

УДК 378:04:66

DOI: [https://doi.org/10.33272/2522-9729-2025-1\(220\)-31-35](https://doi.org/10.33272/2522-9729-2025-1(220)-31-35)



ПОПОВА ОЛЕНА ВОЛОДИМИРІВНА,

докторка педагогічних наук, професорка,

професорка кафедри освітології та інноваційної педагогіки,

Харківський національний педагогічний університет імені Г. С. Сковороди, м. Харків, Україна

Olena Popova,

Doctor of Pedagogical Sciences, Professor,

Professor at the Department of Educational Science and Innovative Pedagogy,

H. S. Skovoroda Kharkiv National Pedagogical University, Kharkiv, Ukraine

E-mail: tubayeva07@gmail.com

ORCID iD: <https://orcid.org/0000-0003-1611-5956>

ПРОФЕСІЙНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ ЯК ЧИННИК ФОРМУВАННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ НА РИНКУ ПРАЦІ

А Запропоновано розглянути професійну компетентність майбутнього фахівця, хіміко-технологічних спеціальностей зокрема, як чинник його конкурентоспроможності на ринку праці. На підставі аналізу наукових досліджень з'ясовано, що причиною дисбалансу між попитом ринку праці на відповідні освітньо-кваліфікаційні потреби та якістю підготовки випускників закладів вищої освіти відсутність державного механізму моніторингу ринків праці та освіти з метою забезпечення достовірності оцінок розвитку обох систем. Розглянуто бажані для фахівців м'які навички (soft skills), що доповнюють їх суто професійні навички, що допомагають фахівцю результативно виконувати роботу, успішно будувати майбутню кар'єру, і яким надають перевагу роботодавці (відповідальність, уважність, тактовність, навички роботи в команді, комунікабельність, стресостійкість, орієнтація на результат, аналітичні здібності, самоорганізація та багатозадачність, гнучкість, мобільність, дисциплінованість, справедливість, оптимістичність, адаптивність, дружелюбність, ввічливість, порядність). Доведено, що подальшими пріоритетними вимогами роботодавців щодо складника професійної компетентності майбутніх фахівців можуть стати такі soft skills, як наявність емоційного інтелекту та здібностей до співпраці, наявність гнучкості та інклюзивності. Визначено, що на цю тенденцію впливатиме у подальшому освіта протягом життя та її освітній продукт – «надсучасний» студент. Визначено перспективами подальших досліджень – формування професійної компетентності фахівців хіміко-технологічних спеціальностей в умовах неперервної освіти.

Ключові слова: професійна компетентність; професійна підготовка; конкурентоспроможність; роботодавці; ринок праці; хіміко-технологічні спеціальності

PROFESSIONAL COMPETENCE AS A FACTOR IN SHAPING THE COMPETITIVENESS OF FUTURE CHEMICAL TECHNOLOGISTS IN THE LABOR MARKET

С It is proposed to consider the professional competence of the future specialist, particularly in chemical and technological specialties, as a factor in their competitiveness in the labor market. Based on the analysis of scientific studies, it was found that the primary cause of the imbalance between the labor market demand for appropriate educational qualifications and the quality of training of graduates from higher education institutions is the lack of a state mechanism for monitoring the labor and education markets to ensure reliable assessments of the development of both systems. Soft skills desirable for specialists are identified, complementing their purely professional skills and helping them perform work efficiently, successfully build future careers, and meet employer preferences. These skills include responsibility, attentiveness, tact, teamwork skills, sociability, stress resistance, result orientation, analytical abilities, self-organization and multitasking, flexibility, mobility, discipline, fairness, optimism, adaptability, friendliness, politeness, and decency. It has been proven that employers increasingly prioritize soft skills as a component of the professional competence of future specialists. Key priorities include emotional intelligence, the ability to cooperate, the presence of flexibility and inclusiveness. It was determined that lifelong education and its educational product – a "state-of-the-art" student – will influence this trend in the future. The prospects for further research have been determined: the formation of professional competence among specialists in chemical and technological specialties under the conditions of continuous education.

Keywords: professional competence; professional training; competitiveness; employers; labor market; chemical and technological specialties

Актуальність проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими практичними завданнями.

У Стратегічній піраміді розвитку вищої освіти в Україні на 2022–2032 роки з метою усунення розриву між системою вищої освіти та ринком праці, дисбалансом попиту і пропозиції з інноваційних спеціальностей, відсутності механізмів зворотного зв'язку між роботодавцями і закладами вищої

освіти і задоволення потреб економіки у кваліфікованих фахівцях пропонується вирішити такі завдання:

1) формування системи моніторингу попиту і пропозиції на фахівців з вищою освітою на ринку праці;

2) формування пріоритетів підготовки фахівців з вищою освітою, зокрема ІТ спеціальностей, на основі моніторингу ринку праці;

3) забезпечення першого робочого місця випускників, які здобули вищу освіту за рахунок бюджетних коштів [16].

Одним із шляхів забезпечення якості освіти та зменшення розриву між теоретичною та практичною підготовкою здобувачів вищої освіти є тісна співпраця університету і роботодавців, яка сприяє високій якості підготовки фахівців [14], хіміко-технологічних спеціальностей зокрема, відтак, і формуванню їх професійної компетентності, що має велике значення у конкурентоспроможності майбутніх фахівців на вітчизняному і європейському ринках праці.

Аналіз попередніх досліджень і публікацій. Питання взаємодії суспільства, освіти та бізнесу піднімають у своїх наукових роботах такі автори, як-от: Ю. Баглюк [1], З. Бараник [2], В. Батаєва [16], О. Бірюкова [3], В. Борисов [5], І. Гевко [5], С. Госн [7], О. Жейнова [12], Ю. Кикош [2], В. Ляпунова [12], К. Михайлова [16], І. Нечитайло [16], Л. Рутян [18], В. Строгий [3], Н. Чернуха [18], Л. Чурсіна [20], О. Чуйко [19] та ін.

Виділення невришених раніше частин загальної проблеми, яким присвячується означена стаття. Не зважаючи на широкий спектр досліджень із питань взаємодії роботодавців і закладів вищої освіти, недостатньо дослідженою залишається вплив професійної компетентності майбутнього фахівця, хіміко-технологічних спеціальностей, зокрема, на його конкурентоспроможність на ринку праці.

Мета статті: розглянути професійну компетентність майбутнього фахівця як чинник його конкурентоспроможності на ринку праці.

Викладення основного матеріалу з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. Сучасні вимоги до освіти зумовлюють необхідність змін у системі професійної підготовки майбутніх фахівців, компетентних і конкурентоспроможних на ринку праці. Актуалізується партнерська взаємодія та співпраця з роботодавцями [18, с. 73], яка розпочинається зі спільного розроблення нормативної бази – стандартів вищої освіти, освітніх програм і навчальних планів. Роботодавці беруть участь у проведенні навчальних занять, організації й проведенні виробничих практик, консультуванні при виконанні кваліфікаційних робіт, у роботі екзаменаційних комісій при підсумковій атестації, організації курсів підвищення кваліфікації [15].

На переконання дослідниць В. Ляпунової, С. Жейнової, «одним із векторів удосконалення та поліпшення якості підготовки майбутніх фахівців є залучення зовнішніх і внутрішніх стейкхолдерів до участі у забезпеченні якості освітнього процесу та освітньої діяльності закладів вищої освіти» [12, с. 122].

У системі освіти відбуваються постійні інноваційні зміни, спрямовані «на формування професійної компетентності, компетенцій, професійно значущих якостей, відповідно до тенденцій вітчизняної, європейської і світової освіти» [18, с. 73]. Як відзначають науковці, «вища освіта ставить перед собою численні цілі, такі як підготовка студентів до активної громадянської позиції, до майбутньої кар'єри (розширення їхніх можливостей працевлаштування), підтримка їхнього особистісного розвитку, побудова широкої і розвиненої бази

знань і стимулювання досліджень та інновацій» [12, с. 123].

Проте О. Чуйко вказує на «очевидний дисбаланс між попитом ринку праці на відповідні освітньо-кваліфікаційні потреби та якістю підготовки випускників закладів вищої освіти, які цим потребам не відповідають» [19, с. 76]. А дослідники З. Бараник, Ю. Кикош, у свою чергу, визначають причини такого дисбалансу, а саме: «відсутність державного механізму моніторингу ринків праці та освіти з метою забезпечення достовірності оцінок розвитку обох систем, а звідси: невідповідність структури та обсягів випускників вищих навчальних закладів потребам економіки України та її економічній політиці; неможливість ринку освітніх послуг своєчасно реагувати на зміни попиту та пропозиції на ринку праці; велика тривалість процесу підготовки необхідних кадрів» [2, с. 2].

Найчастіше феномен професійної компетентності трактують як «сукупність психолого-професійних якостей, що зумовлюють самостійну та відповідальну діяльність професіонала, здатність ефективно виконувати професійні функції» [4, с. 7]. Предметну компетентність із хіміко-технологічних дисциплін розглядаємо як загальну здатність майбутнього фахівця адекватно діяти у реальних ситуаціях, ефективно вирішувати актуальні проблеми, які передбачають оперування такими поняттями, як-от: хімічний елемент, речовина, хімічне явище, хімічне виробництво, технології, технологічний процес [13, с. 85–86].

Проблеми формування професійних та особистісних компетентностей майбутніх фахівців, вибору для успішного працевлаштування та високого рівня конкурентоспроможності на ринку праці завжди були цікавими для науковців [11].

Роботодавці мають потребу у фахівцях, спроможних орієнтуватися в складних потоках даних, критично мислити та адаптуватися до цифрового ландшафту, що постійно змінюється. Вільне володіння цифровими технологіями є базовою вимогою. Першочерговою стала здатність орієнтуватися в онлайн-просторі, віртуально співпрацювати та використовувати технології для підвищення продуктивності праці. Поширення віддаленої роботи, прискорене глобальними подіями, такими як пандемія COVID-19, умови воєнного стану в Україні, змінило очікування роботодавців. Нині багато організацій запроваджують гнучкий графік роботи, а від працівників вимагають компетентності у використанні інструментів віддаленої співпраці, самодисципліни та ефективного тайм-менеджменту. Здатність підтримувати продуктивність під час самостійної роботи стала цінною навичкою, і роботодавці тепер мають потребу у фахівцях, які можуть легко переходити від офісного до віддаленого режиму роботи.

До складника професійної компетентності майбутнього фахівця входять не тільки суто професійні навички за обраним фахом, а й «м'які навички» (soft skills), що не притаманні конкретним професіям. Це особистісні якості, які допомагають фахівцю результативно виконувати роботу та успішно будувати майбутню кар'єру.

В описах вакансій роботодавці відзначають бажані soft skills:

– відповідальність: ключова навичка в умовах воєнного стану, у 80% усіх вакансій зазначається ця потреба. Бути відповідальним у роботі – це гарантувати виконання своїх професійних обов’язків, не зважаючи на своє місце перебування, повітряні тривоги, формат роботи чи навіть власний емоційний стан;

– уважність: у 70% вакансій зазначають потребу уважності, що означає вміння концентруватися та не припускати помилок у своїх професійних обов’язках;

– тактовність: входить у трійку найбажаніших soft skills, передбачає не лише просте дотримання правил поведінки, але й вміння розуміти ситуацію, події та не допускати можливих конфліктів;

– навички роботи в команді: важливість таких навичок зазначає кожний другий роботодавець, адже за здорових відносин і налагодженої взаємодії між співробітниками компанія може працювати незалежно від умов та формату роботи;

– комунікабельність: у 40% усіх вакансій зазначена якість є бажаною, свою комунікабельність фахівців виявляє через легкість входження у контакт з іншими людьми, для нього притаманні відкритість у взаємодії та стосунках;

– стресостійкість: якість, пов’язана з новими реаліями воєнного часу, у 35% вакансій роботодавцями ця навичка зазначається як бажана для майбутнього фахівця;

– орієнтація на результат: стабільна навичка у будь-яких реаліях, адже для роботодавця важливо, щоб його співробітники рухалися в одному напрямі, були зорієнтовані на результат та вели компанію до розвитку й процвітання;

– аналітичні здібності, самоорганізація та багатозадачність: їх зазначають у вакансіях 25% роботодавців; вміння аналізувати та критично оцінювати ситуацію, організувати свою роботу так, щоб не втратити продуктивність і виконувати поставлений план. Для роботодавців потрібні такі фахівці, які здатні в умовах непередбачуваності виконувати не тільки свої, а й додаткові завдання [21];

– гнучкість: вміння пристосовуватися, знаходити різні шляхи вирішення проблем і не зациклюватися на одному варіанті;

– мобільність: вияв активності індивіда, яка проявляється в готовності ініціювати зміни у професійному житті [8];

– дисциплінованість: важлива риса особистості, яка допомагає досягти успіху у професійній сфері, зберегти здоров’я та підтримати гармонійні відносини з оточуючими [9];

– справедливість: «виражає ставлення особи, групи осіб або суспільства до певних соціальних явищ або людських вчинків [14, с. 42];

– оптимістичність: якість, що уособлює «додатнє» ставлення до життя, кар’єри, бізнесу, служби чи роботи і, як правило, не існує без «віри у краще майбуття» та пов’язана з гумором, іронією, надією, емпатією [22];

– адаптивність: здатність залишатися відкритим до змін, справлятися зі стресом, не боятися невідомого і навіть бути готовим до кардинальної зміни кар’єрного шляху, якщо це необхідно [6].

Незмінними якостями залишаються дружелюбність, ввічливість, порядність [21].

Навчальні заклади, розробляючи і реалізуючи програми, повинні орієнтуватися на потреби роботодавців і студентів, створювати механізми, що дають змогу неперервно відстежувати зміни кон’юнктури ринку праці та вимог основних споживачів до якості освіти [12, с. 124].

Оскільки галузі розвиваються небаченими темпами, роботодавці все більше цінують людей, які демонструють прихильність до неперервного навчання та здатності до адаптації. Готовність підвищувати кваліфікацію та перекваліфіковуватися стала критично важливою вимогою. Роботодавці шукають фахівців, здатних випереджувати галузеві тенденції, освоювати нові технології та активно шукати можливості для професійного розвитку. Здатність швидко навчатися та адаптуватися до мінливих обставин є ключовим фактором, що визначає довгостроковий успіх фахівця [10].

У сучасних умовах для кожної людини вміння адаптуватися, набувати відповідних навичок і навчатися впродовж усього життя має вирішальне значення. Подальшими пріоритетними вимогами роботодавців щодо складника професійної компетентності майбутніх фахівців можуть стати такі soft skills, як-от: наявність емоційного інтелекту та здібностей до співпраці, наявність гнучкості та інклюзивності. У цьому контексті великого значення набуває освіта протягом життя, тобто «неперервна освіта», що «відображає сучасну тенденцію до самоосвіти впродовж усього періоду трудової діяльності працівника як невід’ємного складника його професійної компетентності. У навчальному процесі виникають нові тенденції – поява «надсучасних студентів», які стали студентами у віці понад 25 років [20, с. 238].

Ринок праці реагує на такі нововведення появою пропозицій про роботу саме для тих студентів, які бажають заробляти самостійно на оплату свого навчання: «вакансії студентам», «робота для студента на вихідні», «працевлаштування студентів денної форми навчання» [там само, с. 239].

Перед закладом вищої освіти постають питання: Як побудувати освітню траєкторію для таких «надсучасних» студентів? Наскільки це може просунути кар’єру випускника на професійному поприщі? Яким має бути тандем роботодавець + заклад вищої освіти? У чому має полягати актуальність вузівських знань? Як забезпечити гнучкість навчального процесу й оперативність новозмін? [23]; Які методи і сучасні технології стануть доцільними у формуванні їх професійної компетентності?

Усі ці питання можливо вирішити тільки у тісній співпраці закладу вищої освіти, роботодавця і майбутнього фахівця, «надсучасного» студента.

Результатом нашого дослідження є визначення ролі професійної компетентності як чинника формування конкурентоспроможності майбутніх фахівців на ринку праці.

Висновки з даного дослідження. На підставі проведеного дослідження сформульовано такі висновки: актуалізація партнерської взаємодії та співпраця закладів вищої освіти

з роботодавцями спрямована на подолання дисбалансу між попитом ринку праці на відповідні освітньо-кваліфікаційні потреби та якістю підготовки випускників закладів вищої освіти. Можливості усунення такого дисбалансу сприятиме сформованість професійної компетентності майбутніх фахівців різних галузей, хіміко-технологічної зокрема, що

позитивно вплине на їх конкурентоспроможність на ринку праці.

Перспективи подальших досліджень є формування професійної компетентності фахівців хіміко-технологічних спеціальностей в умовах неперервної освіти.

Список використаних джерел

1. Баглюк Ю. Б. Взаємодія суспільства, освіти та бізнесу. URL: <http://www.slideshare.net/alegre380/ss-27877469>.
2. Бараник З. П., Кишкош Ю. В. Необхідність взаємодії ринку освітніх послуг та ринку праці в Україні. *Економічний вісник Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут»*. 2015. № 12. С. 115–120.
3. Бірюкова О. В., Строгий В. П. Взаємодія закладів вищої освіти зі стейкхолдерами як соціальне партнерство. *Академічні студії. Педагогіка*. 2023. Вип. 4. С. 93–99. URL: <https://doi.org/10.52726/as.pedagogy/2022.4.14>.
4. Вірна Ж. П., Мудрик А. Б. Особистісна вимогливість як чинник професійної компетентності (на матеріалі держслужбовців центрів зайнятості) : монографія. Луцьк : Вежа-Друк, 2014. 256 с.
5. Гевко І. В., Борисов В. В. Взаємодія стейкхолдерів із закладами вищої освіти в умовах оптимізації освітнього процесу. *Вісник Черкаського національного університету імені Богдана Хмельницького. Педагогічні науки*. 2020. № 3. URL: <https://ped-ejournal.cdu.edu.ua/article/view/3922>
6. Гнучкість і адаптивність: ключові навички для успіху. URL: <https://don.dcz.gov.ua/novyna/gnuchkist-i-adaptyvnist-klyuchovi-navychky-dlya-uspihu>.
7. Госн С. Управління взаємовідносинами зі стейкхолдерами на промисловому підприємстві : дис. ... д-ра філософії : 07 : 073 / Нац. техн. ун-т «Харків. політехн. ін-т». Харків, 2020. 212 с.
8. Дзвінчук Ю. В. Професійна мобільність як забезпечення успішної зміни професійної діяльності особистості. URL: <https://www.inforum.in.ua/conferences/15/21/128>.
9. Дисциплінованість як риса особистості. URL: <https://psychology.space/psypedia-post/dyscyplinovanist-yak-rysa-osobystosti/>.
10. Еволюція вимог роботодавців до працівників, адаптація до динамічного робочого середовища. URL: <https://stud-point.com/blog/evoliutsiia-vymoh-robotodavtsiv-do-pratsivnykiv-adaptatsiia-do-dynamichnoho-robochoho-seredovyshcha>
11. Лисиця Н., Ус М. Вимоги роботодавців до компетентностей випускників економічних спеціальностей. URL: <http://repository.hneu.edu.ua/bitstream/123456789/21925/1/%D0>.
12. Ляпунова В. А., Жейнова С. С. Вплив соціального партнерства зі стейкхолдерами на якість професійної підготовки майбутніх фахівців дошкільної освіти. *Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах*. 2021. № 75, т. 2. С. 122–126. URL: http://pedagogy-journal.kpu.zp.ua/archive/2021/75/part_2/25.pdf.
13. Мацюк Є. М. Формування творчої особистості при викладанні хімії за допомогою хімічного експерименту. *Тенденції і проблеми розвитку сучасної хімічної освіти* : зб. наук. праць I Всеукр. наук.-практ. конф., 23-24 травня 2019 року / за заг. ред. Л.Я. Мідак ; ДВНЗ «Прикарпатський нац. ун-т ім. В. Стефаника» ; Івано-Франківський обл. інст. післядипл. пед. освіти. Івано-Франківськ : Супрун В.П., 2019. С. 83–87.
14. Павлишин О.В., Васюта Ю.В. Справедливість як елемент ідеї права та її місце в системі правових цінностей. *Філософські та методологічні проблеми права*. 2020. № 2(20). С. 40–47. URL: <https://philosophy.naiuu.kiev.ua/index.php/philosophy/article/view/1320/1323>.
15. Партнерство роботодавців і університету сприяє високій якості підготовки фахівців. URL: <https://www.lvet.edu.ua/index.php/fakultety/fakultet-hromadskoho-rozvytku-ta-zdorovia/102-novyny/1072-partnerstvo-robotodavtsiv-i-universytetu-spryiaie-vysokii-iaako>
16. Соціальне партнерство в освіті: ключові маркери аналізу / Е. В. Астахова, Е. В. Батаєва, К. Г. Михайльова, І. С. Нечитайло ; Нар. укр. акад. Харків : Вид-во НУА, 2019. 84 с.
17. Стратегічна піраміда розвитку вищої освіти в Україні на 2022–2032 роки. URL: https://mon.gov.ua/static_objects/mon/sites/1/news/2022/04/15/VO.plan.2022-2032/Stratehichna.piramida-23.02.22.pdf.
18. Чернуха Н., Рутьян Л. Вектори професійної самореалізації сучасного фахівця. *Партнерство роботодавця та закладу вищої освіти: підготовка конкурентоспроможного фахівця у галузі соціальної роботи* : зб. тез, 28 жовтня 2020 року / за ред. О. В. Чуйко. Київ : КНУ імені Тараса Шевченка, 2020. С. 73–75.
19. Чуйко О. Університетська освіта і ринок праці: шляхи до узгодженості. *Партнерство роботодавця та закладу вищої освіти: підготовка конкурентоспроможного фахівця у галузі соціальної роботи* : зб. тез, 28 жовтня 2020 року / за ред. О. В. Чуйко. Київ : КНУ імені Тараса Шевченка, 2020. С. 75–80.
20. Чурсіна Л. В. Традиційний і нетрадиційний студент: що об'єднує і що роз'єднує. *Освіта дорослих в умовах невизначеності: залучення, мотивація, тенденції* : матеріали XX Міжнар. наук.-практ. конф., Харків, 11 лют. 2022 р. / Ін-т вищої освіти НАПН України, Харк. гуманіт. ун-т «Нар. укр. акад.» ; редкол.: К. В. Астахова (голов. ред.) та ін. Харків : Вид-во НУА, 2022. С. 238–240.
21. Як змінилися вимоги роботодавців до особистих якостей працівників під час війни? URL: <https://kid.dcz.gov.ua/novyna/yak-zminylysia-vymogy-robotodavciv-do-osobystyh-yakostey-pracivnykiv-pid-chas-viyny>.
22. Якість особистості. URL: <https://psychology.space/psypedia-post/yakosti-osobystosti/>.
23. Doray P., Murdoch J. Nouveaux étudiants, nouveaux parcours? La présence étudiante dans l'enseignement postsecondaire. *Présentation. Éducation et sociétés*. 2010. <https://doi.org/10.3917/es.026.0005>. URL: <https://www.cairn.info/revue-education-et-societes-2010-2-page-5.htm>.

References

1. Bahliuk, Yu. B. *Vzaiemodiia suspilstva, osvity ta biznesu [Interaction of society, education and business]*. Retrieved from <http://www.slideshare.net/alegre380/ss-27877469> [in Ukrainian].
2. Baranyk, Z. P., & Kykosh, Yu. V. (2015). Neobkhdnist vzaiemodii rynku osvitnikh posluh ta rynku pratsi v Ukraini [The need for interaction between the market of educational services and the labor market in Ukraine]. *Ekonomichnyi visnyk Natsionalnoho tekhnichnoho universytetu Ukrainy «Kyivskiy politekhnichnyi instytut» [Economic Bulletin of the National Technical University of Ukraine "Kyiv Polytechnic Institute"]*, 12, 115-120 [in Ukrainian].
3. Biriukova, O. V., & Strohyi, V. P. (2023). Vzaiemodiia zakladiv vyshchoi osvity zi steikholderamy yak cotsialne partnerstvo [Interaction of higher education institutions with stakeholders as a social partnership]. *Akademichni studii. Pedahohika [Academic studies. Pedagogy]*, 4, 93-99. Retrieved from <https://doi.org/10.52726/as.pedagogy/2022.4.14>. [in Ukrainian].
4. Virna, Zh. P., & Mudryk, A. B. (2014). *Osobystisna vymohlyvist yak chynnyk profesiinoi kompetentnosti (na materialy derzhsluzhbovtstv tseentriv zainiatosti)*
5. [Personal demandingness as a factor of professional competence (on the material of civil servants of employment centers)]: monohrafia. Lutsk: Vezha-Druk [in Ukrainian].
5. Hevko, I. V., & Borysov, V. V. (2020). Vzaiemodiia steikholderiv iz zakladamy vyshchoi osvity v umovakh optymizatsii osvitnoho protsesu [Interaction of stakeholders with institutions of higher education in conditions of optimization of the educational process]. *Visnyk Cherkaskoho natsionalnoho universytetu imeni Bohdana Khmelnytskoho. Pedahohichni nauky [Bulletin of the Cherkasy National University named after Bohdan Khmelnytskyi. Pedagogical sciences]*, 3. Retrieved from <https://ped-ejournal.cdu.edu.ua/article/view/3922> [in Ukrainian].
6. *Hnuchkist i adaptyvnist: kliuchovi navychky dlia uspihu [Flexibility and adaptability: key skills for success]*. Retrieved from <https://don.dcz.gov.ua/novyna/gnuchkist-i-adaptyvnist-klyuchovi-navychky-dlya-uspihu> [in Ukrainian].

7. Hosn, S. (2020). *Upravlinnia vzaiemovidnosynamy zi stejkkholderamy na promyslovomu pidpryemstvi [Management of relations with stakeholders at an industrial enterprise]*. (PhD diss.). Kharkiv [in Ukrainian].
8. Dzvinchuk, Yu. V. *Profesiina mobilnist yak zabezpechennia uspishnoi zminy profesiinoi diialnosti osobystosti [Professional mobility as a means of ensuring a successful change in the professional activity of an individual]*. Retrieved from <https://www.inforum.in.ua/conferences/15/21/128> [in Ukrainian].
9. *Dystyplinovanist yak rysa osobystosti [Discipline as a personality trait]*. Retrieved from <https://psychology.space/psypedia-post/dystyplinovanist-yak-rysa-osobystosti/> [in Ukrainian].
10. *Evoliutsiia vymoh robotodavtsiv do pratsivnykiv, adaptatsiia do dynamichnoho robochoho seredovyscha [Evolution of employers' requirements for employees, adaptation to a dynamic work environment]*. Retrieved from <https://stud-point.com/blog/evoliutsiia-vymoh-robotodavtsiv-do-pratsivnykiv-adaptatsiia-do-dynamichnoho-robochoho-seredovyscha> [in Ukrainian].
11. Lysytsia, N., & Us, M. *Vymohy robotodavtsiv do kompetentnosti vypusknnykh ekonomichnykh spetsialnistiv [Requirements of employers for the competencies of graduates of economic specialties]*. Retrieved from <http://repository.hneu.edu.ua/bitstream/123456789/21925/1/%D0> [in Ukrainian].
12. Liapunova, V. A., & Zheynova, S. S. (2021). *Vplyv sotsialnoho partnerstva zi steikkholderamy na yakist profesiinoi pidhotovky maibutnikh fakhivtsiv doshkilnoi osvity [The impact of social partnership with stakeholders on the quality of professional training of future preschool education specialists]. Pedagogika formuvannia tvorchoi osobystosti u vyschii i zahalnoosvitnii shkolakh [Pedagogy of creative personality formation in higher and secondary schools], 75, 2, 122-126.* Retrieved from http://pedagogy-journal.kpu.zp.ua/archive/2021/75/part_2/25.pdf [in Ukrainian].
13. Matsiuk, Ye. M. (2019). *Formuvannia tvorchoi osobystosti pry vykladanni khimii za dopomohoiu khimichnoho eksperymentu [Formation of a creative personality when teaching chemistry with the help of a chemical experiment]*. In L. Ia. Midak (Ed.), *Tendentsii i problemy rozvytku suchasnoi khimichnoi osvity [Trends and problems of the development of modern chemical education]: zbirnyk naukovykh prats I Vseukrainskoi naukovo-praktychnoi konferentsii* (pp. 83-87). Ivano-Frankivck: Suprun V.P. [in Ukrainian].
14. Pavlyshyn, O. V., & Vasiuta, Yu. V. (2020). *Spravedlyvist yak element idei prava ta yii mistse v systemi pravovykh tsinnosti [Justice as an element of the idea of law and its place in the system of legal values]. Filosofski ta metodolohichni problemy prava [Philosophical and methodological problems of law], 2 (20), 40-47.* Retrieved from <https://philosophy.naiau.kiev.ua/index.php/philosophy/article/view/1320/1323> [in Ukrainian].
15. *Partnerstvo robotodavtsiv i universytetu spryiaie vysokii yakosti pidhotovky fakhivtsiv [The partnership of employers and the university contributes to the high quality of specialist training]*. Retrieved from <https://www.lvvet.edu.ua/index.php/fakultety/fakultet-hromadskoho-rozvytku-ta-zdorovia/102-novyny/1072-partnerstvo-robotodavtsiv-i-universytetu-spryiaie-vysokii-iako> [in Ukrainian].
16. Astakhova, E. V., Bataieva, E. V., Mykhailova, K. H., & Nechytailo, I. S. (2019). *Sotsialne partnerstvo v osviti: kluchovi markery analizu [Social partnership in education: key markers of analysis]*. Kharkiv: Vyd-vo NUA [in Ukrainian].
17. *Stratehichna piramida rozvytku vyshchoi osvity v Ukraini na 2022 – 2032 roky [Strategic pyramid of higher education development in Ukraine for 2022–2032]*. Retrieved from <https://mon.gov.ua/static/objects/mon/sites/1/news/2022/04/15/VO.plan.2022-2032/Stratehichna.piramida-23.02.22.pdf> [in Ukrainian].
18. Chernukha, N., & Rutian, L. (2020). *Vektory profesiinoi samorealizatsii suchasnoho fakhivtsia [Vectors of professional self-realization of a modern specialist]*. In O. V. Chuiko (Ed.), *Partnerstvo robotodavtsia ta zakladu vyshchoi osvity: pidhotovka konkurentospromozhnoho fakhivtsia u haluzi sotsialnoi roboty [Partnership of the employer and the institution of higher education: training of a competitive specialist in the field of social work]: zbirnyk tez* (pp. 73-75). Kyiv: KNU imeni Tarasa Shevchenka [in Ukrainian].
19. Chuiko, O. (2020). *Universytetska osvita i rynek pratsi: shliakhy do uzgodzhennosti [University education and the labor market: ways to coherence]*. In O. V. Chuiko (Ed.), *Partnerstvo robotodavtsia ta zakladu vyshchoi osvity: pidhotovka konkurentospromozhnoho fakhivtsia u haluzi sotsialnoi roboty [Partnership of the employer and the institution of higher education: training of a competitive specialist in the field of social work]: zbirnyk tez* (pp. 75-80). Kyiv: KNU imeni Tarasa Shevchenka [in Ukrainian].
20. Chursina, L. V. (2022). *Tradytiini i netradytiini student: shcho obiednuie i shcho roziednuie [Traditional and non-traditional students: what unites and what divides]*. In K. V. Astakhova (Ed.), *Osvita doroslykh v umovakh nevyznachnosti: zaluchennia, motyvatsiia, tendentsii [Adult education in uncertain times: engagement, motivation, trends]: materialy XX Mizhnar. nauk.-prakt. konf.* (pp. 238-240). Kharkiv: Vyd-vo NUA [in Ukrainian].
21. *Yak zminylysia vymohy robotodavtsiv do osobystykh yakosti pratsivnykiv pid chas viiny? [How did employers' requirements for the personal qualities of employees change during the war?]*. Retrieved from <https://kid.dcz.gov.ua/novyna/yak-zminylysia-vymogy-robotodavtsiv-do-osobystykh-yakostey-pratsivnykiv-pid-chas-viiny> [in Ukrainian].
22. *Yakosti osobystosti [Personality qualities]*. Retrieved from <https://psychology.space/psypedia-post/yakosti-osobystosti/> [in Ukrainian].
23. Doray P., & Murdoch J. (2010). *Nouveaux étudiants, nouveaux parcours? La présence étudiante dans l'enseignement postsecondaire. Présentation.* In *Éducation et sociétés*. <https://doi.org/10.3917/es.026.0005>. Retrieved from <https://www.cairn.info/revue-education-et-societes-2010-2-page-5.htm>.

Дата надходження до редакції авторського оригіналу: 12.01.2025