

АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ СПЕЦІАЛЬНИХ ТА ГАЛУЗЕВИХ СОЦІОЛОГІЙ

УДК 378.4.093.5:331.548:331.108.4

DOI <https://doi.org/10.32782/2707-9147.2025.106.2>

Д. О. ЛОБАНОВ

аспірант кафедри прикладної соціології та соціальних комунікацій
Харківський національний університет імені В. Н. Каразіна

БАР'ЄРИ В ОРГАНІЗАЦІЇ ДІЯЛЬНОСТІ ЦЕНТРІВ РОЗВИТКУ КАР'ЄРИ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ В УКРАЇНІ

У контексті організації діяльності центрів розвитку кар'єри закладів вищої освіти в Україні бар'єри розглядаються як чинники, що ускладнюють або гальмують їхній ефективний розвиток та функціонування.

На основі аналізу аналітичних звітів соціологічних досліджень та власного аналізу вебсайтів центрів розвитку кар'єри провідних українських університетів автором виокремлено такі основні бар'єри: інституційні, фінансові, кадрові, інформаційні та організаційні. Ці бар'єри проявляються у недостатній інтеграції центрів розвитку кар'єри в структуру університетів та низькому рівні їхньої автономії; браку фінансування та відсутності грантової підтримки; недостатній кількості кваліфікованих фахівців і значному навантаженні на персонал; недостатній присутності центрів у медіапросторі та відсутності ефективних комунікаційних стратегій; відсутності уніфікованих підходів до діяльності центрів кар'єри та низькому рівні співпраці з роботодавцями.

У статті зроблено висновок, що значний вплив на діяльність центрів розвитку кар'єри мають: відсутність єдиної державної стратегії розвитку кар'єрних центрів, відсутність єдиної національної стратегії розвитку кар'єрного консультування, недостатнє фінансування та брак кадрів. Саме брак фінансування та кадрового забезпечення призводить до інших бар'єрів, зокрема: відсутності ефективних комунікаційних стратегій через вебсторінки або профілі у соціальних мережах та слабкої мережі партнерств з державними та недержавними організаціями, а також бізнесом.

Подолання цих бар'єрів сприятиме покращенню якості профорієнтаційних послуг, підвищенню конкурентоспроможності випускників закладів вищої освіти на ринку праці та зміцненню позицій українських університетів у міжнародних рейтингах. Застосування міжнародного досвіду, розробка стандартів діяльності центрів розвитку кар'єри, залучення додаткового фінансування

та вдосконалення інформаційної стратегії є важливими кроками для підвищення ефективності їхньої роботи.

Ключові слова: *бар'єри, заклади вищої освіти, здобувачі вищої освіти, кар'єра, ринок праці, центр розвитку кар'єри.*

Постановка проблеми. У сучасних умовах динамічних змін на ринку освітніх послуг і праці центри розвитку кар'єри закладів вищої освіти (ЗВО) відіграють ключову роль не лише в наданні профорієнтаційних послуг, формуванні актуальних кар'єрних компетенцій здобувачів освіти та розширенні можливостей їхнього працевлаштування, а й у налагодженні співпраці між університетами, зміцненні партнерських відносин між стейкхолдерами та роботодавцями.

Дослідження бар'єрів у функціонуванні центрів розвитку кар'єри є важливим не лише для розробки ефективних механізмів працевлаштування здобувачів вищої освіти, а й для підвищення репутації закладів вищої освіти та їхніх позицій у національних та світових рейтингах. Зокрема, у міжнародному рейтингу QS Graduate Employability Rankings оцінюються такі критерії: академічна репутація, репутація серед роботодавців, співвідношення викладачів до студентів, кількість цитувань на одного викладача, частка міжнародних викладачів та студентів, міжнародна дослідницька мережа, працевлаштування випускників і сталий розвиток. Рейтинг 2025 року став найбільшим за всю історію, охопивши понад 1500 університетів світу. Відповідно до QS World University Rankings 2025, одинадцять українських університетів увійшли до переліку найкращих у світі. Серед них – Харківський національний університет імені В. Н. Каразіна, який посів позицію 741–750 у глобальному масштабі, зберігши 2-ге місце серед українських університетів. Лідером серед українських закладів вищої освіти залишається Київський національний університет імені Тараса Шевченка [9].

Національні рейтинги також відіграють важливу роль у визначенні якості освітніх закладів. Наприклад, «Топ-200 Україна» – щорічний академічний рейтинг українських ЗВО, розроблений Центром міжнародних проєктів «Євроосвіта» у співпраці з міжнародною групою експертів IREG Observatory on Academic Ranking and Excellence. Оцінювання проводиться за такими критеріями, як: академічна та науково-видавнича діяльність, оцінка науково-дослідницьких досягнень через порівняння вебсайтів університетів, відповідність Цілям сталого розвитку ООН та оцінювання впливу університетів на суспільство у таких сферах, як дослідження, інформаційно-просвітницька робота, управління та навчання. У 2024 році рейтинг «Топ-200 Україна» охопив 235 закладів вищої освіти. Відповідно до його результатів, до п'ятірки лідерів входять Київський політехнічний інститут, Київський національний університет імені Тараса Шевченка, НУ «Львівська політехніка», Харківський національний університет імені В. Н. Каразіна та Сумський державний університет [5].

Порівняльний аналіз національного та міжнародного рейтингів свідчить, що до QS World University Rankings входять ті українські університети, які займають лідируючі позиції й у національних рейтингах. Це підтверджує об'єктивність оцінювання якості українських ЗВО, хоча критерії оцінювання національного та міжнародного рейтингу дещо відрізняються.

Попри високі рейтингові позиції провідних українських університетів, в умовах воєнного стану вони стикаються з численними викликами. Не є винятком і центри розвитку кар'єри, які також зазнають впливу кризових умов. Вважаємо, що усунення бар'єрів у діяльності центрів розвитку кар'єри сприятиме підвищенню ефективності їхньої роботи, покращенню кар'єрних перспектив здобувачів вищої освіти та покращення позицій українських університетів у міжнародних освітніх рейтингах.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Бар'єри в організації діяльності центрів розвитку кар'єри в закладах вищої освіти України, а також специфіку надання профорієнтаційних послуг досліджували такі українські науковці та практики, як А. Голотенко, Т. Деркач, І. Засць, О. Ігнатович, М. Мелько, М. Саприкіна, Л. Сліпчишин, Г. Татаурова-Осика, А. Шевенко, Т. Шушкевич та інші. Водночас на сьогодні відсутні наукові публікації, присвячені комплексному дослідженню бар'єрів, що виникають в організації діяльності центрів розвитку кар'єри закладів вищої освіти в Україні, зокрема в умовах війни.

Мета статті – схарактеризувати бар'єри, що виникають в організації діяльності центрів розвитку кар'єри закладів вищої освіти в Україні, та визначити їх вплив на ефективність роботи цих центрів.

Виклад основного матеріалу. Поняття «бар'єр» походить від французького *barrière*, що означає «перешкода» [1]. У контексті організації діяльності центрів розвитку кар'єри закладів вищої освіти в Україні бар'єри розглядаються як чинники, що ускладнюють або гальмують їхній ефективний розвиток та функціонування. Ці бар'єри можуть бути як внутрішніми, пов'язаними з організаційною структурою та ресурсами ЗВО, так і зовнішніми, зумовленими взаємодією з ринком праці та суспільними очікуваннями. Наразі одним із найвагоміших зовнішніх бар'єрів є війна та її вплив на функціонування всіх ЗВО та їхніх структурних підрозділів. Станом на початок 2023 року в Україні функціонувало 332 заклади вищої освіти. Унаслідок бойових дій і ракетних обстрілів 69 ЗВО зазнали ушкоджень або повного руйнування. Загалом у регіональному розрізі пошкодження торкнулися ЗВО у 16 регіонах країни, проте найбільше постраждали ЗВО в Харківській, Донецькій, Дніпропетровській, Запорізькій і Миколаївській областях. Станом на 1 липня 2023 року із зон активних бойових дій та прифронтових територій було переміщено 29 ЗВО до «відносно безпечних» регіонів країни. У більшості випадків переміщені університети розміщувалися

на базі споріднених за галузями освіти ЗВО або в інших закладах освіти [4]. За таких умов центри розвитку кар'єри українських університетів змушені адаптувати свою діяльність, зокрема шляхом розширення онлайн-формату роботи, пошуку альтернативних джерел фінансування та посилення співпраці з роботодавцями й стейкхолдерами для ефективної роботи у складних соціально-економічних умовах.

На основі аналізу аналітичних звітів соціологічних досліджень та власного аналізу вебсайтів центрів розвитку кар'єри провідних українських університетів автору статті вдалося виокремити бар'єри, що виникають у їхній діяльності. Зокрема, це інституційні, фінансові, кадрові, інформаційні та організаційні. Розглянемо їх детальніше.

Інституційні бар'єри є одним із ключових чинників, що ускладнюють ефективну діяльність центрів розвитку кар'єри у закладах вищої освіти. Зокрема, недостатня інтеграція цих центрів у структуру університету та низький рівень їхньої автономії негативно впливають на реалізацію основних завдань. У багатьох університетах центри розвитку кар'єри не мають статусу окремих структурних підрозділів, а підпорядковуються навчальним або адміністративним відділам. Це зумовлює дублювання функцій з іншими структурами, що, своєю чергою, розмиває основну місію центрів розвитку кар'єри – сприяння здобувачам освіти у формуванні та реалізації їхнього професійного шляху. З метою подолання цього бар'єру, підвищення ефективності діяльності центрів розвитку кар'єри та забезпечення їхньої автономії було адаптовано «Інструментарій для центрів розвитку кар'єри України», створений на основі марокканського інструментарію для центрів розвитку кар'єри у межах проєкту USAID «Економічна підтримка України». Протягом 2022–2023 років до пілотування цього інструментарію долучилися Вінницький державний педагогічний університет імені Михайла Коцюбинського, Державний університет економіки і технологій, Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана, Маріупольський державний університет, Таврійський державний агротехнологічний університет імені Дмитра Моторного, Херсонський державний аграрно-економічний університет та інші заклади вищої освіти [3]. Запровадження цього інструментарію допомогло університетам підготувати, запустити та забезпечити ефективне функціонування центрів розвитку кар'єри, що сприяє їхній кращій інтеграції у структуру закладів вищої освіти та підвищенню рівня автономії.

Кадрові бар'єри у діяльності центрів розвитку кар'єри проявляються через недостатню кількість кваліфікованих фахівців і значне навантаження на персонал. За результатами опитування керівників центрів розвитку кар'єри, у більшості таких центрів працює від 3 до 7 осіб. На одного працівника припадає 729 здобувачів освіти, що свідчить про значне навантаження. Проте у великих університетах цей показник сягає 12 500 здобувачів на одного працівника. Важливо

зазначити, що лише для 21,7% співробітників кар'єрний центр є основним місцем роботи, тоді як 58,3% працюють за сумісництвом [2]. Поєднання обов'язків у центрі розвитку кар'єри з іншими видами діяльності та надмірне навантаження значно ускладнюють ефективну роботу цих структур. Крім того, в Україні наразі відсутні єдині стандарти роботи центрів розвитку кар'єри. В університетах немає уніфікованих підходів до організації їхньої діяльності, що створює труднощі в оцінці ефективності роботи таких центрів. Зокрема, бракує чітких ключових показників ефективності (KPI), які б дозволяли аналізувати результати діяльності центрів, наприклад, кількість здобувачів освіти та випускників, які успішно працевлаштувалися за сприяння кар'єрних центрів.

Інституційні та кадрові проблеми центрів розвитку кар'єри часто зумовлені фінансовими обмеженнями, зокрема нестачею фінансування, відсутністю грантової підтримки та недостатнім матеріально-технічним забезпеченням. За результатами опитування керівників центрів розвитку кар'єри, 71,4% респондентів вказали на потребу в матеріально-технічній допомозі, а 66% зазначили, що їхнім центрам необхідна фінансова підтримка. У 2023 році середній бюджет центрів розвитку кар'єри, що функціонують у закладах вищої освіти, становив близько 88 тис. грн. Водночас 90% опитаних зазначили, що їхні центри не мають окремого бюджету. Попри такі фінансові обмеження, 94,2% керівників центрів розвитку кар'єри повідомили, що протягом останніх трьох років не залучали додаткових коштів чи інших ресурсів від міжнародних донорів і грантових програм [2]. Це свідчить про необхідність розроблення стратегій з активного залучення додаткового фінансування, зокрема через міжнародну грантову підтримку.

Наступним бар'єром у розвитку центрів кар'єри є їхнє недостатнє позиціонування в інформаційному просторі. Інформаційні бар'єри включають відсутність ефективних комунікаційних стратегій, спрямованих на популяризацію послуг центру. Деякі ЗВО взагалі не мають окремих вебсторінок або профілів у соціальних мережах. Крім того, оновлення контенту відбувається нерегулярно, що призводить до застарілої або недостатньо корисної інформації для здобувачів освіти та роботодавців. За результатами проведеного контент-аналізу можна відзначити нестачу інтерактивного контенту, зокрема відеоінтерв'ю з випускниками, реальних кейсів успішного працевлаштування та практичних порад. Лише окремі університети, наприклад, Український католицький університет та Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського, активно публікують історії успіху своїх випускників. Водночас більшість ЗВО ігнорують цей важливий аспект діяльності, що суттєво знижує їхню привабливість для здобувачів освіти та роботодавців.

Ще однією суттєвою проблемою є відсутність регулярних публікацій вакансій та пропозицій щодо стажувань, в тому числі й міжнародних.

У багатьох університетах вакансії та стажування оновлюються нерегулярно або взагалі відсутні на сайтах і вебсторінках. Водночас університети, які мають ефективно функціонуючі кар'єрні центри, такі як Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського, Львівська політехніка та Український католицький університет, демонструють системну взаємодію з роботодавцями, що сприяє швидшому працевлаштуванню здобувачів вищої освіти.

Однією з ключових проблем є також відсутність стратегічного плану роботи, річного плану діяльності та, відповідно, річних звітів, інфографіки, презентацій і аналітичних досліджень щодо результативності роботи центрів розвитку кар'єри. Це значно ускладнює оцінку їхнього впливу на працевлаштування здобувачів освіти та випускників. Через це університети не можуть оцінити ефективність своїх кар'єрних служб і використовувати ці дані для вдосконалення освітніх програм та послуг із працевлаштування.

Ще одним із бар'єрів у діяльності центрів розвитку кар'єри є низька залученість роботодавців і слабка мережа партнерств. Більшість взаємодій між центром розвитку кар'єри та роботодавцями обмежується разовими заходами, які мають переважно ознайомчий або презентаційний характер. Зокрема, це такі заходи, як: ярмарки вакансій, на яких компанії представляють свої вакансії, проте часто без подальшого реального працевлаштування студентів; гостьові лекції та майстер-класи, які є корисними, але не системними ініціативами та здебільшого спрямовані на загальне ознайомлення студентів із певною галуззю; одноразові стажування або практики, що зазвичай тривають лише кілька тижнів і не гарантують подальшого працевлаштування чи професійного розвитку студента в компанії. Через такий формат взаємодії здобувачі освіти не отримують можливості зануритися в робочі процеси компанії, здобути реальний практичний досвід і закріпитися на певних позиціях. Вважаємо, що у цьому напрямку роботи центрів розвитку кар'єри є дві основні проблеми – це брак спільних освітніх програм між університетами та роботодавцями та низький рівень розвитку дуальної освіти в українських університетах. Досвід європейських країн демонструє, що дуальна освіта є ефективним інструментом підготовки висококваліфікованих кадрів, оскільки забезпечує оптимальний баланс між теоретичним навчанням і практичною підготовкою [8]. Інтеграція дуальної освіти в Україні сприятиме скороченню розриву між освітою та ринком праці, підвищенню конкурентоспроможності випускників і забезпеченню сталого економічного розвитку.

Висновки і пропозиції. Проведений аналіз є однією зі спроб визначити бар'єри, що виникають в організації діяльності центрів розвитку кар'єри закладів вищої освіти в Україні, і, звісно не є вичерпним. За результатами дослідження можна підсумувати, що значний вплив на діяльність центрів розвитку кар'єри мають: відсутність єдиної державної стратегії розвитку кар'єрних центрів; відсутність єдиної

національної стратегії розвитку кар'єрного консультування, подібної до тієї, що діє в європейських країнах; недостатнє фінансування, оскільки кошти спрямовуються переважно на загальноосвітній процес, а не на кар'єрний розвиток здобувачів освіти. Окремою проблемою є відсутність цільових програм фінансування центрів розвитку кар'єри, що зумовлює їхню слабку матеріально-технічну базу та нестачу кваліфікованих фахівців. Саме брак фінансування та кадрового забезпечення призводить до інших бар'єрів, зокрема: відсутності ефективних комунікаційних стратегій через вебсторінки або профілі у соціальних мережах та слабкої мережі партнерств з державними та недержавними організаціями, а також бізнесом.

Подолання цих бар'єрів вимагає комплексного підходу, що передбачає посилення нормативного регулювання, забезпечення фінансової підтримки, розвитку партнерств між університетами та роботодавцями, впровадження ефективних освітніх програм й дуальної освіти та підвищення рівня обізнаності здобувачів про можливості професійного зростання. Одним із перспективних напрямів подальших досліджень може стати аналіз ролі цифрових технологій та штучного інтелекту в діяльності центрів розвитку кар'єри провідних університетів України.

Список використаної літератури

1. Бар'єр. *Slovnuk.ua портал української мови та культури*. URL: <https://slovnuk.ua/index.php?swrd=%D0%B1%D0%B0%D1%80%27%D1%94%D1%80> (дата звернення: 02.03.2025).
2. Діяльність Центру розвитку кар'єри в умовах війни: аналітична записка. URL: https://era-ukraine.org.ua/wp-content/uploads/2023/12/2.2.5_Diialnist-TSRK-v-umovakh-viyny.pdf (дата звернення: 12.03.2025).
3. Інструментарій центру розвитку кар'єри. Відкриття, запуск і розвиток Центру розвитку кар'єри : загальний посібник, 2023. 198 с.
4. Освіта і наука України в умовах воєнного стану: виклики, розвиток, повенні перспективи: інформаційно-аналітичний збірник. Київ, 2023. 64 с.
5. Рейтингова таблиця вищих навчальних закладів «Топ-200 Україна» за 2024 рік. *Євро Освіта*. URL: <https://euroosvita.net/index.php/?category=49&id=8251> (дата звернення: 18.03.2025).
6. Сліпчишин Л., Мелько М. Роль центрів професійної кар'єри в особистісному і професійному становленні майбутніх фахівців. *Нові технології навчання*. 2024. № 98. С. 211–217. <https://doi.org/10.52256/2710-3560.98.2024.98.26>.
7. Центри кар'єри закладів освіти: виклики та перспективи розвитку в умовах війни: аналітичний звіт за результатами дослідження. Київ, 2023. URL: <https://careerhub.in.ua/wp-content/uploads/research-of-career-centres-at-educational-institutions.pdf> (дата звернення: 09.03.2025).
8. Kulalaieva, N., & Leu, S. (2019). Dual education as a tool for assurance the education of sustainable development. *International Journal of Pedagogy Innovation and New Technologies*, 5(1), 104–115. <https://doi.org/10.5604/01.3001.0013.6847>.

9. QS World University Rankings 2025: Top global universities, 2025. URL: <https://www.topuniversities.com/world-university-rankings> (дата звернення: 12.03.2025).

Lobanov D. O. Barriers in the organization of career development centers in higher education institutions in Ukraine

In the context of organizing the activities of career development centers of higher education institutions in Ukraine, barriers are considered as factors that complicate or inhibit their effective development and functioning.

Based on the analysis of analytical reports of sociological research and his own analysis of the websites of career development centers of leading Ukrainian universities, the author identified the following main barriers: institutional, financial, personnel, informational and organizational. These barriers are manifested in the insufficient integration of career development centers into the structure of universities and the low level of their autonomy; lack of funding and lack of grant support; insufficient number of qualified specialists and significant workload on personnel; insufficient presence of centers in the media space and lack of effective communication strategies; lack of unified approaches to the activities of career centers and low level of cooperation with employers.

The article concludes that the following factors significantly affect the activities of career development centers: the lack of a unified state strategy for the development of career centers, the lack of a unified national strategy for the development of career counseling, insufficient funding and a lack of staff. It is the lack of funding and staffing that leads to other barriers, in particular: the lack of effective communication strategies through websites or profiles on social networks and a weak network of partnerships with state and non-state organizations, as well as business.

Overcoming these barriers will contribute to improving the quality of career guidance services, increasing the competitiveness of higher education graduates in the labor market, and strengthening the positions of Ukrainian universities in international rankings. Applying international experience, developing standards for the activities of career development centers, attracting additional funding, and improving the information strategy are important steps to increase the effectiveness of their work.

Key words: barriers, higher education institutions, higher education students, career, labor market, career development center.