

УДК 331.5:316.346.32

JEL Classification: J21, J24, J60

DOI: <https://doi.org/10.20535/2307-5651.35.2025.352377>

Жученко О. В.

аспірант

ORCID ID: 0009-0007-2987-0164

Черкаський національний університет імені Богдана Хмельницького

## ІДЕНТИФІКАЦІЯ НАМІРІВ І НАСТРОЇВ МОЛОДІ ЩОДО ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ЯК ОРІЄНТИРУ ДЛЯ ТРАНСФОРМАЦІЙ РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

*Вітчизняний ринок праці натеper має кілька вагомих викликів, одним із яких відсутність резервів для задоволення попиту на людський капітал через небажання молоді поповнювати пропозицію робочої сили та втратою трудових ресурсів молодого віку. Метою дослідження було визначення та аналіз намірів і настроїв молоді щодо працевлаштування задля використання їх у якості інформаційного ресурсу для актуалізації орієнтирів трансформації вітчизняного ринку праці та його адаптації для потреби збереження людського капіталу та кадрового потенціалу України. Для досягнення поставленої мети було проведення анкетування молоді та узагальнено отримані результати. Встановлено, як молодь оцінює стан вітчизняного ринку праці, якою, на думку молоді, має бути заробітна плата на першому робочому місці та які проблеми виникають у юних кандидатів на посади під час пошуку роботи.*

**Ключові слова:** ринок праці, трудові ресурси, персонал, молодь, мотивація, трансформація, навика, людський капітал, робоча сила, роботодавці.

Zhuchenko Oleksandr

Bohdan Khmelnytsky National University of Cherkasy

## IDENTIFYING YOUTH EMPLOYMENT INTENTIONS AND SENTIMENTS AS A GUIDELINE FOR LABOUR MARKET TRANSFORMATIONS IN UKRAINE

*The domestic labour market currently faces several significant challenges, one of which is the lack of reserves to meet the demand for labour due to the reluctance of young people to replenish the labour supply and the loss of young labour resources. The purpose of the study was to determine and analyse the intentions and attitudes of young people regarding employment in order to use them as an information resource to update the guidelines for the transformation of the domestic labour market and its adaptation to the need to preserve human capital and human resources in Ukraine. To achieve this goal, a youth survey was conducted and the results obtained were summarized. It was established how young people assess the state of the domestic labour market, what, in the opinion of young people, the salary at the first job should be, and what problems young candidates for positions encounter when searching for a job. According to the results of a survey of 100 respondents, a neutral attitude of young people towards the domestic labour market was established. However, there were few positive assessments, which indicates the need to introduce programs to support the integration of young people into the labour market and to form an attractive image of domestic employers in the minds of students and graduates of higher education institutions. It was found that young people prefer digital channels of communication with employers when looking for a job and feel the threat of facing discrimination based on gender or age. 66,4% of young people are not ready to start their work with a salary lower than 10-15 thousand UAH. During employment, young workers face numerous problems, such as low wages for open vacancies, lack of vacancies in their specialty, high requirements for practical experience, lack of flexible schedules, discrimination based on age and gender. However, these negative phenomena are inherent in workers of all ages, including the elderly, experienced specialists, etc. Therefore, they can be considered systemic for the domestic labour market, and therefore, its primary transformations in the future should be aimed at minimizing and eliminating them.*

**Keywords:** labour market, labour resources, personnel, youth, motivation, transformation, skills, human capital, workforce, employers.

**Постановка проблеми.** Для України уже багато років посилює характерною є тенденція втрати людського капіталу, що стала особливо помітною та катастрофічною з початком повномасштабного вторгнення. Вітчизняний ринок праці натеper має кілька вагомих викликів, на які необхідно реагувати, аби дефіцит робочої сили не став критичним. Серед них: брак висококваліфікованих фахівців, які отримали можливості працювати дистанційно з будь-якою компанією світу і не погоджуються на той рівень заробітної плати, який готові пропонувати їм українські компанії; необхідність усвідомлення та створення умов для заміщення традиційно чоловічих посад і професій особами жіно-

чої статі, що пов'язана з тривалою мобілізацією та втратою чоловічої частини населення на полі бою; відсутність резервів для задоволення попиту на робочу силу у майбутньому по причині масового виїзду молоді за кордон без наміру повертатися на батьківщину. Останній названий виклик також посилюється небажанням і відсутністю прагнення молодих людей розпочинати свою трудову кар'єру; їх увлєння про ринкові механізми, що визначають попит і пропозицію кадрових ресурсів, часто є неповними, розуміння актуальних потреб і побажань роботодавців – поверхневими, а власні амбіції – нереалістичними. Водночас, без трансформацій та невпинних спроб стабілізації та від-

новлення ефективного функціонування, ринок праці в Україні втратить свою формотворчу для соціальної та економічної системи функцію, що значно ускладнить завдання повоєнного відновлення економіки країни. Одним із базових кроків до такої трансформації має стати робота з молоддю як перспективним трудовим ресурсом, здатним зменшити дефіцит кадрів і у перспективі стати інтелектуальним капіталом нації і фактором конкурентоспроможності національної економіки.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Тема працевлаштування молоді та адаптації ринку праці до потреб молодих фахівців часто обговорюється у наукових публікаціях українських вчених. Наприклад, Бондаревська К. В., Яцентюк Н. Р. конкретизують тенденції розвитку молодіжного ринку праці в умовах глобалізації [1], Бондаренко С. О. уточнює місце органів місцевого самоврядування на регіональних молодіжних ринках трудових ресурсів [2], Борюшкіна О. В. проводить теоретико-методологічний аналіз соціальних технологій з оптимізації діяльності молоді на ринку праці [3], Збрицька Т. П., Мінін В. С. визначають проблеми, з якими стикаються молоді працівники під час працевлаштування [4], Зелінська Г. О., Андрусів У. Я., Корман М. М. пропонують результати оцінювання конкурентоспроможності молоді на ринку праці через транзит навчання [5], Михайліченко Л. В., Дашко І. М., Череп О. Г. розглядають особливості молодіжного ринку праці після вторгнення РФ в Україну та шляхи вдосконалення молодіжної робочої сили в післявоєнний період [6], Назаренко Н. А. вивчає поведінку молоді на ринку праці у контексті типологізації економічної діяльності [7], Сензерліхт М. В. узагальнює ціннісні орієнтації молоді при професійному самовизначенні на ринку праці [8], Тілікіна Н. В., Кримова М. О. описують навички XXI століття як умову виходу молоді на ринок праці [9], Швець О. В. формалізує сучасну парадигму економічної активності молоді на ринку трудових ресурсів регіону [10], тощо.

**Виділення невіршених частин загальної проблеми.** Не зважаючи на широке охоплення теми формування та функціонування молодіжного ринку праці в Україні науковими публікаціями, ризики та загрози, характерні для життя населення у період воєнного часу, суттєво змінюють життєві та професійні орієнтири молоді, а також наміри та настрої щодо започаткування або продовження трудових відносин. З огляду на це, фокус цього дослідження направлений на формування розуміння сучасного ставлення молодих людей – студентів і випускників ЗВО, які лише розпочинають свою трудову діяльність, до ринку праці, його домінуючих тенденцій і характеристик, і поведінки професійних учасників, які їх формують на різних рівнях економічних систем.

**Формулювання цілей статті.** Метою дослідження є визначення та аналіз намірів і настроїв молоді щодо працевлаштування задля використання їх у якості інформаційного ресурсу для актуалізації орієнтирів трансформацій вітчизняного ринку праці та його адаптації для потреби збереження людського капіталу та кадрового потенціалу України.

**Виклад основного матеріалу.** Причини обережного, а підчас і негативного ставлення молоді до ринку праці, що виражається у небажанні працювати, пошуку

пасивного доходу (часто нелегального, напівлегального, тіншового чи неофіційного), першочергово криються у проблемі недовіри роботодавців до осіб, які не мають практичного досвіду, та перебувають у пошуку свого першого робочого місця. І хоча такий підхід зوجه можна сміливо назвати непрогресивним, позбутися його не вдається через нездатність роботодавців і закладів освіти зрозуміти потреби та можливості одне одного. Швець О.В. зазначає, що в основному на ринку праці категорія «молодь» як людський ресурс складається з випускників навчальних закладів, які не мають трудового досвіду. У пошуках першого місця роботи молоді люди стикаються з проблемою відмови роботодавців у працевлаштуванні. Найпоширенішим аргументом відмови в наданні першого робочого місця є відсутність досвіду роботи [10, с.156]. У теоретико-методичній площині Зелінська Г. О., Андрусів У. Я., Корман М. М. пропонують перехід на ринок праці визначати як переміщення молоді людини від кінця навчання (або першої економічної активності) або до першої стабільної роботи, або такої роботи, що дає почуття задоволення [5, с.104]. Така авторська позиція в цілому відображає ставлення молодих людей до пошуку роботи: на відміну від поколінь X і Y, які з розумінням ставились до неможливості одразу задовольнити усі свої потреби та амбіції, і демонстрували готовність до очікування підвищення заробітної плати або кар'єрного зростання, докладаючи зусиль для прискорення цих процесів, представники покоління Z готові швидко та без моральних сумнівів чи вагань змінювати робоче місце, перебувати у пошуку кращих пропозицій тривалий час без остраху залишитись у стані економічної небезпеки. Водночас, спостерігаються регіональні відмінності щодо рівня залученості молоді до локальних ринків праці. Фахівці стверджують, що найбільш успішними на ринку праці станом на 2020 рік були молоді люди, що проживали у Чернігівській, Київській, Сумській, Харківській, Вінницькій областях, а найменш вдалими транзит до ринку праці був характерним для молоді з Миколаївської, Херсонської, Львівської, Закарпатської, Тернопільської, Івано-Франківської областей [5, с.107]. Ймовірно, це у значній мірі пояснюється економічними та соціальними особливостями розвитку окремих регіонів.

Збрицька Т.П., Мінін В. С. зазначають, що з боку роботодавців небажання рекрутувати молодих фахівців пояснюється їх недовірою до рівня та якості підготовки молоді, психологічними якостями молодих людей, які полягають у великій амбіційності щодо оплати праці за відсутності відповідності до займаної посади та високим рівнем мобільності та динамічності молодих фахівців, що обумовлює високу плинність кадрів [4, с.61]. Дослідницям Тілікіній Н. В. і Кримовій М. О. вдалося виявити, що наймолодші вікові групи молоді (14–19 років і 20–24 роки) більш впевнені в тому, що вони володіють певними навичками, ніж старші вікові групи. В цілому, науковиці впевнені, що сучасна українська молодь задовільною мірою володіє такими навичками: адаптивність, вміння працювати в команді, комунікабельність, навички ведення переговорів, грамотна письмова й усна мова, здатність швидко навчатися, ініціативність та базова комп'ютерна грамотність. Більшість з цих навичок є, на думку роботодавців, важливими та затребуваними [9, с.25–26].

Сензерліхт М.В. зазначає, що ставлення до праці та її цінність серед молоді можна оцінити за наступними трьома основними показниками: трудова діяльність; престиж і певний суспільний статус; зміст та умови праці, оцінка працівником трудової ситуації, трудова поведінка [8, с.87]. Назаренко Н.А. було запропоновано класифікацію чинників, які мають вплив на становлення та прояви поведінки молодої людини на ринку праці. Усе різноманіття чинників, які впливають на економічну поведінку людини на ринку праці, було нею умовно розподілено на три групи: соціально-економічні (економічні, політичні, технологічні, корпоративна соціальна відповідальність бізнесу), соціально-демографічні (демографічні, юридичні, соціальні та чинники державного регулювання питань зайнятості та ринку праці) та індивідуальні (медико-біологічні, гендерні, психологічні, екологічні). Ці групи класифікації обумовлені формами впливу тих чи інших чинників на поведінку індивіда [7, с. 123].

У 2025 році на базі Черкаського національного університету імені Богдана Хмельницького колективом дослідників (Зачосова Н.В., Грільська А.В., Куценко Д.М., Жученко О.В. та інші) було проведено дослідження намірів і настроїв молоді щодо працевлаштування на вітчизняному ринку праці. На думку Борюшкіної О.В., такий підхід є найоптимальнішим засобом отримання необхідної інформації для вивчення

мотивів трудової діяльності [3, с. 164]. Частина з отриманих результатів представлена на рис. 1–5.

На рис. 1 помітним є переважно нейтральне ставлення молоді до вітчизняного ринку праці. Ймовірно, це пояснюється тим, що більшість респондентів ще не мали конкретного досвіду працевлаштування, та оптимістично ставляться до процесу пошуку роботи. Однак, позитивних оцінок було небагато, що свідчить про необхідність запровадження програм підтримки інтеграції молоді до ринку праці та формування привабливого іміджу вітчизняних роботодавців в уяві студентства та випускників ЗВО.

Рис.2 відображає готовність молоді користуватися цифровими каналами комунікації з роботодавцями. Професійні мережі, такі як LinkedIn, більш популярні серед тих, хто уже розпочав свій професійний шлях, і має чим зацікавити роботодавців у площині своїх професійних досягнень. З рис.3 стає очевидним, що попри відсутній або незначний досвід роботи, молодь усвідомлює те, що на вітчизняному ринку праці можна стикнутися з дискримінацією за статтю або віком. Останнє підтверджується нижчим рівнем заробітної плати, яка пропонується молодим спеціалістам, і пояснюється роботодавцями відсутністю досвіду, за який вони готові додатково платити. Водночас, 66,4% молоді не готові розпочинати свою трудову діяльність із заробітною платою, нижчою за 10–15 тис. грн.

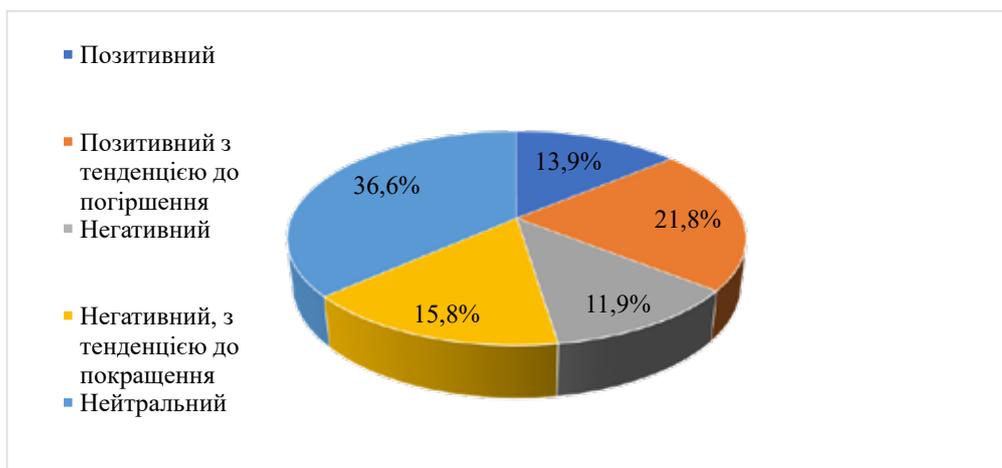


Рис. 1. Оцінка молоддю стану вітчизняного ринку праці

Джерело: узагальнено автором за результатами опитувань

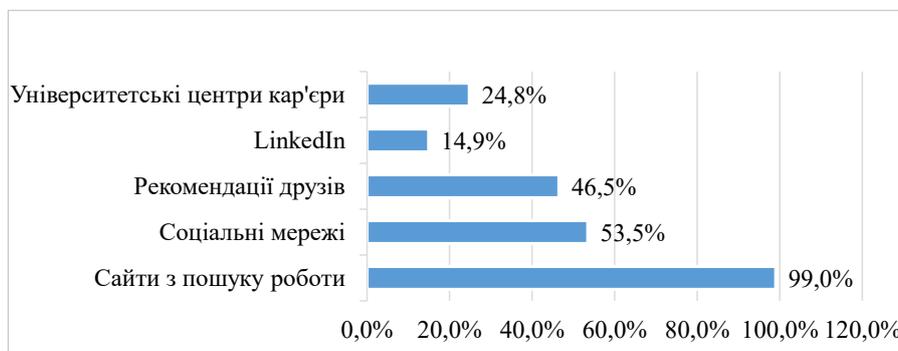
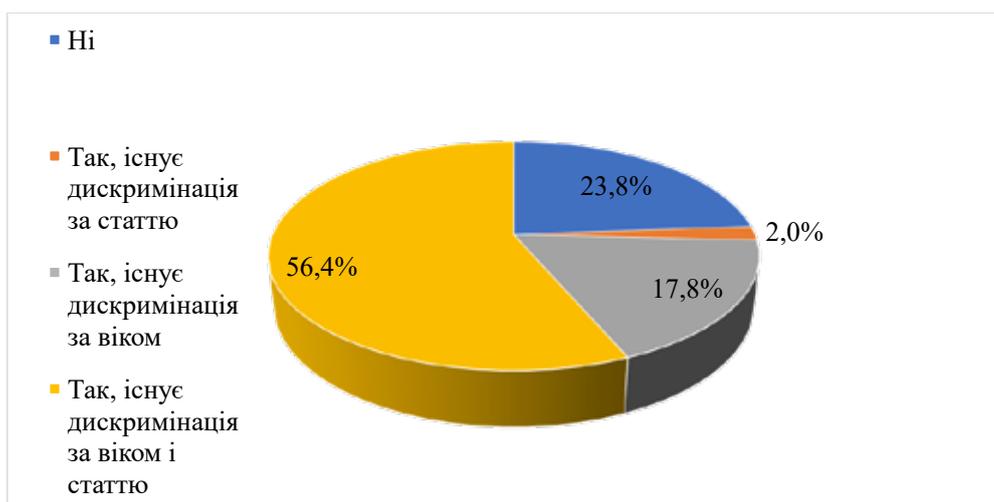


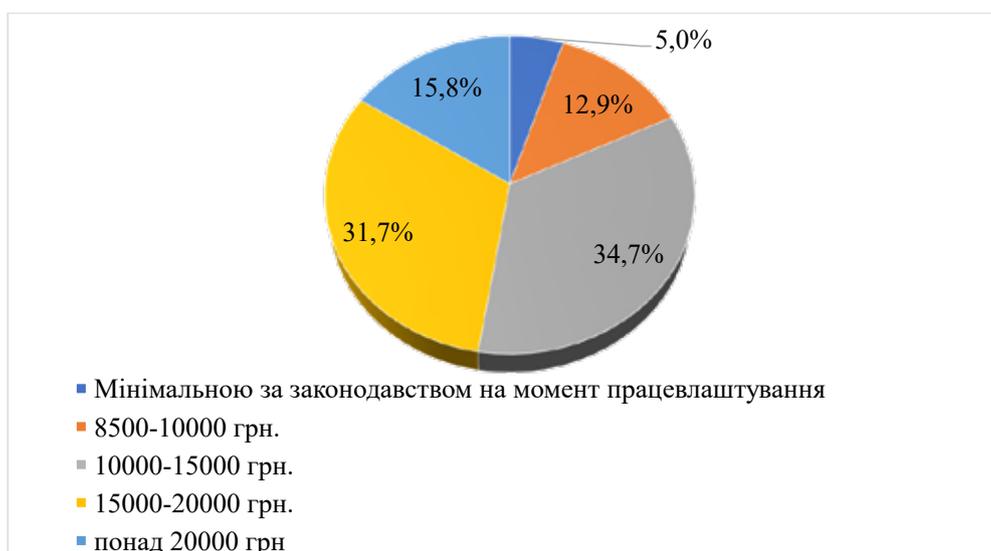
Рис. 2. Статистика відповідей респондентів на питання «До якого джерела інформації Ви звернетесь, щоб розпочати пошук роботи?»

Джерело: узагальнено автором за результатами опитувань



**Рис. 3.** Статистика відповідей респондентів на питання «Як Ви вважаєте, чи є характерним для вітчизняних роботодавців різне ставлення до працівників залежно від їх віку або гендеру (наприклад, нерівності в оплаті чи умовах праці, надання можливості кар'єрного зростання)?»

Джерело: узагальнено автором за результатами опитувань



**Рис. 4.** Якою, на Вашу думку, має бути заробітна плата на першому робочому місці?» (станом на вересень 2025 року)

Джерело: узагальнено автором за результатами опитувань

Під час працевлаштування, молоді працівники стикаються з численними проблемами (рис.5), такими як низька заробітна плата для відкритих вакансій, відсутність вакансій за фахом, високі вимоги до практичного досвіду, відсутність гнучкого графіка, дискримінація за віком і за статтю. Однак, маємо зауважити, що з цими негативними явищами борються працівники різного віку, у тому числі і людей похилого віку, досвідчених фахівців, тощо. Тому їх можна вважати системними для вітчизняного ринку праці, а відтак, саме на їх мінімізацію на усунення мають бути націлені його першочергові стратегічні трансформації.

Погоджуємось із Михайліченко Л. В., Дашко І. М., Череп О. Г., які припускають, що молоде покоління є найкреативнішою силою, яка забезпечує підтримку модернізації держави та бере активну участь у реалізації та досягненні заявлених владою цілей щодо створення нового технологічного суспільства. Досвід

останніх десятиліть переконливо доводить, що сталий розвиток демонструють ті суспільства, які змогли акумулювати та забезпечити ефективне використання інтелектуальних ресурсів та інноваційного потенціалу, основним носієм якого є молоде покоління [6, с.30]. Складність самореалізації молоді на ринку праці зумовлена певними особливостями соціального стану та трудової поведінки. Молоді перешкоджають працевлаштуватися високий освітній рівень, що сполучається з вимогою високої заробітної плати, підвищені очікування щодо працевлаштування, престижу місця роботи та умов праці, неусталеність економічних і соціальних зв'язків [10, с. 157].

Отже, як стверджують Бондаревська К.В., Яценюк Н.Р., національний ринок праці молоді знаходиться під впливом загального стану економіки, де кількість робочих місць зменшується, а також значного податкового навантаження на бізнес з боку держави,



Рис. 5. Статистика відповідей респондентів на питання «Які проблеми виникають у кандидатів на посади під час пошуку роботи?»

Джерело: узагальнено автором за результатами опитувань

що не сприяє створенню нових робочих місць, зростанню оплати праці найманих працівників та призводить до неформальних трудових відносин [1, с. 194]. Таким чином, у реаліях воєнного часу важко очікувати на позитивні зміни економічної ситуації, і тому єдиним засобом популяризації вітчизняного ринку праці серед молоді є його трансформація у бік підвищення рівня доступності інформаційної та консультативної підтримки роботодавців і потенційних кандидатів на посади, у першу чергу, через цифрові платформи та канали комунікації.

Іншим важливим кроком є державна підтримка молоді у процесі пошуку першого робочого місця. На думку Бондаренко С. О., локальні молодіжні цільові програми мають бути направлені на: сприяння у підприємницькій діяльності, залучення молоді до проектної діяльності, використання механізмів комерційного замовлення на підготовку молодих фахівців, працевлаштування молодих випускників навчальних закладів на локальних підприємствах і бізнесах, модернізацію системи освіти та професійної орієнтації молоді на місцевому рівні [2, с. 155]. Бажання молодих спеціалістів після навчання повертатись у свої громади та працювати на благо локального ком'юніті має всіляко заохочуватись і підтримуватись, так само як і співпраця закладів вищої освіти, громад і бізнесу з метою пошуку компромісів у площині навчання, професійної орієнтації та працевлаштування молоді в Україні.

**Висновки.** Дослідження намірів і настроїв молоді щодо працевлаштування в Україні дало змогу зробити такі висновки та надати такі пропозиції щодо трансформацій вітчизняного ринку праці.

За результатами проведеного анкетування ста респондентів, було встановлено нейтральне ставлення молоді до вітчизняного ринку праці. Однак, позитивних оцінок було небагато, що свідчить про необхід-

ність запровадження програм підтримки інтеграції молоді до ринку праці та формування привабливого іміджу вітчизняних роботодавців в уяві студентства та випускників закладів вищої освіти. Виявлено, що молоді люди надають перевагу цифровим каналам комунікації з роботодавцями під час пошуку роботи та відчують загрозу стикнутися з дискримінацією за статтю або віком. 66,4% молоді не готові розпочинати свою трудову діяльність із заробітною платою, нижчою за 10–15 тис. грн. Під час працевлаштування, молоді працівники стикаються з численними проблемами, такими як низька заробітна плата для відкритих вакансій, відсутність вакансій за фахом, високі вимоги до практичного досвіду, відсутність гнучкого графіка, дискримінація за віком і за статтю. Однак, з цими негативними явищами зустрічаються працівники різного віку, у тому числі і люди похилого віку, досвідчені фахівці, тощо. Тому їх можна вважати системними для вітчизняного ринку праці, а відтак, саме на їх мінімізацію на усунення мають бути націлені його першочергові трансформації у перспективі.

Таким чином, стратегічними орієнтирами трансформації вітчизняного ринку праці мають стати: цифровізація процесів рекрутингу та працевлаштування, розширення можливостей дистанційної зайнятості, формування центрів колаборації освітніх закладів і роботодавців та активне залучення локальних громад у процеси вивчення потреб у робочій силі на рівні регіону та на національному рівні.

Перспективи подальших досліджень полягають у розробленні стратегій трансформацій вітчизняного ринку праці, у яких будуть закладені такі першочергові довгострокові цілі, як збереження людського капіталу, утримання талантів, розвиток інтелектуального потенціалу молоді для забезпечення кадрових потреб процесу поствоєнного відновлення економіки України.

#### Література:

- Бондаревська К. В., Яцентюк Н. Р. Сучасні тенденції розвитку молодіжного ринку праці в умовах глобалізації. *Молодий вчений*. 2020. № 6 (2). С. 192–196.
- Бондаренко С. О. Місце органів місцевого самоврядування на регіональному молодіжному ринку праці. *Соціально-гуманітарний вісник*. 2020. Вип. 34. С. 154–155.
- Борюшкіна О. В. Теоретико-методологічний аналіз соціальних технологій з оптимізації діяльності молоді на ринку праці. *«Перспективи». Соціально-політичний журнал*. 2020. № 4. С. 163–170.

4. Збрицька Т. П., Мінін В. С. Проблеми молоді на ринку праці в сучасних умовах. *Вісник соціально-економічних досліджень*. 2021. № 2. С. 55–65.
5. Зелінська Г. О., Андрусів У. Я., Корман М. М. Оцінювання конкурентноспроможності молоді на ринку праці через транзит навчання. *Науковий вісник Івано-Франківського національного технічного університету нафти і газу. Серія : Економіка та управління в нафтовій і газовій промисловості*. 2022. № 2. С. 101–110.
6. Михайліченко Л. В., Дашко І. М., Череп О. Г. Особливості молодіжного ринку праці після вторгнення РФ в Україну та шляхи вдосконалення молодіжної робочої сили в післявоєнний період. *Innovation and Sustainability*. 2024. Is. 3. С. 27–33.
7. Назаренко Н. А. Поведінка молоді на ринку праці: типологізація економічної діяльності. *Держава та регіони. Серія : Економіка та підприємництво*. 2020. № 4. С. 120–127.
8. Сензерліхт М. В. Ціннісні орієнтації молоді при професійному самовизначенні на ринку праці. *European scientific journal of economic and financial innovation*. 2022. № 1. С. 84–90.
9. Тілікіна Н. В., Кримова М. О. Навички XXI століття як умова виходу молоді на ринок праці. *Інвестиції: практика та досвід*. 2020. № 5–6. С. 21–28.
10. Швец О. В. Сучасна парадигма економічної активності молоді на ринку праці регіону. *Бізнес Інформ*. 2020. № 8. С. 154–160.

### References:

1. Bondarevska K. V., Yatsentiuk N. R. (2020). Suchasni tendentsii rozvytku molodizhnoho rynku pratsi v umovakh hlobalizatsii [Modern trends in the development of the youth labor market in the context of globalization]. *Molodyi vchenyi – Young Scientist*, no. 6 (2), pp. 192–196.
2. Bondarenko S. O. (2020). Mistse orhaniv mistsevoho samovriaduvannia na rehionalnomu molodizhnomu rynku pratsi [The place of local self-government bodies in the regional youth labor market]. *Sotsialno-humanitarnyi visnyk – Socio-Humanitarian Bulletin*, vol. 34, pp. 154–155.
3. Boriushkina O. V. (2020). Teoretyko-metodolohichniy analiz sotsialnykh tekhnolohii z optymizatsii diialnosti molodi na rynku pratsi [Theoretical and methodological analysis of social technologies for optimizing the activities of youth in the labor market]. *“Perspektyvy”*. *Sotsialno-politychnyi zhurnal – “Perspectives”*. *Socio-Political Journal*, no. 4, pp. 163–170.
4. Zbrytska T. P., Minin V. S. (2021). Problemy molodi na rynku pratsi v suchasnykh umovakh [Problems of youth in the labor market in modern conditions]. *Visnyk sotsialno-ekonomichnykh doslidzhen – Bulletin of Socio-Economic Research*, no. 2, pp. 55–65.
5. Zelinska H. O., Andrusiv U. Ya., Korman M. M. (2022). Otsiniuvannia konkurentnospromozhnosti molodi na rynku pratsi cherez tranzyt navchannia [Assessment of youth competitiveness in the labor market through the transit of education]. *Naukovyi visnyk Ivano-Frankivskoho natsionalnoho tekhnichnoho universytetu nafty i hazu. Serii: Ekonomika ta upravlinnia v naftovii i hazovii promyslovosti – Scientific Bulletin of Ivano-Frankivsk National Technical University of Oil and Gas. Series: Economics and Management in the Oil and Gas Industry*, no. 2, pp. 101–110.
6. Mykhailichenko L. V., Dashko I. M., Cherep O. H. (2024). Osoblyvosti molodizhnoho rynku pratsi pislia vtrhnennia RF v Ukrainu ta shliakhy vdoskonalennia molodizhnoi robochoi syly v povoyennyi period [Peculiarities of the youth labor market after the invasion of the Russian Federation into Ukraine and ways to improve the youth workforce in the post-war period]. *Innovation and Sustainability – Innovation and Sustainability*, is. 3, pp. 27–33.
7. Nazarenko N. A. (2020). Povedinka molodi na rynku pratsi: typolohizatsiia ekonomichnoi diialnosti [Behavior of youth in the labor market: typology of economic activity]. *Derzhava ta rehiony. Serii: Ekonomika ta pidpriemnytstvo – State and Regions. Series: Economics and Entrepreneurship*, no. 4, pp. 120–127.
8. Senzerlikht M. V. (2022). Tsinnisni oriientsatsii molodi pry profesiinomu samoznachenni na rynku pratsi [Value orientations of youth in professional self-determination in the labor market]. *European scientific journal of economic and financial innovation – European Scientific Journal of Economic and Financial Innovation*, no. 1, pp. 84–90.
9. Tilikina N. V., Krymova M. O. (2020). Navyky XXI stolittia yak umova vykhodu molodi na rynek pratsi [21st century skills as a condition for youth entry into the labor market]. *Investytsii: praktyka ta dosvid – Investments: Practice and Experience*, no. 5–6, pp. 21–28.
10. Shvets O. V. (2020). Suchasna paradyhma ekonomichnoi aktyvnosti molodi na rynku pratsi rehionu [Modern paradigm of economic activity of youth in the region's labor market]. *Biznes Inform – Business Inform*, no. 8, pp. 154–160.

Стаття надійшла: 17.11.2025

Стаття прийнята: 02.11.2025

Стаття опублікована: 17.12.2025