



СЕРПЕНІНОВА Ю. С., ЗАМОРА О. М.,
ВИННИЧЕНКО Н. В., ЩЕРБИНА Т. В.

ПІДВИЩЕННЯ ПРАЦЕВЛАШТОВАНOSTI ВИПУСКНИКІВ ЗА ДОПОМОГОЮ НАЙКРАЩОГО ДОСВІДУ ЄС

МОНОГРАФІЯ



Co-funded by
the European Union

**СЕРПЕНІНОВА Ю. С., ЗАМОРА О. М.,
ВИННИЧЕНКО Н. В., ЩЕРБИНА Т. В.**

**ПІДВИЩЕННЯ
ПРАЦЕВЛАШТОВАНOSTI
ВИПУСКНИКІВ ЗА ДОПОМОГОЮ
НАЙКРАЩОГО ДОСВІДУ ЄС**

Монографія

Суми
ВВП «Мрія»
2024

УДК 331.53-053.81:061.1ЄС

П 32

Рецензенти:

Легенчук С. Ф. – доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри Інформаційних систем в управлінні та обліку Державного університету «Житомирська політехніка»;

Макаренко І. О. – доктор економічних наук, професор, доцент кафедри Бухгалтерського обліку та оподаткування Сумського державного університету; дослідник університету Хельсінкі;

Петрушенко Ю. М. – доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри Міжнародних економічних відносин Сумського державного університету.

Підвищення працевлаштованості випускників за П 32 допомогою найкращого досвіду ЄС : монографія / Ю. С. Серпенінова, О. М. Замора, Н. В. Винниченко, Т. В. Щербина. – Суми : видавничо-виробниче підприємство «Мрія», 2024. – 140 с.

ISBN 978-966-473-356-1

Монографія спрямована на вивчення європейської політики щодо сталого працевлаштування молоді, аналіз існуючих проблем та викликів, а також надання рекомендацій щодо впровадження ефективних стратегій працевлаштування молоді в Україні на основі європейського досвіду.

Для викладачів і студентів закладів вищої освіти та спеціалістів у сфері працевлаштування.

УДК 331.53-053.81:061.1ЄС

© Серпенінова Ю. С., Замора О. М.,
Винниченко Н. В., Щербина Т. В., 2024
ISBN 978-966-473-356-1 © ВВП «Мрія», 2024

ЗМІСТ

ВСТУП	5
РОЗДІЛ 1. ПОЛІТИКА ЄС ЩОДО СТАЛОГО ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ МОЛОДІ	8
1.1. Аналіз проблематики зайнятості молоді в країнах ЄС у сучасних публікаціях науковців	8
1.2. Аналіз даних про безробіття серед молоді в країнах ЄС та причини його виникнення	10
1.3. Політика та стратегії ЄС щодо зайнятості молоді	18
1.4. Рекомендації щодо адаптації та впровадження ефективних стратегій зайнятості молоді в Україні на основі досвіду ЄС	26
1.5. Стратегії зайнятості молоді в Україні на основі аналізу досвіду країн ЄС	31
Список використаних джерел	35
РОЗДІЛ 2. ГРАНТОВІ ІНСТРУМЕНТИ ЄС ПРОГРАМНОГО ПЕРІОДУ 2021-2027 ДЛЯ ПРОФЕСІЙНОГО ЗРОСТАННЯ	43
2.1. Аналіз ролі грантів ЄС в професійному та особистісному зростанні молоді	43
2.2. Аналіз існуючих фінансових інструментів підтримки розвитку молоді в ЄС	50
2.3. Огляд доступних програм грантового фінансування для української молоді в сучасних умовах	62
2.4. Рекомендації спрямовані на підвищення шансів на успішне отримання гранту	71
Список використаних джерел	72
РОЗДІЛ 3. ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ В КОНТЕКСТІ ОБЛІКОВОГО СУПРОВОДЖЕННЯ ПРОЕКТНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ	79

3.1. Аналіз проблем розвитку практичних здібностей щодо обліку і звітності проектної діяльності	79
3.2. Проблеми та перешкоди розвитку фахівця з обліку та розвиток необхідних навичок для обліку проектної діяльності	83
3.3. Професійна діяльність облікового фахівця в контексті облікового супроводження проекту: проблеми та перспективи	94
3.4. Висновки та пропозиції щодо розвитку професійної майстерності фахівців з обліку проектної діяльності	98
Список використаних джерел	100
РОЗДІЛ 4. РОЛЬ КРОС-КУЛЬТУРНИХ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ У ФОРМУВАННІ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ВИПУСКНИКІВ ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ НА СУЧАСНОМУ РИНКУ ПРАЦІ	106
4.1 Навички міжкультурного спілкування у загальній системі навичок та умінь випускників	106
4.2. Підходи до розуміння міжкультурної компетентності	110
4.3. Удосконалення м'яких професійних навичок через набуття міжкультурної компетентності	112
4.4. Розвиток міжкультурної компетентності	122
4.5. Підходи до інтеграції та оцінювання міжкультурної компетентності в навчальних програмах	129
Список використаних джерел	132
ВИСНОВКИ	136

ВСТУП

Сталий розвиток є однією з ключових цілей сучасного світу, особливо в умовах постійних змін, економічних викликів та екологічних криз. У цьому контексті важливою складовою є питання працевлаштування молоді, яке не лише впливає на економічне зростання, але й формує основи соціальної стабільності та інтеграції. Проблеми зайнятості молоді в країнах ЄС привертають увагу багатьох дослідників, політиків і практиків, що свідчить про їхню значущість і актуальність. Безробіття серед молоді залишається одним з найбільш нагальних викликів, особливо у світлі недавніх глобальних криз, таких як пандемії або війна. Молодь часто стає найбільш вразливою категорією на ринку праці, що зумовлює необхідність розробки спеціальних програм і стратегій для підтримки їхньої зайнятості.

В останні роки вчені все більше заглиблюються в багатогранні проблеми та складнощі, пов'язані з безробіттям серед молоді в країнах ЄС, прагнучі пролити світло на основні причини, наслідки та потенційні рішення. Актуальність цього дослідження обумовлена необхідністю розробки ефективних підходів до вирішення проблем зайнятості молоді, зокрема, шляхом адаптації успішних європейських практик до українських реалій. Сучасні дослідження охоплюють такі теми, як тенденції безробіття серед молоді, вплив пандемії, участь молоді в політичному житті, колективні переговори та регулювання ринку праці, роль європейської політики навчання впродовж життя та мобільності молоді.

Ця монографія спрямована на вивчення європейської політики щодо сталого працевлаштування молоді, аналіз існуючих проблем та викликів, а також надання рекомендацій щодо впровадження ефективних стратегій працевлаштування

молоді в Україні на основі європейського досвіду. Розглядаючи різноманітні аспекти проблеми, починаючи від безпосередніх впливів зовнішніх факторів, таких як пандемія, і закінчуючи ширшими системними проблемами, ця робота надає комплексне бачення та підходи до вирішення однієї з найважливіших соціально-економічних проблем сучасності.

Монографія підготовлена авторським колективом викладачів Сумського державного університету з наступним розподілом авторів за розділами:

- к. е. н. доц. Серпенінова Ю. С.: Розділ 1. Політика ЄС щодо сталого працевлаштування молоді.
- к. е. н. доц. Замора О. М.: Розділ 2. Грантові інструменти ЄС програмного періоду 2021-2027 для професійного зростання.
- д. е. н. проф. Винниченко Н. В.: Розділ 3. Проблеми розвитку компетентностей в контексті облікового супроводження проектної діяльності.
- к. е. н. доц. Щербина Т. В.: Розділ 4. Роль крос-культурних компетентностей у формуванні конкуренто-спроможності випускників вищих навчальних закладів на сучасному ринку праці

Монографія «Підвищення працевлаштованості випускників за допомогою найкращого досвіду ЄС» підготовлена в межах модуля Жана Моне «Досвід ЄС для підвищення рівня працевлаштування молоді через розвиток професійних навичок», що фінансується програмою Еразмус+ (ERASMUS-JMO-2021-MODULE-SKILLS4JOB-101047867).

Фінансується Європейським Союзом. Проте висловлені погляди та думки належать лише авторам і не обов'язково відображають погляди Європейського Союзу чи Європейського виконавчого агентства з освіти та культури (EACEA). Ні Європейський Союз, ні EACEA не можуть нести відповідальність за них.

Monograph "Enhancing Employability of Graduating Students Using the Best EU Experiences" prepared within the framework of the Jean Monnet Module "EU Experiences for Enhancing Youth Employability through Professional Skills Development" funded by the Erasmus+ program (ERASMUS-JMO-2021-MODULE-SKILLS4JOB-101047867)

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.

РОЗДІЛ 1. ПОЛІТИКА ЄС ЩОДО СТАЛОГО ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ МОЛОДІ

1.1. Аналіз проблематики зайнятості молоді в країнах ЄС у сучасних публікаціях науковців

Проблема зайнятості молоді залишається критичною проблемою в Європейському Союзі (ЄС), привертаючи значну увагу як політиків, дослідників, так і практиків. В останні роки вчені заглибились у багатогранні проблеми та складності, пов'язані з безробіттям серед молоді в країнах ЄС, прагнучі пролити світло на його основні причини, наслідки та потенційні рішення.

Так, проведемо огляд сучасних досліджень, проведених вченими щодо аналізу безробіття серед молоді в країнах ЄС, які охоплюють такі теми, як тенденції безробіття серед молоді, вплив пандемії COVID-19, участь молоді в політичному житті, наслідки колективних переговорів і регулювання ринку праці, а також роль європейської політики навчання впродовж життя та мобільності молоді.

Вивченням актуальної проблеми безробіття серед молоді в ЄС, зокрема у світлі пандемії COVID-19 займалися такі зарубіжні вчені як: Ламбовська М., Сардінья Б., Белас Я. С [21], Фана М., Торрехон Перес С., Фернандес-Масіас Е. [14], Ю З., Сяо Ю., Лі Ю. [43] та К.-В. Су та ін. [6]. Автори також досліджують взаємозв'язок між епідеміями та зайнятістю робочої сили, зосереджуючись на культурному ставленні до невизначеності, обговорюють різноманітні програми, які впроваджує ЄС для сприяння економічному зростанню.

Китанова М. [20] у своєму доробку досліджує політичну незаангажованість молоді в сучасних демократіях,

зосереджуючись на детермінантах політичної участі молодих людей у країнах ЄС. Завдяки емпіричному аналізу з використанням даних опитування Eurobarometer дослідження підкреслює важливість соціально-демографічних факторів і контекстуального впливу на політичну участь молоді.

У свою чергу, Бертола Д., Блау Д. Ф., Кан М. Л. [4] вивчають вплив колективних переговорів на зайнятість серед молоді, жінок та людей похилого віку. Їхнє дослідження, засноване на даних із 17 країн ОЕСР (Організація економічного співробітництва та розвитку), показує, що об'єднання в профспілки, як правило, більше скорочує зайнятість для груп із еластичною пропозицією робочої сили, зокрема молоді.

Ліотті Г. [23] ставить під сумнів неокласичну гіпотезу щодо впливу дерегуляції ринку праці на безробіття серед молоді в Європі. Натомість дослідження визначає економічне зростання та інвестиції в активну політику ринку праці як ключові чинники зайнятості молоді. Так, стаття підкреслює важливість політичних втручань, заснованих на фактичних даних, для вирішення проблем безробіття серед молоді

Валенте О., Капсада-Мюнзек К., Г де Отеро Я. П. [38] простежують, як наднаціональні політичні цілі втілюються в національні ініціативи, і аналізують навчання безробітної молоді через політику навчання впродовж життя. Їхній порівняльний аналіз підкреслює, як ця політика спрямована на індивідуальні симптоми, а не на структурні причини, пропонуючи стратегію управління кризою, а не комплексні рішення.

Нієнбер Б. та ін. [5] вивчають вплив міжнародної мобільності на працевлаштування та безробіття серед молоді в європейських країнах за допомогою кластерного аналізу особистісної адаптивності, соціального та людського капіталу та кар'єрної ідентичності. Однак учені відзначають, що мобільність не є довгостроковим рішенням для більшості

молодих людей, наголошуючи на важливості комплексних політичних заходів для вирішення проблем безробіття серед молоді.

Отже, кожна група дослідників зосереджується на окремому аспекті зайнятості молоді, починаючи від безпосередніх впливів зовнішніх факторів, таких як пандемія COVID-19, і закінчуючи ширшими системними проблемами, такими як участь у політичному житті та регулювання ринку праці. Загалом, ці дослідження пропонують цінне розуміння багатогранної природи проблем зайнятості молоді в країнах ЄС, підкреслюючи складну взаємодію індивідуальних характеристик, інституційних факторів і контекстуальних впливів. Вивчаючи різні аспекти безробіття серед молоді, участі в політичному житті та динаміку ринку праці, ці дослідники сприяють глибшому розумінню викликів, з якими стикаються молоді люди в сучасній Європі, і надають цінні докази для інформування щодо політичних заходів.

1.2. Аналіз даних про безробіття серед молоді в країнах ЄС та причини його виникнення

На світових ринках праці спостерігаються значні темпи зростання безробіття, де найбільш незахищеними виступають молоді люди. Молодь, згідно з визначенням Організації Об'єднаних Націй (ООН), для статистичних цілей належить до вікової групи 15-24 років. Це визначення, яке виникло в контексті підготовки до Міжнародного року молоді у Звіті Генерального Секретаря «International youth year: participation, development, peace» [18] в 1985 р., та схвалено Генеральною Асамблеєю в її резолюції №36/28 [30].

Рівень безробіття серед молоді – це кількість безробітних молодих людей у віковій групі 15-24 років, виражена як частка загальної чисельності робочої сили (економічно активного населення) в межах тієї ж вікової групи.

Розуміння тенденцій і моделей безробіття серед молоді має першочергове значення для політиків, економістів і зацікавлених сторін. Проаналізуємо рівень безробіття серед молоді в ЄС та Єврозоні протягом листопада 2019 – грудня 2023 рр. (рис. 1.1).

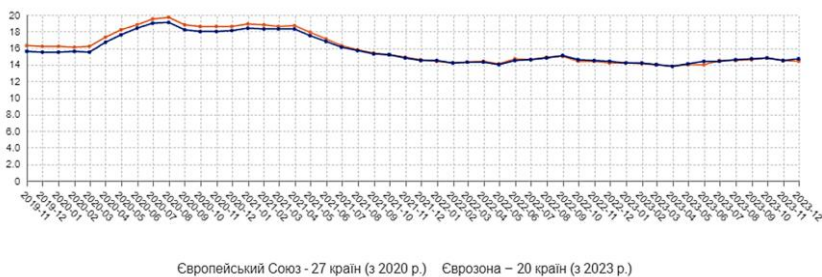


Рисунок 1.1 – Рівень безробіття серед молоді в ЄС та Єврозоні, сезонно скоригований, листопад 2019 – грудень 2023 (% від робочої сили)

Джерело: [12]

Як бачимо, рівень безробіття серед молоді неухильно зростає на початку 2020 року під час розповсюдження COVID-19, що перетворилось на головну проблему для ЄС. Зростання рівня безробіття серед молоді підкреслює вразливість цієї демографічної групи до економічних потрясінь і підкреслює нагальну потребу в цілеспрямованих політичних втручаннях для пом'якшення їх негативних наслідків.

Так, у червні 2022 року 2,546 мільйона молодих людей були безробітними в ЄС, з яких 2,073 мільйона – в Єврозоні. У цей час рівень безробіття серед молоді становив 13,3% в ЄС і 13,2% в Єврозоні. У порівнянні з травнем 2022 року безробіття серед молоді зросло на 59 тис. в ЄС і на 64 тис. в Єврозоні. Однак, якщо зіставити з червнем 2021 року безробіття серед молоді знизилось на 527 тис. в ЄС і на 450 тис. в Єврозоні. Варто

зазначити, що станом на грудень 2023 р. за даними Євростату рівень безробіття серед молодих людей складає 5,9 %.

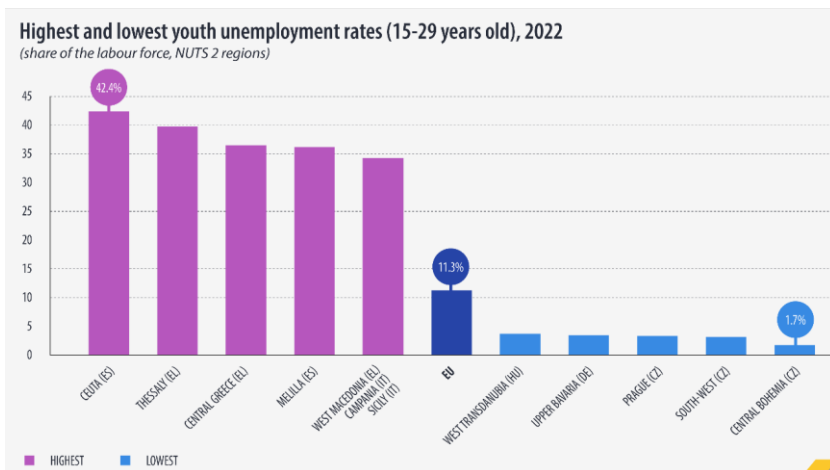


Рисунок 1.2 – Рівень безробіття за статтю, віком, рівнем освіти, регіонами (%)

Джерело: [12]

У 2022 році середній рівень безробіття в ЄС серед молоді віком від 15 до 29 років становив 11,3% (-1,7 п.п. порівняно з 2021 роком) (рис. 1.2).

Загалом, незважаючи на можливі короткострокові коливання рівня безробіття серед молоді, представлені дані свідчать про позитивну довгострокову тенденцію до зниження безробіття серед молоді, що вказує на прогрес у вирішенні цієї економічної проблеми в регіоні

Таким чином, розуміння того, як еволюціонувало безробіття серед молоді від початку пандемії в 2020 році до кінця 2023 року, дає цінну інформацію про ефективність цих заходів і стійкість економіки ЄС. На рисунку 1.3 зіставлені дані про безробіття серед молоді у 2020 році та вкінці 2023 р. у

комплексну підтримку та стійке економічне зростання в усьому ЄС. Це свідчить про те, що ці країни, можливо, запровадили ефективну політику або мають сприятливі економічні умови, які сприяють можливостям працевлаштування молоді. Нижчим показникам безробіття можуть сприяти такі фактори, як високі економічні показники, стабільне створення робочих місць, добре функціонуючі системи освіти та навчання, а також проактивна політика ринку праці.

Крім того, через повномасштабну війну Україна тепер входить до десятки країн з найвищими показниками безробіття: за оцінкою Національного банку, торік він становив 21,1% (прогноз був майже 26%), цього року очікується 19%. У сусідній з нами Польщі офіційний рівень безробіття становить 5%, в Угорщині – 4,1%, Німеччині – 5,7%, Франції – 7,2%, Італії – 7,3%, Британії – 4,3%.

Таким чином, молоді люди, хоч і володіють академічними знаннями, часто стикаються з проблемами, щоб закріпитися на ринку праці. Попит на досвідчених професіоналів із практичним досвідом ставить недавніх випускників вузів у невідповідне становище. Більше того, розуміння таких перешкод, з якими стикається молодь, має важливе значення для розробки цілеспрямованої політики, яка покращить їх працевлаштування та створить міст між освітою та ринком праці. Тому в табл. 1.1 згруповано проблеми, які пов'язані з безробіттям серед молоді в країнах ЄС.

Таблиця 1.1 – Проблеми молодіжного безробіття в країнах ЄС

№ з/п	Проблеми	Особливості
1	Невідповідність навичок	Молоді люди, які шукають роботу, часто натрапляються на труднощі, пов'язуючи свою освітню кваліфікацію з практичними навичками, яких вимагають роботодавці. Швидкий технологічний прогрес може призвести до розриву між навичками, отриманими під час формальної освіти, та навичками, потрібними на ринку праці

Продовження таблиці 1.1

№ з/п	Проблеми	Особливості
2	Економічний спад	Економічні спади можуть непропорційно вплинути на молодь, яка виходить на ринок праці, призводячи до зменшення можливостей працевлаштування. Сектори, які традиційно наймають молодих працівників, такі як готельний бізнес і роздрібна торгівля, серйозно страждають під час економічної кризи
3	Обмежений професійний досвід	Посади початкового рівня часто вимагають певного рівня професійного досвіду, що ставить випускників вузів у не вигідне становище. Можливості стажування можуть бути недостатніми, що заважає молодим людям отримати практичний досвід
4	Вплив COVID-19	Пандемія COVID-19 посилила безробіття серед молоді, а карантинні обмеження вплинули на сектори, де молоді працівники користуються попитом
5	Неповна зайнятість	Неповна зайнятість може перешкоджати кар'єрному росту та набуттю відповідного досвіду роботи
6	Прогалина в освіті	Може виникнути невідповідність між навичками, яким навчають у навчальних закладах, і навичками, яких вимагають роботодавці, що призводить до розриву, який впливає на працевлаштування
7	Географічні відмінності	Рівень безробіття серед молоді може суттєво відрізнятись в різних регіонах країн ЄС, причому міські райони, як правило, пропонують більше можливостей, ніж сільські
8	Проблеми з психічним здоров'ям	Тривале безробіття може призвести до почуття розчарування, тривоги та депресії серед молодих людей, впливаючи на їх моральний стан
9	Відсутність політики підтримки	Неналежна державна політика та системи підтримки працевлаштування молоді можуть перешкоджати ефективним ініціативам щодо задоволення конкретних потреб молоді

Джерело: розроблено автором на основі [8, 17, 37]

Так, проблеми молодіжного безробіття в країнах ЄС є багатограними, починаючи від невідповідності кваліфікації та обмеженого професійного досвіду до несприятливих наслідків економічного спаду та пандемії COVID-19. Подолання цих викликів вимагає комплексних стратегій і узгоджених зусиль як на національному, так і на рівні ЄС.

Молоді люди, намагаючись отримати стабільну роботу, часто непокояться щодо довгострокових наслідків для їхніх кар'єрних перспектив, фінансової стабільності та загального добробуту. На цьому тлі вивчення рівня вакантних робочих місць у ЄС дає цінну інформацію про динаміку розвитку ринку праці та пропонує важливі дані для оцінки ефективності заходів, спрямованих на боротьбу з безробіттям серед молоді (рис. 1.4).

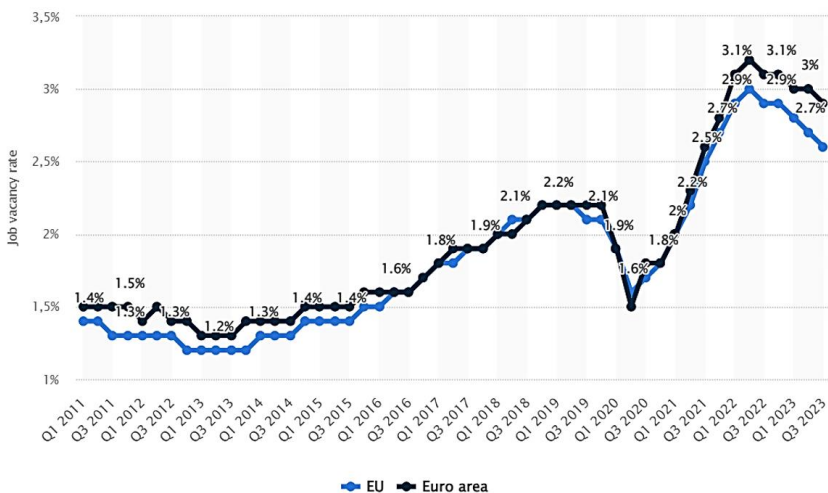


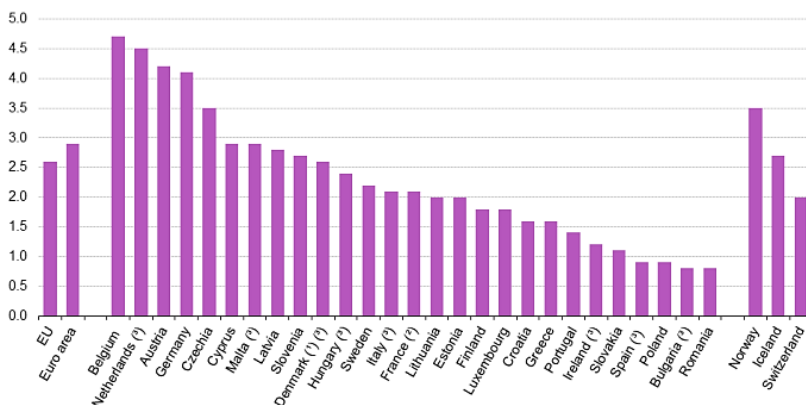
Рисунок 1.4 – Рівень вакантних робочих місць у ЄС з 1 кварталу 2011 р. до 3 кварталу 2023 р.

Джерело: [24]

Так, рівень вакансій у Єврозоні знизився до 2,9% у третьому кварталі 2023 року порівняно з 3,0% у попередньому кварталі

та 3,1% у третьому кварталі 2022 року. Так само в ЄС рівень вакансій впав до 2,6% у третьому кварталі 2023 року порівняно з 2,7% у попередньому кварталі та 2,9% у третьому кварталі 2022 року.

Серед країн-членів ЄС найвищий рівень вакансій у третьому кварталі 2023 року був зафіксований у Бельгії (4,7%), Нідерландах (4,5%), Австрії (4,2%) та Німеччині (4,1%), як показано на рисунку 1.5. Навпаки, найнижчі показники спостерігалися в Болгарії та Румунії (по 0,8%), Іспанії та Польщі (по 0,9%), Словаччині (1,1%) та Ірландії (1,2%) [24].



(*) NACE Rev. 2 Sections B to N.
 (*) Units with 10 or more employees.
 (*) Provisional.

Рисунок 1.5 – Рівень вакансій за
 3 квартал 2023 р. (%)

Джерело: [12]

Звідси, молодь, здійснюючи пошук роботи через онлайн-оголошення, повинна мати навички, які найчастіше вказують роботодавці.

Зокрема, спираючись на статистичні дані Євростату за 2022 р. (рис. 1.6), деякі з таких навичок включають: знання

питання нормативного забезпечення зайнятості молоді в ЄС, пакетів стратегій та ініціатив для підтримки даного сегменту суспільства та відновлення економіки після пандемії COVID-19.

Законодавство про захист зайнятості (Employment Protection Legislation (EPL)) також впливає на безробіття серед молоді. Протягом 1980-х років європейська економіка страждала від високого рівня безробіття. Відповідно, політики запровадили широкий спектр реформ. Загальноприйнятим заходом було пом'якшення EPL для тимчасових (строкових) контрактів, залишаючи EPL для постійних контрактів без змін. Ці реформи сприяли підвищенню зайнятості під час підйому, але багато нових робочих місць були тимчасовими, які здебільшого цікавить молодь. Під час рецесії багато тимчасових робочих місць були звільнені першими, що призвело до безробіття серед молоді.

Політико-правове забезпечення молодіжної політики в Європі включає документи, які згруповані в табл. 1.2.

Таблиця 1.2 – Нормативно-правове забезпечення щодо працевлаштування молоді в ЄС

Документ, рік прийняття	Характеристика
Біла книга Європейської комісії «Новий поштовх для європейської молоді» [2] (2002)	Дала поштовх до формування загальноєвропейської співпраці у сфері молодіжної політики, визначила п'ять основних векторів такої політики: участь, освіта, працевлаштування, добробут та європейські цінності
Європейський пакт для молоді [11] (2005)	Головною метою є покращення освіти, навчання, мобільності, професійної інтеграції та соціальної інтеграції молодих європейців, одночасно сприяючи поєднанню сімейного та трудового життя.
Правові положення «Сприяння повній участі молоді в освіті, працевлаштуванні та суспільстві» [22] (2007)	Закликає до фінансування молодіжної сфери, пріоритетом визнає покращення умов праці та скорочення безробіття

Продовження таблиці 1.2

Документ, рік прийняття	Характеристика
Резолюція «Криза зайнятості молоді: заклик до дії» [34] (2012)	У резолюції міститься набір випробуваних і перевірених заходів у п'яти сферах: макроекономічна політика, працевлаштування, політика на ринку праці, молодіжне підприємництво та права
«Рамкова програма дій із зайнятості молоді» [16] (2013)	Передбачає вирішення таких взаємопов'язаних проблем як: створення більшої кількості кращих робочих місць і привабливих кар'єрних можливостей для молоді; підвищення якості та актуальності освіти та навчання на всіх рівнях для усунення невідповідності кваліфікації тощо
Рекомендація Ради ЄС «Про створення молодіжної гарантії» [47] (2013)	Закликає країни ЄС надавати кожній молодій людині віком до 25 років якісну пропозицію щодо працевлаштування, продовження освіти, учнівства або стажування протягом 4 місяців після того, як вона стала безробітною, або залишила формальну освіту
Переглянута Європейська хартія про участь молодих людей у місцевому та регіональному житті [27] (2015)	Передбачає такі заходи, як: підготовка молоді до участі в суспільному житті; розширення участі молоді в роботі засобів масової інформації; заохочення молоді до безвідплатної праці і служіння суспільству; підтримка молодіжних проєктів та ініціатив; розвиток молодіжних організацій; участь молоді в неурядових організаціях і політичних партіях

Джерело: розроблено автором

Таким чином, можемо зробити висновки, що в країнах ЄС молодіжна політика зазнає очевидних трансформацій, що відображено в офіційних документах і програмах ЄС. Оскільки безпрецедентна криза, спричинена пандемією COVID-19, продовжує непропорційно впливати на молодь, велика кількість прийнятих, а головне дієвих, стратегій та постанов Ради ЄС тепер допоможе більшій кількості молоді у подоланні безробіття, адже тепер нормативно-правові акти охоплюють ширшу цільову групу від 15 до 29 років.

Щоб краще відновити економічний спад, спричинений пандемією COVID-19, у 2020 році Комісія ЄС ухвалила Повідомлення про підтримку зайнятості молоді [40]. У даному документі говориться про те, що за допомогою Європейського соціального фонду (ESF) держави-члени ЄС зберігають робочі місця та компенсують збої в освіті та навчанні під час пандемії.

Крім того, був створений пакет економічного відновлення ЄС «NextGenerationEU» [29], який призначений для підтримки країн-членів ЄС у відновленні після пандемії COVID-19. Допомога у сумі понад 800 млрд євро, що покриє економічні та соціальні збитки, зокрема цей план відновлення доповнить заходи, погоджені Єврогрупою, на загальну суму 540 мільярдів євро на підтримку витрат на охорону здоров'я, безробіття та скорочену зайнятість.

На додаток, на початку 2021 р. був прийнятий Механізм відновлення та стійкості (Recovery and Resilience Facility (RRF)) як частина NextGenerationEU. Його метою було підтримати відновлення кризи після COVID-19 і підвищити стійкість держав-членів до криз загалом. Кошти в рамках RRF (723,8 млрд євро) мали форму грантів (338 млрд євро) та/або позик (385,8 млрд євро). Максимальний розмір гранту для кожної держави-члена базувався на рівні безробіття, зворотному ВВП на душу населення та чисельності загалом.

Для цілей моделювання заходи були класифіковані відповідно до трьох категорій: освіта та навчання, підтримка працевлаштування для створення нових робочих місць та освітня інфраструктура й обладнання.

На рисунку 1.7 схематично змальована інтенсивність діяльності Механізму відновлення та стійкості (RRP), що пов'язана саме з молоддю протягом 2020-2022 рр. (крім Данії та Люксембургу).

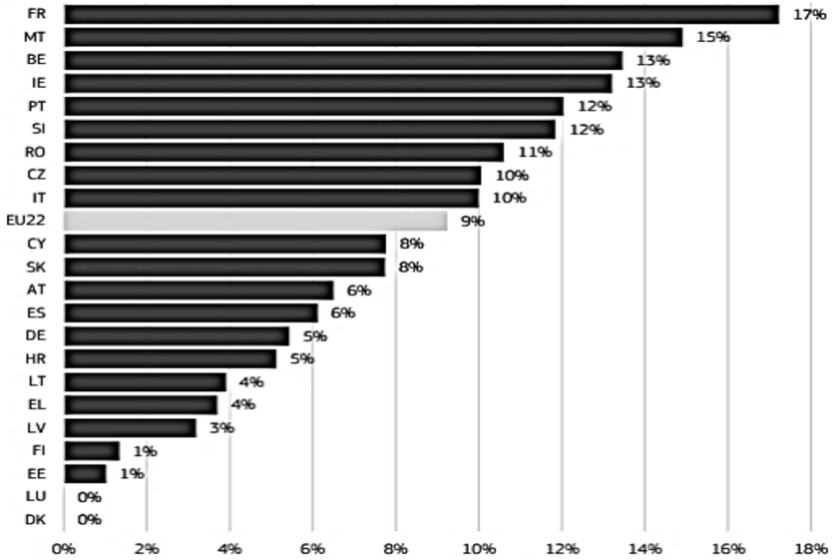


Рисунок 1.7 – Інтенсивність дій Механізму відновлення та стійкості (RRP), пов'язаних з молоддю, %

Джерело: [12]

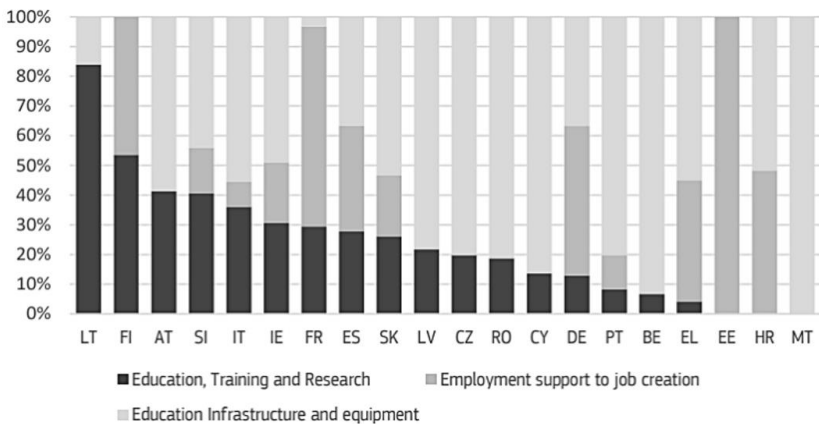


Рисунок 1.8 – Поєднання категорій заходів в країнах ЄС, пов'язані з молоддю, %

Джерело: [12]

Звідси ми бачимо, що існує сильна неоднорідність частки заходів, пов'язаних із молоддю, у загальній розрахунковій вартості RRP (рис. 1.7) і в типології заходів, обраних державами-членами у їхніх планах (рис. 1.8). Зокрема, Франція та Мальта зареєстрували найвищу частку передбачуваних витрат на заходи, пов'язані з молоддю, у своїх RRP, а Естонія та Фінляндія повідомили про найменшу частку.

Виходячи з цього, південні та східні країни-члени повідомили про найвищу частку заходів щодо молоді, пов'язаних із матеріальними інвестиціями (інфраструктура освіти та обладнання). Литва планує зосередити значну частину своєї підтримки на освіті та навчанні, тоді як Німеччина, Естонія та Франція планують зосередитися на створенні робочих місць.

Таким чином, ці спільні зусилля повинні створити більше можливостей для всієї молоді в країнах ЄС в період пандемії. Крім того, очікується, що країни з вищим рівнем безробіття серед молоді отримають більші обсяги фінансування.

Сталий розвиток є основним принципом Договору про ЄС і пріоритетною метою внутрішньої та зовнішньої політики Союзу. Вимоги до розвитку ринку праці, обумовлені потребами у досягненні глобальної Цілі сталого розвитку 8 «Гідна праця та економічне зростання» серед 17-ти Глобальних цілей сталого розвитку до 2030 року.

Поряд із політичними діями на рівні уряду соціальні партнери відіграють фундаментальну роль у підтримці компаній і працівників, у тому числі молоді, у відновленні після COVID-19. На рівні ЄС і на національному рівні вони розробили спеціальні кампанії, стратегії та інструменти для підтримки інтеграції молодих людей на робочому місці. У таблиці 1.3 відображено декілька ініціатив та стратегій, які сприяють полегшенню працевлаштування молоді.

*Таблиця 1.3 – Пакети стратегій щодо працевлаштування
молоді в ЄС*

Назва документу, період дії	Характеристика
Стратегія «Молодь – інвестування та надання можливостей» [3] (2009-дотепер)	Стратегія передбачає: створення більше можливостей для молоді в освіті та працевлаштуванні, покращення доступу і повну участь усіх молодих людей у житті суспільства та сприяння солідарності між молоддю та суспільством
Ініціатива «Молодіжні можливості» [42] (2011-дотепер)	У рамках Ініціативи держави-члени ЄС повинні вжити рішучих заходів у наступних чотирьох основних сферах: запобігання передчасному відходу від школи; розвиток навичок, які відповідають ринку праці; підтримка першого досвіду роботи та навчання на робочому місці; вихід на ринок праці: отримання (першої) роботи
Ініціатива «Залучення молоді до зайнятості» [25] (2012-дотепер)	Спрямована на допомогу молоді у подоланні проблем щодо переходу на ринок праці; запроваджує реформування ринку праці; закликає соціальних партнерів працювати над структурою якості стажувань; зменшує перешкоди щодо мобільності учнів та студентів
Ініціатива зайнятості молоді (YEI) [39] (2013-2023)	Є одним з основних фінансових ресурсів ЄС для підтримки реалізації схем молодіжних гарантій до 2023 року. ЄС запустив її, щоб надати підтримку молодим людям, які проживають у регіонах, де рівень безробіття серед молоді перевищує 25%
Ініціатива «Інвестування в молодь Європи» [19] (2016-дотепер)	Спрямована на те, щоб молоді люди були в авангарді діяльності, пов'язаної зі створенням міцної європейської економіки, заснованої на знаннях, дослідженнях та інноваціях
Молодіжна стратегія ЄС [9] (2019-2027)	Є основою для співробітництва в молодіжній політиці ЄС на 2019-2027 роки, яка базується на резолюції Ради від 26 листопада 2018 року. Вона сприяє участі молоді в демократичному житті; він також підтримує соціальну та громадянську участь і спрямований на те, щоб усі молоді люди мали необхідні ресурси для участі в житті суспільства. Крім того, вона гарантує доступний ринок праці з можливостями, що ведуть до якісних робочих місць для всіх молодих людей

Продовження таблиці 1.3

Назва документу, період дії	Характеристика
Ініціатива «Допомога з відновлення згуртованості та територій Європи» (REACT-EU) [28] (2020-2023)	Додаткові 47,5 мільярда євро доступні протягом 2021-2023 рр., в ході якого держави-члени можуть збільшити ресурси Європейського соціального фонду (ESF) та Ініціативи зайнятості молоді (YEI), щоб допомогти молодим людям, які постраждали від корона вірусної кризи, відповідно до цілей відновлення

Джерело: авторське узагальнення

Так, стає очевидним, що ЄС залишається відданим вирішенню проблем зайнятості молоді за допомогою комплексних політичних заходів, тому на початку 2023 року Європейська Комісія (ЄК) перемкнула свою увагу на якість стажування, визнаючи його ключову роль у забезпеченні молодих людей необхідними навичками для ринку праці.

Відповідно, ЄК оприлюднила оцінку Рамкової програми якості стажувань (Evaluation of the Council Recommendation on a Quality Framework for Traineeships) [13], що базується на всебічному дослідженні її впровадження в державах-членах, консультаціях із зацікавленими сторонами та опитуванні понад 1800 стажистів, тим самим вона сприяє переходу молоді від освіти до роботи за допомогою високоякісних стажувань, що підвищують кваліфікацію. Крім того, документ містить 21 принцип якості, він заохочує держави-члени забезпечити прозорі угоди, чіткі цілі навчання та справедливі умови праці.

Згідно з опитуванням, 85% слухачів сказали, що стажування дозволило їм навчитися корисним у професійному плані речам. Оцінка підкреслює важливість Рамкової програми якості ЄС для стажувань як керівного стандарту для держав-членів щодо забезпечення якості стажувань [36].

У відповідь на цю оцінку Комісія планує запропонувати оновлену структуру, узгоджуючи її з цілями Європейського року

навичок 2023 [10] та сприяючи навчанню та доступу молоді до ринку праці.

Отже, країни ЄС достатньо забезпечені різноманітними стратегіями та ініціативами для сприяння працевлаштування молоді. ЄС надає політичну підтримку та взаємне навчання, щоб допомогти державам-членам запровадити правильну інфраструктуру та заходи для посилення молодіжних гарантій, а також забезпечує значне фінансування проєктів.

1.4. Рекомендації щодо адаптації та впровадження ефективних стратегій зайнятості молоді в Україні на основі досвіду ЄС

Вітчизняні спостереження свідчать про те, що значна частка недавніх випускників стикається з значними проблемами під час переходу від навчання до роботи. Багато з них обіймають посади з низьким рівнем кваліфікації або борються з безробіттям, що, у свою чергу, викликає певні труднощі в економічній сфері, яка не може ефективно функціонувати без наявності якісних трудових ресурсів. Для найбільш якісного врегулювання відносин щодо працевлаштування молоді в Україні проаналізуємо зарубіжний досвід щодо даного питання.

Як зазначає Перепелюкова О. В., «регулювання ринку праці України в умовах реалізації основної зовнішньоекономічної стратегії – інтеграції країни до ЄС – потребує дослідження міжнародного досвіду регулювання загальноєвропейського ринку праці, що дозволить адаптувати національний ринок праці України до кращих світових практик. Такі тенденції впливають на індекс людського розвитку та загальний соціально-економічний розвиток країни» [48].

Крім загальноєвропейських стратегій, майже кожна країна-член ЄС намагається реалізовувати всередині держави

різноманітні інноваційні стратегії для вирішення цієї актуальної проблеми. Тому варто розглянути найкращі практики, прийняті державами-членами ЄС для ефективного вирішення проблеми безробіття серед молоді.

Заглиблюючись у такі успішні моделі, як: Germany's Dual Vocational Training System (Німецька система професійного навчання), Youth Guarantee in Finland (Гарантія молоді у Фінляндії), Spanish National Youth Guarantee Plan (Національний план гарантій молоді Іспанії), Austrian Apprenticeship System (Модель учнівства в Австрії), The Danish Flexicurity model (Данська модель гнучкої безпеки), Sweden's Youth Job Security Councils (Рада безпеки зайнятості молоді Швеції) та ін., ми отримуємо цінну інформацію про різноманітні методи, які продемонстрували успіх у пом'якшенні впливу безробіття на молоде населення (табл. 1.4).

Таблиця 1.4 – Найкращі практики: боротьба з безробіттям серед молоді в країнах ЄС

Країна	Найкраща практика	Опис
Німеччина	The German Vocational Training System [32]	Забезпечує інтеграцію молоді в ринок праці через поєднання теоретичної освіти та практичного навчання
Фінляндія	Youth Guarantee in Finland [35]	Надає молоді можливість отримати роботу, навчання, кваліфікацію, стажування тощо згідно з Планом реалізації «Гарантії молоді» [41]
Іспанія	Spanish National Youth Guarantee Plan [31]	Містить в собі широкий спектр заходів, спрямованих на забезпечення працевлаштування та підвищення кваліфікації молоді протягом чотирьох місяців після реєстрації за сприяння Державної служби зайнятості (El Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE)) [1]

Продовження таблиці 1.4

Країна	Найкраща практика	Опис
Австрія	Apprenticeship System [15]	Сприяє навчанню та стажуванню учнів, студентів в реальних робочих умовах, забезпечуючи їхню готовність до ринку праці
Нідерланди	The Danish Flexicurity model [7]	Поєднує гнучкість умов праці з ефективним захистом прав працівників, забезпечуючи стійку зайнятість молоді
Швеція	The Swedish Job Security Councils [33]	Спрямована на забезпечення доступу молоді до освіти, здоров'я, соціальної участі та можливостей працевлаштування, а також регулювання процесу звільнення і допомога у пошуку нової роботи

Джерело: авторське узагальнення

Таким чином, обмінюючись цими найкращими практиками та використовуючи їх, країни ЄС можуть спільно працювати над більш стійким та інклюзивним майбутнім, де безробіття серед молоді ефективно вирішується за допомогою інноваційних та стратегічних заходів.

Варто зазначити, Німеччина часто виділяється як приклад ефективної політики зайнятості молоді в Європі. Країна характеризується порівняно низьким рівнем безробіття серед молоді – 5,6 % на відміну від загального рівня. Система освіти Німеччини дуже організована і тісно переплетена з ринком праці. Професійне навчання базується на дуальній системі, що поєднує теоретичну освіту з практичним навчанням на підприємствах, згідно з нею студенти присвячують 1 або 2 дні на тиждень академічним дослідженням, а решта присвячується набуттю практичних навичок у фірмах і компаніях.

Високим попитом при вирішенні проблем працевлаштування молоді користуються спеціальні програми, метою яких є покращення перспектив молодих спеціалістів на

ринку праці, забезпечення комплексної професійної підготовки та підвищення їх конкурентоздатності. У країні є три типи таких програм: програми підготовки до професійного навчання, програми професійного навчання та програми центрів практичного навчання у компаніях. Проте, вони не реалізуються окремо одна від одної, а утворюють поетапну систему, що є рідкістю порівняно з іншими країнами, де ініціативи щодо зайнятості молоді зазвичай діють автономно. Крім того, Німеччина реалізовує програми із працевлаштування молоді з розумовими та фізичними вадами.

Подібним чином Швеція прийняла програми, спрямовані на зайнятість молоді, які охопили великі групи молодих людей і значно знизили рівень безробіття серед них. Крім того, держава в Швеції надає субсидії, що покривають 50% заробітної плати підприємцям, які наймають осіб у віці 18-19 років, подібно до субсидій в Італії та Великобританії, які охоплюють осіб у віці 16-18 років і до 80% витрат компанії на заробітну плату. У низці країн, наприклад, у Франції, Італії передбачено податкові пільги для підприємств, що приймають на роботу молодь у віці від 18 до 25 років [26].

В Іспанії підхід уряду до вирішення проблем безробіття серед молоді змінився від забезпечення вільного доступу молоді до ринку праці до зниження вартості робочої сили та адаптації системи освіти до сучасних вимог ринку праці. Урядом Іспанії було прийнято низку законів, спрямоване на впровадження контрактів спеціально для молодих людей, включаючи контракти на необмежений термін для осіб віком до 30 років, контракти на навчання для осіб віком від 16 до 24 років і практичних навчальних контрактів для молоді з вищою освітою. Уряд запропонував ще один захід для вирішення цієї проблеми – легалізацію агентств тимчасової зайнятості, що виступали посередниками між молоддю і роботодавцями, сприяючи виконанню тимчасових контрактів. Однак помітним

недоліком їх діяльності був тимчасовий характер працевлаштування молоді, якому вони сприяли. На думку Молодіжної ради Іспанії, ефективний підхід до працевлаштування молоді має надавати пріоритет тісній співпраці між системою освіти та ринком праці. Крім того, ця співпраця має бути наближена до потреб та бажань молоді, які часто недостатньо залучені до процесів прийняття рішень [48].

У Нідерландах державна політика щодо працевлаштування молоді використовує комплексний підхід, спрямовуючи випускників шкіл та молодих безробітних до можливостей роботи або подальшого професійного навчання. Це досягається через національну мережу служб зайнятості, яка є децентралізованою та контролюється місцевою владою, організаціями роботодавців і профспілками [45].

Політика зайнятості молоді у Франції передбачає заохочення підприємств до найму молодих людей без певних навичок чи кваліфікації: держава покриває страхові виплати на випадок безробіття та хвороби на термін до одного року, що знижує витрати на оплату праці для роботодавців на 20-25% [26]. Схожий механізм діє в Іспанії, де підприємці, які безпосередньо навчають та працевлаштовують молодь, користуються зниженими внесками на соціальне страхування. У Франції широко поширена робота на неповний робочий день: кожен третій француз у віці 15-29 років має тимчасову роботу. Результативною є програма, яка передбачає надання стартового капіталу безробітним віком до 35 років, щоб вони могли відкрити власний бізнес замість соціальної допомоги. Понад 25% нещодавно створених фірм отримали фінансування з державних фондів страхування на випадок безробіття [44].

Заслугує на увагу також японська система професійної орієнтації молоді, яка містить складний науковий метод, який використовується державою протягом багатьох років. Учні 7-9 класів мають можливість досліджувати 16 задалегідь

визначених шляхів кар'єри на рік. Їхні досягнення оцінюються за допомогою F-тесту, який дає учням уявлення про їхні професійні нахили, уміння та навички. Озброївшись цією інформацією, учні можуть приймати зважені рішення щодо свого професійного шляху після закінчення загальної середньої освіти [46].

Зараз більшість держав-членів ЄС прагнуть полегшити перехід молодих людей на ринок праці після завершення навчання шляхом поєднання стратегій попиту та пропозиції. Стратегії пропозиції загалом включають програми, зосереджені на програмах професійної підготовки молоді. Проте зі зменшенням ролі переробної промисловості та посиленням впливу глобалізації економіки багато компаній припинили фінансування таких програм, зробивши професійну підготовку обов'язком державної політики багатьох країн.

Отже, соціальна допомога від держави молодим шукачам роботи часто залежить від їх участі в цих програмах, хоча їх критикують за перекладання відповідальності за працевлаштування безпосередньо на безробітних. Стратегії попиту цілеспрямовані на підняття попиту на молоду робочу силу на ринку праці: субсидії роботодавцям, які приймають на роботу молодих безробітних (Греція, Норвегія, Португалія, Великобританія); створення робочих місць для молоді в державному секторі (Німеччина, Норвегія); оптимізація найму працівників (Німеччина, Великобританія); запровадження лімітів мінімальної заробітної плати для молоді [26].

1.5. Стратегії зайнятості молоді в Україні на основі аналізу досвіду країн ЄС

Україна поступово просувається у напрямку досягнення цілей сталого розвитку, зокрема в частині зайнятості та працевлаштування. Тому наслідування цілі 8 «Гідна праця та

економічне зростання», вимагає поступового переходу до сучасної та дієвої інноваційної моделі, пріоритетом якої стане кваліфікована високооплачувана робоча сила, що сприятиме не лише зменшенню рівня безробіття, а й покращенню якості життя працездатного населення [50]. Ціль 8 окреслює конкретні цілі щодо сприяння зайнятості молоді та її продуктивній праці, одночасно розв'язуючи проблему безробіття серед молоді, зокрема:

- впровадження політики, спрямованої на розвиток і створення гідних робочих місць;

- до 2030 року просування ініціатив щодо забезпечення повної та продуктивної зайнятості молоді разом із справедливою оплатою праці;

- зменшення частки молоді, що не працює та не навчається, а відповідно й не розвиває професійні навички.

Аналіз зусиль Європи щодо сприяння працевлаштуванню випускників показує, що хоча освіта відіграє вирішальну роль, її самої недостатньо для плавного переходу до виконання обов'язків безпосередньо на робочому місці. Кілька аспектів європейських стратегій суттєво впливають на світові освітні тенденції. Серед викликів, пов'язаних із карантинними заходами щодо COVID-19, і безпрецедентним економічним спадом, спричиненим широкомасштабним військовим вторгненням Росії, Україна стикається з ще більшими перешкодами, включаючи втрату робочих місць, руйнування освітньої інфраструктури та значну міграцію молоді.

Допомога випускникам у пошуку роботи та забезпечення ефективного працевлаштування вимагає комплексного підходу, програмних методів, співпраці між зацікавленими сторонами, спільного фінансування та відповідної інформаційної та освітньої політики. Таким чином, адаптація успішних європейських практик працевлаштування молоді до українських реалій та впровадження їх у практику управління

може підвищити рівень зайнятості молоді та зберегти людський капітал України.

На основі досвіду ЄС згрупуємо рекомендації щодо адаптації та впровадження ефективних стратегій зайнятості молоді в Україні (табл. 1.5).

Таблиця 1.5 – Рекомендації щодо стратегій зайнятості молоді в Україні

№	Рекомендації	Особливості
1	Комплексні програми зайнятості молоді	Створення комплексних програм, які поєднують стратегії пропозиції (такі як професійне навчання та освіта) зі стратегіями попиту (включаючи субсидії для роботодавців, які наймають молодих людей, та ініціативи щодо створення робочих місць)
2	Професійна підготовка та освіта	Інвестиції в програми професійної підготовки та освіти, щоб надати навички молоді, необхідні для сучасного ринку праці, а також тісна співпраця з підприємствами, щоб забезпечити відповідність навчальних програм потребам галузі
3	Заохочення підприємництва	Підтримка молодих підприємців, пропонуючи стартовий капітал, тренінги з розвитку бізнесу та програми наставництва. Створення стимулів для підприємств наймати молодих людей і сприяння підприємству як життєздатному кар'єрному шляху
4	Доступ до інформації та ресурсів	Забезпечення доступу для молоді до інформації про наявні можливості працевлаштування, програми навчання та служби підтримки. Розробка онлайн-платформ та ресурсів для зв'язку молодих шукачів роботи з роботодавцями та модераторами тренінгів
5	Стажування, досвід роботи	Заохочення підприємств пропонувати молоді можливості стажування та отримання досвіду роботи. Розробка схем, які стимулюють компанії навчати молодих працівників

Продовження таблиці 1.5

6	Перешкоди для працевлаштування молоді	Визначення та усунення перешкод, які заважають молодим людям отримати роботу, такі як дискримінація та упередженість, географічні, мовні, культурні бар'єри, фінансові обмеження тощо. Впровадження цільових заходів підтримки для усунення цих перешкод
7	Співпраця та партнерство	Сприяння співпраці між державними установами, роботодавцями, навчальними закладами, організаціями громадянського суспільства та представниками молоді. Встановлення партнерства з багатьма зацікавленими сторонами для розробки та реалізації ініціатив із працевлаштування молоді
8	Моніторинг та оцінка програм	Упровадження надійних систем моніторингу для оцінки ефективності програм зайнятості молоді. Використання даних та доказів для постійного вдосконалення розробки та реалізації програми

Джерело: розроблено автором

Враховуючи нинішній воєнний стан в Україні, вкрай важливо визначити стратегії працевлаштування молоді, які адаптуються до триваючого конфлікту та його впливу на ринок праці. Крім того, деякі країни, які приймають українських мігрантів, вжили проактивних заходів для сприяння їхньому працевлаштуванню, зокрема надання інформаційної допомоги, сприяння у працевлаштуванні, пропонування спеціалізованих програм навчання, організація курсів, мовних клубів тощо [50].

Підвищення рівня зайнятості повинно стати основним питанням під час післявоєнної реконструкції, реінтеграції та зусиль щодо відновлення миру. Політичні дискусії мають стосуватися як миттєвих, так і довгострокових потреб ринку праці, вимагаючи інклюзивної програми, спрямованої на такі основні питання, як прийнятна заробітна плата, стандарти мінімальної заробітної плати та зміцнення соціального забезпечення.

Постконфліктне економічне відновлення вимагає більш глибокої відбудови порівняно з довоєнними періодами з точки зору економічного прогресу. Невжиття відповідних заходів загрожує перешкоджанням відбудові та розвитку країни через значну втрату робочої сили. Звідси, пом'якшення рівня безробіття та сприяння стабільності ринку праці мають бути пріоритетними завданнями.

Отже, досвід країн із розвинутою ринковою економікою підкреслює значне втручання держави в системи ринку праці. Тож, попри відмінності в національних економічних і соціальних контекстах, усі програми працевлаштування молоді мають спільну мету полегшити вихід молодих людей на ринок праці через професійне навчання, отримання кваліфікації та початковий досвід роботи. Це може передбачати такі ініціативи, як субсидовані програми професійного навчання, учнівство, схеми наставництва та стимули для підприємств наймати молодих талантів. Шляхом адаптації та впровадження цих рекомендацій Україна може розробити ефективні стратегії зайнятості молоді, які сприятимуть переходу молодих людей на ринок праці, економічному зростанню та соціальному розвитку.

Список використаних джерел:

1. Qué es Garantía Juvenil? | Servicio Público de Empleo Estatal. *Servicio Público de Empleo Estatal*. URL: <https://www.sepe.es/HomeSepe/Personas/encontrar-trabajo/Garantia-Juvenil/que-es-garantia-juvenil.html> (date of access: 05.02.2024).
2. A new impetus for European youth. Luxembourg : Office for Official Publications of the European Communities, 2002. 99 с.
3. An EU Strategy for Youth – Investing and Empowering : від 24.04.2009 р. № COM(2009) 200 final. URL: <http://aei.pitt.edu/42321/> (дата звернення: 31.08.2022).

4. Bertola G., D. Blau F., M. Kahn L. Labor Market Institutions and Demographic Employment Patterns. *Palgrave Readers in Economics*: Chapter / ed. by P. Goulart, R. Ramos, G. Ferrittu. 2nd ed. Cham, 2023. P. 477-527. URL: https://doi.org/10.1007/978-3-030-89265-4_23 (date of access: 17.02.2024).
5. Challenging Youth Unemployment Through International Mobility / B. Nienaber et al. *Journal of Social and Economic Statistics*. 2020. Vol. 9, no. 1. P. 5-27. URL: <https://doi.org/10.2478/jses-2020-0002> (date of access: 17.02.2024).
6. COVID-19 pandemic and unemployment dynamics in European economies / C.-W. Su et al. *Economic Research-Ekonomska Istraživanja*. 2021. Vol. 35, no. 1. P. 1752-1764. URL: <https://doi.org/10.1080/1331677X.2021.1912627> (date of access: 17.02.2024).
7. Danish labour market. *Denmark.dk*. URL: <https://denmark.dk/society-and-business/the-danish-labour-market> (date of access: 05.02.2024).
8. Eichhorst W., Hinte H., Rinne U. Youth unemployment in Europe: What to do about it?. *IZA Policy Paper*. 2013. № 65. С. 1-16. URL: <https://docs.iza.org/pp65.pdf>.
9. EU Youth Strategy. *European Youth Portal*. URL: https://europa.eu/youth/strategy_en (дата звернення: 09.09.2022).
10. European Year of Skills 2023. *European Commission*. URL: https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/europe-fit-digital-age/european-year-skills-2023_en (date of access: 15.02.2024).
11. European Youth Pact : Pact від 23.03.2005 р. : станом на 28 верес. 2006 р. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=LEGISSUM:c11081> (дата звернення: 31.08.2022).
12. Eurostat. *European Commission*. URL: <https://ec.europa.eu/eurostat/en/> (date of access: 06.02.2024).

13. Evaluation of the Council Recommendation on a Quality Framework for Traineeships : COMMISSION STAFF WORKING DOCUMENT of 10.01.2023 no. SWD(2023) 9 final. URL: <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=26509&langId=en> (date of access: 15.02.2024).
14. Fana M., Torrejón Pérez S., Fernández-Macías E. Employment impact of Covid-19 crisis: from short term effects to long terms prospects. *Journal of Industrial and Business Economics*. 2020. Vol. 47, no. 3. P. 391-410. URL: <https://doi.org/10.1007/s40812-020-00168-5> (date of access: 17.02.2024).
15. Federal Institute for Vocational Education and Training (BIBB). *BIBB – Apprenticeship System*. URL: <https://www.bibb.de/en/147575.php> (date of access: 05.02.2024).
16. Framework of actions on youth employment. *ETUC | European Trade Union Confederation*. URL: <https://www.etuc.org/en/framework-actions-youth-employment> (дата звернення: 30.08.2022).
17. Global Employment Trends for Youth 2022. Investing in transforming futures for young people. Geneva : International Labour Organization, 2022. 295 с. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_853321.pdf.
18. International youth year: participation, development, peace. 1981. 48 p. URL: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N81/165/83/PDF/N8116583.pdf?OpenElement> (дата звернення: 30.08.2022).
19. Investing in Europe's youth : Communication from the commission to the European parliament, the council, the European economic and social committee and the committee of the regions від 07.12.2016 р. № COM(2016) 940 final. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:52016DC0940&from=EN> (дата звернення: 10.09.2022).

20. Kitanova M. Youth political participation in the EU: evidence from a cross-national analysis. *Journal of Youth Studies*. 2019. Vol. 23, no. 7. P. 819–836. URL: <https://doi.org/10.1080/13676261.2019.1636951> (date of access: 17.02.2024).
21. Lambovska M., Sardinha B., Belas J. Impact of the COVID-19 pandemic on youth unemployment in the European Union. *Ekonomicko-manazerske spektrum*. 2021. No. 1. P. 55–63.
22. Legal provisions of COM(2007)498 – Promoting young people's full participation in education, employment and society. Brussels : COMMISSION OF THE EUROPEAN COMMUNITIES, 2007. 15 с. URL: https://www.eumonitor.eu/9353000/1/j4nvhdsc8bljza_j9vvik7m1c3gyxp/vikqlqbtyuq (дата звернення: 31.08.2022).
23. Liotti G. Labour Market Regulation and Youth Unemployment in the EU-28. *Italian Economic Journal*. 2021. URL: <https://doi.org/10.1007/s40797-021-00154-3> (date of access: 17.02.2024).
24. McEvoy O. Job vacancy rate in Europe 2023. *Statista*. URL: <https://www.statista.com/statistics/1204172/job-vacancy-rate-in-europe/> (date of access: 14.02.2024).
25. Moving Youth into Employment : Communication from the commission to the European parliament, the council, the European economic and social committee and the committee of the regions від 05.12.2012 р. № COM(2012) 727 final. URL: <https://www.voced.edu.au/content/ngv:55355> (дата звернення: 10.09.2022).
26. Nesterovich O. Experience of foreign countries in legal regulation of employment of graduates of educational institutions. *Uzhhorod National University Herald. Series: Law*. 2022. No. 71. P. 186–190. URL: <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2022.71.31> (date of access: 09.02.2024).
27. Participation of Young People in Local and Regional Life : Revised European Charter of 02.03.2015. URL: <https://rm.coe.int/168071b4d6> (дата звернення: 31.08.2022).

28. React-eu. *European Commission*. URL: https://ec.europa.eu/regional_policy/en/newsroom/coronavirus-response/react-eu/ (дата звернення: 09.09.2022).
29. Recovery plan for Europe. *European Commission*. URL: https://ec.europa.eu/info/strategy/recovery-plan-europe_en#nextgenerationeu (дата звернення: 03.09.2022).
30. Resolution of the united nations general assembly. General Assembly of the United Nation, 1981. 2 p. URL: <https://international.vlex.com/vid/res-36-28-resolution-861182728> (дата звернення:: 30.08.2022).
31. Spanish National Youth Guarantee Plan – Youth Employment Magazine. *Youth Employment Magazine*. URL: <https://youthemploymentmag.net/2022/01/24/spanish-national-youth-guarantee-plan/> (date of access: 05.02.2024).
32. The German Vocational Training System – BMBF. *Federal Ministry of Education and Research – BMBF*. URL: https://www.bmbf.de/bmbf/en/education/the-german-vocational-training-system/the-german-vocational-training-system_node.html (date of access: 05.02.2024).
33. The Swedish Job Security Councils – A case study on social partners' led transitions – TUAC. *TUAC*. URL: <https://tuac.org/news/the-swedish-job-security-councils-a-case-study-on-social-partners-led-transitions/> (date of access: 05.02.2024).
34. The youth employment crisis: A call for action : Resolution and conclusions від 25.12.2012 p. URL: https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/previous-sessions/101stSession/texts-adopted/WCMS_185950/lang--en/index.htm (дата звернення: 03.09.2022).
35. The Youth Guarantee country by country – Employment, Social Affairs & Inclusion – European Commission. *Language selection / European Commission*. URL: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1161&langId=en&intPageId=3332> (date of access: 05.02.2024).

36. Traineeships: Commission evaluation analyses impact of European quality framework. European Commission. URL: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_23_71 (date of access: 15.02.2024).
37. Unemployment among young people and mental health: A systematic review / V. H. M. Bartelink et al. *Scandinavian Journal of Public Health*. 2019. Vol. 48, no. 5. P. 544–558. URL: <https://doi.org/10.1177/1403494819852847>.
38. Valiente O., Capsada-Munsech Q., G de Otero J. P. Educationalisation of youth unemployment through lifelong learning policies in Europe. *European Educational Research Journal*. 2020. Vol. 19, no. 6. P. 525–543. URL: <https://doi.org/10.1177/1474904120908751> (date of access: 17.02.2024).
39. Youth Employment Initiative : Communication from the commission to the European parliament, the council, the European economic and social committee and the committee of the regions від 12.03.2013 p. № COM(2013) 144 final.
40. Youth Employment Support: a Bridge to Jobs for the Next Generation : Communication from the commission to the European parliament, the council, the European economic and social committee and the committee of the regions від 01.07.2020 p. № COM(2020) 276 final. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1594047420340&uri=CELEX:52020DC0276> (дата звернення: 31.08.2022).
41. Youth Guarantee Implementation Plan. Finland, 2014. 24 p. URL: <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=25176∓langId=en> (date of access: 05.02.2024).
42. Youth Opportunities Initiative : Communication from the commission to the European parliament, the council, the European economic and social committee and the committee of the regions від 20.12.2011 p. № COM/2011/0933 final. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/>

- ?uri=CELEX:52011DC0933&from=EN (дата звернення: 09.09.2022).
43. Yu Z., Xiao Y., Li Y. The Response of the Labor Force Participation Rate to an Epidemic: Evidence from a Cross-Country Analysis. *Emerging Markets Finance and Trade*. 2020. Vol. 56, no. 10. P. 2390-2407. URL: <https://doi.org/10.1080/1540496x.2020.1787149> (date of access: 17.02.2024).
 44. Буда Т. Й. Запозичення позитивного світового досвіду вирішення проблем зайнятості молоді в Україні. *Інноваційна економіка*. 2014. № 4(42). С. 161-165.
 45. Дослідження міжнародного досвіду з організації професійної орієнтації та підготовки молоді до працевлаштування / А. А. Котвіцька та ін. *Соціальна фармація в охороні здоров'я*. 2017. Т. 3, № 1. С. 7-13. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/sphhc_2017_3_1_5 (дата звернення: 09.02.2024).
 46. Леган І. Конкурентоспроможність молоді на ринку праці: шляхи забезпечення та напрями підвищення : автореф. дис. ... канд. екон. наук : 08.00.07. Київ, 2015. 258 с.
 47. On establishing a Youth Guarantee : COUNCIL RECOMMENDATION від 24.04.2013 р. *Official Journal of the European Union*. 2013. 22 квіт. URL: [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:32013H0426\(01\)&from=EN](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:32013H0426(01)&from=EN)
 48. (дата звернення: 03.09.2022).
 49. Перепелюкова О. В., Мохамад Аль Джавад Ахмад Мух. Зарубіжний досвід працевлаштування населення та його значення для України. *Ефективна економіка*. 2017. № 8. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=6975> (дата звернення: 09.02.2024).
 50. Політика ЄС щодо сталого працевлаштування молоді / Ю. Серпенінова та ін. *Вісник СумДУ. Серія «Економіка»*. 2022. № 3. С. 81-90. URL: <https://doi.org/10.21272/1817-9215.2022.3-9> (дата звернення: 16.02.2024).

51. Холодницька А., Бондаренко А. Молодіжне безробіття в Україні в умовах воєнного стану та розробка заходів щодо забезпечення працевлаштування молоді. *Проблеми і перспективи економіки та управління*. 2023. № 1(33). С. 54-65. URL: [https://doi.org/10.25140/2411-5215-2023-1\(33\)-54-65](https://doi.org/10.25140/2411-5215-2023-1(33)-54-65) (дата звернення: 18.02.2024).

РОЗДІЛ 2. ГРАНТОВІ ІНСТРУМЕНТИ ЄС ПРОГРАМНОГО ПЕРІОДУ 2021–2027 ДЛЯ ПРОФЕСІЙНОГО ЗРОСТАННЯ

2.1. Аналіз ролі грантів ЄС в професійному та особистісному зростанні молоді

Гранти, у контексті академічного середовища, є важливим інструментом для підтримки дослідницької діяльності, професійного та особистісного розвитку студентів та науковців. Ці фінансові дотації надають можливість як окремим науковцям, так і їх групам здійснювати новаторські дослідження, розширювати межі наукового знання та вирішувати актуальні проблеми в різних галузях знань. Зокрема, гранти забезпечують фінансову підтримку для проведення експериментів, опитувань, аналізу даних та публікацій наукових результатів у відомих наукових журналах. Це сприяє зростанню наукового потенціалу та підвищенню конкурентоспроможності в умовах сучасного наукового простору. Для студентів та аспірантів грантова підтримка стимулює академічну мобільність та міжнародний досвід, сприяючи обміну ідеями та побудовою зав'язків з однодумцями з різних країн. Це сприяє розвитку міжкультурного діалогу та побудові іміджу країни. Крім того, успішне отримання гранту окремим дослідником чи студентом може підвищити престижність та репутацію і академічного закладу в цілому, що сприяє його подальшому розвитку та зростанню в рейтингах. Українські молоді дослідники також зацікавлені в розширенні своїх професійних горизонтів та зміцненні інституціональних здібностей через європейські гранти і часто звертають увагу на

пріоритетні для ЄС напрямки досліджень. Це веде до збільшення можливостей для отримання фінансування та розвитку міжнародного співробітництва.

Гранти, особливо ті, що забезпечують можливості для молодіжних обмінів та тренінгів з нових тематик, відіграють ключову роль в особистісному розвитку молодих людей. Вони не тільки сприяють здобуттю нових знань та навичок, але й розширюють світогляд, вчать критичному мисленню та адаптації до нових культурних та соціальних середовищ. Також, грантові програми часто включають елементи лідерства та командної роботи, які допомагають молоді стати більш впевненими у своїх силах та розвивати лідерські якості.

З професійної точки зору, участь в грантових програмах надає молодим людям цінний досвід, який підвищує їх конкурентоспроможність на ринку праці, а також отримувати корисні контакти по всьому світу. Гранти часто відкривають двері до унікальних професійних можливостей, таких як стажування в іноземних компаніях, участь в наукових дослідженнях або робота над міжнародними проектами з унікальними колегами. Ці досвіди не тільки збагачують резюме, але й розвивають адаптивність, здатність до швидкого навчання та вирішення складних завдань, що є важливими якостями в будь-якій професії. В результаті, гранти допомагають молодій людині не тільки визначити свій професійний шлях, але й активно розвиватися у вибраній сфері, забезпечуючи собі міцну основу для майбутньої кар'єри.

Наразі в Україні активно обговорюється та досліджується роль грантів, зокрема від Європейського Союзу, в процесах особистісного та професійного розвитку громадян, зокрема молоді, а також у зміцненні інституційних можливостей, включно з питаннями соціальної мобільності серед молоді, збільшенні резильєнтності економіки і суспільства, а також відбудови після війни. Значний інтерес до цієї тематики серед

українських потенційних грантоотримувачів та дослідників зумовлений широким спектром доступних можливостей для отримання фінансування в Україні, які ще не повністю освоєні, зокрема від ЄС, що є найбільшим донором для українців. Це стимулює зростання цікавості серед вітчизняних дослідників до вдосконалення державних та інституційних політик, які б сприяли отриманню громадянами відповідних навичок та організаційної чи інформаційної підтримки на шляху до отримання гранту. Водночас, інтерес до цієї теми з боку зарубіжних науковців обмежений, що можна пояснити досить тривалим часом доступності грантів різного формату як у Європі, Канаді, так і США. Також може бути недостатність фінансування саме такої тематики та/чи складнощі в доступі до відповідних даних. Окремо слід відзначити широку доступність досить глибокої аналітики від найбільшого донора – Європейської Комісії і відповідних агенцій, що знижує потребу в таких дослідженнях.

Однозначно гранти, особливо ті, що пропонуються Європейським Союзом, відіграють значущу роль у розвитку особистості молодих людей, надаючи їм унікальну можливість розширити свої знання та навички через міжнародні проєкти, обміни та тренінги. Це не лише сприяє професійному зростанню, але й розвиває міжкультурне розуміння та соціальні навички, які є важливими в сучасному глобалізованому світі для подальшого працевлаштування та успішної роботи в міжнародних колективах. Участь у грантових програмах дозволяє молоді з України взаємодіяти з ровесниками та професіоналами з інших країн, створюючи міцну основу для майбутньої кар'єри та особистісного зростання через отримання актуальних знань та зарубіжних документів, що їх підтверджують (дипломи, сертифікати) і можуть бути використанні в офіційних процесах працевлаштування.

З іншого боку, не всім цей досвід дається легко і розвиток мережі взаємодії між учасниками грантових програм та створення платформ/середовищ для обміну досвідом можуть значно підвищити ефективність використання грантових коштів ЄС. Ці заходи можуть бути реалізовані абсолютно різними стейкхолдерами: від університетів, офісів самих донорів, до волонтерів, тощо. Створення мережі колаборації та обміну досвідом між особами, які вже скористалися можливостями грантів ЄС, та тими, хто лише планує подавати на гранти, може сприяти кращому розумінню процесів подачі заявок та використання фінансових ресурсів ЄС для розвитку. Наразі вже існує багато спільнот випускників різних грантових програм, де вони діляться своїм досвідом та новими можливостями (напр., спільнота студентів-еразмусівців, фулбрайтівців, DAAD-івців, тощо). Важливою є також увага до розробки спеціалізованих семінарів та тренінгів, які б допомагали потенційним аплікантам успішно конкурувати за гранти, зрозуміти їх вимоги та оптимізувати свої шанси на успіх. Різні громадські організації, Національний Еразмус офіс, Дім Європи, окремі волонтери проводять такі заходи, проте їх ніколи не буде достатньо, оскільки постійно приходять нові зацікавлені. Додаткове системне поширення інформації про успішні історії використання європейських грантів може слугувати потужним стимулом для подальшого залучення молоді до участі в грантових програмах. Прикладами такої діяльності, що має ефект, може бути робота Європейських амбасадорів чи історії успіху, що публікує Національний Еразмус офіс.

Окремим напрямком має бути залучення молоді в «дорослі» та масштабні проекти, що надаватиме їм практичних знань та досвіду. Такий підхід не тільки збільшить видимість українських проектів на європейському рівні, але й відкриє нові перспективи для інтеграції України у європейський науковий та

освітній простір. Залученість до реалізації грантових проєктів надає молоді чудову можливість для демонстрації своєї ініціативності, креативності та відданості професійному та особистісному розвитку. Це, в свою чергу, сприяє підвищенню їхньої конкурентоспроможності на ринку праці, а також зміцненню їх соціального статусу та мобільності. Крім того, гранти ЄС часто включають можливості для реалізації власних молодіжних проєктів, що дозволяє молодим особам не лише застосовувати набуті знання на практиці, але й розвивати лідерські та організаційні здібності.

Серед українських вчених, які зосереджували свої дослідження на аналізі соціальної мобільності молоді, виділяється Т. С. Скирда [29]. У своєму навчально-методичному матеріалі вона зупиняється на таких ключових питаннях, як регламентація реалізації прав на академічну мобільність, застосування програми Erasmus+, важливі аспекти оновленого регламенту, який надає студентам можливість участі у програмах академічної мобільності для підвищення професійного рівня, інтеграцію академічної мобільності у навчальний процес вищих навчальних закладів, а також питання фінансування, збереження місця навчання та стипендій для студентів, а також робочих місць для працівників вищих навчальних закладів, які беруть участь у програмах академічної мобільності.

Також Я. М. Біляєв [30] у своїх наукових роботах підкреслює важливість підтримки мобільності української молоді через участь у програмах Європейського Союзу та поліпшення інструментарію державної політики, зокрема за допомогою грантових програм, які сприяють соціальній мобільності молоді і їх професійному просуванню. Вчений також зосереджує увагу на критичній проблематиці в університетській освіті, що полягає у формуванні та розвитку підприємницьких компетенцій, які охоплюють вміння брати на себе

відповідальність та ризик, а також здатність обирати ефективні стратегії для досягнення високих результатів та успіху в бізнесі. Окрему увагу Біляєв приділяє програмі Erasmus+, яка відіграє ключову роль у формуванні основних навичок та компетенцій студентів, необхідних для їхнього кар'єрного зростання, а також іншим грантовим програмам, які сприяють розвитку молоді.

Л. Гуляєва [31], яка реалізує проєкт Жана Моне «Фінансовий сектор Європейського Союзу як локомотив сталого розвитку: європейська інтеграція, реформи, можливості мережевої економіки» в рамках грантової програми ЄС Erasmus+, представила звіт про виконання проєкту. У звіті описується освітній ініціатива Академії праці, соціальних відносин і туризму, спрямована на досягнення широкого спектру соціальних завдань. Серед них – здобуття учасниками глибоких знань щодо розвитку фінансового сектора ЄС, вироблення умінь, які стануть у пригоді в академічній та професійній сфері, зростання громадянської активності, підтримка наукових досліджень і залучення молодих науковців до отримання першого досвіду викладання, а також розповсюдження наукових результатів серед молодих дослідників фінансового сектора ЄС.

Цю ж тематику активно вивчають і міжнародні науковці. Зокрема, М. Четін [32] у своїй статті аналізує грантові програми Європейського Союзу, які спрямовані на підтримку економічного та соціального розвитку країн-партнерів, що поділяють основні цінності ЄС, такі як демократія, права людини та ринкова економіка. Автор розповідає про проєкт «Підтримка зайнятості молоді в стратегічних інвестиційних секторах», реалізований Ерзінджанською професійною школою у Туреччині, метою якого було надати молодим людям професійне навчання, орієнтацію та консультації для полегшення їхнього переходу від навчального закладу до професійного життя. У рамках цього проєкту також були

створені Офіс підприємництва та Центр кар'єрного розвитку, які забезпечують моніторинг за працевлаштуванням учасників проєкту та їх успіх на ринку праці.

У дослідженні, опублікованому М. Еллісоном [33], проводиться детальний аналіз фінансових потоків та програм дій Європейського Союзу, що мають на меті сприяти плавному переходу молоді з освітньої сфери в професійну в Великій Британії. Автор також наголошує, що у зв'язку з Brexit, майбутні уряди Великої Британії стануть перед необхідністю розроблення нових інвестиційних стратегій, які б враховували перерозподіл ресурсів у контексті домовленостей про політичні структури та інклюзивні підходи до управління, щоб забезпечити неперервне виконання програм для підтримки молоді.

Дослідження, проведене М. Лукешем, М. Фельдманом і Ф. Вегетті [34], зосереджене на аналізі впливу трудових цінностей на різні аспекти участі молоді у ринку праці в Європі. Вони використали інтерв'ю з молодими людьми з 11 європейських країн в рамках проєкту ЄС CUPESSE (Культурні підходи до економічної незалежності та підприємництва: сімейні цінності та молодіжне безробіття в Європі) [35] для дослідження впливу двох груп цінностей пов'язаних із зайнятістю та самозайнятістю.

Також розглядався вплив міждисциплінарного навчання на розвиток студентських навичок, потенційні стимули та перешкоди для міждисциплінарної освіти з погляду студентського досвіду. Дослідження в цій області проводили такі експерти, як А. Р. Коста, М. Феррейра, А. Барата та інші [36], а також Дж.А. Селф, М. Еванс, Т. Джун та Сауті Д. [37] та інші.

Отже, такі дослідження привертають увагу дослідників та аналітиків, оскільки вони охоплюють важливі аспекти освіти, грантового проєктного менеджменту, а також розробки політик та рекомендацій, що мають важливе значення для розуміння та підтримки молоді в сучасних умовах.

2.2. Аналіз існуючих фінансових інструментів підтримки розвитку молоді в ЄС

Протягом минулого десятиліття Європейський Союз активно фокусувався на стимулюванні всебічного розвитку молоді, вкладаючи кошти та різнопланові ресурси в їхнє особистісне та професійне зростання через різноманітні програмні ініціативи. Ці програми охоплюють широкий спектр діяльності, включно з освітою, наукою, бізнесом, молодіжною роботою та волонтерством, і забезпечують підтримку мобільності в академічній сфері (як кредитній, так і ступеневій), доступ до участі в наукових проектах, а також можливість безоплатної участі в різноманітних заходах, як в межах країн-членів, так і на міжнародному рівні. Відзначається особлива увага Європейської Комісії до підтримки розвитку соціальних та професійних компетенцій молоді, особливо після фінансової кризи 2008 року, коли спостерігалось збільшення рівня безробіття серед молодих людей з 16% до рекордних 24,4% у 2013 році [1]. У відповідь на це, країни ЄС значно збільшили фінансування у сфері освіти, досягнувши показника у 701 мільярд євро або 4,8% від ВВП у 2021 році. Цю тенденцію ще більше посилила пандемія COVID-19.

Отже, відповідаючи на виклики сучасності, такі як глобальна економічна криза, стрімкий розвиток цифрових технологій, демографічні зміни, збільшення глобальної конкуренції та зміна клімату, Європейський Союз систематично впроваджує різноманітні програми грантового фінансування. Ці програми спрямовані на підтримку соціальної інтеграції, активізацію громадянської участі молодих людей та їх всебічний розвиток. У світлі зазначених глобальних викликів, розвиток навичок і навчання впродовж життя набуває особливої актуальності та важливості.

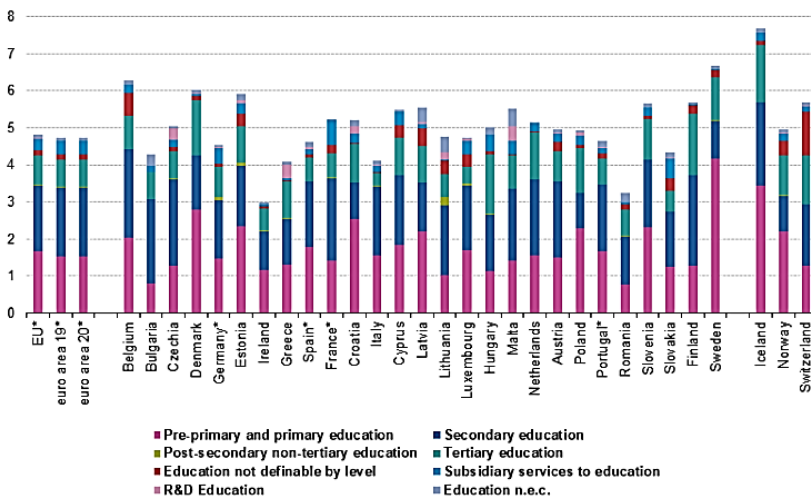


Рисунок 2.1. – Загальні витрати країн ЄС на різні рівні освіти, 2021 (% від ВВП)

Джерело: [2]

У відповідь на ці виклики, була розроблена Європейська програма навичок (European Skills Agenda) [3], метою якої є надання людям навичок, необхідних для ефективної адаптації та успішної діяльності в умовах економіки XXI століття. Програма передбачає комплекс заходів та рекомендацій Європейської Ради, спрямованих на посилення та розвиток навичкового потенціалу особистості.

Ця п'ятирічна програма має амбітну мету допомогти індивідам та підприємствам розвивати та ефективно використовувати навички для досягнення стійкої конкурентоспроможності, забезпечення соціальної справедливості, а також формування стійкості до різноманітних криз, у тому числі й навчанням з досвіду пандемії COVID-19. Важливим елементом цієї програми є встановлення конкретних цілей, які повинні бути досягнуті до 2025 року, і визначення їх через кількісні показники, що є предметом регулярного

обговорення на різних рівнях комунікації ЄС, зокрема, це відображено у таблиці 2.1.

Таблиця 2.1. – Цілі ЄС, заплановані до досягнення до 2025 р.

Індикатори досягнення	Цілі на 2025 рік	Поточний рівень (останній доступний рік)	Збільшення у відсотках
Участь дорослих віком 25-64 років у навчанні протягом останніх 12 місяців (у %)	50%	38% (2016)	+32%
Участь низькокваліфікованих дорослих 25-64 років у навчанні протягом останніх 12 місяців (у %)	30%	18% (2016)	+67%
Частка безробітних дорослих у віці 25-64 років із нещодавнім досвідом навчання (у %)	20%	11% (2019)	+82%
Частка дорослих у віці 16-74 років, які мають принаймні базові цифрові навички (у %)	70%	56% (2019)	+25%

Джерело: [3]

Індикатори вказують на необхідність значного збільшення участі в освітніх програмах та розвитку навичок як серед молоді, так і серед дорослого населення в Європейському Союзі. З 2016 року спостерігається зростання участі дорослих у віці від 25 до 64 років в освітніх заходах з 32% до 38%, проте цей показник ще не досяг цільової відмітки в 50%, встановленої на 2025 рік. Водночас, серед низькокваліфікованих дорослих того ж вікового діапазону зафіксовано більш значний ріст участі – на 67%, з поточним показником 18%, що, однак, також залишається нижчим за цільову планку ЄС у 30%. Було зафіксовано також відчутне покращення серед безробітних дорослих віком від 25 до 64 років, які мали нещодавній досвід навчання — їхня частка зросла на 82%, досягнувши 11% у 2019 році, проте це все ще менше за визначений цільовий показник у

20%. Частка дорослого населення віком від 16 до 74 років, що володіють принаймні базовими цифровими навичками, збільшилася на 25% і становить тепер 56%, але це також нижче за мету в 70%. Попри досягнутий прогрес, дані вказують на продовження потреби в зусиллях для досягнення амбіційних цілей Європейської програми навичок.

Додатково до ресурсів, наданих підприємствами та урядами, Європейський Союз акцентує на важливості інвестицій у людей та їхні навички. Зокрема, План відновлення для Європи (Recovery Plan for Europe) [4], запропонований Європейською Комісією у травні 2020 року, також буде фокусуватись на заходах, пов'язаних з розвитком навичок. У таблиці 2.2 представлено інформацію про інвестиції ЄС у сферу освіти та розвиток відповідних навичок в рамках різноманітних програм ЄС.

Таблиця 2.2. – Обсяги інвестицій ЄС в програми соціального та освітнього розвитку

Програми ЄС	Інвестиції, млрд євро
Європейський соціальний фонд плюс (ESF+)	61,5
Erasmus+	16,2
InvestEU	4,9
Європейський фонд адаптації до глобалізації	1,1
Європейський корпус солідарності	0,8
Цифрова Європа	0,5

Джерело: [3]

Так, найбільш значні інвестиції, які складають 61,5 мільярда євро, були спрямовані в Європейський соціальний фонд (ESF+), метою якого є сприяння зайнятості, освіти та соціальній інтеграції серед країн-членів ЄС. Наступною за обсягом інвестицій є програма Erasmus+, на яку було виділено 16,2 мільярда євро, що підтримує мобільність студентів та викладачів, а також сприяє співпраці у сфері освіти. Інвестування в InvestEU, програму, що заохочує сталі інвестиції,

інновації та створення робочих місць по всій Європі, досягло суми 4,9 мільярда євро. Європейський фонд адаптації до глобалізації, спеціалізований інструмент для прояву солідарності ЄС з працівниками чи самозайнятими особами, які втратили роботу через реструктуризацію, отримав інвестиції у розмірі 1,1 мільярда євро. Програма Європейський корпус солідарності, що підтримує молодь, яка прагне взяти участь у солідарній діяльності у різних секторах, та ініціатива Цифрова Європа, спрямована на цифрову трансформацію ЄС, мають фінансування у розмірі 0,8 та 0,5 мільярда євро відповідно. Підсумовуючи, ЄС активно шукає способи залучення додаткових національних та приватних ресурсів для фінансування розвитку навичок серед молоді та дорослих.

Відповідаючи на амбіції та потреби молодого покоління, Європейський Союз взяв на себе зобов'язання забезпечити молодим людям не лише доступ до важливих можливостей, але й залучити їх до процесу прийняття рішень, відкриваючи перед ними шлях до активної участі в житті ЄС. Це призвело до створення Молодіжного плану дій (Youth Action Plan) [5], який виступає в ролі детального путівника для ЄС у залученні молоді до розвитку Союзу. Основною метою цього плану є ініціація зовнішніх дій у співпраці з молоддю, що має на меті не тільки залучення їх до активної участі, але й прискорення досягнення цілей Порядку денного сталого розвитку до 2030 року [6], а також інших міжнародних зобов'язань, серед яких Паризька кліматична угода [7] та Порядок денний ООН з питань «Молодь, мир і безпека» [8].

Для збільшення релевантності діяльності Європейського Союзу для молоді та дітей по всьому світу, відповідно до обговорюваного плану, здійснюються заходи з метою посилення залучення молодих людей до процесів політичного планування та прийняття рішень на різних рівнях. Ці заходи передбачають розширення можливостей для молоді, а також

вдосконалення інституційної взаємодії ЄС з молоддю на глобальному рівні. Досягти цих цілей планується за допомогою таких ініціатив, як Молодіжна рада (Youth Sounding Board) з питань міжнародних партнерств [9] ЄС, молодіжних консультативних структур при представництвах ЄС, створення платформи для постійного діалогу з молодіжними організаціями в рамках Форуму політики розвитку, а також зобов'язання щодо консультування з молодіжними організаціями країн-партнерів при програмуванні Інструменту сусідства, розвитку та міжнародного співробітництва (Neighbourhood, Development and International Cooperation Instrument – NDICI) – Глобальна Європа [10].

У рамках Молодіжного плану дій у зовнішній діяльності ЄС плануються нові ініціативи, серед яких Ініціатива «Молодь і жінки в демократії» [11] з бюджетом 40 мільйонів євро, Фонд розширення можливостей молоді [12] з фінансуванням у 10 мільйонів євро та Африкансько-Європейська молодіжна академія [13] з бюджетом у 50 мільйонів євро. Виконання цього плану дій здійснюється переважно за рахунок існуючих фінансових інструментів, включаючи географічні програми Інструменту глобальної Європи NDICI та Інструмент передвступної допомоги (IPA), які також вносять вклад у програму Erasmus+, тематичні програми Інструменту NDICI-Глобальна Європа тощо.

Ці зусилля свідчать про важливість залучення молоді до освітнього, професійного та соціального розвитку на європейському та міжнародному рівнях, враховуючи велику кількість стипендій та програм фінансової підтримки, доступних для міжнародних студентів, які прагнуть навчатися в Європі.

В Європі доступні сотні тисяч стипендій та програм фінансової підтримки для міжнародних студентів, які бажають тут навчатися. Деякі програми покривають частину навчальних

внесків, інші – всі навчальні внески, а також забезпечують підтримку у вигляді житлових субсидій. Конкуренція може бути високою, але варто розглянути свої можливості. Ось деякі основні джерела, де можна знайти стипендії та фінансування вищої освіти в Європі:

1) Кожна країна в Європі пропонує власні стипендіальні програми. Дізнатися більше про стипендіальні можливості в кожній країні можна на сайтах посольств країн або на сайтах спеціальних структур, як от Британські ради чи Американські ради.

2) Грантові та стипендіальні програми від ЄС для молоді, науковців, підприємців, тощо. Можливості грантів та стипендій Erasmus, зокрема, наприклад, стипендії спільних магістерських програм Erasmus Mundus. Ці стипендії покривають вартість участі у програмі, витрати на подорожі та надають допомогу на проживання. Через програму Erasmus+, міжнародні студенти можуть навчатися в одній з 33 європейських країн від 3 до 12 місяців як частина своєї навчальної програми. Студенти Erasmus+ не повинні платити за навчання під час перебування за кордоном. Деякі студенти також можуть бути відібрані для отримання гранту, що покриває витрати на проживання та подорожі. Також є можливості для студентів з Європи навчатися в партнерських вищих навчальних закладах в інших частинах світу.

3) Приклади інших джерел інформації про стипендіальні програми в Європі:

- сайти-агрегатори, наприклад, Scholarshipportal є базою даних, яка представляє понад 1 000 стипендій, доступних в Європі та за її межами;

- вебсайт EURAXESS ділиться інформацією про програми фінансування по всій Європі для наукових посад, стипендій та докторських досліджень;

– університети: крім зазначених вище програм, багато університетів, науково-дослідницьких інститутів та інших навчальних закладів пропонують власні стипендії та фінансову підтримку.

Варто підкреслити, що програма Erasmus+ відкриває двері для української молоді, студентів та співробітників завдяки Ініціативі Erasmus Without Paper (EWP). Ця ініціатива спрямована на поліпшення управління процесами мобільності, надаючи можливість вищим навчальним закладам (ВНЗ) швидко та безпечно обмінюватися інформацією про мобільність студентів. EWP реалізує це через створення онлайн-мережі для обміну, яка з'єднає ВНЗ, задіяні в програмі обміну Erasmus. Це забезпечує можливість для ВНЗ обмінюватися даними студентів набагато безпечніше та ефективніше, ніж коли б використовувались паперові документи [26]. Тепер така можливість стає доступною не тільки для установ ЄС, які беруть участь у програмі, але й для українських партнерських ВНЗ, а також студентів та співробітників, котрі мають можливість участі у мобільності.

Особливо слід відзначити той факт, що, згідно з аналізом минулих років та даними, опублікованими Європейською Комісією у 2021 році [14], прогнозується участь приблизно 10 мільйонів людей, включаючи студентів, школярів, викладачів, професорів та тренерів з різних секторів, у програмах міжнародної мобільності в рамках програми Erasmus+. Ця програма вважається однією з наймасштабніших і визнаних ініціатив Європейського Союзу. Додатково, за інформацією з офіційного сайту Європейського виконавчого агентства з освіти та культури (EACEA) [15], в період з 2021 по 2027 рік ЄС має намір інвестувати в Erasmus+ суму в 26,2 мільярда євро, акцентуючи на високій ефективності та значному впливі цієї програми, що підкріплюється величезною кількістю її учасників.

З новим бюджетом у 1,009 мільярда євро на період 2021-2027 років, програма European Solidarity Corps відкриває перед молоддю можливість внести свій вклад у вирішення соціальних та гуманітарних викликів через волонтерство або розробку власних солідарних проєктів, пропонуючи участь щонайменше для 270 000 молодих людей [16]. Це лише один із прикладів широкого спектра фінансування, яке надається Європейським Союзом через різноманітні програми, такі як Горизонт Європа, EU4CULTURE, Креативна Європа, COST, COSME тощо. Варто зауважити, що доступ до цих грантових можливостей вимагає афіліації з відповідною організацією, яка бере участь у фінансованому проєкті, наприклад, малі та середні підприємства (МСП), освітні чи культурні інституції, неприбуткові організації, урядові структури тощо. Також, в контексті концепції ЄС «Навчання впродовж життя» [17], особливий акцент робиться на важливості постійного розвитку навичок, а також на заохоченні до пошуку нових знань з допитливістю та наполегливістю.

Всі програми надання грантів Європейського Союзу для молоді та дорослих не лише надають фінансову підтримку для освіти, наукового розвитку та кар'єрного зростання, а й відкривають широкі можливості для працевлаштування, стажувань та волонтерства у різних країнах. Це сприяє поглибленню взаєморозуміння, розвитку міжнародної співпраці та зміцненню міжсекторального діалогу та інновацій. Ці програми вирішують актуальні виклики сучасності в соціальній, економічній та екологічній сферах, потребуючи комплексного підходу та забезпечуючи учасникам з України отримання важливих професійних і соціальних навичок, які є високо цінними на сучасному ринку праці.

Для забезпечення легшого доступу до цих можливостей, а також для стимулювання активнішої участі молоді та дорослих у грантових проєктах, ЄС ініціював створення та фінансування

численних ресурсів, що збирають і демонструють актуальну інформацію. Серед таких ресурсів варто виділити портал Європейської Комісії Funding & Tender Opportunities [18], SALTO-YOUTH [19], EURAXESS [20], а також мережі, як Асоціація Студентів і Випускників Erasmus програм [21], Європейська Мережа Студентів [22] та інші. Ці платформи надають цінну інформацію та підтримку для тих, хто прагне розширити свої горизонти через участь у грантових програмах ЄС.

Економічний прогрес Європейського Союзу демонструє необхідність підтримки та прискорення всебічних реформ освітньої сфери, які є ключовими для забезпечення конкурентоспроможності, соціальної справедливості та стійкості Союзу [23]. Професійна освіта і відповідні грантові програми, що забезпечують тісний зв'язок з реальним сектором економіки та робочим місцем, задовольняють потреби професіоналів у підвищенні кваліфікації та перекваліфікації. Водночас, вони відіграють важливу роль у підвищенні працевлаштування молоді. Сучасні виклики потребують синхронізації освітніх програм з переходом на зелені та цифрові технології та адаптації до майбутніх викликів, що Європейська Комісія активно підтримує через грантові конкурси. Це також спрямовано на формування комплексу навичок, що робить особу конкурентоспроможною на ринку праці, а також зменшення числа людей, які залишилися без роботи, освіти та навчання. Зокрема, європейські гранти підтримують доступ до навчання на роботі та міжнародної мобільності, покращуючи якість освіти та сприяючи кращому визнанню кваліфікацій.

Велику увагу Європейський Союз, зокрема Європейська Комісія, приділяє підтримці України, особливо її молоді, під час триваючого конфлікту з Росією. Одним з найефективніших способів підтримки українських громадян у ЄС є індивідуальні гранти на мобільність, навчання або дослідження, які можуть бути надані як окремими організаціями, так і безпосередньо ЄК,

наприклад, через такі програми, як Marie Skłodowska-Curie Actions, Cohesion's Action for Refugees in Europe (CARE), Erasmus+, School Education Gateway, eTwinning, а також через спеціально запущений механізм hop-in facility для інтеграції українських організацій та дослідників до існуючих проектів програми Horizon. Ці інструменти грантової підтримки розроблені з метою широкого спектру допомоги вимушеним переселенцям з України, включаючи задоволення основних потреб, адаптацію українських школярів, сприяння обміну інформацією та досвідом, інтеграцію до систем освіти держав-членів, проведення курсів підвищення кваліфікації, встановлення зв'язку з національними освітніми платформами, доступними українською мовою, та координацію заходів серед освітян і учнів.

Європейська Комісія ініціює створення Групи солідарності з освітою ЄС для України, яка має на меті об'єднати зусилля держав-членів у сфері неперервного навчання української молоді [24]. Під час пресконференції у Києві 2 лютого 2023 року, П. Урсула фон дер Ляєн, президент ЄК, висловила підтримку України, зокрема анонсувала відкриття офісу Horizon Europe у Києві. Це спрямовано на просування можливостей фінансування від ЄС та надання технічної підтримки українським дослідникам та інноваторам [25], враховуючи раніше низький рівень участі України в програмі. Наразі офіс активно розвивається. Відповідно до ситуації з російською військовою агресією, яка негативно вплинула на освітню інфраструктуру України, ЄС активізував програму екстреної підтримки через Європейський фонд навчання (ETF). ETF, який давно співпрацює з Україною як з однією з пріоритетних країн, зосереджується на реформуванні системи освіти та навчання, зокрема на кваліфікації, навичках майбутнього в ключових секторах економіки та механізмах управління для її модернізації [27]. ETF сприяв модернізації інформаційних систем ринку праці, зокрема через мережу make-

it-match і аналіз великих даних ринку праці, інвестуючи в підготовку вчителів та професійну орієнтацію. Окрім того, ETF започаткував програму UA Re-Emerge(ncy): електронне навчання та розвиток навичок для відновлення України, метою якої є адаптація коротких професійних модулів та інших ресурсів е-навчання для надання українській молоді доступу до якісних курсів професійного е-навчання, перекваліфікації та підвищення кваліфікації. Ця ініціатива реалізується у тісній співпраці з Міністерством освіти і науки України [28], гарантуючи, що українські студенти отримають актуальні навички, вимоги до яких дикту

Підсумовуючи, маємо підкреслити, що Європейський Союз, у тісній співпраці з окремими державами-членами та спеціалізованими інституціями, надає комплексну підтримку Україні та її молодому поколінню у період конфлікту з російською федерацією. Фокусується вагома увага на ключових сферах, зокрема освіті та науці, громадянському суспільстві та креативних індустріях, оскільки саме ці домени мають стратегічне значення для сталого розвитку та ефективної відбудови післявоєнної країни.

Підтримка ЄС втілюється дійсно через широкий спектр ініціатив та програм, які спрямовані на забезпечення української молоді доступом до якісної освіти, професійного навчання та міжнародної мобільності. Такі програми, як Erasmus+, Horizon Europe та інші, не лише фасилітують академічний та культурний обмін, але й сприяють інтеграції українських науковців та дослідників до європейського дослідницького простору. Важливо зазначити, що ефективність цих програм підкріплена інноваційними технологічними рішеннями, зокрема платформами для електронного обміну інформацією та управління процесами мобільності.

Окрім цього, створення спеціалізованих інструментів та фондів, як-от Група солідарності з освітою ЄС для України та

Європейський фонд навчання, є виявом глибокого розуміння потреб української освітньої системи у відповідь на виклики, спричинені воєнним конфліктом. Ці ініціативи не лише забезпечують необхідну підтримку у сфері освіти та професійної підготовки, але й вносять значний вклад у розбудову стійкості громадянського суспільства, формування нових кваліфікацій та адаптацію до змінних умов ринку праці.

Водночас слід визнати, що динаміка глобального розвитку постійно змінюється, висуваючи нові виклики та можливості. У цьому контексті, Європейський Союз продовжує адаптуватися та реагувати на потреби українського суспільства, зміцнюючи свою роль як надійного партнера в процесі відновлення та прогресу України.

2.3. Огляд доступних програм грантового фінансування для української молоді в сучасних умовах

Як вже було зазначено, Європейський Союз розгорнув комплексну систему грантового фінансування, орієнтовану на молодь та дорослих, з метою сприяння їхньому особистому та професійному розвитку, активізації громадянської позиції та соціальної інтеграції. Ця система підтримки доповнена широким набором інформаційних та практичних інструментів, включно з мережею національних офісів, контактними пунктами, цифровими інструментами (наприклад, сайтом Europass для створення резюме), платформами для пошуку партнерів, а також інформаційними заходами як на центральному, так і на локальному рівнях.

Значну увагу приділено рішенням, спеціально розробленим для підтримки українських громадян у період російської агресії. В березні 2022 року Європейська Комісія внесла зміни, надавши пріоритет та більшу гнучкість у фінансуванні грантів на мобільність в рамках програми Erasmus+ KA1 – Міжнародна

(кредитна) мобільність. Це дало змогу університетам, викладачам та студентам України звертатися до своїх партнерів по проектах мобільності 2020 року щодо доступних коштів та можливостей для підтримки. З мінімальним пакетом документів, учасники з України можуть отримати грант на мобільність від програми ЄС Erasmus+. Вебсайт програми [38] містить вичерпну інформацію та ресурси, які Європейська Комісія та держави-члени ЄС надають для підтримки студентів, викладачів та молоді в Україні, включаючи інструменти для шкільної та дорослої освіти, підтримку молодіжних ініціатив та заходів.

Для поліпшення доступу до цих можливостей та активізації участі в грантових проектах, ЄС створив широкий спектр ресурсів, що агрегують важливу інформацію. Серед таких ресурсів – портал Європейської Комісії Funding & Tender Opportunities [18], SALTO-YOUTH [19], EURAXESS [20], а також мережі, як Асоціація Студентів та Випускників Erasmus програм [21], Європейська Мережа Студентів [22] та інші, які відіграють важливу роль у забезпеченні інформованості та підтримці потенційних учасників.

Грантові програми від Європейського Союзу, призначені для громадян України в сферах освіти та наукових досліджень на період від 2021 до 2027 року, детально описані на веб-сайтах офіційних інстанцій, зокрема Європейського виконавчого агентства у сфері освіти та культури (EACEA). Незважаючи на те, що існує значна кількість таких програм, ми зосередимося на кількох ключових, які мають особливу вагу [39] (див. таблицю 2.3).

Таблиця 2.3 – Характеристика вибраних основних грантових програм ЄС для професійного зростання молоді

Назва програми, джерело	Особливості програми	Основні завдання	Бюджет програми
Erasmus+ [40]	Програма Європейського Союзу, що забезпечує підтримку в галузях освіти, тренувань, молодіжної діяльності та спорту по всій Європі, відкриває фінансування для широкого кола заходів. Це включає молодіжні обміни, проекти на базі волонтерства, можливості мобільності для працівників молодіжних організацій, зміцнення потенціалу в молодіжній сфері, а також мобільність у рамках вищої освіти та професійно-технічного навчання.	<ul style="list-style-type: none"> – сприяння мобільності та працевлаштування; – сприяння соціальній інтеграції; – посилення співпраці; – підтримка молодіжної політики та стратегій 	26,2 млрд євро
Creative Europe [41]	Проект Європейської комісії, спрямований на підтримку культурного та аудіовізуального секторів, включає у себе фінансування освітніх і мережевих ініціатив для фахівців у галузі аудіовізуального мистецтва, враховуючи молодих	<ul style="list-style-type: none"> – захищати, розвивати та просувати європейське культурне та мовне розмаїття та спадщину; – підвищення конкурентоспроможності та економічного потенціалу культурного та креативного 	2,44 млрд євро

Продовження таблиці 2.3

Назва програми, джерело	Особливості програми	Основні завдання	Бюджет програми
	кінорежисерів та продюсерів. Крім того, цей проект спрямований на розвиток і популяризацію культурної спадщини Європи, що може стимулювати інтерес молоді до збереження та поширення цінностей культурної спадщини.	секторів, зокрема аудіовізуального сектору	
European Solidarity Corps [42]	Ініціатива ЄС, що надає молоді можливість попрацювати волонтером чи працювати над проектами солідарності по всій Європі.	<ul style="list-style-type: none"> – сприяння солідарності; – підтримка соціальної інтеграції; – сприяння міжкультурному обміну; підтримка розбудови громади; – підвищення можливостей працевлаштування 	1,02 млрд євро

Джерело: складено автором на основі [39]

У контексті поточного воєнного часу широкий спектр грантових програм, доступних українським громадянам, охоплює різноманітні сфери, включаючи навчання, наукову діяльність, розвиток бізнесу тощо. Наприклад, онлайн-ресурс House of Europe [43] надає інформацію про програми, спонсоровані ЄС, що спрямовані на підтримку європейських цінностей демократії, прав людини та верховенства права в Україні. Це включає грантові програми для розвитку потенціалу молоді, такі як гранти на особисті проекти в області молодіжної роботи, для залучення української молоді до суспільного життя,

а також програми стажування для молодих лідерів, наприклад, MEET UP! Українсько-німецькі зустрічі молоді, тощо.

Також ALLEA (Європейська федерація академії наук і гуманітарних наук) виражає солідарність з Україною, покращуючи умови для наукових досліджень, надаючи наукові поради громадянам і політикам, а також зміцнюючи роль науки в суспільстві. Платформа #ScienceForUkraine, завдяки ALLEA, централізує інформацію про підтримку, яку світова наукова спільнота надає українським науковцям і студентам. Це представлено у вигляді списку електронних ресурсів [44], що надаються членами ALLEA та іншими академічними установами для українських науковців.

Різноманітні академії наук пропонують підтримку у формі грантових програм, стипендій, працевлаштування та інших видів допомоги студентам, аспірантам і науковцям, що працюють як в Україні, так і за її межами, надаючи їм підтримку. Це включає різні типи грантів, такі як гранти з non-residential та residential стипендіями, де перші не передбачають необхідності переміщення в країну-хост, а також гранти для тих, хто змушений був змінити місце проживання та для науковців, які продовжують працювати в Україні, незважаючи на ризик для свого життя та здоров'я.

Також, наприклад, Український офіс зв'язку аналітичних центрів у Брюсселі (Ukrainian Think Tanks Liaison Office in Brussels) [45], який є неприбутковою організацією, на своєму веб-порталі зібрав посилання на різноманітні можливості для українських аналітичних центрів, науково-дослідних установ, дослідників, студентів та експертів як в Україні, так і в ЄС. Серед них є посилання на грантові програми від ERA4Ukraine, Австрійської академії наук (JESH), Collège de France (PAUSE), Technische Universität München, Академії наук Словаччини та інші.

Усі проаналізовані програми та конкурси, незважаючи на відмінності у фокусі, мають спільну мету – сприяти кращому взаєморозумінню та міжнародній співпраці, надаючи

можливість, зокрема молоді, отримати освіту, успішно працювати та волонтерити в різних країнах.

Отримання гранту відкриває унікальну можливість опанувати міжгалузеві навички – це навички, які дозволяють студентам інтегрувати знання та методи з різних галузей для вирішення складних проблем. Ці навички включають критичне мислення, здатність ефективно комунікувати складні ідеї та інформацію різним аудиторіям, здатність працювати в команді, будувати та підтримувати стосунки, а також поважати різноманітні точки зору та думки, гнучкість та адаптивність до змін, креативність, міжкультурну компетентність та інші.

Розвиваючи ці навички, студенти стають більш підготовленими для вирішення проблем та розвитку кар'єри у швидкоплинному та взаємопов'язаному світі. Ці навички можна розвивати через різноманітні заходи, такі як міжгалузеві проекти, академічна мобільність, участь у заходах неформальної освіти, стажування та дослідницька співпраця. Важливо зауважити, що ці навички стають все більш важливими для студентів, які прагнуть отримати європейський досвід чи працювати в організації, а також для дорослих, які прагнуть працювати в організації, які сповідують європейські цінності та стандарти. Багато програм фінансування, які пропонує ЄС, спрямовані на підтримку міжгалузевої співпраці та інновацій, а також на вирішення складних соціальних, економічних та екологічних проблем, що вимагають комплексного підходу. Таким чином, участь у грантових проектах, що реалізуються за участі європейських організацій, відкриває можливість отримати ці навички, а також здобути міжкультурний досвід.

Разом із тим, для отримання індивідуального чи іншого роду гранту від ЄС потрібен певний рівень володіння міжгалузевими навичками. Наприклад, для отримання гранту в рамках програми Erasmus+ студенти повинні демонструвати ряд ключових міжгалузевих навичок, що відповідають цілям

програми. Деякі з цих навичок включають володіння мовою, міжкультурну компетентність, командну роботу, критичне мислення та вміння користуватися цифровими технологіями.

Важливо зауважити, що розвиток цих навичок можливий як самостійно, так і за допомогою грантових можливостей від ЄС. Наприклад, міжнародне стажування, участь у міждисциплінарних дослідницьких проектах, відвідування міжгалузевих конференцій та проходження курсів (онлайн чи офлайн) можуть сприяти особистому та професійному зростанню, а також полегшити інтеграцію на ринок праці у Європі.

Європейська комісія особливу увагу приділяє грантовому фінансуванню проектів в Україні, які передбачають співпрацю з європейськими партнерами. У зв'язку з цим, у критеріях прийнятності проектних заявок постійно можна побачити вимогу мати певну кількість партнерів із країн ЄС. Такі проекти, як Erasmus+ KA2 Розбудова спроможності вищої освіти, акцентують увагу на експертній спроможності та досвіді європейських партнерів, які передаються українським організаціям та учасникам проекту. Це може сприяти введенню нових перспектив, ідей та підходів, підвищенню впливу та стійкості результатів проекту.

Міжнародне партнерство також може сприяти розвитку професійних мереж, обміну передовим досвідом та знаннями, що, в свою чергу, сприятиме особистому і професійному розвитку учасників та сприятиме міжкультурній співпраці.

Потрібно відзначити, що потенційні грантові ініціативи в Україні повинні відповідати тенденціям і пріоритетам, що затверджені на рівні Європейського Союзу та навіть міжнародного співтовариства, спрямовані на підтримку демократії, прав людини, правової держави, економічного розвитку та соціальної інтеграції. Серед них можна відзначити такі актуальні ініціативи, як «Green Deal», цифрова

трансформація, сталість ринку праці та зайнятість, Цілі сталого розвитку ООН тощо. Проекти, спрямовані на досягнення цих цілей, сприяють руху України до більш глибокої інтеграції з Європейським Союзом та зміцненню відносин між ЄС і Україною.

Наприклад, грантові проекти, які відповідають цим тенденціям і пріоритетам, можуть містити пропозиції щодо:

1) Підтримки молодіжного підприємництва та інновацій, спрямованих на економічний розвиток і створення робочих місць, а також на розвиток знань заснованої економіки.

2) Підтримки освітніх та навчальних програм, спрямованих на розвиток цифрових навичок, вивчення мов, міжкультурну компетентність та критичне мислення, що сприяє соціальній інтеграції, міжкультурному розумінню та працевлаштуванню.

3) Зміцнення залучення та участі громадянського суспільства, включаючи адвокацію, підвищення обізнаності та діяльність щодо розбудови потенціалу, що сприяє розвитку демократії, прав людини та правової держави.

4) Підтримки екологічної стійкості та заходів зі зміни клімату, зокрема за допомогою енергоефективності, використання відновлюваних джерел енергії, управління відходами та ініціатив щодо збереження біорізноманіття, що сприяє захисту довкілля та досягненню кліматичних цілей ЄС.

Слід відзначити, що у контексті пріоритетних тем, які залишаються важливими для України та підтримуються грантовими ініціативами Європейського Союзу (ЄС), можна виокремити молодіжне підприємництво та інновації, доступну освіту та високоякісне навчання, активізацію громадянського суспільства, екологічну стійкість, а також боротьбу з бідністю та адаптацію до змін клімату. Звертається увага на те, що при кожному новому грантовому інструменті ЄС чи перегляді програм, до яких приєднується Україна, Європейська Комісія проводить консультації на урядовому рівні з метою визначення актуальних проблемних питань для країни, які мають бути

охоплені новими конкурсами. Ці консультації визначають подальші регіональні пріоритети та пріоритети для обраних проєктів з кожної країни.

Розглянемо кілька прикладів державних грантових програм для українців, що були запроваджені влітку 2023 року урядом України і дають можливість бажаючим запустити власну справу або ж розширити вже існуючий бізнес:

- Програма мінігрантів для ініціатив власного бізнесу орієнтована на алокацію фінансових ресурсів, які коливаються в межах від 50 000 до 250 000 гривень. Величина фінансування залежить від заявленої потреби апліканта та обсягу створених ним робочих місць. Цільовою аудиторією даної програми є потенційні підприємці (фізичні особи), які прагнуть заснувати власний бізнес, а також існуючі фізичні особи-підприємці чи юридичні особи, що вже здійснюють підприємницьку діяльність і мають намір, наприклад, розширити обсяги виробництва. Сфера бізнесу може бути будь-якою.

- У рамках державного фінансування закладення садів, передбачено, що учасники грантової програми можуть отримати фінансування від 140 000 до 400 000 гривень за кожен гектар посадок. Конкретна сума залежить від типу культур, які планується висадити, наприклад, 140 000 гривень за висадку гектара вишень або 400 000 гривень за гектар яблунь. Фінансова підтримка з боку держави обмежується 70% від загальної вартості проєкту висадження, тоді як решту коштів (мінімум 30%) повинен забезпечити одержувач гранту, використовуючи власні або позичені кошти. Юридичні та фізичні особи, які займаються вирощуванням сільськогосподарських культур на земельних ділянках, що перебувають у їх власності або користуванні не менше ніж сім років, мають право на отримання цього гранту.

- Грант для підтримки стартапів, зокрема в області інформаційних технологій, передбачений для надзвичайно

інноваційних ініціаторів стартапів (фізичних осіб-підприємців та юридичних осіб), які відповідають критеріям, викладеним у пунктах 7-12 параграфу 7 Порядку, затвердженого рішенням Кабінету Міністрів України № 736 від 24 червня 2022 року. Учасники, які демонструють виняткову оригінальність і перемагають у конкурсі на отримання гранту, можуть бути відзначені фінансовою підтримкою у розмірі 25 000 доларів США для стартапів, що знаходяться на стадії розробки продукту, який ще не був запущений на споживчий ринок, а також сумою у 50 000 доларів США у гривневому еквіваленті для стартапів, чий продукт вже представлений на споживчому ринку.

Підсумовуючи, у ініціативних та креативних українських підприємців є можливість отримати досить великі суми від держави на розвиток власного бізнесу, водночас участь у грантовому конкурсі не є легкою. Окрім пакета документів, успішне заповнення якого часто вимагає у недосвідчених заявників залучення спеціалістів із складання грантових заяв, розробці бізнес-планів, кошторисної документації тощо, у випадку виграшу виникають певні зобов'язання перед державою. Якщо грантоотримувач не виконує їх, він зазвичай повинен повернути різницю між фактично використаними бюджетними коштами та сплаченими податками/зборами внаслідок реалізації проєкту. Тому ще перед поданням грантової заявки слід заздалегідь детально вивчити умови та наслідки.

2.4. Рекомендації спрямовані на підвищення шансів на успішне отримання гранту

Отримання гранту являє собою процес, який вимагає від претендентів не тільки наявності інноваційної ідеї або проєкту, але й грамотного представлення своєї кандидатури та ініціативи перед грантодавцями. У контексті молодіжної участі

в грантових програмах, особливо в таких сферах, як наука, освіта, підприємництво, соціальна діяльність та культура, можна виділити кілька ключових рекомендацій, спрямованих на підвищення шансів на успішне отримання гранту:

1) Першочергово, кандидатам необхідно витратити значну кількість часу на вивчення різних грантодавців та їхніх програм, з урахуванням специфіки їхніх інтересів, місії та вимог до проектів. Знання критеріїв відбору та пріоритетних напрямків діяльності грантодавців дозволить адаптувати проектну пропозицію під конкретні вимоги.

2) Зрозуміти унікальність заявника чи його ідеї в порівнянні з потенційними конкурентами. Це допоможе обдумати заявку як індивідуальну, так і від організації чи ініціативної групи.

3) Відповідність заявки на грант встановленим форматам та вимогам є критичним. Потрібно уважно вивчити інструкції грантодавця і слідувати їм, уникаючи поширених помилок. Окрема увага має приділятися таким додатковим документам, як мотиваційний лист, рекомендації, тощо.

4) Додавання рекомендацій, прикладів попередніх успіхів у схожих проектах або дослідженнях може значно збільшити шанси на успіх. Важливо продемонструвати грантодавцям свою унікальність, кваліфікацію та здатність досягти поставлених цілей.

5) У випадку відхилення заявки на грант, важливо аналізувати відгуки грантодавців та коригувати проектну пропозицію згідно з ними перед повторною подачею.

Врахування цих рекомендацій може суттєво збільшити шанси на успішне отримання грантів для реалізації своїх потреб і ідей у різноманітних сферах.

Список використаних джерел:

1. Youth employment support. *Language selection* | *European Commission*. URL: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1036> (date of access: 14.04.2023).

2. Eurostat. *European Commission*. URL: <https://ec.europa.eu/eurostat/> (date of access: 14.04.2023).
3. European Skills Agenda – Employment, Social Affairs & Inclusion – European Commission. *European Commission*. URL: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1223&langId=en> (date of access: 18.04.2023).
4. Recovery plan for Europe. *European Commission*. URL: https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/recovery-plan-europe_en (date of access: 18.04.2023).
5. Youth Action Plan (YAP) in EU External Action 2022–2027. *European Centre of Excellence for Civilian Crisis Management*. URL: <https://www.coe-civ.eu/kh/youth-action-plan-yap-in-eu-external-action-2022-2027> (date of access: 18.04.2023).
6. Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development | Department of Economic and Social Affairs. *Home / Sustainable Development*. URL: <https://sdgs.un.org/2030agenda> (date of access: 18.04.2023).
7. The Paris Agreement. *United Nations. Climate Change*. URL: <https://unfccc.int/process-and-meetings/the-paris-agreement> (date of access: 18.04.2023).
8. Youth, Peace and Security. *United Nations*. URL: <https://www.un.org/youthenvoy/youth-peace-and-security/> (date of access: 18.04.2023).
9. Youth Sounding Board. *International Partnerships*. URL: https://international-partnerships.ec.europa.eu/policies/youth/youth-sounding-board_en (date of access: 18.04.2023).
10. Press corner. *European Commission – European Commission*. URL: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/qanda_22_5882 (date of access: 18.04.2023).

11. Women and Youth in Democracy initiative (WYDE) call for proposals. *ALDA*. URL: <https://www.alda-europe.eu/news/women-and-youth-in-democracy-initiative-wyde-call-for-proposals/> (date of access: 18.04.2023).
12. Youth Empowerment Fund – Newham Council. *Newham Council*. URL: <https://www.newham.gov.uk/children-families/youth-empowerment-fund> (date of access: 18.04.2023).
13. Africa-Europe Youth Cooperation – North-South Centre – *www.coe.int*. *North-South Centre*. URL: <https://www.coe.int/en/web/north-south-centre/africa-europe-youth-co-operation> (date of access: 18.04.2023).
14. Erasmus+ 2021-2027 : enriching lives, opening minds through the EU programme for education, training, youth and sport. *Home – Publications Office of the EU*. URL: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/ff1edfdf-8bca-11eb-b85c-01aa75ed71a1/language-en> (date of access: 14.04.2023).
15. Grants. *European Education and Culture Executive Agency*. URL: https://www.eacea.ec.europa.eu/grants_en (date of access: 03.04.2023).
16. European Solidarity Corps 2021-2027 launched | European Youth Portal. *European Youth Portal*. URL: https://youth.europa.eu/news/european-solidarity-corps-2021-2027-launched_en (date of access: 18.04.2023).
17. Lifelong learning. *European Parliament*. URL: <https://www.europarl.europa.eu/thinktank/infographics/lifelonglearning/> (date of access: 18.04.2023).
18. Funding & tenders. *Language selection | European Commission*. URL: <https://ec.europa.eu/info/funding-tenders/opportunities/portal/screen/home> (date of access: 18.04.2023).
19. SALTO-YOUTH – Tools developed by SALTO. *SALTO-YOUTH*. URL: <https://www.salto-youth.net/tools/> (date of access: 18.04.2023).

20. About EURAXESS. *EURAXESS*.
URL: <https://euraxess.ec.europa.eu/useful-information/about-euraxess> (date of access: 18.04.2023).
21. ESAA | ESAA. *Start | ESAA*. URL: <https://www.esaa-eu.org/about-us/esaa> (date of access: 18.04.2023).
22. ESN Ukraine. *Erasmus Student Network Ukraine*.
URL: <https://esnukraine.org/> (date of access: 18.04.2023).
23. Youth Employment Support: a Bridge to Jobs for the Next Generation : COMMUNICATION FROM THE COMMISSION TO THE EUROPEAN PARLIAMENT, THE COUNCIL, THE EUROPEAN ECONOMIC AND SOCIAL COMMITTEE AND THE COMMITTEE OF THE REGIONS of 01.07.2020 no. 52020DC0276.
URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=COM:2020:276:FIN> (date of access: 18.04.2023).
24. The European Union supports the youth in Ukraine | European Youth Portal. *European Youth Portal*.
URL: https://youth.europa.eu/news/european-union-supports-youth-ukraine_en (date of access: 19.04.2023).
25. EU-Ukraine: Standing together. *EU Solidarity with Ukraine*.
URL: https://eu-solidarity-ukraine.ec.europa.eu/eu-ukraine-standing-together_en (date of access: 19.04.2023).
26. Erasmus Without Paper. *Erasmus+*. URL: <https://erasmus-plus.ec.europa.eu/european-student-card-initiative/ewp> (date of access: 19.04.2023).
27. Ukraine | ETF. *European Training Foundation*.
URL: <https://www.etf.europa.eu/en/where-we-work/countries/ukraine> (date of access: 19.04.2023).
28. European Training Foundation launches emergency support programme for Ukraine – EU NEIGHBOURS east. *EU NEIGHBOURS east*. URL: <https://euneighbourseast.eu/news/latest-news/european-training-foundation-launches-emergency-support-programme-for-ukraine/> (date of access: 19.04.2023).

29. Скирда Т. С. Академічна мобільність майбутніх бакалаврів з міжнародних відносин : Навчально-метод. посіб. для студентів ЗВО. Київ : НАУ, 2020. 126 с.
30. Біляев Я. М. Аналіз грантових програм Європейського Союзу, що сприяють соціальній мобільності молоді. *Інвестиції: практика та досвід*. 2019. № 21. С. 137. <https://doi.org/10.32702/2306-6814.2019.21.137> (дата звернення: 04.04.2023).
31. Гуляева Л. Модуль Жана Моне «фінансовий сектор Європейського Союзу як рушій сталого розвитку...»: звіт про реалізацію проекту. *Фінансовий сектор європейського союзу та сталий розвиток: європейський досвід, стратегічні орієнтири для України* : Зб. матеріалів міжнар. науково-практ. конф., м. Київ, 6 черв. 2019 р. Київ, 2019. С. 38-42. URL: https://www.socosvita.kiev.ua/sites/default/files/conference%206062019_zbirnyk.pdf.
32. Çetin M. Role of EU Grant Projects in Employment, Sectoral Employment and Innovation in Auto Repairing, Young Generations and New Horizons Project Case. *European Journal of Economics and Business Studies*. 2020. Vol. 6, no. 2. P. 118. <https://doi.org/10.26417/490zvk91r> (date of access: 04.04.2023).
33. Ellison M. Through the Looking Glass: Young People, Work and the Transition between Education and Employment in a post-Brexit UK. *Journal of Social Policy*. 2017. Vol. 46, no. 4. P. 675–698. <https://doi.org/10.1017/s0047279417000356>
34. Lukeš M., Feldmann M., Vegetti F. Work Values and the Value of Work: Different Implications for Young Adults' Self-Employment in Europe. *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science*. 2019. Vol. 682, no. 1. P. 156–171. <https://doi.org/10.1177/0002716219828976>
35. Cultural Pathways to Economic Self-Sufficiency and Entrepreneurship: Family Values and Youth Unemployment in Europe. *CORDIS | European Commission*. URL: <https://cordis.europa.eu/project/id/613257/reporting> (date of access: 12.04.2023).

36. Impact of interdisciplinary learning on the development of engineering students' skills / A. R. Costa et al. *European Journal of Engineering Education*. 2018. Vol. 44, no. 4. P. 589-601. <https://doi.org/10.1080/03043797.2018.1523135>
37. Interdisciplinary: challenges and opportunities for design education / J. A. Self et al. *International Journal of Technology and Design Education*. 2018. Vol. 29, no. 4. P. 843-876. <https://doi.org/10.1007/s10798-018-9460-5>
38. Підтримка у сфері освіти і молоді України Європейським Союзом – оновлено – National Erasmus+ Office in Ukraine. *National Erasmus+ Office in Ukraine*. URL: <https://erasmusplus.org.ua/news/pidtrymka-u-sferi-osvity-i-molodi-ukrayiny-yevropejskym-soyuzom-onovleno/> (дата звернення: 19.04.2023).
39. EACEA. *European Education and Culture Executive Agency*. URL: https://www.eacea.ec.europa.eu/index_en (date of access: 19.04.2023).
40. Erasmus+. *European Education and Culture Executive Agency*. URL: https://www.eacea.ec.europa.eu/grants/2021-2027/erasmus_en (date of access: 03.04.2023).
41. About the Creative Europe programme. *Culture and Creativity*. URL: <https://culture.ec.europa.eu/creative-europe/about-the-creative-europe-programme> (date of access: 03.04.2023).
42. European Solidarity Corps. *European Education and Culture Executive Agency*. URL: https://www.eacea.ec.europa.eu/grants/2021-2027/european-solidarity-corps_en (date of access: 03.04.2023).
43. Каталог можливостей. *House of Europe*. URL: [https://houseofeurope.org.ua/opportunities?sort=date∓search=§ors\[\]=8∓](https://houseofeurope.org.ua/opportunities?sort=date∓search=§ors[]=8∓) (дата звернення: 19.04.2023).
44. Support for Ukraine – ALLEA. *ALLEA – The European Federation of Academies of Sciences and Humanities*. URL: <https://allea.org/support-for-ukraine/> (date of access: 19.04.2023).

45. Opportunities for Ukrainian Think Tanks, Research Institutions, Researchers, Students, and Experts» Ukrainian Think Tanks Liaison Office in Brussels. *Ukrainian Think Tanks Liaison Office in Brussels*. URL: [https://ukraine-office.eu/en/opportunities-for-ukrainian-think-tanks-research-institutions-researchers-students-and-experts-following-the-war-in-ukraine/?ct=t\(EMAIL_CAMPAIGN_4_15_2022_10_18\)&mc_cid=9b17779e81&mc_eid=b29921fb69](https://ukraine-office.eu/en/opportunities-for-ukrainian-think-tanks-research-institutions-researchers-students-and-experts-following-the-war-in-ukraine/?ct=t(EMAIL_CAMPAIGN_4_15_2022_10_18)&mc_cid=9b17779e81&mc_eid=b29921fb69) (date of access: 19.04.2023).

РОЗДІЛ 3. ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ В КОНТЕКСТІ ОБЛІКОВОГО СУПРОВОДЖЕННЯ ПРОЕКТНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

3.1. Аналіз проблем розвитку практичних здібностей щодо обліку і звітності проектної діяльності

За останні роки потреби в кваліфікованих облікових фахівцях постійно зростають. Розвиток міжнародних фінансових ринків, швидкість зростання обсягів проектів підтримки України в умовах війни, створюють передумови зростання потреби у фахівцях спеціальності «Облік і оподаткування», які володіють навичками фінансового менеджменту, менеджменту проектів, контролю, моніторингу і аудиту.

Не зважаючи на стабільність розвитку кар'єри облікових фахівців і легку можливість працевлаштування, популярність професії у молоді постійно знижується. В той час, як підприємства і організації відчувають дефіцит кваліфікованих кадрів і покривають потребу в кадрах фахівцями економічних спеціальностей, які в більш менш в прийнятний спосіб можуть закрити таку потребу. В сучасній економічній літературі значна увага приділяється навчанню проектних здібностей студентів економічних спеціальностей. Зокрема ці питання знайшли відображення в роботах [11, 14, 23].

Проблемам та засадам освітньої підготовки фахівців економічних спеціальностей в вітчизняній науці приділяється увага в роботах таких науковців як С. Безручук [9] М. Бенько [10], Л. Васільєва [12], Н. Вікторова, Г. Волиняк, Л. Вейкрута [13],

Т. Гладких [15], О. Горобець [16-18], Т. Дмитренко [20], Є. Іванченко [25], В. Шевченко [33] та ін. Питанням розвитку і підготовки фахівців спеціальності «Облік та оподаткування» розглядають в своїх роботах такі науковці як С. Безручук [9], М. Бенько [10], Г. Волиняк, Л. Вейкрута [13], Т. Гладких [15], Д. Долбнєва [21], М. Дубініна [22], Е. Жихор [24], А. Мохненко [27], М. Скрипник [30] та ін. Проте питанням розвитку проектних навичок у облікових фахівців на нашу думку в економічній літературі приділена недостатня увага. Вітчизняний стан розвитку облікових спеціальностей зумовлений важливістю формування нових засад забезпечення професійної підготовки, які б враховували потреби існуючого ринку праці та давав можливість здійснення поглибленого аналізу економічних процесів, формував засади професійно-етичних норм та моральних цінностей, забезпечували наявність практичних навичок, створювали умови для саморозвитку і формування м'яких навичок тощо. Вплив освітнього процесу та саморозвитку на забезпечення формування професійних здібностей представлено на рисунку 3.1.

Вплив освітнього процесу та саморозвитку неодноразово піднімається в наукових працях присвячених питанням створення моделі економічної освіти. Це питання протягом останніх років розглядається в різних контекстах, перспективах та проблематиці. Питання відображення засад формування такої моделі знаходять своє відображення в роботах таких закордонних науковців, як Дж. Дьюї [1], Д. Сторрс [6], Х. Гарднер [2], Дж. Холт, Х. Саймон [4, 5] та ін. Серед вітчизняних науковців цій проблематиці приділяли увагу Н. Баловсяк [8], Л. Васильєва [12], Г. Ковальчук [24], О. Горобець [16, 17, 18] та ін.

Спеціальність «Облік та оподаткування», як одна із економічних спеціальностей, за умов розвитку системи економічної освіти повинна відповідати прогресивним тенденціям і одночасно відповідати потребам суспільства.

Головною парадигмою залишається необхідність адаптації спеціальності під інтеграційні і глобалізаційні потреби та створення умов для міжнародної професійної придатності, особливо за умов зростання облікової діяльності в міжнародних проектах.

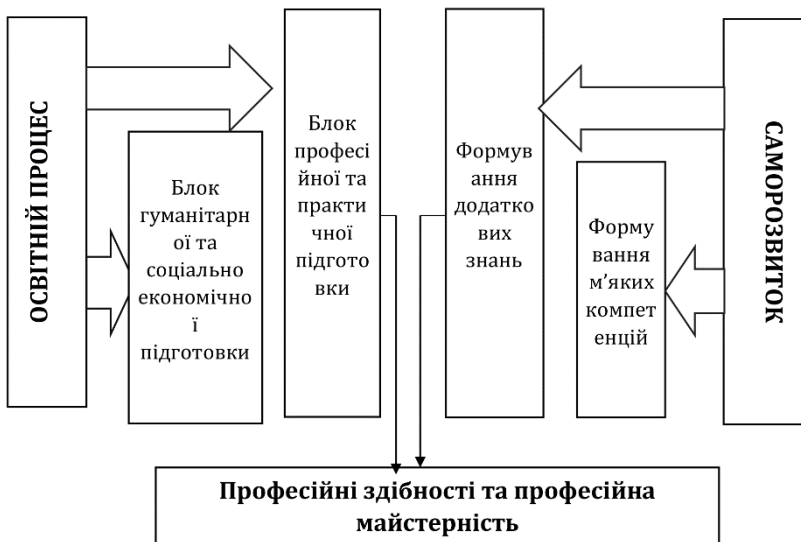


Рисунок 3.1 – Вплив освітнього процесу та саморозвитку на формування професійних здібностей і професійної майстерності

Джерело: розроблено автором

Враховуючи те, що в наш час економічна освіта розглядається через призму як професійної підготовки фахівців, так і з наукової точки зору, вона потребує застосування таких сучасних підходів, як розвиток проектних навичок до розвитку компетенцій у фахівців різних спеціальностей, в тому числі і спеціальності «Облік та оподаткування». З точки зору першого підходу основним завданням в будь-якій економічній спеціальності є необхідність отримання необхідних

професійних знань та набуття студентами необхідних компетенцій та вмінь в процесі їх професійної підготовки. Цей підхід побудований на формуванні комплексної підготовки облікових фахівців зокрема, і економістів, в цілому, та забезпечення спектру спеціальних знань.

Даний підхід представляє собою комплексний процес професійного навчання облікових фахівців з усіма його етапами і елементами, основною метою якого є формування фахівця затребуваного на ринку праці. Такий фахівець як мінімум має володіти підставами економічних знань, розумітися частково на правових питаннях та глибоко розуміти методологію облікового процесу з розумінням міжнародних стандартів обліку і звітності, а також набуті навичок планування процесу в часі і контролю за виконанням поставлених завдань.

З точки зору підготовки економічного фахівця на перший план виходить формування такої особистості, яка буде готова до постійного саморозвитку та розвитку своїх компетенцій.

Широкий перелік можливих економічних спеціальностей та легкість переходу на них облікового фахівця, у порівнянні з іншими близькими професіями, є достатньо простою. Випускники спеціальності «Облік та оподаткування» мають можливість вирішувати, яку з кар'єрних можливостей обрати. Перед ними відкриваються можливості роботи в бухгалтерських відділах підприємств і організацій всіх видів і форм власності, аудиторських фірмах, фінансових компаніях, органах місцевої і державної влади та неприбуткових організаціях, які ostatнім часом досить активно функціонують в Україні.

Висока потреба у облікових фахівцях нажалі не підвищують престиж цієї професії, який і так постійно знижується, оскільки притаманними цій професії залишаються високий рівень відповідальності та наявність стресового фактору. Крім того на ринку праці є досить значний розрив між ставками, які пропонуються таким фахівцям. З одного боку існують компанії, які готові платити конкурентну зарплату і

забезпечують соціальний статус облікових працівників у цій галузі, з іншого – велика наявність малих і середніх компаній, які не можуть забезпечити достатній рівень оплати праці, що в свою чергу демотивує молодь обирати цей фах.

Загалом, молодь не завжди розуміє перспективи свого кар'єрного зростання, оскільки на ринку праці затребуваним є фахівець, який має від одного до трьох років практичного досвіду.

Розуміння базових концепцій та принципів бухгалтерського обліку та оподаткування на сьогодні є не достатнім для покриття потреб ринку праці, оскільки багато малих компаній готові взяти фахівця, який спроможний самостійно обслуговувати обліковий процес. На перший погляд аналіз існуючих наукових підходів до розвитку компетенцій облікових фахівців, таких як [22, 23, 24, 25, 26, 28] показує низький рівень практичної апробації теоретичних знань студентами спеціальності «Облік та оподаткування», що на перший погляд свідчить про слабкий розвиток практичних здібностей. В більшості наукових робіт піднімається питання розвитку нових компетенцій, проте рідко питання розвитку проектних здібностей і ряду тісно пов'язаних з ними компетенцій. В наш час зростає кількість проектів, які реалізуються університетами і необхідність залучення молоді до їх фінансового обслуговування. Це черговий раз дозволяє отримати практичний досвід ще під час навчання в університеті і розвинути широке коло практичних здібностей.

3.2. Проблеми та перешкоди розвитку фахівця з обліку та розвиток необхідних навичок для обліку проектної діяльності

Основною перешкодою в наш час залишається недостатня обізнаність студентів, що в свою чергу свідчить про відсутність прагнення розвитку в обраній професії. Саме тому досить

важливим є вплив розвитку здібностей в процесі побудови себе, як особистості, і свого професійного бренду. Чому ж саме останнім часом відзначають недостатню мотивацію у студентів? Серед основних причин недостатньої мотивації в наш час можна виділити наступні:

1. Невизначеність особистих цілей і нерозуміння чіткого результату від навчання. Під час навчання студенти часто наголошують на нерозумінні вивченні тих чи інших дисциплін, не розумінні результату від їх вивчення в їх професійній діяльності, що в свою чергу знижує мотивацію при навчанні. Саме в цьому випадку виникає потреба у роз'ясненні чіткого зв'язку кожної дисципліни з майбутніми кар'єрними можливостями студентів. У такому випадку очікування студентів від навчального процесу є більш орієнтованими на результат.

2. Наступною причиною низької мотивації залишається стрес і перевантаження. В наш час, коли загальний рівень стресу у всієї країни знаходиться на межі витривалості, залишається стрес, який студенти отримують в навчальному процесі. Існує безліч досліджень присвячених подоланню стресу під час навчання. Найімовірнішою причиною такого стресу є високий рівень перевантаження навчального, особистого, суспільного тощо. Все це не тільки знижує рівень мотивації у студентів, а і знижує якість набутих компетенцій.

3. Ще однією причиною є відсутність зацікавленості. В цьому випадку є два шляхи попередження чи подолання зазначеного явища. Перший це змінення підходів до вступу до ВНЗ. Студент на етапі коли він ще закінчує школу має розуміти, що його чекає в майбутньому. Значну роль в цьому має відігравати професійне кар'єрне консультування та коучинг, якому на жаль не завжди відводиться ключова роль при вступі до університету і виборі тієї чи іншої спеціальності. Аргументи, які мають братися до уваги при виборі майбутньої спеціальності студентами представлені на рис. 3.2.

Найкращою підставою для вибору майбутньої спеціальності завжди були вподобання, зацікавлення та хобі. Якщо є схильність і інтерес до чогось то мотивація для навчання буде високою і навпаки. Для окремої категорії абітурієнтів важливим є дослідження і попит на ринку праці, як швидко можна рухатися по кар'єрним сходам, які фінансові можливості тощо. Облікові фахівці це завжди особи, що володіють стресостійкістю, педантичністю, люблять обрахунки і мають аналітичні здібності. Вони завжди затребувані на ринку праці. Хоча і не варто забувати, що цей ринок є досить динамічним і ті професії, які були популярні раніше за 5 років можуть бути не такими вже і популярними і навпаки. Досить важливими є і зовнішні фактори, такі як рейтинги ВНЗ, його розміщення, можливість отримання фінансової допомоги тощо.



Рисунок 3.2 – Аргументи вибору майбутньої спеціальності

Джерело: розроблено автором

4. Відчуття безсилля і низька самооцінка пов'язана в першу чергу з відчуттям невпевненості в своїх можливостях і знаннях. Студенти іноді маючи високі очікування і зустрічаючись з високим навантаженням, розуміючи своє безсилля втрачають мотивацію до навчання.

5. Невизначеність подальшого розвитку, існує оскільки має місце відсутність бачення конкретного шляху для особистого кар'єрного розвитку після закінчення ВНЗ, важкість працевлаштування за фахом без досвіду роботи.

В науковій фаховій літературі неодноразово звертається увага на необхідність подолання браку мотивації та на стимулюванні бажання до навчання у майбутніх облікових фахівців через створення сприятливого навчального середовища.

Для формування впевненості в майбутніх фахівців потрібно ще під час навчання почати створювати особистий бренд кожного студента. Це дозволить забезпечити конкурентоздатність на ринку праці, шляхом визначення унікальних навичок і вмінь. Серед перешкод формування особистого бренду облікового фахівця можна виокремити недостатню експозицію, тобто не видимість у сучасному професійному середовищі, недостатні навички особистісного брендингу, нестабільність ринку праці та як вже зазначалося не достатня самодисципліна і само мотивація. З метою подолання зазначених перешкод в професійному середовищі варто постійно навчатися, розвивати свої навички та отримувати нові компетенції, будувати власну мережу контактів та підтримувати взаємовідносини в своїй галузі.

Основні навичка ефективного планування необхідні для фахівця з обліку проектної діяльності для реалізації ключових етапів проекту представлені на рисунку 3.3.

В наш час об'єктивною потребою відповідності фахівця з обліку ринку праці є потреба володіння навичками проектного менеджменту та обліку проектної діяльності, а також навичками ефективного планування. На жаль відсутність планування в професії бухгалтера може привести до порушення строків звітування, а в проектній діяльності до відсутності

розуміння вимог проекту та до неефективного управління існуючими в рамках проекту ресурсами та часом.

Отже, особа – обліковий фахівець в рамках проектної діяльності виконує не тільки безпосередньо функцію обліку, а і є задіяним на всіх етапах реалізації проекту. Що з одного боку вимагає від такого фахівця широкого переліку навичок, а з іншого підтверджує його цінність в процесі проектної діяльності.

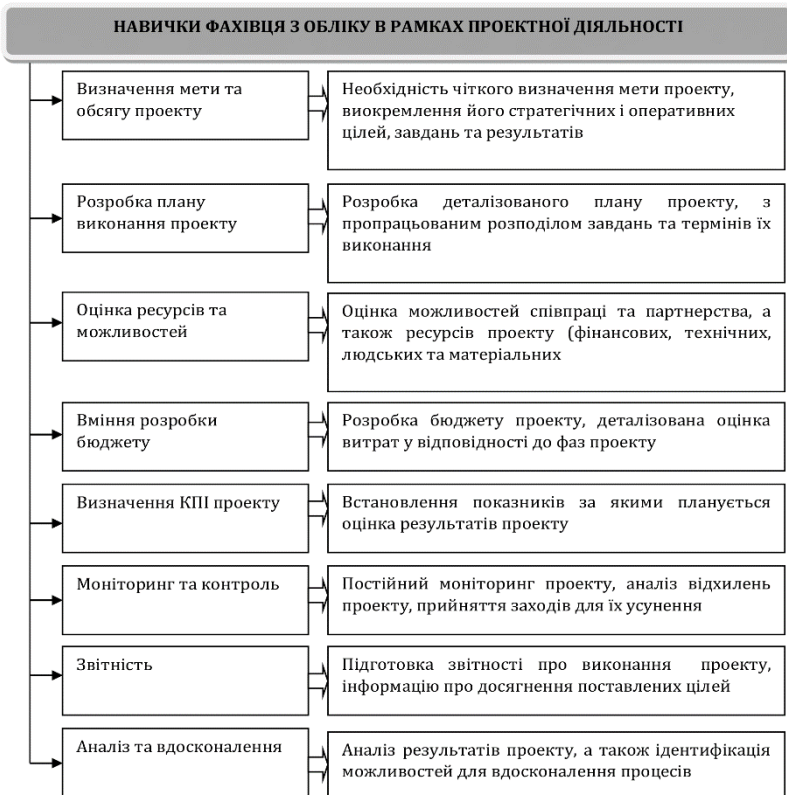


Рисунок 3.3 – Навички фахівця з обліку в рамках проектної діяльності

Джерело: розроблено автором

Навички з обліку проектної діяльності вимагають ретельного планування, організації та вміння працювати в команді. Вони допомагають забезпечити успішне виконання проектів та досягнення їх цілей у встановлені терміни та бюджет.

Наступною навичкою, яка є важливою для бухгалтера в рамках проектної діяльності є здійснення обліку за центрами відповідальності, за правовими суб'єктами та за окремими проектами. В ЄС отримувачі проектних коштів не залежно від форми власності та форми бухгалтерського обліку повинні окремо в бухгалтерському обліку відображати події пов'язані з окремими проектами, особливо тими що реалізуються за кошти ЄС. Згідно європейського законодавства обов'язок здійснення окремого обліку за європейськими проектами виникає від початку такого проекту (підписання договору або рішення про співфінансування). Виняток становлять непрямі витрати та прямі витрати, що сплачуються одноразово. За європейськими вимогами в рамках проекту ведеться не тільки окремий облік, а і описуються всі бухгалтерські документи, з метою визначення допустимості витрат в рамках проекту. При одноразових витратах не потрібно описувати документи. В більшості випадків допустимість таких витрат залежить від виконання окремих завдань проекту. Для українських бухгалтерів практика описування документів є новою, оскільки в вітчизняній системі вимог до обліку такі норми відсутні. З метою виконання вимог щодо обліку за проектами, які фінансуються з коштів ЄС потрібно в першу чергу володіти достатньо нормативно-правовою базою, яка регулює правила використання коштів ЄС державами-членами. Таким документом є Регламент (ЄС) № 1303/2013 Європейського Парламенту та Ради від 17 грудня 2013 року, який встановлює загальні положення EFRR, EFS, EFRROW і EFMiR. Згідно зі статтею 124(4) цього документа: «Щодо фінансового

управління та контролю за програмою, керівний орган повинен забезпечити, щоб бенефіціари, які беруть участь у реалізації операцій, відшкодованих на основі прийнятних витрат, фактично понесених, вели окремий бухгалтерський облік або використовуйте відповідний обліковий код для всіх операцій, пов'язаних з операцією». Однак вимоги цього регламенту є дуже загальними і не вказують на те, як має відбуватися окремий облік.

Найвагомішим джерелом інформації щодо відображення в бухгалтерському обліку операцій за кошти ЄС є нормативно правові акти, що видаються окремими програмами. Так для бенефіціарів європейських коштів існує наприклад посібник для бенефіціарів. Крім того на допомогу бухгалтерам, які обліковують європейські проекти в країнах ЄС створені посібники із впровадження програми та інструкції щодо заповнення заявок на оплату. Саме ці положення в більшості випадків закладаються в основу майбутніх договорів щодо фінансування проектів.

Варто наголосити, що однією з наступних досить корисних навичок облікових фахівців є вміння управляти контрактами. І хоч це не є основною функцією облікового працівника але кожен проект до моменту його подання має пройти через руки обліковця, щоб правильно визначити статті бюджету проекту. Далі відбуваються процеси не залежні від команди проекту. І тільки з моменту коли проект відібраним починається стадія обговорень. І тут фахівець з обліку відіграє чи не найважливішу роль. Коли всі видатки обговорені і грантодавець і грантоотримувач підписали офіційний договір з цього моменту і починається найважливіший процес безпосередньо реалізація проекту. І бухгалтер має орієнтуватися на положення зафіксовані в договорі проекту. Досить часто все йде добре до моменту виникнення проблем відповідності бюджету існуючим реаліям або класичній проблемі «ціна-якість-час». Інколи такі проблеми досягають свого піку і їх вирішення переходить в правове поле за допомогою суду.

Саме тому бухгалтер має бути обізнаний в нормах господарського законодавства і уміти їх застосовувати на практиці. Адже контракт може бути розірваним і сторони, що приймають участь можуть понести відповідальність. Навичка управління договорами стосується більше управління процесом відповідності операцій умовам договору. М. Покатаєв вважає, що, в контексті управління договорами, потрібно чітко бачити різницю між сутністю договору і проекту [27]. Так він пропонує проектом вважати унікальний набір завдань, що пов'язані взаємними відносинами, які мають бути виконані в заданих часових межах щоб досягнути раніше встановлених цілей [27].

В свою чергу контракт повинен сприйматися як набір раніше визначених завдань відповідно до яких такий проект має бути реалізований, або модифікований аби досягнути його цілі. Він прирівнює проект до гри, а контракт до її правил. Тобто з нашої точки зору, в цьому контексті, обліковий фахівець є особою, яка контролює дотримання правил гри. Адже кожна зі сторін має свої очікування від проекту. Але погодитися з таким порівнянням важко адже в результаті гри є завжди сторона переможець і переможений. А в результаті проекту є два переможці, ті хто досягає проектом своїх цілей. Грантавець – замовник, а грантоотримувач – підрядник, але кожен має свої цілі і намагається їх досягнути в максимально ефективний спосіб.

Обліковий фахівець є особою, котра керує обліковим процесом з позиції грантоотримувача і забезпечує виконання контракту з точки зору грантодавця. Є ланкою, яка об'єднує дві сторони в процесі досягнення цілей. Саме тому наступною навичкою облікових працівників є комунікативність. Нажаль не достатня комунікація або взагалі її відсутність між усіма учасниками може привести до нерозуміння завдань проекту, його термінів та участь кожного члена команди. Навичка комунікації є надзвичайно важливою для бухгалтера, оскільки

вона допомагає забезпечити ефективне спілкування з різними зацікавленими сторонами, включаючи клієнтів, керівництво, колег та інші підрозділи в організації. Забезпечення комунікації шляхом використання наступних характерних аспектів цієї навички.

По-перше в комунікації має забезпечуватися чіткість та ясність. Фахівець з обліку має вміти чітко висловлюватися зрозуміло для всіх. Бухгалтерська мова є достатньо складною для розуміння не бухгалтерськими групами людей, тому при розмові з різними групами варто застосовувати різну лексику.

По-друге бухгалтер має вміти слухати і чути запити і потреби інших, для того, щоб правильно їх зрозуміти, здійснити правильні дії запевнити існуючі очікування для ефективного виконання проекту.

По-третє має мати емпатію: розуміти і співчувати іншим, вміти будувати довіру та підтримку, що є важливим в спілкуванні з особами, які мають стрес у фінансових питаннях. Четверте – має сміти пояснювати складні фінансові питання і принципи бухгалтерського обліку, так, щоб вони були зрозумілими для всіх груп людей, в тому числі і тих які не розуміються на фінансових питаннях.

Звичайно одним із аспектів є вміння застосування своїх знань на практиці. В проектній діяльності варто вміти грамотно складати фінансову і не фінансову звітність, ясно і досить точно здійснювати операції та вміти надавати інформацію і звітність користувачам. Ну і одне з найважливіших аспектів це дотримуватися професійних стандартів та етики, віти зберігати комерційну таємницю, бути ввічливим і добросовісним.

Принципи і правила етичної поведінки бухгалтера у проектній діяльності представлені на рисунку 3.4.

В контексті участі в проектах як і в цілому в своїй діяльності фахівець з обліку повинен бути чесним та чесно, дотримуючись високих стандартів інтегритету у всіх аспектах своєї

професійної діяльності. Це означає відмову від будь-яких форм підробки, обману або підриву довіри.



Рисунок 3.4 – Принципи і правила, які регулюють поведінку бухгалтера в проектній діяльності

Джерело: розроблено автором

Бухгалтер повинен діяти об'єктивно та безпристрасно, незалежно від будь-яких впливів або інтересів третіх осіб. Це включає уникнення конфлікту інтересів та надання об'єктивних фінансових звітів та рекомендацій.

Бухгалтер повинен зберігати конфіденційність інформації, з якою він має справу у рамках проектної діяльності. Це означає, що він не повинен розголошувати або використовувати цю інформацію без належного дозволу

Бухгалтер повинен мати достатній рівень професійних знань та навичок для виконання своїх обов'язків у рамках проекту. Він також повинен продовжувати вдосконалювати свої знання та навички, щоб відповідати змінам у законодавстві та стандартах бухгалтерського обліку.

Бухгалтер має завжди нести відповідальність за свою діяльність в рамках кожного проекту, відповідати за результати своїх вчинків.

Все це допомагає забезпечити етичну поведінку бухгалтерів в контексті їх участі в проектній діяльності та

забезпечення довіри до них та формування їх особистого бренду.

Формування особистого бренду фахівця з обліку та оподаткування є важливим елементом не тільки його персональної діяльності а і в контексті професійної діяльності в рамках проекту. Проте такий процес теж має ряд проблем і перешкод. Наприклад сьогодні в сфері обліку є досить велика конкуренція. Облікову діяльність здійснюють не тільки спеціалісти що мають фах бухгалтера а і суміжні спеціальності, які мають економічну підготовку. Що в свою чергу створює високу конкуренцію на ринку праці. Це в свою чергу інколи свідчить про низький рівень професіоналізму в практиці. Виділитися на цьому фоні не важко проте це потребує додаткових зусиль і часу. Бо тільки через певний час можна зрозуміти реальний рівень професійної підготовки.

Досить часто ні великий досвід ні професійна освіта, ні досягнення фахівця не дають виділитися через недостатню експозицію. Що створює умови для застосування інструментів електронного маркетингу фахівця, необхідності його участі у професійному середовищі, розширенні існуючих контактів.

Крім того варто зазначити про динамічність ринку праці. Сучасний ринок праці характеризується значними змінами в законодавстві, технологіях та зовнішніх умовах. А тому виникає необхідність наявності вміння швидко адаптуватися до зазначених умов щоб зберегти свою конкурентоздатність. Для подолання цих проблем і перешкод важливо постійно навчатися, розвивати свої навички та надавати цінність своїм клієнтам або роботодавцям. Також важливо будувати власну мережу контактів і підтримувати взаємовідносини з іншими фахівцями у своїй галузі.

3.3. Професійна діяльність облікового фахівця в контексті облікового супроводження проекту: проблеми та перспективи

Для ефективної реалізації проекту, його фінансової стійкості та досягнення цілей поставлених в процесі реалізації проекту роль бухгалтера є критично важливою, оскільки він відіграє одну з найважливіших речей по забезпеченню прозорості проекту.

В рамках проектної діяльності фахівець з обліку виконує кілька важливих функцій. По-перше це особа, яка здійснює управління бюджетом: бере безпосередню участь у його розробці, стежить за його виконанням і контролює витрати проекту. Він відслідковує усі фінансові транзакції, переконуючись, що витрати відповідають встановленому бюджету та попереджає про перевищення. Контролює відповідність здійснюваних витрат встановленим статтям, оптимізує їх здійснення слідкує за оподаткуванням.

В рамках кожного проекту відбувається рух активів і зміни в складі зобов'язань, а тому однією з найважливіших функцій фахівця з обліку залишається організація обліку активів та зобов'язань: Бухгалтер веде облік усіх активів та зобов'язань, пов'язаних із проектом, щоб забезпечити точне відображення фінансового стану проекту.

Після закінчення звітного періоду готує фінансові звіти для керівництва проекту, інвесторів чи донорів, учасників та інших зацікавлених сторін, щоб надати актуальну інформацію про фінансовий стан проекту.

Не слід приховувати і важливу роль в оптимізації оподаткування проекту, що полягає на тому, щоб максимально забезпечити дотримання податкового законодавства і при цьому дотримуватися бюджету.

Вагома роль фахівця з обліку і у забезпеченні фінансової дисципліни, прозорості та здійсненні ефективного управління ресурсами під час реалізації проекту.

Не зважаючи на досить важливу роль фахівця з обліку при реалізації проекту, його діяльність має ряд викликів. Так, зокрема, не завжди його компетенції відповідають масштабам проекту і системі його обліку. Іноді в рамках проекту існують на стільки складні системи обліку ресурсів, що не достатній рівень компетенцій фахівця призводить до виникнення неточностей та формування неправильних фінансових звітів. Крім того масштаби облікових даних в рамках проекту можуть бути на стільки об'ємними, що потрібно використовувати спеціальні інструменти і програми для їх аналізу та обробки.

В кожному проекті діяльність фахівця з обліку ґрунтується на взаємодії з учасниками, працівниками і підрядниками проекту. Саме тому для фахівця компетенція пов'язана з комунікаціями є досить важливою. Адже неякісна або недостатня співпраця можуть ускладнити облікову діяльність в рамках проекту, погіршити його якість і вплинути на результати.

Недостатня система обліку прогресу проекту та використання ресурсів може призвести до втрати контролю за процесом виконання робіт. Прогрес в реалізації проекту може бути вимірний різними способами залежно від його характеру та цілей. Бухгалтер відіграє важливу роль у визначенні прогресу проекту, забезпечуючи точне облікове відображення фінансових аспектів проекту.

Кожен проект підлягає поточному і кінцевому аналізу та контролю, а сам процес постійному моніторингу. Фахівець з обліку відслідковує всі витрати, пов'язані з проектом, включаючи витрати на матеріали, працю, послуги та інші витрати. Шляхом порівняння фактичних витрат зі затвердженим бюджетом визначається, наскільки ефективно управляється бюджет проекту і чи відповідають витрати запланованим обсягам. Аналізу підлягають не тільки витрати, а і доходи проекту, якщо такі виникають в ході реалізації проекту.

Порівняння доходів з витратами допомагає визначити фінансову ефективність проекту і його прибутковість, якщо така передбачена. Якщо ж прибутковість не передбачена то варто говорити про визначення прогресу, або результатів проекту. За проектом готуються фінансові звіти про прогрес проекту, які містять інформацію про фінансовий стан проекту, включаючи витрати, доходи, залишкові кошти та інші важливі показники. Ці звіти надають керівництву інформацію для прийняття управлінських рішень та вирішення проблем, які можуть виникнути під час реалізації проекту. Обліковий фахівець може також допомогти в аналізі обсягу робіт, виконаних у рамках проекту, порівнюючи фактичний прогрес з планом робіт. Це дозволяє визначити, чи виконуються роботи в обумовлені терміни і якісно. Він також відіграє роль у виявленні ризиків, пов'язаних з фінансовими аспектами проекту, та розробці стратегій їх управління. Він також забезпечує внутрішній контроль над фінансовими операціями проекту, що допомагає запобігти можливим фінансовим проблемам.

В контексті обліку проектної діяльності, важливим є дотримання термінів і строків бюджету. Невміння ефективно керувати часом та ресурсами може призвести до перевищення термінів виконання проекту та його бюджету.

Навичка керування часом і ресурсами проекту є надзвичайно важливою для бухгалтера, оскільки вона дозволяє ефективно розподіляти обмежені ресурси (такі як час, гроші, людські ресурси) для досягнення цілей проекту вчасно і в межах бюджету. Ключові аспекти навички управління проектом для фахівця з обліку представлені на рис. 3.5.

Сам процес управління проектом може передбачати набагато ширший перелік вмінь. Проте щодо вмінь фахівця з обліку найбільш важливими залишаються складові наведені на рис. 5.

Фахівець з обліку проектної діяльності повинен вміти розробити детальний план проекту, що включає в себе завдання, терміни виконання, ресурси та витрати. План

повинен бути реалістичним і відповідати обсягу і складності проекту

Крім того він повинен вміти визначити найбільш важливі завдання і пріоритети для їх виконання. Це допоможе зосередити зусилля на найважливіших аспектах проекту та уникнути відволікання на менш важливі завдання.

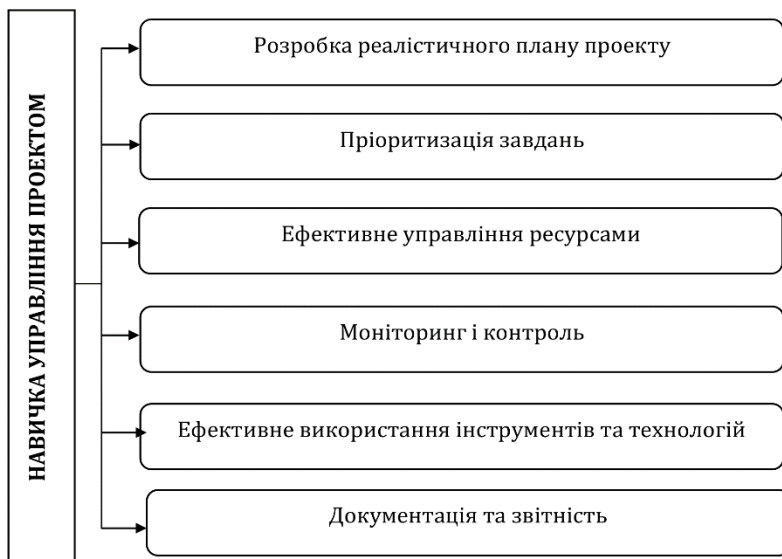


Рисунок 3.5 – Складові навички управління проектом для фахівця з обліку

Джерело: розроблено автором

Фахівець з обліку при обліковому супроводженні проекту має розуміти, які ресурси потрібні для виконання проекту (гроші, час, персонал, матеріали) і ефективно управляти ними. Це включає в себе розподіл ресурсів відповідно до потреб проекту та уникнення їх перевитрати або нестачі

В процесі реалізації проекту вміти постійно моніторити виконання проекту, слідкувати за витратами і виконанням

графіка робіт. Він повинен бути готовим реагувати на будь-які зміни у процесі виконання проекту та вживати заходів для вирішення проблем. А також використовувати сучасні інструменти і технології для управління часом і ресурсами проекту. Це можуть бути програмні засоби для планування проектів, автоматизовані системи обліку, електронні таблиці тощо. Ну і притаманне всім обліковим фахівцям вміння вести детальну документацію про витрати, використання ресурсів і прогрес проекту.

Звичайно таких навичок можна набути на практиці, але це не виключає великої кількості помилок і недоліків. Саме тому на сьогодні можна вважати, що більшість облікових фахівців не готова здійснювати облікове супроводження проектів на належному рівні.

3.4. Висновки та пропозиції щодо розвитку професійної майстерності фахівців з обліку проектної діяльності

Проблеми розвитку професійної майстерності фахівців з обліку в контексті облікового супроводження проектів звичайно на сьогодні потребують додаткової уваги як з наукової, так і практичної точки зору.

Для вирішення існуючих проблем можна використовувати наступні підходи і можливості:

1. Розвиток будь-чого не можливий без додаткових знань, які фахівець з обліку проектної діяльності завжди може отримати в процесі навчання та практичного розвитку. Для таких працівників варто проводити тренінги та семінари з обліку та звітності для учасників проектів.

2. Навчитися використовувати сучасні інформаційні технології щодо управління проектами. В наш час управління багатьма проектами не можливе без використання спеціалізованих програмних засобів для планування, обліку та звітності.

3. Стандартизація процедур для всіх учасників проектів, яка реалізується через розробку внутрішніх положень і рекомендацій.

4. Підвищувати рівень аналітичних здібностей з метою визначення прогресу проекту, ідентифікації проблемних моментів та оперативне коригування планів за можливості.

Застосування системного підходу до облікового супроводження проектів, що включає не тільки технічні аспекти, а й організаційні та людські фактори, дозволяє ефективно вирішувати проблеми в обліку та звітності в проектній діяльності.

Для України зростання проектів підтримки зумовило необхідність появи нових компетенцій та вмінь, а отже і потребує реагування як зі сторони навчальних закладів так і з боку працедавців. Саме тому забезпечення відповідності облікових кадрів потребам ринку праці є важливим в наш час і має ряд перспектив

Розробка нових технологічних продуктів, які б поєднували функції управління проектом і його облікове супроводження. Розвиток технологій у сфері бухгалтерського обліку, таких як хмарні обчислення та програмне забезпечення для обліку, може спростити та автоматизувати процеси облікового супроводження проектів, що полегшить роботу облікового фахівця.

Коригування планів і програм професійного навчання та розвитку, створення нових навчальних можливостей для підвищення кваліфікації. Зростаюча увага до значення правильного обліку веде до підвищення вимог до професійних компетенцій облікових фахівців. Це відкриває можливості для професійного розвитку та підвищення кваліфікації.

Розвиток стратегічних партнерств. Облікові фахівці можуть стати стратегічними партнерами в проектах, які вимагають фінансового аналізу та стратегічного планування. Їхні аналітичні здібності можуть сприяти прийняттю правильних рішень у керівництві проектом.

Підвищення транспарентності процесу управління проектами оскільки облікові фахівці мають можливість допомогти проектам відповідати фінансовим стандартам та вимогам, що може підвищити довіру зовнішніх стейкхолдерів та забезпечити успішність проекту.

В наш час підвищення транспарентності процесу управління проектами відіграє важливу роль у покращенні комунікації, залученні учасників проекту та уникненні конфліктів. З метою підвищення транспарентності процесу реалізації проекту можна в обліковому процесі як і в цілому в процесі управління проектами впровадити регулярну внутрішню періодичну звітність. Окрім внутрішньої звітності це можуть бути і звіти та оновлення про прогрес проекту для всіх зацікавлених сторін. Це може бути щотижневі або щомісячні звіти, які містять інформацію про виконані роботи, витрати, проблеми та досягнення.

Створювати і розвивати відкриті канали комунікації для всіх учасників проекту, де вони можуть обмінюватися ідеями, питаннями та пропозиціями. Забезпечте легкий доступ до інформації про проект, включаючи плани, розклади, бюджети та інші ключові документи. Це може бути через спільний онлайн-ресурс або електронну систему управління проектами. Деякі організації роблять свої дані щодо проектів доступними для громадськості або внутрішніх співробітників через спеціально розроблені інструменти або портали.

Хоча в обліковій діяльності проектів можуть виникати виклики, але правильний підхід та використання нових можливостей можуть створити перспективи для ефективного управління проектами і підвищення якості обліку.

Список використаних джерел:

1. Dewey, J. (1900, 1902/1990). *The School and Society; and, The Child and the Curriculum: Centennial Publications of the University of Chicago Press.* 252 p.

2. Gardner H. To Open Minds (1989) Chinese Clues to the Dilemma of American Education . New York: Basic Books. URL:<https://archive.org/details/toopenminds00howa/page/n3/mode/2up>
3. Qulifications Frameworks in the European Higher Education Area URL: <http://www.ond.vlaanderen.be/hogeronderwijs/bologna/qf/qf.asp>.
4. Simon, H. A. (1947). Administrative behavior; a study of decision-making processes in administrative organization. Macmillan. URL: https://www.researchgate.net/publication/341371173_Herbert_A_Simon
5. Simon, H. A. (1957) Models of Man, Social and Rational: Mathematical Essays on Rational Human Behavior in a Social Setting New York; Chapman & Hall, London, 1957. 287 p
6. Storrs G. Bible Examiner (1843). Second Advent Library: Volume 8 J. V. Himes URL: <https://play.google.com/books/reader?id=IwUZAAAAYAAJ&pg>
7. Weinert F.E. (2001). Concept of competence: A conceptual clarification. / In: Rychen, D.S. & Salganik, L. H. (Eds.). Definition and selection key competencies. Gottingen: Hogrefe & Huber URL: <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.111.1152&rep=rep1&type=pdf>
8. Баловсяк Н. В. Формування інформаційної компетентності майбутнього економіста в процесі професійної підготовки : дис. ... канд. пед. наук : спец. 13.00.04 / Надія Василівна Баловсяк. К., 2006. 334 с.
9. Безручук С. Необхідність, проблеми і шляхи формування критичного мислення студентів університету при викладанні облікових дисциплін. *Вісник Житомирського державного технологічного університету*. Серія: Економічні науки. № 2 (56). Ч. 1. Житомир: ЖДТУ, 2011. С. 22-24.

10. Бенько М. Інформаційні системи і технології в бухгалтерському обліку : монографія; Міністерство освіти і науки України, Київський національний торговельно-економічний університет. Київ : [КНТЕУ], 2010. 335 с.
11. Бережна Л. Проектна культура як основний спосіб реалізації інноваційної педагогічної діяльності. URL: <http://tme.uio.edu.ua/docs/3/10beripa.pdf>.
12. Васильєва Л. М. Готовність викладачів вищих навчальних закладів до освоєння та застосування освітніх інновацій. Матеріали VII Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції 27-28 жовтня 2016 р.: В 2 т. Том 2. Дніпропетровськ: Видавничо-поліграфічний центр «Гарант СВ», 2016. С. 131-133.
13. Волиняк Г., Вейкрута Л. Адаптивні зміни підготовки фахівців з обліку та оподаткування в умовах digital економіки. The VI International Scientific and Practical Conference «Modern ways of solving the problems of science in the world», February 13-15, 2023. Warsaw, Poland. С. 67-73
14. Герлянд Т. М. Проектні технології навчання у професійній освіті: сутність та змістовне наповнення. *Теорія і методика професійної освіти*. 2016. № 2 (10). URL: http://tmpo.ivet-a.science/images/Vol_10/16_tmpo_10_gerliand.pdf.
15. Гладких Т. Шляхи покращення підготовки конкурентоспроможних фахівців з обліку і аудиту. Проблеми управління навчальним процесом при підготовці фахівців напряму «Облік і аудит» : збірник тез доповідей Міжнародної навчально-методичної конференції (10-11 грудня 2009 р.) / ДВНЗ «Українська академія банківської справи Національного банку України». Суми: ДВНЗ «УАБС НБУ», 2010. С. 18-22.
16. Горобець С. М. Практика використання комп'ютерно орієнтованих технологій навчання при підготовці економістів. *Формування стратегії розвитку регіонального*

- АПК: матеріали Шостої міжфакультетської науково-практичної конференції молодих вчених, Житомир, 14 травня 2010 р. Житомир: Вид-во Житомирський національний агроекологічний університет, 2010. С. 210-212.
17. Горобець С. М. Теоретичні засади проблеми формування професійної компетентності майбутнього фахівця-економіста. *Вісник Житомирського державного університету імені Івана Франка*. 2007. Вип. 31. – С. 106-109
 18. Горобець С. М. Теоретичні моделі компетенцій майбутніх економістів. *Вісник Житомирського державного університету імені Івана Франка*. – 2005. Вип. 25. С. 156-158.
 19. Гриньова В. М. Про співвідношення понять «професіоналізм», «професійна культура», «професійна компетентність», «професійна підготовка». *Педагогіка та психологія*. 2014. Вип. 45. С. 74-84.
 20. Дмитренко Т.А. Професійно-орієнтовані технології навчання: [монографія] / Дмитренко Т. А. – М.: «Прометей», 2003. – 327 С. 20.
 21. Долбнєва Д. В. Використання інтерактивних методів навчання в процесі підготовки фахівців з обліку та аудиту у ВНЗ України. *Науковий вісник НЛТУ України*. 2014. Вип. 24.1. С. 389-398
 22. Дубініна М. В. Інноваційні підходи до підготовки фахівців з обліку і аудиту у Миколаївському НАУ. *Нові технології навчання : науково-методичний збірник* / Інститут інноваційних технологій і змісту освіти МОН України. К., 2015. Вип.87. С. 57-60.
 23. Єрмаков І. Проектний підхід у школі життєвої компетентності URL: <http://osvita.ua/school/method/technol/1412/>
 24. Жихор Е.Б. Сучасні підходи до викладання бухгалтерського обліку. К.: ХДЕУ, 2009. 306 с. 9. Ковальчук Г.О. Активізація навчання в економічній освіті. К.: КНЕУ, 1999. – 198 с.

25. Іванченко Є. А. Інтегративна компетентність майбутнього економіста як системоутворювальний чинник системи інтегративної професійної підготовки майбутніх економістів. *Проблеми сучасної педагогічної освіти*. Сер.: Педагогіка і психологія: зб. статей. Ялта: РВВ КГУ, 2010. Вип. 24. Ч. 2. С. 46-55.
26. Компетентнісний підхід у сучасній освіті: світовий досвід та українські перспективи / за заг. ред. О. В. Овчарук. – К.: К.І.С., 2004. – 112 с.
27. Мохненко А. С. Використання інноваційних технологій у підготовці майбутніх фахівців з бухгалтерського обліку. Матеріали міжнародної науково-практичної конференції «Розвиток соціально-економічних систем в геоeкономічному просторі: теорія, методологія, організація обліку та оподаткування», 11-12 травня 2017 року. Т. : ФОП Паляниця В.А., 2017. С. 174-177. (Секція 3. Сучасний стан та перспективи розвитку системи оподаткування в умовах інституційних змін національної економіки).
28. Національна рамка кваліфікацій: затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 23 листопада 2011 р. № 1341 URL: <http://zakon4.rada.gov.ua.s45.ru.wbprx.com/laws/show/1341-2011-p>.
29. Покатаєв М. (2023) Неочевидна очевидність, або погляд на управління контрактами. *Контролінг і управління*. №4(54). С. 28-32
30. Скрипник М. І. Інноваційна підготовка фахівців з обліку та аудиту в умовах використання сучасних інформаційних технологій. *Вісник Київського національного університету технологій та дизайну*. 2014. Тематичний випуск: Ефективність організаційно-економічного механізму інноваційного розвитку вищої освіти України : матеріали IV Міжнародної науково-практичної конференції, м. Київ, 3 жовтня 2014 року. Київ : КНУТД, 2014. С. 262-267.

31. Формування інформаційно-комунікаційних компетентностей у контексті євроінтеграційних процесів створення інформаційного освітнього простору; за заг. ред. Бикова В. Ю., Овчарук О. В.; НАПН України, Інститут інформ. технол. і засобів недостатня мотивація навч. К. : Атака, 2014. 212 с.
32. Чижевська Л. В. Бухгалтерський облік як професійна діяльність: теорія, організація, прогноз розвитку: Монографія. – Житомир: ЖДТУ, 2007. – 528 с.
33. Шевченко В. Зміст і структура інформаційно-аналітичної компетентності майбутніх фахівців з обліку та оподаткування. *Bulletin of Alfred Nobel University Series Pedagogy and Psychology* 1(19): С.130-136
34. Шигун, М. М. Професійна бухгалтерська освіта і кваліфікація : європейські орієнтири. *Облік, оподаткування і контроль : теорія та методологія* : зб. матеріалів міжнар. наук.-практ. інтернет-конф. [м. Тернопіль, 30 черв. 2017 р.] / редкол. : Bartosiewicz Sławomir, Henning Dräger, Korzeb Zbigniew [та ін.]. Тернопіль : ТНЕУ, 2017. С. 335-337.

РОЗДІЛ 4. РОЛЬ КРОС-КУЛЬТУРНИХ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ У ФОРМУВАННІ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ВИПУСКНИКІВ ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ НА СУЧАСНОМУ РИНКУ ПРАЦІ

4.1 Навички міжкультурного спілкування у загальній системі навичок та умінь випускників

У сучасному все більш взаємопов'язаному та глобалізованому світі здатність орієнтуватися та ефективно взаємодіяти з людьми з різного культурного середовища стала критично важливим набором навичок для професіоналів у різних галузях. Заглиблюючись у складність міжкультурної взаємодії та її наслідки для професійної діяльності, дане дослідження має на меті підкреслити важливість інтеграції програм розвитку міжкультурних компетентностей в навчальні програми.

Глобалізація змінила спосіб ведення бізнесу, спілкування та співпраці в світовому масштабі. Прогрес у технологіях, транспорті та зв'язку усунув географічні бар'єри, сприяючи обміну товарами, послугами та ідеями через кордони. Як наслідок, люди та організації все більше піддаються впливу різноманітних культурних норм, цінностей і практик. У цьому контексті міжкультурна компетентність стає одним із провідних чинників успіху на глобальному ринку.

Міжкультурна компетентність охоплює знання, навички та ставлення, необхідні для ефективної взаємодії та спілкування з людьми з різного культурного середовища [11]. Це передбачає здатність розуміти, поважати та адаптуватися до культурних

відмінностей, зберігаючи при цьому власну культурну ідентичність [10]. Центральним для міжкультурної компетентності є визнання того, що культурне розмаїття впливає на сприйняття, поведінку та стилі спілкування, що вимагає тонкого підходу до міжкультурної взаємодії [31].

Важливість міжкультурної компетентності впливає з її актуальності в різних сферах, включаючи бізнес, дипломатію, освіту та охорону здоров'я. У бізнес-контексті міжкультурна компетентність є важливою для сприяння успішному міжнародному партнерству, полегшенню переговорів і навігації складних транскордонних транзакцій [6]. Крім того, це сприяє створенню інклюзивного робочого середовища, яке цінує різноманітність і сприяє інноваціям [13].

Культурне розмаїття створює як можливості, так і виклики для окремих осіб та організацій, що працюють на глобальних ринках. З одного боку, культурне розмаїття підживлює творчість, покращує здатність вирішувати проблеми та сприяє ширшому погляду на бізнес-проблеми. З іншого боку, культурні непорозуміння, неправильне тлумачення та конфлікти можуть підірвати довіру, перешкодити співпраці та перешкодити досягненню результатів бізнесу [20]. Таким чином, розвиток міжкультурної компетентності має важливе значення для пом'якшення культурних бар'єрів і використання культурного розмаїття як стратегічної переваги [32].

Коли випускники стають робочою силою, вони повинні володіти не лише технічними знаннями, але й надійним набором навичок спілкування, включаючи навички міжкультурної комунікації, які разом здатні підвищити їх конкурентоздатність як на національному, так і глобальному ринках праці. Роботодавці все більше віддають перевагу кандидатам, які демонструють культурну гнучкість, здатність до адаптації та чутливість у взаємодії з колегами, клієнтами та зацікавленими сторонами [29]. Навички крос-культурного

спілкування є частиною більш широкої групи, – передаваних (transferable) або м'яких (soft) професійних навичок.

Передаванні професійні навички стосуються комбінації компетенцій і атрибутів, які дозволяють людям процвітати на конкурентному ринку. На відміну від технічних навичок, які є специфічними для певної професії чи галузі, орієнтовані на ринок професійні навички можна передавати в різних областях і їх високо цінують роботодавці [14]. Ці навички охоплюють широкий спектр здібностей, включаючи спілкування, роботу в команді, вирішення проблем, адаптивність, лідерство та емоційний інтелект [18].

М'які професійні навички відіграють ключову роль у формуванні траєкторії успіху випускників з кількох причин:

1. Розширені можливості працевлаштування: на сучасному ринку праці, що швидко розвивається, роботодавці шукають кандидатів, які володіють не лише технічними знаннями, але й різноманітними навичками спілкування. Згідно з опитуванням, проведеним американською Національною асоціацією коледжів і роботодавців (NACE), комунікативні навички, командна робота та здатність вирішувати проблеми є одними з найкращих якостей, які роботодавці шукають у кандидатах на роботу (NACE, 2024). Таким чином, розвиток м'яких професійних навичок покращує можливості працевлаштування студентів і конкурентоспроможність на конкурентних ринках праці.

2. Адаптація до галузевих тенденцій: передаванні професійні навички дозволяють людям адаптуватися до змін і нових тенденцій у відповідних галузях. У сучасну цифрову епоху, наприклад, технологічний прогрес змінює ландшафт різних професій. Випускники, які володіють сильними навичками вирішення проблем і адаптації, краще підготовлені для того, щоб орієнтуватися в технологічних збоях і використовувати нові можливості.

3. Успіх у міжкультурному середовищі. Оскільки бізнес розширюється по всьому світу, уміння ефективно працювати в

міжкультурному середовищі стає все більш важливим. Такі навички, як культурна чутливість, комунікація та співпраця, є важливими для побудови успішних стосунків із клієнтами, колегами та зацікавленими сторонами з різних культур [32]. Випускники, які ними володіють, мають кращі можливості для досягнення успіху на міжнародних ринках і в мультикультурних умовах роботи.

4. Лідерство та інновації: м'які професійні навички сприяють розвитку лідерських здібностей та інновацій серед випускників. Ефективне лідерство вимагає здатності надихати та мотивувати інших, передавати своє бачення та стимулювати зміни в організаціях [9]. Крім того, інновації процвітають у середовищах, де людей заохочують мислити творчо, кидати виклик статус-кво та співпрацювати між дисциплінами. Розвиваючи лідерські та інноваційні навички, випускники можуть стимулювати організаційне зростання та успіх.

5. Довгостроковий успіх у кар'єрі: крім забезпечення позицій початкового рівня, передаванні професійні навички є важливими для довгострокового успіху в кар'єрі та просуванні. Згідно з дослідженням Всесвітнього економічного форуму, основні навички, необхідні для майбутньої роботи, включають вміння розв'язувати складні проблеми, критичне мислення, креативність, емоційний інтелект і когнітивну гнучкість (WEF, 2020). Випускники, які розвивають ці навички на ранньому етапі своєї кар'єри, краще підготовлені до того, щоб орієнтуватися в складнощах сучасного робочого середовища та використовувати можливості для професійного зростання та розвитку.

Таким чином, завдяки інтеграції програм розвитку міжкультурних компетентностей в навчальні програми навчальні заклади можуть краще озброїти студентів навичками, необхідними для досягнення успіху в сучасній глобалізованій економіці.

4.2. Підходи до розуміння міжкультурної компетентності

Міжкультурна компетентність, також відома як крос-культурна компетентність, міжнародна компетентність або культурний інтелект, – це багатогранна конструкція, яка охоплює знання, навички, ставлення та поведінку, необхідні для ефективної взаємодії та спілкування з людьми з різного культурного середовища [11].

У сучасному взаємопов'язаному та глобалізованому світі міжкультурна компетентність стала критично важливою для людей, які працюють у різноманітних середовищах.

Міжкультурну компетентність можна концептуалізувати як здатність орієнтуватися та адаптуватися до культурних відмінностей, одночасно ефективно спілкуючись з людьми з різного походження [11]. Це передбачає не лише набуття культурних знань, але й розвиток міжкультурних навичок і ставлень, які сприяють успішній міжкультурній взаємодії [15]. Міжкультурна компетентність виходить за межі простої терпимості чи усвідомлення культурних відмінностей; вона охоплює глибоке розуміння та оцінку різноманітних культурних перспектив, цінностей і стилів спілкування [24].

Вона складається з кількох взаємопов'язаних компонентів, кожен з яких сприяє здатності людини ефективно взаємодіяти в міжкультурному контексті (Рис. 4.1). Ці компоненти включають:

1. **Культурна обізнаність:** Культурна обізнаність передбачає визнання та розуміння власних культурних упереджень, припущень і цінностей, а також інших [31]. Це вимагає від людей розмірковувати про свою культурну ідентичність і про те, як вона впливає на їхнє сприйняття та поведінку під час міжкультурних зустрічей. Культурна обізнаність закладає основу для розвитку емпатії та чутливості до культурних відмінностей.

2. Культурні знання: Культурні знання стосуються розуміння культурних норм, звичаїв, традицій і соціальних практик різних культурних груп [24]. Він охоплює знання історії, релігії, мови, стилів спілкування та соціального етикету в різних культурах. Отримання культурних знань дозволяє індивідам інтерпретувати поведінку та моделі спілкування в рамках свого культурного контексту, тим самим сприяючи ефективній міжкультурній комунікації.

3. Культурна чутливість. Культурна чутливість передбачає налаштованість на культурні нюанси та тонкощі, які формують міжособистісні взаємодії [11]. Це передбачає визнання та повагу культурних відмінностей без оціночних суджень чи стереотипів. Культурно чутливі люди демонструють відкритість, цікавість і гнучкість у своїй взаємодії з людьми з різного походження, тим самим сприяючи взаєморозумінню та довірі.

4. Культурна адаптація. Культурна адаптація стосується здатності коригувати свою поведінку, стиль спілкування та мислення, щоб відповідати різним культурним контекстам [31]. Це передбачає подолання культурних бар'єрів і адаптацію до нових культурних норм і очікувань. Культурна адаптація вимагає від людей бути гнучкими, терпимими до двозначності та бажанням вчитися на міжкультурному досвіді.

5. Навички міжкультурного спілкування: навички міжкультурного спілкування охоплюють здатність ефективно передавати повідомлення, інтерпретувати значення та досягати спільного розуміння через культурні кордони [15]. Це передбачає вербальне та невербальне спілкування, активне слухання, емпатію та навички вирішення конфліктів у різноманітних культурних умовах. Розвиток навичок міжкультурного спілкування має важливе значення для побудови взаєморозуміння, вирішення непорозумінь і сприяння співпраці між культурами.

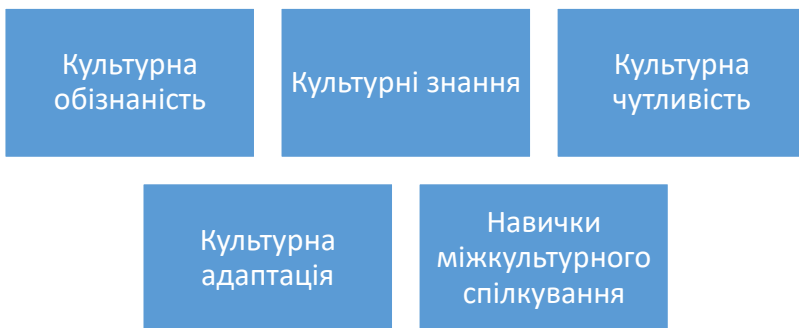


Рисунок 4.1 – Компоненти міжкультурної компетентності

Міжкультурна компетентність має першочергове значення в професійному контексті, особливо в професіях, орієнтованих на ринок, де люди взаємодіють з клієнтами, колегами та зацікавленими сторонами з різних культур. Ефективна міжкультурна компетентність покращує спілкування, роботу в команді, переговори та здатність приймати рішення в мультикультурному робочому середовищі [32]. Крім того, це сприяє створенню інклюзивних та культурно реагуючих організацій, які цінують різноманітність та сприяють інноваціям. Культивуючи міжкультурну компетентність, професіонали можуть отримати конкурентну перевагу на глобальних ринках, встановити значущі стосунки та керуватися складною культурною динамікою з впевненістю та чуйністю.

4.3. Удосконалення м'яких професійних навичок через набуття міжкультурної компетентності

Важливість формування крос-культурної компетентності випускників перш за все пояснюється необхідністю побудови ефективного міжкультурного діалогу, направленого на розуміння відмінностей ділових культур різних країн, оскільки

на сучасному взаємопов'язаному глобальному ринку компанії все більше взаємодіють з окремими особами та організаціями різного культурного походження. Хоча це відкриває захоплюючі можливості для розвитку та співпраці, це також створює проблеми, пов'язані з культурними відмінностями. У цьому підрозділі ми розглянемо приклади, що ілюструють вплив культурних відмінностей на різні аспекти ділової взаємодії.

1. Стилi спілкування. Культурні відмінності в стилях спілкування можуть значно вплинути на ділову взаємодію. Наприклад, у деяких культурах, таких як Японська, спілкування має тенденцію бути непрямим і значною мірою покладається на невербальні сигнали та неявні значення [21]. Це може стати проблемою для людей із культур, які цінують безпосереднє спілкування, наприклад, Сполучених Штатів. Неправильне тлумачення непрямого спілкування може призвести до непорозумінь, затримок у прийнятті рішень і перешкоджати співпраці в міжкультурних бізнес-середовищах [28].

Так, японська компанія, яка веде переговори про ділову угоду з американським партнером, може сприймати прямий і наполегливий стиль спілкування американських учасників переговорів як конфронтаційний або агресивний. І навпаки, американська команда може розглядати непряме спілкування японської команди та наголос на гармонії як ухиляння або брак прозорості. Ці відмінності в стилях спілкування можуть призвести до непорозумінь і перешкодити процесу переговорів.

2. Процеси прийняття рішень. Культурні відмінності в процесах прийняття рішень можуть впливати на швидкість, досягнення консенсусу та структури влади в організаціях. У деяких культурах, таких як Німеччина, прийняття рішень має тенденцію бути ієрархічним, з централізованою владою на вершині організаційної ієрархії [23]. І навпаки, у таких культурах, як Швеція чи Нідерланди, прийняття рішень більш децентралізоване, з наголосом на досягненні консенсусу та прийнятті рішень за участю більшості [23].

Уявімо, що багатонаціональна команда, до складу якої входять представники Німеччини, Швеції та Сполучених Штатів, має завдання прийняти важливе бізнес-рішення. Німецькі члени можуть очікувати чітких вказівок від вищого керівництва та віддавати пріоритет ефективності та ієрархії в процесі прийняття рішень. Навпаки, шведські та американські члени можуть віддати перевагу більш широкому підходу, прагнучі консенсусу та внеску всіх членів команди. Ці різні підходи до прийняття рішень можуть призвести до суперечок і затримок у досягненні рішення.

3. Стратегії ведення переговорів. Культурні відмінності в стратегіях ведення переговорів можуть суттєво вплинути на результат ділових переговорів. У деяких культурах, таких як Китай, переговори розглядаються як процес побудови стосунків, де довіра та взаєморозуміння є важливими для успішних результатів [19]. І навпаки, у таких культурах, як Сполучені Штати, переговори, як правило, є більш транзакційними, з наголосом на досягненні конкретних результатів і поступок [20].

В результаті, китайська компанія, яка веде переговори про угоду про партнерство з американською фірмою, може віддавати пріоритет побудові відносин і зміцненню довіри протягом усього процесу переговорів. Вони можуть брати участь у широкому спілкуванні та світській розмові перед обговоренням ділових питань, прагнучі встановити міцний особистий зв'язок зі своїми американськими колегами. Однак американська команда може сприймати ці початкові взаємодії як тривалі та невідповідні для процесу переговорів, що призведе до непорозуміння і розчарування з обох сторін.

4. Баланс між роботою та особистим життям. Культурні відмінності у ставленні до балансу між роботою та особистим життям можуть вплинути на очікування працівників та організаційну практику. У деяких культурах, таких як Японська,

наголошується на відданості роботі та тривалому перебуванні у офісі [35]. Навпаки, такі культури, як Швеція, надають пріоритет балансу між роботою та особистим життям.

Уявімо, що транснаціональна корпорація з офісами в Японії та Швеції впроваджує нову політику, яка дозволяє співробітникам працювати віддалено. Хоча шведські працівники вітають гнучкість і вважають її позитивним кроком на шляху досягнення балансу між роботою та особистим життям, японські працівники можуть відчувати стрес, бо для них важливо продовжувати працювати в офісі, щоб продемонструвати відданість своїй роботі. Ця невідповідність у ставленні до балансу між роботою та особистим життям може призвести до культурної напруги та труднощів у ефективній реалізації нової політики.

5. Діловий етикет. Культурні відмінності в діловому етикеті, як-от привітання, дрес-код і практика дарування подарунків, можуть вплинути на професійні стосунки та ділову взаємодію. Наприклад, у Японії обмін візитними картками (мейсі) є важливою частиною знайомства, свого роду професійним ритуалом, та означає повагу та професіоналізм [27]. А у діловій культурі Сполучених Штатів їм надається менше значення.

Наприклад, американський керівник, який відвідує ділову зустріч у Японії і не дотримується належного протоколу для обміну візитними картками, може ненавмисно образити своїх японських колег і зашкодити процесу налагодження стосунків. І навпаки, японський керівник, який відвідує зустріч у Сполучених Штатах, може відчувати себе некомфортно через неформальний дрес-код і відсутність церемоній навколо обміну візитними картками, що призводить до відчуття роз'єднаності та тривоги.

Найбільш відомими науковими підходами до класифікації країн за типами ділових культур вважаються класифікації Г. Хофстеде, Р. Льюїса, Тромпенаарса та Р. Гестеланда.

Пропонуємо розглянути особливості Української ділової культури, використовуючи виміри, запропоновані у вище згаданих парадигмах, зокрема Р. Льюїса та Г. Хофстеде, щоб зрозуміти її положення на культурній мапі Європи.

Модель класифікації культур за Р. Льюїсом

1. Стиль спілкування: Стиль спілкування в Україні демонструє риси мультиактивної та реактивної культур. Українці цінують міжособистісні зв'язки та можуть надавати перевагу побудові стосунків у спілкуванні, що відображає тенденції до мультиактивності. У той же час існує схильність до непрямого спілкування для збереження гармонії та уникнення конфронтації, узгодження з реактивними характеристиками.

Отже, випускники, які бажають працювати в Україні або з українськими колегами, повинні розвинути різноманітні комунікативні навички, які охоплюють як прямі, так і непрямі стилі спілкування. Їм слід надавати пріоритет побудові стосунків і сприянню міжособистісним зв'язкам.

2. Ставлення до часу: українське ставлення до часу є дещо гнучким, повторюючи наголос багатоактивних культур на спонтанності та адаптивності. Однак існує також певний ступінь дотримання розкладу та пунктуальності, особливо в професійних умовах, що відображає лінійно-активний вплив.

Таким чином, важливо навчитися поєднувати гнучкість з пунктуальністю та управління часом, щоб ефективно орієнтуватися в українському професійному середовищі.

3. Побудова стосунків: стосунки високо цінуються в українській культурі, з великим наголосом на довірі, лояльності та взаємній повазі. Українці надають перевагу побудові довгострокових стосунків, заснованих на особистих зв'язках і спільному досвіді, подібних мультиактивним культурам. Крім того, існує перевага непрямого спілкування для підтримки гармонії у стосунках, що нагадує реактивні культурні тенденції.

Найкраща стратегія – надавати пріоритет зміцненню довіри, демонстрації надійності та вкладенню часу в розвиток

міцних міжособистісних зв'язків з українськими колегами та клієнтами.

Концепція культурних вимірів Г. Хофстеде:

1. Індекс дистанції влади (PDI) відображає ступінь, до якого менш впливові члени організацій та установ приймають і очікують нерівного розподілу влади. Україна має відносно високий показник PDI, що вказує на ієрархічне суспільство, де влада централізована і влада поважається. Порівняно з багатьма західноєвропейськими країнами з нижчими показниками PDI, такими як Швеція чи Нідерланди, Україна, як правило, має більш формальну та ієрархічну організаційну структуру, де повноваження щодо прийняття рішень зосереджені нагорі.

2. Вимір «Індивідуалізм проти колективізму» вимірює ступінь пріоритетності особистих інтересів над колективними цілями. Україна демонструє ознаки колективізму, підкреслюючи міцні родинні зв'язки, групову лояльність і взаємну підтримку. Це відображено в згуртованих спільнотах і важливості соціальних стосунків як в особистому, так і в професійному контексті. Проте, порівняно з деякими іншими східноєвропейськими країнами, такими як Польща чи Угорщина, Україна може мати дещо вищу схильність до індивідуалізму, особливо серед молодих поколінь, на які впливають тенденції глобалізації та урбанізації.

3. Вимір маскулінності проти жіночності (MAS) відображає розподіл ролей між статями в суспільстві. Україна, як правило, має помірковану маскулінну культуру, де все ще переважають традиційні гендерні ролі, а також наголошується на самовпевненості, амбіціях і матеріальному успіху. Проте, порівняно з країнами з вищими показниками MAS, такими як Німеччина чи Австрія, Україна може демонструвати дещо більшу гнучкість у гендерних ролях і більшу цінність якостей, які традиційно асоціюються з жіночністю, таких як турбота та співпраця.

4. Індекс уникнення невизначеності (UAI) вимірює ступінь терпимості суспільства до двозначності та невизначеності. Україна має відносно високий бал UAI, що свідчить про перевагу структурованого середовища, чітких правил і встановлених процедур. Це видно з обережного підходу українців до ризику та переваги стабільності та передбачуваності як в особистій, так і в професійній сферах. Проте, порівняно з країнами з вищими показниками UAI, такими як Греція чи Португалія, Україна може продемонструвати дещо нижчий рівень уникнення невизначеності, особливо серед молодих поколінь, які сприймають зміни та інновації.

5. Параметр Довгострокова орієнтація проти Короткострокової нормативної орієнтації (LTO) оцінює ступінь цінності суспільства довгострокових цілей і наполегливості порівняно з короткостроковим задоволенням і дотриманням нормативів. Україна, як правило, має відносно короткострокову орієнтацію, надаючи пріоритет негайним результатам і відповідності соціальним нормам. Це відображається у фокусі на короткостроковому плануванні та важливості, яку надають традиціям, ритуалам і соціальним нормам у формуванні поведінки. Проте, порівняно з країнами з вищими показниками LTO, такими як Китай чи Японія, Україна може продемонструвати дещо більшу гнучкість і адаптивність до мінливих обставин.

6. Параметр «Поблажливість проти стриманості» (IND) відображає ступінь, до якого суспільство дозволяє задовольняти основні людські бажання, пов'язані з насолодою життям і розвагою. Україна тяжіє до поблажливості, цінуючи задоволення, дозвілля та самовираження. Це помітно у яскравому культурному житті, жвавих громадських зборах і святкових урочистостях. Проте, порівняно з країнами з вищими показниками IND, такими як Іспанія чи Італія, Україна все ще може демонструвати певний ступінь стриманості, зокрема у дотриманні соціальних норм і традицій.

Підсумовуючи все вище зазначене, можемо дійти висновку, що Україна займає унікальне місце на карті культурних відмінностей в ЄС, характеризує поєднанням східноєвропейських і західних впливів. Її культурні риси, позиціонують її як помірно мультиактивну країну з відносно високою дистанцією влади, колективістськими цінностями, помірною маскулінністю, великим уникненням невизначеності, короткостроковою орієнтацією та тенденцією бути більш поблажливими ніж стриманими.

Знання про особливості ділових культур інших країн є важливою частиною крос-культурної компетентності. У сучасній глобалізованій економіці більшість професій вимагають від професіоналів володіння різноманітним набором навичок, щоб ефективно орієнтуватися у складнощах мультикультурного бізнес-середовища.

Міжкультурна компетентність відіграє важливу роль у вдосконаленні цих орієнтованих на ринок професійних навичок, дозволяючи людям використовувати глобальні можливості.

1. Навички спілкування. Ефективне спілкування є основою успіху у професіях, де люди взаємодіють з клієнтами, колегами та зацікавленими сторонами з різних культур. Міжкультурна компетентність покращує навички спілкування, дозволяючи людям орієнтуватися в культурних відмінностях у стилях спілкування, нормах і очікуваннях [20]. Наприклад, люди, які володіють міжкультурною компетенцією, краще підготовлені для того, щоб виробити свій підхід до спілкування і скористатися перевагами культурно різноманітної аудиторії, таким чином сприяючи чіткішому розумінню та побудові міцніших стосунків [32].

Наприклад, менеджер з маркетингу, відповідальний за запуск нового продукту на багатьох міжнародних ринках, повинен спілкуватися з місцевими командами, дистриб'юторами та клієнтами з різного культурного

середовища. Міжкультурна компетентність дозволяє менеджеру адаптувати свою комунікаційну стратегію, таку як коригування мови, тону та повідомлень, щоб вона відповідала культурним уподобанням і цінностям кожного цільового ринку, що зрештою призводить до більш ефективних маркетингових кампаній і збільшення присутності компанії на ринку.

2. Навички побудови стосунків. Побудова та підтримка стосунків має важливе значення у професіях, де успіх часто залежить від довіри, взаєморозуміння та співпраці з клієнтами, партнерами та зацікавленими сторонами. Міжкультурна компетентність покращує навички побудови стосунків шляхом виховання емпатії, культурної чутливості та розуміння культурних норм і цінностей [3]. Люди з міжкультурною компетентністю краще встановлюють стосунки, зміцнюють довіру та орієнтуються в міжособистісній динаміці в різноманітних культурних контекстах, тим самим зміцнюючи професійні стосунки та полегшуючи співпрацю.

Наприклад, торговий представник, який працює на міжнародному ринку, повинен розвивати стосунки з клієнтами з різних культурних середовищ. Міжкультурна компетентність дозволяє йому розуміти та поважати культурні норми та стилі спілкування кожного клієнта, що призводить до більш автентичної та значущої взаємодії. Демонструючи культурну чутливість і адаптуючи свій підхід до вподобань кожного клієнта, представник зміцнює довіру та надійність, зрештою підвищуючи ефективність продажів і задоволеність клієнтів.

3. Навички ведення переговорів і вирішення конфліктів. Переговори та вирішення конфліктів є невід'ємною частиною сучасних організаційних культур, де професіонали повинні орієнтуватися в складних бізнес-операціях, вирішувати суперечки та забезпечувати взаємовигідні угоди. Міжкультурна компетентність покращує навички ведення переговорів і вирішення конфліктів, дозволяючи людям розуміти та орієнтуватися в культурних відмінностях у стилях переговорів,

процесах прийняття рішень і стратегіях вирішення конфліктів. Особи, які володіють міжкультурною компетентністю, краще підготовлені для адаптації свого підходу до переговорів, зміцнення довіри та пошуку творчих рішень, які відповідають інтересам і проблемам усіх залучених сторін.

Якщо керівник проекту, який очолює багатонаціональну команду, стикається з конфліктом між членами команди з різним культурним середовищем, міжкультурна компетентність дозволяє йому визначити основну культурну динаміку, яка сприяє конфлікту, наприклад, відмінності в стилях спілкування або ставленні до ієрархії. Спираючись на свою міжкультурну компетенцію, менеджер сприяє відкритому діалогу, заохочує сприйняття перспективи та виступає посередником у вирішенні питань, які поважають культурні цінності та вподобання всіх членів команди, тим самим сприяючи співпраці та згуртованості всередині команди.

4. Адаптивність і гнучкість. Сучасні умови вимагають від працівників здатності адаптуватися та гнучко реагувати на мінливу динаміку ринку, нові тенденції та різноманітне бізнес-середовище. Міжкультурна компетентність покращує здатність до адаптації та гнучкості, озброюючи людей навичками та мисленням, необхідними для навігації в незнайомих культурних контекстах, сприйняття неоднозначності та навчання з міжкультурного досвіду [31]. Люди з міжкультурною компетентністю більш відкриті до нових ідей, перспектив і способів роботи, що дозволяє їм процвітати в динамічному та багатокультурному середовищі [32].

Уявімо, що підприємець, який розширює свій бізнес на новий міжнародний ринок, стикається з непередбаченими проблемами та культурними нюансами. В такому випадку міжкультурна компетентність дозволяє підприємцю адаптувати свою бізнес-стратегію, маркетинговий підхід і тактику залучення клієнтів відповідно до культурних уподобань і очікувань цільового ринку. Враховуючи культурне

розмаїття та залишаючись гнучким у своєму підході, підприємець успішно подолає складнощі нового ринку та досягне сталого зростання та успіху.

5. Лідерські та управлінські навички. Міжкультурна компетентність покращує лідерські та управлінські навички, дозволяючи людям керувати різноманітними командами, орієнтуватися в культурних відмінностях і сприяти інклюзивному та спільному робочому середовищу [9] Лідери з міжкультурною компетентністю краще спроможні використовувати сильні сторони та перспективи культурно різноманітних членів команди, ефективно передавати бачення та цілі та адаптувати свій підхід до лідерства відповідно до культурної динаміки команди [6].

Наприклад, транснаціональна корпорація призначає нового генерального директора, який має міжкультурну компетенцію, що дозволяє йому розуміти й цінувати культурні нюанси та бізнес-практики кожного ринку. Відповідно, генеральний директор розвиває стиль лідерства, який цінує різноманітність, заохочує залучення та співпрацю між територіально розділеними командами. Таким чином він стимулює інновації, зміцнює згуртованість команди, що у майбутньому дозволить досягти успіху на глобальних ринках.

Таким чином, випускники, які розвивають міжкультурну компетентність, краще підготовлені для досягнення успіху на сучасному глобалізованому ринку, де різноманітність, культурна чутливість і міжкультурна співпраця є важливими для успіху.

4.4. Розвиток міжкультурної компетентності

Міжкультурна компетентність охоплює різні навички та здібності, включаючи здатність пов'язувати власну культуру з іншими, використовувати різні стратегії для взаємодії з людьми з різних культур, служити культурним посередником між

власною культурою та іншими, ефективно керувати міжкультурними непорозуміннями та конфліктами та долати стереотипні ситуації (міжкультурні, н.д.). Мультикультуралізм – це принцип етнонаціональної, освітньої та культурної політики, який визнає та підтримує право громадян на збереження, розвиток і захист своїх культурних особливостей законними засобами. Це узгоджується із Законом України «Про освіту», який визначає культурну компетентність як динамічну комбінацію знань, навичок, способів мислення, цінностей та інших особистих якостей, які дозволяють особам успішно соціалізуватися та брати участь у професійній та/або подальшій освітній діяльності.

На формування міжкультурної компетентності можуть впливати різні чинники, зокрема комунікативні навички, знання, поведінка. Комунікативні навички, такі як спостереження, міжкультурний діалог, емпатія, гнучкість і толерантність до інших, а також знання, отримані в результаті вивчення культур, особистий досвід і спостереження, відіграють вирішальну роль у формуванні міжкультурної компетентності. Крім того, позитивна взаємодія з інститутами громадянського суспільства та повага до міжкультурних відмінностей можуть підвищити міжкультурну компетентність особи. На інституційному рівні розвиток міжкультурної компетентності потребує спеціальної освітньої філософії та політики, що передбачає освітню реформу, інституційний розвиток, спеціалізовану підготовку викладачів та постійний професійний розвиток. Потреба в міжкультурній освіті зумовлена соціальними змінами, що характеризуються глобалізацією, збільшенням мобільності та міграцією, що призводить до появи нових груп меншин поряд із існуючими .

В останні десятиліття міжкультурна освіта стала помітною темою в освітньому дискурсі, що призвело до того, що міжнародні організації, такі як ООН, ЮНЕСКО та Рада Європи,

пропонують політику сприяння культурному розвитку та міжкультурній компетентності. Ці інституції виступають за розвиток суспільства на основі прав людини, демократії та верховенства права, які є керівними принципами міжкультурної освіти. У міжнародних документах підкреслюється роль полікультурної освіти та виховання у сприянні культурному розвитку та міжкультурній компетентності. Наприклад, Європейська культурна конвенція 1954 року підтвердила «спільну культурну спадщину» континенту та необхідність міжкультурного навчання. Подібним чином Декларація Генеральної Асамблеї ООН про сприяння серед молоді ідеалів миру, взаємної поваги та розуміння між народами підкреслює важливість виховання таких ідеалів, як мир, гуманізм, свобода та міжнародна солідарність серед молоді.

Деякі українські дослідники також підкреслюють позитивний вплив інтеграції культурного розмаїття в університетські навчальні програми та позанавчальні заходи з етнічних і релігійних питань, створення конструктивної академічної атмосфери та підвищення рівня залучення студентів до діяльності університету та студентських організацій [5].

Таким чином, формування міжкультурної компетентності вимагає багатогранного підходу, який охоплює індивідуальні навички, знання та поведінку, а також інституційну політику та практику. Сприяючи розумінню, повазі та вдячності до різноманітних культур, суспільства можуть виховувати людей, які здатні ефективно орієнтуватися в міжкультурній взаємодії та робити внесок у більш гармонійну та інклюзивну глобальну спільноту.

Виходячи із вище сказаного, основною метою набуття міжкультурної комунікативної компетентності є: керування процесом взаємодії; правильне розуміння цього процесу; отримання нових знань про культуру в ході конкретних

міжкультурних спілкувань, тобто вивчення іншої культури через взаємодію з нею.

За умови досягнення цих цілей майбутні фахівці володітимуть цілим рядом навичок, зокрема: правильно сприйматимуть та розумітимуть різні культурні цінності; будуть спроможними сприймати різні культурні явища та представників інших культур з точки зору співчуття; змінюватимуть своє ставлення до «чужої» культури відповідно до збільшення досвіду міжкультурного спілкування; будуть здатні змінювати своє власне розуміння «чужої» культури; вмітимуть отримувати нові знання про «чужу» культуру з метою кращого розуміння своєї власної національної культури; аналізуватимуть та систематизуватимуть факти культурного життя; синтезуватимуть та узагальнюватимуть свій власний досвід у міжкультурному спілкуванні [3].

Серед підходів до розвитку міжкультурної компетентності, які набули найбільшого розповсюдження серед вищих навчальних закладів, слід відмітити експериментальне навчання, програми культурного занурення, опанування мови та міжкультурне навчання, тренінги та семінари із культурної чутливості та рефлексивні практики (Рис. 4.2).



Рисунок 4.2 – Стратегії розвитку крос-культурної компетентності

Програми міжкультурної освіти та навчання відіграють вирішальну роль у розвитку міжкультурної компетентності серед випускників. Ці програми надають студентам можливість дізнатися про різні культури, дослідити культурні аспекти та розвинути навички міжкультурного спілкування [15]. Беручи участь у таких заходах, як досвід культурного занурення, рольові вправи та тематичні дослідження, студенти отримують практичне уявлення про культурну динаміку та розробляють стратегії для ефективної навігації міжкультурними взаємодіями.

Приклад: Університет пропонує семестрову програму навчання за кордоном, за якою студенти живуть і навчаються в іншій країні. Під час перебування студенти занурюються в місцеву культуру, беруть участь у мовних заняттях і беруть участь у культурному обміні з місцевими жителями. Завдяки цьому досвіду студенти глибше розуміють культурні відмінності та вдосконалюють свої навички міжкультурного спілкування.

Експериментальне навчання та міжкультурний вплив також є ефективними способами розвитку міжкультурної компетентності серед випускників. Стажування, волонтерські можливості та міжнародні програми обміну надають студентам безпосередній досвід у різноманітних культурних контекстах [29]. Працюючи або займаючись волонтерською діяльністю в мультикультурному середовищі, студенти мають можливість спілкуватися з людьми з різного культурного середовища, спостерігати культурну динаміку та вчитися відповідно адаптувати свою поведінку та стиль спілкування.

Приклад: студент бізнес-класу бере участь у літній програмі стажування в багатонаціональній корпорації. Під час стажування він працює в міжфункціональних командах з колегами з різних країн і професій. Через щоденну взаємодію, командні зустрічі та спільні проекти студент вчиться

орієнтуватися в культурних відмінностях, ефективно спілкуватися між культурами та будувати стосунки з колегами з різного походження.

Тренінги з культурної чутливості та семінари надають студентам практичні навички та стратегії навігації міжкультурними взаємодіями в професійних умовах. Ці тренінги можуть бути зосереджені на таких темах, як культурна обізнаність, стилі спілкування, культурні норми та стратегії вирішення конфліктів. Беручи участь в інтерактивних семінарах, тематичних дослідженнях і симуляціях, студенти розвивають культурну емпатію, вчать розпізнавати власні культурні упередження та отримують інструменти для встановлення стосунків і довіри між культурами.

Приклад: бізнес-школа організує серію семінарів з питань культури для випускників, які готуються до роботи. Під час цих семінарів майбутні випускники беруть участь у рольових іграх, культурному моделюванні та групових дискусіях, щоб досліджувати культурні відмінності та практикувати навички міжкультурного спілкування. Завдяки цим інтерактивним заняттям студенти отримують уявлення про власні культурні припущення та вчать підходити до міжкультурних взаємодій з відвертістю та повагою.

Програми вивчення мови та культурного занурення є цінними для розвитку міжкультурної компетентності серед випускників. Вивчення іноземної мови не тільки сприяє спілкуванню з носіями інших мов, але й дає змогу зрозуміти культурні цінності, норми та перспективи [16]. Програми культурного занурення, такі як проживання в родині або навчання за кордоном, пропонують студентам можливість зануритися в іноземну культуру, поспілкуватися з носіями мови та отримати власний досвід культурної адаптації та інтеграції.

Приклад: мовний факультет в університеті пропонує інтенсивні мовні курси в поєднанні з програмами культурного

занурення. Студенти записуються на мовні курси, які відповідають їхньому рівню знань, і беруть участь у культурних заходах, екскурсіях і проживають у місцевих сім'ях. Завдяки щоденному спілкуванню, мовній практиці та культурному досвіду студенти розвивають лінгвістичні знання та культурну обізнаність, підвищуючи свою міжкультурну компетентність.

Рефлексивна практика та міжкультурний діалог є важливими компонентами розвитку міжкультурної компетентності серед випускників. Заохочення студентів до роздумів про свій культурний досвід, цінності та припущення сприяє розвитку самосвідомості та критичного мислення. Міжкультурний діалог, будь то через обговорення в класі, групові проекти чи онлайн-форуми, надає студентам можливість ділитися поглядами, обмінюватися ідеями та вчитися на культурному фоні та досвіді один одного.

Приклад: Ініціатива з різноманітності та інклюзії в бізнес-школі включає рефлексивну практику та міжкультурний діалог у свою навчальну програму. Студенти беруть участь у групових обговореннях, вправах із ведення журналу та сесіях зворотного зв'язку, щоб обміркувати свою культурну ідентичність, упередження та досвід. Завдяки відкритому та шанобливому діалогу студенти розширюють свої перспективи, кидають виклик стереотипам і розвивають емпатію та розуміння людей з різним культурним середовищем.

Отже, розвиток міжкультурної компетентності серед випускників вимагає багатогранного підходу, який поєднує освіту, навчання на досвіді, тренінги та рефлексивну практику. Впроваджуючи такі стратегії, як міжкультурні освітні програми, можливості навчання на основі досвіду, тренінги культурної чутливості, програми опанування мови та рефлексивні практики, викладачі та установи можуть розширити можливості студентів для досягнення успіху в сучасному полікультурному бізнес-середовищі.

4.5. Підходи до інтеграції та оцінювання міжкультурної компетентності в навчальних програмах

Інтеграція оцінювання міжкультурної компетенції в освітні програми є важливою для підготовки випускників до пошуку першого місця роботи.

Пропонуємо розглянути існуючі рекомендації щодо включення оцінки міжкультурної компетентності в освітні програми, спираючись на висновки з наявної літератури та практичного досвіду.

1. Впровадження оцінювання на рівні навчальної програми: шляхом включення завдань оцінювання, пов'язаних із міжкультурною компетентністю, у кілька курсів, студенти мають можливість неодноразово застосувати та продемонструвати свої міжкультурні знання, навички та ставлення в різноманітних контекстах. Цей підхід сприяє інтеграції розвитку міжкультурної компетентності в ширший освітній досвід, сприяючи цілісному навчанню та набуттю навичок.

Наприклад, для програми із управління бізнесом завдання з оцінки міжкультурної компетенції можуть бути включені в такі курси, як міжнародний маркетинг, управління глобальним ланцюгом постачання та міжкультурні переговори. Завдання можуть включати аналіз ситуацій, групові проекти та рольові вправи, які вимагають від студентів орієнтуватися в міжкультурних викликах і застосовувати теоретичні концепції в практичному контексті.

2. Включення можливостей експериментального навчання до навчальних планів через участь у програмах навчання за кордоном, стажуваннях та проектах сервісного навчання, які сприяють реальному зануренню в різноманітні культурні середовища.

Експериментальне навчання сприяє розвитку міжкультурної компетентності, дозволяючи учням

безпосередньо спілкуватися з людьми з різного культурного середовища, протистояти культурним відмінностям і відповідно адаптувати свою поведінку та стратегії спілкування. Цей захоплюючий досвід надає студентам безцінні можливості застосувати та вдосконалити свої міжкультурні навички в автентичному контексті.

Наприклад, мовний факультет може співпрацювати з міжнародними установами-партнерами, щоб пропонувати програми навчання за кордоном, які занурюють студентів у мову, культуру та суспільство цільового регіону. Під час перебування за кордоном студенти беруть участь у мовних курсах, культурних заходах та ініціативах із залучення громади, отримуючи безпосереднє знайомство з культурним розмаїттям і відточуючи свої навички міжкультурного спілкування.

3. Впровадження рефлексивних практик у програму через застосування щоденників, вправ на самооцінку та групових дискусій, щоб заохотити студентів критично оцінювати свій міжкультурний досвід і результати навчання.

Рефлексія відіграє ключову роль у розвитку міжкультурної компетенції, спонукаючи студентів досліджувати свої припущення, упередження та культурні зустрічі, а також визначати сфери розвитку та вдосконалення. Займаючись структурованою рефлексією, студенти поглиблюють своє розуміння культурної динаміки, підвищують свою самосвідомість і розвивають мислення постійного навчання та адаптації.

4. Інтеграція міжкультурних навчальних модулів або семінарів в навчальну програму, щоб надати студентам практичні стратегії та навички для ефективної навігації міжкультурної взаємодії [16].

Міжкультурні навчальні модулі пропонують структуроване керівництво та підтримку для студентів у розвитку міжкультурної компетентності шляхом розгляду таких

ключових сфер, як культурна обізнаність, спілкування, вирішення конфліктів та культурна адаптація. Ці інтерактивні сесії озброюють студентів основними інструментами та рамками для розуміння та взаємодії з культурним розмаїттям у професійному контексті.

Наприклад, програма управління персоналом може включати серію міжкультурних навчальних семінарів, призначених для підготовки студентів до роботи в мультикультурних командах і різноманітних організаційних середовищах. Темі семінару можуть включати культурні аспекти, стратегії міжкультурної комунікації, методи вирішення конфліктів і принципи міжкультурного лідерства.

5. Співпраця з галузевими партнерами, роботодавцями та міжкультурними експертами, щоб розробити та реалізувати ініціативи з оцінки культурної компетентності, які відповідають потребам і очікуванням галузі [16].

Залучення зацікавлених сторін і практиків до розробки оцінки міжкультурної компетентності забезпечує відповідність, застосовність і автентичність в освітніх програмах. Запрошуючи професіоналів, які працюють у ринково-орієнтованих галузях, викладачі можуть адаптувати завдання та критерії оцінювання, щоб вони відображали реальні потреби та підготували студентів до викликів, з якими вони зіткнуться у своїй майбутній кар'єрі.

Наприклад, галузеві партнери можуть пропонувати уявлення про конкретні міжкультурні навички та компетенції, які цінуються в їхніх відповідних секторах, інформувати про зусилля з розробки навчального плану та брати участь у заходах з оцінювання студентів, таких як імітаційні співбесіди та конкурси кейсів.

Таким чином, впроваджуючи завдання оцінювання на рівні навчальної програми, включаючи можливості навчання на досвіді, впроваджуючи рефлексивні практики, інтегруючи

міжкультурні навчальні модулі та залучаючи зацікавлених сторін і практиків, навчальні заклади можуть сприяти розвитку міжкультурної компетентності та готувати учнів до викликів і можливостей дедалі все більше взаємопов'язаного світу.

Список використаних джерел:

1. Бухарестская декларация этических ценностей и принципов высшего образования в Европе. URL: https://www.tyuiu.ru/media/files/2012/02_24/bukharestskaja-deklaratsija.doc.
2. Декларация о распространении среди молодежи идеалов мира, взаимного уважения и взаимопонимания между народами. URL: un.by/ru/documents/humrights/bsm.
3. Забіяка І., Лобанова С. Міжкультурна комунікативна компетентність майбутніх фахівців технічного та гуманітарного профілю у контексті глобалізації освітнього простору: Інноватика у вихованні: зб. наук. пр. Вип. 11. Том 2 / упоряд. О. Б. Петренко; ред. кол.: Н. М. Коляда, Н. Б. Грицай, Т. С. Ціпан та ін. – Рівне : РДГУ, 2020. – 227с.
4. Закон України «Про освіту». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text>
5. Рашидов С. Ф. Виховання у студентської молоді цінностей громадянського суспільства: проблеми теоретичної концептуалізації. Луганськ, 2012. 347 с.
6. Adler, N. J. (1997). International dimensions of organizational behavior. Cengage Learning.
7. Amabile, T. M. (1996). Creativity in context: Update to "the social psychology of creativity". Westview Press.
8. Ang, S., Van Dyne, L., & Koh, C. (2007). Personality correlates of the four-factor model of cultural intelligence. *Group & Organization Management*, 32(1), 100-123.
9. Bass, B. M. (1985). Leadership and performance beyond expectations. Free Press.

10. Bennett, M. J. (1993). Towards ethnorelativism: A developmental model of intercultural sensitivity. In R. M. Paige (Ed.), *Education for the intercultural experience* (pp. 21-71). Intercultural Press.
11. Brislin, R. W. (1986). The wording and translation of research instruments. In W. J. Lonner & J. W. Berry (Eds.), *Field methods in cross-cultural research* (pp. 137-164). Sage Publications.
12. Chui, M., Manyika, J., & Bughin, J. (2012). *The social economy: Unlocking value and productivity through social technologies*. McKinsey Global Institute.
13. Cox, T. (1994). *Cultural diversity in organizations: Theory, research, and practice*. Berrett-Koehler Publishers.
14. D'Sa, N., Scales, P., & Gebru, E. (2018). *Developmental Approach to Work Readiness for Youth: Focus on Transferable Skills*. , 207-221. https://doi.org/10.1007/978-3-319-96592-5_11.
15. Deardorff, D. K. (2006). Identification and assessment of intercultural competence as a student outcome of internationalization. *Journal of Studies in International Education*, 10(3), 241-266.
16. Fantini, A. E. (2015). Exploring and assessing intercultural competence. *Multilingual Matters*.
17. Gelfand, Michele & Brett, Jeanne & Gunia, Brian & Imai, Lynn & Huang, Tsai-Jung & Hsu, Bi-Fen. (2013). *Toward a Culture-by-Context Perspective on Negotiation: Negotiating Teams in the United States and Taiwan*. *The Journal of applied psychology*. 98. 10.1037/a0031908..
18. Goleman, D. (1995). *Emotional intelligence*. Bantam Books.
19. Graham, J. L., & Lam, N. (2003). The Chinese negotiation. *Harvard Business Review*, 81(10), 82-91.
20. Gudykunst, W. B., & Kim, Y. Y. (2003). *Communicating with strangers: An approach to intercultural communication*. McGraw-Hill.
21. Hall, E. T. (1976). *Beyond culture*. Anchor Books.

22. Hofstede Insights. (n.d.). Country comparison. Retrieved from <https://www.hofstede-insights.com/country-comparison/>
23. Hofstede, G. (2001). *Culture's consequences: Comparing values, behaviors, institutions, and organizations across nations*. Sage Publications.
24. *Intercultural Communication: A Reader, Thirteenth Edition* Larry A. Samovar, Richard E. Porter, Edwin R. McDaniel Publisher/Executive Editor: Lyn Uhl Executive Editor: Monica Eckman Assistant Editor: Rebekah Matthews
25. Kolodiy A. American doctrine of multiculturalism and ehtnonational development of Ukraine. *Agora*. 2008. Vol. 6: Ukraine and USA: co-operation in the sphere of politics, economy, culture and science. PP. 5-14. URL: access mode <http://politicalstudies.com/?p=578>
26. Lewis, R. D. (2006). *When cultures collide: Leading across cultures* (3rd ed.). Nicholas Brealey Publishing.
27. Matsumoto, D., & Hwang, H. C. (2013). Culture and emotion: The integration of biological and cultural contributions. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 44(1), 111-118.
28. Matsumoto, D., & Juang, L. (2004). *Culture and psychology: People around the world*. Wadsworth Publishing.
29. Mendenhall, M., & Oddou, G. (1985). The dimensions of expatriate acculturation: A review. *Academy of Management Review*, 10(1), 39-47.
30. National Association of Colleges and Employers (NACE). (2024). *Job outlook 2024: Employer perspectives on recruiting college graduates*. Retrieved from <https://www.nacweb.org/Login.aspx?Return=https://www.nacweb.org/mynace/job-outlook/>
31. Searle, W., & Ward, C. (1990). The prediction of psychological and sociocultural adjustment during cross-cultural transitions. *International Journal of Intercultural Relations*, 14(4), 449-464.

32. Thomas, D. C., & Inkson, K. (2004). *Cultural intelligence: People skills for global business*. Berrett-Koehler Publishers.
33. Ting-Toomey, S., & Chung, L. C. (2012). *Understanding intercultural communication*. Oxford University Press.
34. World Economic Forum (WEF). (2020). *The future of jobs report 2020*. Retrieved from <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2020>
35. Yamamoto, Kat & Lloyd, Robert. (2019). *Ethical considerations of Japanese business culture*

ВИСНОВКИ

Дослідження проблематики зайнятості молоді в країнах ЄС виявило, що ця тема є надзвичайно актуальною та багатогранною, охоплюючи різні аспекти, від економічних до соціальних. Аналізуючи сучасні наукові дослідження, було визначено основні тенденції та виклики, з якими стикається молодь на ринку праці.

Політика ЄС щодо сталого працевлаштування молоді включає численні стратегії та ініціативи, спрямовані на підтримку молодих людей у пошуку роботи, здобутті освіти та професійного досвіду. Зокрема, такі програми, як «Молодіжна гарантія», ініціатива «Молодіжні можливості» та інші, демонструють ефективність у зниженні рівня безробіття та підвищенні кваліфікації молоді.

Аналізуючи дані про безробіття серед молоді в країнах ЄС, було виявлено, що рівень безробіття серед молоді суттєво відрізняється в різних країнах та регіонах. Це підкреслює важливість цілеспрямованих політичних заходів та ініціатив, спрямованих на вирішення специфічних проблем кожної країни. Крім того, впровадження політики навчання впродовж життя та мобільності молоді є важливими елементами, які сприяють зниженню безробіття та підвищенню конкурентоспроможності молодих фахівців.

Рекомендації щодо адаптації та впровадження ефективних стратегій зайнятості молоді в Україні базуються на аналізі успішних практик країн ЄС. Зокрема, важливо впроваджувати комплексні програми, що поєднують стратегії пропозиції (такі як професійне навчання та освіта) зі стратегіями попиту (включаючи субсидії для роботодавців та ініціативи щодо створення робочих місць). Інвестиції в програми професійної

підготовки та освіти, заохочення підприємництва та забезпечення доступу до інформації про можливості працевлаштування є ключовими заходами для підвищення рівня зайнятості молоді.

Досвід країн ЄС підкреслює значення державного втручання в системи ринку праці та важливість співпраці між державними установами, роботодавцями, навчальними закладами та організаціями громадянського суспільства. Впровадження ефективних систем моніторингу та оцінки програм зайнятості молоді дозволить постійно вдосконалювати ці програми та адаптувати їх до змінних умов ринку праці.

Таким чином, адаптація успішних європейських практик до українських реалій та впровадження їх у практику управління може значно покращити ситуацію з працевлаштуванням молоді в Україні, сприяти економічному зростанню та соціальному розвитку. Це особливо важливо в контексті післявоєнного відновлення України, де підвищення рівня зайнятості молоді має стати одним з пріоритетних завдань.

Наукове видання

**СЕРПЕНІНОВА Юлія Сергіївна,
ЗАМОРА Оксана Михайлівна,
ВИННИЧЕНКО Наталія Володимирівна,
ЩЕРБИНА Тетяна Володимирівна**

**ПІДВИЩЕННЯ
ПРАЦЕВЛАШТОВАНOSTI
ВИПУСКНИКІВ ЗА ДОПОМОГОЮ
НАЙКРАЩОГО ДОСВІДУ ЄС**

Монографія

За редакцією авторів

Підп. до друку 10.06.2024. Формат 60x84/16.
Друк офсетний. Ум. друк. арк. 8,14. Обл.-вид. арк. 5,92.
Тираж 300 пр. Вид. № 8.

Видавець:

ВВП «Мрія», 40000, м. Суми, вул. Кузнечна, 2.
Тел.: 22-13-23, 679-215.

Свідоцтво суб'єкта видавничої справи:
серія ДК, № 6803 від 12.06.2019 р.

Виготовлювач:

ТОВ «Видавничий дім «Ельдорадо».
40000, м. Суми, пров. Академічний, 6.
Тел./факс: (0542) 22-34-37.



ISBN 978-966-473-356-1



9 789664 733561