МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

ФАКУЛЬТЕТ СОЦІОЛОГІЇ ТА УПРАВЛІННЯ

КАФЕДРА ФІЛОСОФІЇ, ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ТА СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ

Кваліфікаційна робота бакалавра

СОЦІАЛЬНА РОБОТА З ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ МОЛОДІ

Виконав: студент 4-го курсу,
групи 6.2311-ср
спеціальності 231 «Соціальна робота»
освітньо-професійної програми
«Соціальна робота»
Я.В. Воловоденко

Керівник: доцент кафедри філософії,
публічного управління та соціальної роботи,
доцент, к.психол.н. Бойко Г.В.

Рецензент: Мальована Ю.Г.,
доцент кафедри політології, доцент, к.політ.н.

Запоріжжя – 2025

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет соціології та управління
Кафедра філософії, публічного управління та соціальної роботи
Рівень вищої освіти бакалавр
Спеціальність 231 «Соціальна робота»
Освітньо-професійна програма «Соціальна робота»

ЗАТВЕРДЖУЮ
Завідувач кафедри філософії, публічного управління та соціальної роботи
_____Т.І.Бутченко
«____»_____2025 року

З А В Д А Н Н Я
НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ СТУДЕНТУ
Воловоденку Ярославу Валерійовичу
(прізвище, ім'я, по-батькові)

1. Тема роботи Соціальна робота з працевлаштування молоді

керівник роботи Бойко Ганна Валентинівна, к.психол.н., доцент,
(прізвище, ім'я, по-батькові, науковий ступінь, вчене звання)
затверджені наказом ЗНУ від «19» грудня 2024 року № 1992-с

2. Строк подання студентом роботи 11 червня 2025 року

3. Вихідні дані до роботи Борданова, Л. С.; Рощина, Н. В. Особливості процесу працевлаштування молоді на ринку праці. *Економічний вісник Національного технічного університету України* Київський політехнічний інститут, 2016, 13: 130-135; Бойко Г.В. Трансформація уявлення про себе і втрата роботи. Запоріжжя: РА «Тандем-У», 2005. 220 с.; Тиченко, М. Аналіз особливостей професійної кар'єри в дослідженнях українських та зарубіжних науковців. *ОРГАНІЗАЦІЙНА ПСИХОЛОГІЯ. ЕКОНОМІЧНА ПСИХОЛОГІЯ*, 2022, (1(25),108 с.

4. Зміст розрахунково-пояснювальної записки (перелік питань, які потрібно розробити) 1. Дослідити стан наукової розробки проблеми соціальної роботи з працевлаштування молоді. 2. Уточнити та охарактеризувати основні поняття «соціальна робота», «працевлаштування», «молодь». 3. Проаналізувати принципи та методи пізнання дослідження соціальної роботи з працевлаштування молоді. 4. Розкрити проблему працевлаштування молоді як соціальну та як напрям соціальної роботи. 5. Запропонувати етапи та механізми

працевлаштування як процес соціальної роботи з молоддю. 6. Охарактеризувати соціально-психологічні аспекти працевлаштування

молоді: теоретичний аналіз та емпіричні дослідження. 7. Проаналізувати результати дослідження безробітних осіб з числа молоді. 8. Запропонувати рекомендації з подолання молодіжного безробіття й інтеграції молоді до ринку праці.

5. Перелік графічного матеріалу (з точним зазначенням обов'язкових креслень)
17 рисунків

6. Консультанти розділів роботи

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		завдання видав	завдання прийняв
Розділ 1	Бойко Г.В., доцент кафедри філософії, публічного управління та соціальної роботи	02.02.2025	02.02.2025
Розділ 2	Бойко Г.В., доцент кафедри філософії, публічного управління та соціальної роботи	11.03.2025	11.03.2025
Розділ 3	Бойко Г.В., доцент кафедри філософії, публічного управління та соціальної роботи	03.04.2025	03.04.2025

7. Дата видачі завдання 18 січня 2025 року

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи	Термін виконання етапів роботи	Примітка
1.	Вибір теми кваліфікаційної роботи	Листопад – грудень 2024	*виконано*
2.	Бібліографічний пошук	Січень – лютий 2025	*виконано*
3.	Розробка основних положень роботи	Січень – лютий 2025	*виконано*
4.	І розділ	Лютий – березень 2025	*виконано*
5.	ІІ розділ	Березень – квітень 2025	*виконано*
6.	ІІІ розділ	Квітень – травень 2025	*виконано*
7.	Систематизація висновків	Травень 2025	*виконано*
8.	Нормоконтроль	Травень – червень 2025	*виконано*

Студент _____ Я.В. Воловоденко

Керівник роботи _____ Г.В. Бойко

Нормоконтроль пройдено

Нормоконтролер _____ О.О. Широбокова

РЕФЕРАТ

Кваліфікаційна робота складається з 71 сторінки, 45 позицій у списку літератури, 17 рисунків, 1 додатку.

СОЦІАЛЬНА РОБОТА, ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ МОЛОДІ, МОЛОДЬ.

Мета дослідження: теоретично та емпірично дослідити соціальну роботу з працевлаштування молоді.

Об'єкт дослідження: працевлаштування молоді як соціально-економічне явище, що охоплює різноманітні аспекти пошуку роботи, професійної адаптації та побудови кар'єри молодими людьми віком від 16 до 35 років.

Предмет дослідження: методи соціальної роботи з сприяння працевлаштуванню та професійної самореалізації молоді.

Методи дослідження: анкетування та соціологічного опитування; системний підхід; метод кейс-стаді; експертне оцінювання; психологічне тестування.

Гіпотеза: ефективність соціальної роботи з працевлаштування молоді має базуватись на застосуванні комплексного підходу, який включає: супровід молоді у процесі пошуку роботи з урахуванням її особистих характеристик, освіти, здібностей та кар'єрних прагнень; навчання практичним навичкам пошуку роботи та розвиток soft skills; активну співпрацю між соціальними службами, освітніми закладами, роботодавцями та громадськими організаціями у сприянні професійного розвитку молоді. Комплексний підхід сприятиме не лише підвищенню рівня працевлаштування молоді, але й забезпечить високу зайнятості та створить умови для професійного зростання молодих фахівців.

Висновки: 1. Молодь в Україні стикається з численними проблемами на ринку праці, серед яких високі вимоги до кваліфікації, низькі зарплати, брак досвіду та обмежена кількість вакансій. 2. Ситуацію ускладнює війна, яка спричинила економічну нестабільність. 3. Щоб вирішити ці проблеми, необхідно адаптувати освіту до потреб ринку праці, створити центри з менторством для підтримки молоді, заохочувати бізнес брати на роботу молодих спеціалістів та сприяти розвитку молодіжного підприємництва.

SUMMARY

The qualification thesis consists of 71 pages, 45 items in the list of references, 17 figures, 1 annex.

SOCIAL WORK, YOUTH EMPLOYMENT, YOUTH.

The purpose of research: to theoretically and empirically investigate social work in youth employment.

Object of research: youth employment as a socio-economic phenomenon covering various aspects of job search, professional adaptation, and career building by young people aged 16 to 35.

Subject of research: methods of social work to promote youth employment and professional self-realization.

Research methods: questionnaires and sociological surveys; a systematic approach; case studies; expert assessment; psychological testing.

Hypothesis: the effectiveness of social work in youth employment should be based on a comprehensive approach that includes: supporting young people in the job search process, taking into account their personal characteristics, education, abilities, and career aspirations; teaching practical job search skills and developing soft skills; active cooperation between social services, educational institutions, employers, and public organizations in promoting the professional development of young people. A comprehensive approach will not only help increase youth employment, but also ensure high employment rates and create conditions for the professional growth of young professionals.

Conclusions: 1. Young people in Ukraine face numerous problems in the labor market, including high qualification requirements, low wages, lack of experience, and a limited number of vacancies. 2. The situation is complicated by the war, which has caused economic instability. 3. To solve these problems, it is necessary to adapt education to the needs of the labor market, create mentoring centers to support young people, encourage businesses to hire young professionals, and promote the development of youth entrepreneurship.

ЗМІСТ

РОЗДІЛ 1 6
ІСТОРИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ З ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ МОЛОДІ 6
1.1. Стан наукової розробки проблеми працевлаштування молоді 6
1.2. Уточнення та характеристика основних понять «соціальна робота», «працевлаштування», «молодь» 12
1.3. Принципи та методи дослідження соціальної роботи з працевлаштування молоді 17
РОЗДІЛ 2 ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ З ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ МОЛОДІ 22
2.1. Працевлаштування молоді як соціальна проблема та напрям соціальної роботи 22
2.2. Етапи та механізми працевлаштування як складові соціальної роботи з молоддю 31
2.3. Соціально-психологічні аспекти працевлаштування молоді: організація емпіричного дослідження 37
РОЗДІЛ 3 ПРАКСЕОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ З ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ МОЛОДІ 442
3.1. Організація та аналіз результатів дослідження безробітних осіб з числа молоді 442
3.2. Рекомендації з подолання молодіжного безробіття й інтеграції молоді на ринок праці 61
ВИСНОВКИ 654
СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ 687
ДОДАТКИ 732

ВСТУП

Актуальність дослідження: працевлаштування молоді є актуальною соціально-економічною проблемою сучасного суспільства. В умовах повномасштабного вторгнення, воєнного стану, який триває в Україні більше трьох років, динамічних змін на ринку праці, цифровізації, молодь стикається з викликами при пошуку роботи.

За даними Запорізького обласного центру зайнятості, станом на початок березня 2025 року, служба допомогла знайти 64 особам роботу, окремо 8 людей отримали мікрогранти «єРобота» для власної справи, 25 молодих людей пройшли професійне навчання відповідно до потреб ринку праці та 15 отримали ваучери на перепідготовку, перекваліфікацію, для професійного зростання.

У такому контексті соціальна робота з працевлаштування молоді набуває особливого значення, оскільки вона націлена на підтримку молоді у процесі її інтеграції на ринок праці і в суспільство в цілому.

Важливо звернути увагу на психологічні аспекти втрати роботи, які суттєво впливають на адаптацію та реінтеграцію молодих людей на ринку праці.

Для молоді втрата роботи часто спричиняє кризу самосвідомості, адже саме в цей період молоді люди будують своє професійне «Я». Зокрема, безробіття може призводити до змін у самооцінці, самоідентифікації та мотивації до пошуку роботи, а це створює специфічні виклики для соціальних працівників, які повинні не лише допомагати молоді працевлаштуватися, а й сприяти відновленню їхньої впевненості у власних силах. Соціальні працівники можуть сприяти молоді, допомагаючи оптимізувати можливості для розвитку молоді та переосмислити свої цілі та стратегії.

Вивчення ефективних практик соціальної підтримки та супроводу молоді у сфері працевлаштування дозволить розробити комплексний підхід

до вирішення проблеми молодіжного безробіття та підвищення конкурентоспроможності молодих фахівців на ринку праці.

А також проаналізовано наукові роботи таких науковців: Л. Борданова, Н. Рощина, В. Безусий, Г. Бойко, М Тиченко, І. Хохряковою, Е. Лібанової, З. Панасенко, В. Луцай, усі вони сходяться на думці: працевлаштування молоді в Україні ускладнене через невідповідність між освітою та потребами ринку праці, які супроводжується високим рівнем неформальної зайнятості та недостатнім правовим захистом. Ця ідея об'єднує їх дослідження, вказуючи на необхідність зміни підходу до проблеми для забезпечення молоді стабільною та гідною роботою. Не менш важливою є монографія Ганни Бойко «Трансформація уявлення про себе і втрата роботи», у якій пропонується науково обґрунтований аналіз, як втрата роботи впливає на самосприйняття особистості.

Україні зареєстровано 98 500 безробітних, з яких 15% становили молоді люди віком до 25 років. Рівень безробіття за даними МОП оцінюється в 17,7% по країні [36]. Для всебічного розуміння ситуації, особливо в районах, що постраждали від бойових дій, необхідні подальші дослідження та оновлені регіональні статистичні дані.

Об'єкт дослідження: працевлаштування молоді як соціально-економічне явище, що охоплює різноманітні аспекти пошуку роботи, професійної адаптації та побудови кар'єри молодими людьми віком від 16 до 35 років.

Предмет дослідження: методи соціальної роботи з сприяння працевлаштуванню та професійної самореалізації молоді.

Мета дослідження: теоретично та емпірично дослідити соціальну роботу з працевлаштування молоді.

Завдання:

1. дослідити стан наукової розробки проблеми соціальної роботи з працевлаштування молоді;
2. уточнити та охарактеризувати основні поняття «соціальна робота», «працевлаштування», «молодь»;

3. проаналізувати принципи та методи пізнання дослідження соціальної роботи з працевлаштування молоді;

4. розкрити проблему працевлаштування молоді як соціальну та як напрям соціальної роботи;

5. запропонувати етапи та механізми працевлаштування як процес соціальної роботи з молоддю;

6. охарактеризувати соціально-психологічні аспекти працевлаштування молоді: теоретичний аналіз та емпіричні дослідження;

7. проаналізувати результати дослідження безробітних осіб з числа молоді;

8. запропонувати рекомендації з подолання молодіжного безробіття й інтеграції молоді до ринку праці.

Гіпотеза дослідження: ефективність соціальної роботи з працевлаштування молоді має базуватись на застосуванні комплексного підходу, який включає:

1. супровід молоді у процесі пошуку роботи з урахуванням її особистих характеристик, освіти, здібностей та кар’єрних прагнень;

2. навчання практичним навичкам пошуку роботи та розвиток softskills;

3. активну співпрацю між соціальними службами, освітніми закладами, роботодавцями та громадськими організаціями у сприянні професійного розвитку молоді.

Такий комплексний підхід сприятиме не лише підвищенню рівня працевлаштування молоді, але й забезпечить високу зайнятості та створить умови для професійного зростання молодих фахівців.

РОЗДІЛ 1
ІСТОРИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ З ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ МОЛОДІ

\

1.1. Стан наукової розробки проблеми працевлаштування молоді

Працевлаштування – важливий етап у житті кожного, хто шукає себе, принаду сферу застосування своїх зусиль після випуску з навчального закладу та прагне далі по життю, займатися своєю справою. Але життя багатогранне і неповторне, і вносить свої корективи у буття громадян, зокрема молоді. Війна в Україні внаслідок повномасштабного вторгнення – переломний момент у житті кожної людини, і молодої зокрема, внаслідок якого починає бачити світ, процеси, взаємодії під іншим кутом. Тут з’являються нові виклики, нові фобії, цілі та бачення як жити далі.

Соціальне середовище відіграє важливу роль у формуванні трудових установок молоді. Соціальна підтримка є критично важливою для успішної професійної підготовки та реалізації молоді. Історичний контекст також впливає на сприйняття праці молодими людьми. Розуміння проблеми почало формуватися з давніх часів і має історичні корені. У різні епохи ставлення молоді до ринку праці було різним. До прикладу, у середньовіччі праця була тісно пов’язана з ремеслами та сільським господарством. Молодь навчалася професії під керівництвом досвідчених майстрів. З початком індустріальної революції у 18-19 століттях відбулися зміни на ринку праці. Почали створюватися фабрики та заводи, які вимагали великої кількості робітників. Молодь також залучалася до роботи на підприємствах, що призвело до зростання міграції з сільської місцевості до міст.

В середині 20 століття, зокрема в повоєнний період, розвинені країни впроваджували державні соціальні програми відносно населення та молоді, зокрема: освіта, розвиток професійної підготовки та активне залучення до робочих місць. Нині, під час глобалізації, технологічних змін, економічних

криз це питання стає новим викликом для молоді. Існують різні програми підтримки молоді, такі як гранти на створення власного бізнесу, субсидії на навчання та стажування, а також консультаційні служби з питань працевлаштування.

На підставі Закону України від 27 квітня 2021 року № 1414-IX «Про основні засади державної молодіжної політики», визначення молодої людини передбачає приналежність до вікової групи від 14 до 35 років [29]. Науковці дискутують з приводу доцільності обмеження дефініції «молоді» жорсткими віковими межами, чи, навпаки, варто зосередитися на функціональних характеристиках соціалізації. О. Каретна акцентує увагу на варіативності вікових кордонів (14-30 років), асоціюючи їх із прогресом соціально-економічного розвитку та тривалістю навчання, натомість В. Павловський рекомендує розподіл на сегменти (13-17, 18-24, 25-30 та 31-35 років) за біографічними етапами дорослішання.

Т. Павлюк вказує, що «рівень молодіжного безробіття в Україні протягом 2015-2019 років залишався стабільно високим. Найбільше від безробіття потерпали особи у віці від 15 до 24 років, які становили близько 23%. Це зумовлено тим, що значна частина серед цих осіб не має необхідних професійних навичок і досвіду роботи» [35]. На практиці дійсно так виходить – роботодавець націлений взяти на робоче місце молоду, але вже з досвідом людину, тим самим заощаджуючи час та гроші на навчання та підготовку до виходу на робочі дні, ґрунтуючись тим, що людина має приходити вже з досвідом у певну сферу, де бажає працювати.

На думку І. Мартинюка, стимулювання працевлаштування осіб, що є недостатньо конкурентоспроможними на ринку праці має ґрунтуватись на таких принципах [29, с. 182]:

1. Прозорість та відкритість – саме на цьому принципі мають ґрунтуватися заохочувальні заходи. Роз’яснення для підприємців проходять активно, а рішення публікуються в медіа. Це забезпечує розуміння для кожного роботодавця.

2. Реальність та дієвість – стимулювання має передбачати дієві інструменти впровадження. По-перше, вони повинні відповідати поточній ситуації на ринку праці, по-друге, розроблятися з урахуванням економічних трендів. Віддаленість стимулів від реалій не лише послабить їхній вплив, але й сприятиме тінізації ринку праці.

3. Поступовість – роль стимулу має не тільки забезпечити роботодавця фінансовою компенсацією за прийняття на роботу окремих категорій, а й заохочувати їхню тривалу роботу на певному місці. Отже, хоча стимул максимально ефективний за умови чіткої схеми «виконав умови – отримав нагороду», більш дієвим є розподілення заохочення в часі, тобто надання його через деякий період після виконання умов.

4. Взаємні гарантії сторін – закріплені державою забезпечення відшкодування збитків за умови дотримання вимог працевлаштування осіб, які мають обмежені можливості на ринку праці, протиставлені зобов’язанням роботодавця виплачувати заробітну плату не менше встановленої межі та утримуватися від звільнення працівника з власної ініціативи протягом узгодженого часу. За недотримання взаємних гарантій передбачено відповідальність: у випадку невиконання зобов’язань роботодавцем, він має повернути отримане відшкодування; у разі несплати цього відшкодування, особа має право на захист своїх прав у судовому порядку.

5. Комплексність та системність – згідно з цим принципом визнається необхідність врахування всі можливі фактори (організаційні, моральні, соціологічні, економічні, правові та інші) під час впровадження стимулу. Використання факторів не окремо, а в поєднанні сприятиме досягненню найбільш оптимального результату. Водночас потрібно постійно виявляти та усувати протиріччя між чинниками, сприяти створенню системи стимулювання, яка є внутрішньо збалансованою завдяки взаємному узгодженню її елементів.

6. Регламентація – застосування стимулів слід чітко визначати через різноманітні інструкції, положення та правила. Саме конкретна регламентація

прав та обов’язків сторін, що закріплена на нормативному рівні, сприятиме не просто декларативній заяві, а реальному функціонуванню механізму стимулювання.

У зв’язку з тим, що молодь також неконкурентоспроможна категорія на ринку праці, визначені принципи І. Мартинюком підходять для молодіжного ринку праці та взаємодії його учасників.

Як стверджує В. Безусий, процес знаходження роботи можна розбити на два основних етапи. Перший – це власне пошук роботи, а другий – укладення угоди про працю. Таким чином, працевлаштування стартує з моменту звернення особи, яка хоче працювати, до відповідних установ, що спеціалізуються на сприянні у пошуку роботи, або ж з самостійних пошуків роботи. До переліку організацій, які опікуються працевлаштуванням, відносяться: Міністерство праці та соціальної політики України, Державна служба зайнятості, місцеві державні адміністрації, місцеві органи самоврядування, громадські об’єднання та підприємницькі структури» [14, с. 59].

Але така позиція викликає чимало дискусій, адже між пошуком роботи та безпосереднім підписанням трудового договору відбувається велика кількість етапів, що утворюють самостійні стадії процесу працевлаштування. Якщо ж говорити про сферу державної служби, то аналіз внутрішнього законодавства демонструє, що відповідна процедура є ще більш складною і включає значну кількість різноманітних етапів [20, с. 113; 6, с. 125].

Згідно з твердженнями Л. Борданової та Н. Рощиної, «працевлаштування молодих людей є значно складнішим процесом та охоплює щонайменше 6 ключових етапів.

1. Усвідомлення необхідності пошуку праці та ухвалення рішення щодо працевлаштування.

2. Визначення методу пошуку роботи (самостійний пошук чи з допомогою посередників).

3. Реалістична оцінка власної конкурентоздатності в умовах ринку праці.

4. Збір та вивчення актуальних даних про ситуацію на ринку праці, а також про наявні вакансії, що відповідають вашим потребам.

5. здійснення практичних кроків для отримання робочого місця (надсилання резюме, співбесіди, участь у професійних випробуваннях та конкурсах тощо);

6. укладення трудового договору щодо прийняття на роботу та визначення умов праці» [5].

Працевлаштування молодих людей аналізується вченими як комплекс специфічних економічних та організаційно-правових дій, спрямованих на гарантування трудової зайнятості цієї специфічної демографічної групи, включаючи самостійне знаходження роботи або забезпечення роботою через відповідні державні та приватні структури.

Отже, працевлаштування молоді в Україні є складним та багатоаспектним процесом, який значно ускладнився в умовах повномасштабного вторгнення. Аналіз наукової літератури свідчить, що українське законодавство відносить до молоді осіб віком від 18 до 35 років. Варто зазначити, що рівень молодіжного безробіття в Україні у 2015-2019 роки залишався стабільно високим, особливо для осіб віком від 15 до 24 років. Основна причина цього явища, як наголошує Т. Павлюк, полягає у відсутності необхідних професійних навичок та досвіду роботи, що створює парадокс, коли роботодавці прагнуть залучати молодих працівників, але вже з досвідом роботи. Ймовірніше ці принципи слугуватимуть теоретичною основою для розробки ефективних механізмів стимулювання зайнятості молоді.

Проведений аналіз наукових поглядів на стадії процесу працевлаштування демонструє існування різних підходів та бачень. З одного боку, Безусий пропонує двоетапну модель пошуку роботи та укладання трудового договору, але О. Губська та О. Лець скептично ставляться до таких

методів. Л. Борданова та Н. Рощина виділяють шість стадій, які охоплюють не лише практичні дії, але й психологічні та аналітичні аспекти процесу. На мою думку, саме багатоетапний підхід цілісно відображає складність процесу працевлаштування молоді в сучасних умовах. Можна погодитися з визначенням Ю. Щотової, яка розглядає працевлаштування молоді як систему спеціальних, економічних та організаційно-правових заходів, які включають як самостійне забезпечення роботою, так і за допомогою відповідних державних і недержавних органів.

Це дослідження дозволяє зрозуміти, що для подолання проблеми молодіжного безробіття необхідно розробити комплексну стратегію, яка враховувала б як особливості молоді як соціальної групи, так і сучасні виклики, пов’язані з повномасштабним вторгненням. Перспективним напрямком подальших досліджень я вважаю вивчення досвіду європейських країн та залучення молоді до ринку праці в кризових умовах і розробку конкретних механізмів стимулювання працевлаштування молоді в умовах воєнного стану та післявоєнної відбудови України. Отже, проблема працевлаштування молоді в Україні залишається актуальною та потребує подальшого наукового осмислення і практичного вирішення на державному рівні.

В цьому підрозділі ми проаналізували наукові праці Л. Борданової, Н. Рощиної, В. Безусого, І. Мартинюка, Т. Павлюк, які акцентують увагу на проблемах працевлаштування молоді в Україні, в умовах повномасштабного вторгнення. Автори сходяться на думці, що ключовою перешкодою для молоді на ринку праці є невідповідність їхньої освіти та професійних навичок для роботодавців, що посилюється високим рівнем неформальної зайнятості, низькою правовою захищеністю та браком досвіду, особливо серед осіб віком 15-24 роки. Л. Борданова та Н. Рощина пропонують багатоетапну модель працевлаштування, яка охоплює психологічні, аналітичні та практичні аспекти, тоді як В. Безусий спрощує процес до двох стадій, що викликає дискусії. І. Мартинюк наголошує на необхідності прозорих, реальних і

комплексних механізмів стимулювання зайнятості, а Т. Павлюк вказує на стабільно високий рівень молодіжного безробіття через відсутність навичок і досвіду. Отже, дослідники пропонують комплексний підхід, який включає вдосконалення професійної освіти, адаптацію законодавства, державну підтримку та врахування кризових умов, спричинених війною, для забезпечення молоді гідною роботою та зменшення безробіття.

1.2. Уточнення та характеристика основних понять «соціальна робота», «працевлаштування», «молодь»

Соціальна робота з працевлаштування молоді є складною і багатогранною, націленою на сприяння ефективного включення молодих людей на ринок праці. Цей комплексний підхід охоплює широкий спектр послуг, програм та заходів, які спрямовані на врахування та вирішення унікальних індивідуальних вимог, доступних можливостей та конкретних обставин, з якими стикається молодь.

Закони України визначають чіткі критерії для поняття «молодь» – це люди віком від 14 до 35 років, які є громадянами України, іноземцями або ж особами без громадянства, які легально перебувають на території України [29]. У той самий час, Всесвітня організація охорони здоров’я збільшує цю вікову межу до 45 років, про що нагадує директорка Інституту демографії Елла Лібанова, акцентуючи на змінах. «Якщо розглянути вікові категорії, які пропонує ВООЗ, стає зрозуміло, що до 45 років – це, загалом, молодь. Звучить дещо незвично... До 60 років – середній вік, до 75 – похилий, до 90 – старечий, а після 90 – вік довгожителів. Як бачимо, структура кардинально відрізняється від того, що було три-чотири десятиліття тому» [33]. Це особливий та надважкий період, який можна пояснити не тільки з психологічної точки зору, а ще соціологічної та ситуації на ринку праці.

Законодавство України чітко окреслює базові визначення та понятійно-категоріальні особливості, зокрема працевлаштування – комплекс правових,

економічних та організаційних заходів, спрямованих на забезпечення реалізації права особи на працю [37].

«У вузькому розумінні, працевлаштування – це способи трудової діяльності, що організовуються за допомогою державних або недержавних установ. У широкому розумінні, працевлаштування охоплює всі види трудової діяльності, які не порушують законодавства, включаючи самостійне забезпечення себе роботою, у тому числі індивідуальну трудову діяльність, підприємництво, фермерство та інші види діяльності. Також важливо відзначити, що поняття працевлаштування є вужчим, ніж поняття зайнятості, адже працевлаштування передує зайнятості та є її ключовим гарантом» [11, с. 130].

Працездатні особи, за визначенням українського законодавства – це особи віком від 16 років, які проживають на території України і за станом здоров'я здатні до активної трудової діяльності [37].

Зайнятість – не заборонена законодавством діяльність осіб, пов'язана із задоволенням їх особистих та суспільних потреб з метою одержання доходу (заробітної плати) у грошовій або іншій формі, а також діяльність членів однієї сім'ї, які здійснюють господарську діяльність або працюють у суб'єктів господарювання, заснованих на їх власності, у тому числі безоплатно [37].

Державне регулювання зайнятості – формування і реалізація державної політики у сфері зайнятості населення з метою створення умов для забезпечення повної та продуктивної вільно обраної зайнятості і соціального захисту в разі настання безробіття [37].

Безробіття – це суспільно-економічний феномен, коли частина населення не має можливості реалізувати своє право на працю та отримувати заробітну плату (компенсацію) як засіб існування [37].

Безробітний – особа віком від 15 до 70 років, котра через відсутність працевлаштування не має заробітку або інших фінансових надходжень,

передбачених законодавством, як джерела існування, висловлює готовність та здатна почати трудову діяльність [37].

Ринок праці – це комплексна система взаємовідносин, що має юридичний, соціально-трудовий, економічний та організаційний характер. Ці взаємини виникають між шукачами роботи, найманими працівниками, профспілковими організаціями, роботодавцями та їхніми об'єднаннями, а також державними органами влади, які відповідають за регулювання трудових відносин. Мета – задовольнити потребу працівників у працевлаштуванні та забезпечити роботодавців необхідними працівниками відповідно до чинного законодавства [37].

Державна служба зайнятості – це централізована система державних установ, діяльність якої спрямовується та координується міністерством розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства.

Не менш важливим поняттям для нашого дослідження є працівник, який працює напряму з молоддю. Молодіжний працівник – особа, яка здійснює молодіжну роботу, пройшла спеціалізовану підготовку в порядку, визначеному центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує молодіжну політику, та отримала свідоцтво встановленого зразка [29].

Молодіжна рада – це молодіжний консультативно-дорадчий орган, що може утворюватися при Верховній Раді Автономної Республіки Крим, Раді міністрів Автономної Республіки Крим, місцевому органі виконавчої влади, органі місцевого самоврядування з метою залучення молоді до формування та реалізації молодіжної політики на регіональному та місцевому рівнях [29].

Міжнародна організація праці – це унікальна тристороння організація, яка об'єднує представників урядів, організацій працівників та роботодавців задля спільної розробки політики і програм [31].

Безробіття – це соціально-економічне явище, пов'язане з перевищенням пропозиції робочої сили відносно попиту на неї та станом зайнятості економічно активного населення. Безробіття і бідність як соціальні явища

мають катастрофічний характер на прифронтових територіях Донецької, Луганської, Сумської, Харківської, Дніпропетровської, Запорізької та Херсонської областей.

«Безробіття молоді – соціально-економічне явище, під час якого працездатна молодь перебуває в пошуках роботи та готова приступити до неї, але не може реалізувати своє право на працю, тим самим втрачає основні засоби до існування» [31]. Сюди відносяться громадяни віком від 16 до 30 років.

Структуроване розуміння проблеми працевлаштування молоді висвітлено у роботах В. Луцай, Е. Лібанової, З. Панасенко та інших.

Для повного уточнення понять проблематики працевлаштування молоді, маємо розглянути близькі поняття. До них відносяться наступні. Соціальна ексклюзія – це нерівний доступ до можливостей, якими володіє суспільство на конкретному етапі розвитку. Вона характеризується як процес виключення особи або соціальної групи із соціальних взаємин через обмежений доступ до прав, а також наявність ряду бар'єрів щодо доступу до установ, що розподіляють ресурси та надають соціальні послуги. Йдеться також про участь в економічно чи соціально значущій діяльності та оплачуваній праці, про обмежені можливості впливати на прийняття управлінських рішень на місцевому чи регіональному рівнях, про недостатню залученість до мереж соціальних взаємин та підтримки внаслідок нестачі базових навичок, різного роду дискримінації та матеріального становища [34].

Соціальна робота – це фахова праця, що має на меті підтримку тих, хто потрапив у важкі життєві ситуації, та соціальний захист найбільш вразливих категорій населення. У підручнику з основ соціальної роботи зустрічаємо таке визначення: «галузь наукових знань та професійна практика, спрямована на підтримку й надання кваліфікованої допомоги будь-якій людині, групі осіб, громаді, що розширює або відновлює їхню здатність до соціального функціонування, сприяє реалізації громадянських прав, запобігає

соціальному виключенню» [32]. В. Полтавець пропонує власне бачення: «Соціальна робота – це система теоретичних знань і практичних дій, що ґрунтуються на них, завдання якої – забезпечення соціальної справедливості через підтримку та допомогу незахищеним верствам населення, а також протидія чинникам соціального виключення». Більшість фахівців суміжних дисциплін погодяться, по-перше, що жодна з них не має подібних цілей, а по-друге, що дисципліна, яка їх реалізує, вкрай потрібна сучасній Україні [36].

Вивчивши поняття, можемо запропонувати наступне визначення поняттю «соціальна робота». Це дисципліна, професійна діяльність якої спрямована на вивчення та покращення соціального функціонування та загального добробуту індивідів, груп і громад. Кінцева мета якої – запобігання соціальному виключенню, покращенню громадянських прав та забезпечення рівноправного ставлення до всіх членів суспільства.

Соціальний працівник – професійно підготовлений фахівець, який має необхідну кваліфікацію у сфері соціальної роботи і надає соціальні послуги [19, с. 116].

Соціальна адаптація – процес активного пристосування особистості до соціального середовища, яке змінюється [35]. У цьому розумінні соціальної адаптації молодь має пристосуватися до основних 4 сфер життєдіяльності:

1. нове навчальне середовище;
2. нові соціально-психологічне середовища;
3. інформаційний простір;
4. образ майбутньої професії, що зумовлює зміну у формуванні нової системи цінностей навчально-професійної діяльності.

У трактуванні соціальної сервісної служби, «соціальна адаптація – це послуга, що допомагає людям, які потрапили у складні життєві обставини, відновити свою участь у суспільному житті. Найчастіше підтримки потребують особи з обмеженими можливостями, випускники спеціальних закладів чи інтернатів, а також ті, хто відбув покарання у місцях обмеження чи позбавлення волі» [30].

Соціальна дезадаптація – це не бажання визнавати або неспроможність дотримуватися вимог соціального оточення, а також реалізовувати свою особистість у певних соціальних рамках [28].

Соціальна активність відображає рівень соціальних можливостей людини, її культуру, вміння, знання та навички, її здатність впливати на навколишній світ, змінювати його і разом із ним себе.

Таким чином, головні поняття входять до складу нашої роботи і яким дано визначення в цьому підрозділі це: безробіття, молодь, працевлаштування, соціальна робота, соціальний працівник, соціальна адаптація.

1.3. Принципи та методи дослідження соціальної роботи з працевлаштування молоді

Під час наукового дослідження були застосовані наукові принципи та відповідні теоретичні методи, що дозволяють зрозуміти достовірність, об’єктивність і практичну значимість отриманих результатів. А це:

1. принцип історизму;
2. принцип аналізу наукової літератури та інтернет-джерел;
3. принцип критичності та неупередженості;
4. принципу об’єктивності;
5. принципу системності.

Історизм за своєю ознакою дає досконале розуміння дій, ознак, принципів у порівнянні з минулим. Один із важливих принципів, на якому базується знання та розуміння, наприклад, тенденцій, які були поширені від епохи середньовіччя до другої половини XX ст. Цей принцип допомагає структурувати, порівняти та визначити базові моделі для вирішення проблеми з працевлаштування молоді.

Аналіз наукової літератури – базова складова будь-якого дослідження, яке треба довезти. Тут, як і в принципу історизму, ми збагачуємо розуміння

про таке явище як працевлаштування молоді, виокремлюємо методи та підходи різних науковців, які пропонують шляхи вирішення проблеми та описують ситуацію як накопичувальне явище, яке має популярність серед молоді. Інтернет-джерела також взяті до уваги, оскільки там представлена наявна та актуальна картина того, що відбувається зараз на ринку праці у віковій категорії 18-35 років. Також мається систематизована інформація про покликання яке прагне молодь отримати від роботодавця на робочому місці.

Аналізуючи проблему варто дотримуватися принципу критичності та неупередженості, що дозволяє зробити більш ґрунтовне розуміння на основі опрацьованої раніше літератури та змістовний висновок, які дають можливість побачити загальну картину того, що відбувається без вдавання одну наукову роботи кращою за іншу. Варто зважати на різні точки зору та ідеї які пропонуються у цих роботах і не робити швидких висновків.

Принцип об’єктивності має на меті проаналізувати всі отримані результати та базуватися на реальних оцінках науковців у їх роботах, а не тільки на суб’єктивних поглядах одного дослідника. Наприклад, у роботі застосовані принципи об’єктивності, такі як: опитування, збір даних із відкритих джерел Державної служби зайнятості, опрацювання законодавчих актів, дані науковців, актуальні навіть за минулі роки, що дає розумінню ще більшої об’єктивності.

Принцип системності розглядає проблему не як поодиноку, а як таку, яка залежить від багатьох факторів. За своєю суттю, системність – це здатність об’єкта бути системою завдяки наявності певного системо-утворюючого фактора. Тут же працевлаштування молоді залежить не тільки від здатності професійно виконувати доручення керівника, а й від ситуації в країні. Сюди можна віднести економічний стан чи ситуацію, наявну та професійну державну політику по відношенню до молоді, рівень освіти, якому навчають у ліцеях та коледжах та наявність нових, актуальних, по відношенню до сьогодення, вакансій націлених на пошук молодих майбутніх амбіційних співробітників.

А також для дослідження проблеми можуть бути використані наступні теоретичні та емпіричні методи:

1. метод анкетування та соціологічного опитування;
2. системний підхід;
3. метод кейс-стаді;
4. експертне оцінювання;
5. психологічне тестування.

Метод анкетування дозволяє отримати актуальну інформацію про проблему з перших вуст. Опитувати молодих людей, які шукають роботу, працюють або працювали для визначення основних труднощів, які можуть показати якісне віддзеркалення того, що відбувається зараз на ринку праці. Сюди відносяться різні форми опитування молоді, зокрема необхідне анкетне опитування молоді щодо кар'єрних очікувань.

Системний підхід – це напрямок методології наукового пізнання та суспільної практики, де об'єкт дослідження трактується як комплексна система або як її складова частина. Такий підхід дає змогу сформулювати цілісне та всеохопне уявлення про об'єкт вивчення. Розглядає зайнятість молоді як елемент соціально-економічної системи.

Метод кейс-стаді у загальному розумінні розглядається як метод якісного дослідження, який полягає у вивченні одиничного соціального об'єкта для осмислення ширшого класу схожих випадків подій. Тобто практичне вивчення реальних випадків працевлаштування молоді за допомогою державних чи приватних ініціатив, на прикладі програми підтримки зайнятості молоді та аналізувавши їх ініціативність.

Психологічне тестування є одним із основних неупереджених методів дослідження, яке використовують для оцінки особи, її професійних схильностей, якостей та навичок, мотивації до працевлаштування та рівня трудової активності. Даний метод сприяє виявленню особистих навичок, конкурентоспроможності на ринку праці а також можливість професійно діяти. Психологічне консультування дозволяє соціальному працівнику та

фахівцю із кар’єрного консультування розробити індивідуальний план у процесі працевлаштування. Анкетування ефективне завдяки масштабності, анонімності та гнучкості. Воно дозволяє проаналізувати дані респондентів і виявити ключові тенденції. Анкетування може слугувати основою для кількісного аналізу, який доповнюється дослідженнями для розуміння проблеми.

Резюмуючи можна сказати, що методологічна основа дослідження проблем працевлаштування молоді базується на комплексному застосуванні п’яти ключових наукових принципів та семи методів, що забезпечують аналіз предмета дослідження. Принцип історизму дозволяє дослідити проблему в її історичній ретроспективі, структурувати та визначити базові моделі для порівняння тенденцій у працевлаштуванні молоді різних періодів, а також спрогнозувати майбутні тенденції. Принцип аналізу наукової літератури та інтернет-джерел виступає необхідною умовою теоретичного обґрунтування дослідження, що дає можливість систематизувати та узагальнити наявні підходи до вирішення проблеми, а також актуалізувати дані про сучасний стан ринку праці у віковій категорії 18-35 років. Такі принципи, як критичність та неупередженість, об’єктивність та системність забезпечують методологічну цілісність дослідження. Зокрема, принцип критичності та неупередженості дозволяє здійснити ґрунтовне порівняння різних наукових підходів. Принцип об’єктивності реалізується через використання різноманітних джерел інформації, включаючи опитування, законодавчі акти, що підвищують достовірність отриманих результатів. Принцип системності забезпечує розгляд проблеми працевлаштування молоді як комплексного явища, що залежить від багатьох взаємопов’язаних факторів: економічного стану країни, державної молодіжної політики, рівня освіти та актуальності пропонованих вакансій.

Застосування теоретичних та емпіричних методів дослідження дозволяє отримати різнобічні уявлення про проблему. Прогностичний метод доповнює теоретичні методи та сприяє вирішенню дослідницьких завдань, які не

можуть бути розв’язані традиційними підходами. Метод анкетування та соціологічного опитування забезпечує отримання актуальної інформації безпосередньо від молоді, зокрема, щодо кар’єрних очікувань.

Системний підхід дозволяє розглядати працевлаштування молоді як складову ширшої соціально-економічної системи, формуючи цілісне бачення досліджуваного об’єкта. Метод кейс-стаді забезпечує вивчення конкретних випадків працевлаштування молоді за допомогою державних та приватних ініціатив, що дає можливість виявити практичні механізми вирішення проблеми. Експертне оцінювання залучає фахівців з ринку праці для розробки рекомендацій, а психологічне тестування сприяє виявленню індивідуальних професійних схильностей та навичок молоді, що впливають на їхню конкурентоспроможність на ринку праці.

Таким чином, комплексне застосування зазначених принципів та методів наукового пізнання забезпечує системність, об’єктивність та практичну значущість дослідженню проблеми працевлаштування молоді. Дозволяє розробити рекомендації щодо вдосконалення державної політики та практики сприяння працевлаштуванню молоді в складних сучасних соціально-економічних умовах.

РОЗДІЛ 2 ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ З ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ МОЛОДІ

2.1. Працевлаштування молоді як соціальна проблема та напрям соціальної роботи

В Україні проблема працевлаштування молоді актуальна з різних причин. З одного боку, молодь стикається з високим рівнем конкуренції та необхідністю постійного навчання, з іншого – держава не може забезпечити належний соціальний захист та підтримку. В умовах економічної нестабільності та глобалізації молодь потребує додаткових можливостей для професійного розвитку та адаптації на ринку праці. Важливо відзначити роль освітніх закладів, які мають навчати молодь до викликів сучасності, надаючи сучасні знання та навички. Крім того, держава та приватний бізнес мають активно співпрацювати та сприяти створенню робочих місць, підтримувати молодих підприємців, що дозволить молоді реалізувати свій потенціал та розбудовувати економіку країни.

У цьому розділі ми також виділимо ключові чинники, що, на наш погляд, є на часі сьогодні. «Вивчення питань безробіття здавна проводиться в межах економічних наук, де досліджуються стан та специфіка ринку праці, питання зайнятості [168]. У контексті соціологічних досліджень аналізується соціальний та віковий розподіл безробітних, моделі поведінки, особливості самооцінки. У рамках цих наук безробіття розглядається здебільшого як негативне соціальне явище» [15].

Мотивація працевлаштовуватися зазнала суттєвих змін під час повномасштабного вторгнення. Дослідження, проведені в травні-червні 2024 року соціологічною групою «Info Sapiens», показують значні зміни у настроях молоді, зокрема погіршення економічних очікувань та загальну втому суспільства від війни [11]. За таких умов класичні теорії мотивації, наприклад, теорії «X» та «Y», розроблені Д. МакГрегором, теорія постановки

цілей Е. Локка набувають нового значення і можуть бути застосовані для розуміння переосмислення молоддю працевлаштування в нинішніх екстремальних умовах.

Ієрархія потреб А. Маслоу є однією з найпопулярніших теорій мотивації, яка пояснює, як різні рівні потреб впливають на людську поведінку. Згідно з теорії, після задоволення потреб одного рівня, індивід починає прагнути до задовільнити потреби наступного, вищого рівня, що стає новим мотиватором поведінки. Зазвичай розглядають п’ять рівнів ієрархії: фізіологічні потреби, потреби безпеки, потреби приналежності, потреби поваги і визнання та самоактуалізація. Але з часом Маслоу додав шостий рівень до своєї ієрархії – рівень внутрішніх цінностей, які виходять за межі особистих інтересів – метапотреби. «Це потреби росту особистості, вони не мають ієрархічного підпорядкування (потреби у справедливості, добрі, красі, порядку, єдності та інші)» [27]. Вони пов’язані з трансцендентними цінностями, що виходять за межі простого самоінтересу [7; 8].

Якщо дивитися через призму повномасштабної війни в Україні, ієрархія потреб Маслоу набуває особливого значення для пояснення настроїв молоді щодо працевлаштування. Молодь, яка постійно перебуває під загрозою втрати власної безпеки, змушена повертатися до задоволення базових потреб, що може суттєво впливати на мотивацію до праці.

Попри складність задоволення базових потреб, аналітичний центр «Cedos» і дослідницька агенція «Info Sapiens» у 2022 році провели чергове опитування, внаслідок якого продемонстрували цікавий феномен: початок повномасштабної війни спричинив «ефект згуртування навколо прапора» – зростання патріотизму, громадянської активності та єдності у баченні майбутнього країни. Це можна віднести до метапотреб за Маслоу, коли люди, незважаючи на загрози базовим потребам, проявляють трансцендентні цінності, виходячи за межі власних інтересів заради вищих цілей. Отже, з цієї точки зору ієрархії потреб Маслоу, спостерігається повернення фокусу на

нижчі рівні потреб через нестабільність. «Ефект згуртування навколо прапора», що був характерний на початковому етапі війни і відображав активацію шостого рівня метапотреб, поступово знижується [18].

Вважаємо важливим звернутись також до теорії мотивації Фредеріка Герцберга. Ф. Герцберг запропонував двофакторну теорію мотивації, яка враховує на дві категорії, що впливають на задоволення роботою:

1. гігієнічні фактори, такі як зарплата, умови праці, політика компанії;
2. мотиватори, тобто визнання, досягнення, можливість зростання з потребою в особистісному розвитку та самоактуалізації.

Дослідження показало, що певні фактори призводять до позитивного ставлення до роботи, а інші – до негативного [29]. У подальшому фактори було поділено на категорії, одна з яких була пов’язана з «потребою в зростанні або самоактуалізації» і стала відомою як мотиваційні фактори.

Накладаючи цю теорію на воєнні часи, спостерігається суттєва трансформація як гігієнічних факторів, так і мотиваторів: погіршення ситуації з електропостачанням, економічні негаразди, посилення мобілізації – все це впливає на гігієнічні фактори, що можуть призводити до незадоволення працею [11]. Але екстремальні умови створюють нові можливості: підвищена відповідальність, значимість для країни, можливість оцінити свої можливості та стресостійкість в екстрених ситуаціях.

Також важливо, що головні мотиваційні фактори знаходяться не в зовнішньому середовищі, а у внутрішній цінності та задоволенні, отриманому від самої роботи [11]. Вважаємо, що ця теза особливо важлива для розуміння мотивації молоді в умовах війни, коли зовнішні гігієнічні фактори часто погіршуються, але внутрішня мотивація, пов’язана з прагненням допомогти країні, значно покращитися. Отже, за двофакторною теорією Ф. Герцберга, тривале погіршення гігієнічних факторів безпеки, умов

життя, стану економіки призводить до зниження задоволеності, а ефект від мотиваторів з часом слабшає.

Теорія самодетермінації, розроблена Е. Дісі та Р. Раяном «яка високо оцінена у світі, але у нас майже невідома» [32] є більш сучасною концепцією мотивації. Модель слугує важливим інструментом для аналізу мотиваційних процесів молоді в Україні, особливо в умовах війни, завдяки акценту на аспектах регуляції поведінки. Теорія позиціонується як когнітивно-мотиваційна та відходить від традиційних біхевіористичних підходів. «Мотивація представлена як континуум, де кожен рівень характеризується ступенем інтеграції зовнішніх стимулів у структуру «Я»», – підкреслює Т. Тадеєва. На відміну від спрощеного розуміння мотивації як реакції на зовнішні стимули, теорію слід розглядати як динамічний процес, у якому автономія відіграє ключову роль.

Теорія базується на судженні, що ефективне функціонування особистості та її психосоціальне благополуччя пов’язані зі ступенем задоволення трьох ключових психологічних потреб – автономії, компетентності та зв’язаності. У структурі мотивації виділяються форми, які варіюються від відсутності мотивації до повністю інтегрованої внутрішньої мотивації і, відповідно, внутрішньої регуляції, що дає змогу пояснити не лише те, навіщо індивід виконує певну дію, а й як саме ця дія узгоджується з його цінностями, ідентичністю та потребами.

У контексті сьогодення, для української молоді теорія самодетермінації набуває нових рис. Екстремальні обставини часто обмежують можливості для автономного вибору, що може підривати психологічну стійкість. Як зазначає Т. Тадеєва: «задоволення фундаментальних прагнень до самостійності, майстерності та єднання сприяє адаптації до складних умов». Наприклад, надання молодим людям можливості самостійно обирати способи долучення до суспільно корисної діяльності може посилити їхнє відчуття контролю та компетентності, що є критично важливим у кризових ситуаціях.

У дослідженні від «Info Sapiens» за 2022 рік, «піднесення патріотизму серед молоді, зростання громадянської активності та єдність у баченні майбутнього країни», можна інтерпретувати як внутрішню мотивацію та посилення почуття важливості для спільноти, що відповідає одній із базових потреб за теорією самодетермінації.

Сучасний ринок праці найкраще підходить для спеціалістів, які здатні швидко виконувати поставлені задачі з перших днів роботи. А для цього необхідний досвід на посаді, якого зараз суттєво бракує. Для зручності цю проблему можна поділити на дві категорії.

По-перше, випускникам ВНЗ часто бракує навичок, необхідних для умов роботи: здібність працювати в команді, вміння швидко адаптуватися до колективу, брати на себе відповідальність за виконану роботу. Теоретична університетська база хоч і ставить за мету покращення цих навичок для швидкого старту молодого фахівця, але на практиці досить часто не виходить одразу ефективно реалізовувати себе.

По-друге, відсутність досвіду призводить до низької обізнаності щодо робочих процесів: випускники мають лише загальні уявлення щодо механізму роботи в галузі своєї спеціалізації, але не у повному обсязі відчувають справжні умови роботи, темп і вимоги до самостійного прийняття рішень та самоорганізації. Це актуально для професій, де необхідно застосовувати практичні навички.

Також важливим аспектом залишається ситуація на ринку праці, яка постійно зазнає змін. Ринок праці динамічний: професії трансформуються, створюються нові спеціальності, а вимоги до компетентності шукача постійно змінюються, підвищуються. Навчальні програми у закладах вищої освіти часто не гнучкі та не адаптовані до таких змін. У результаті випускники влаштовуються на робоче місце з урахуванням додаткового навчання або перекваліфікації деінде відразу після здобуття документа про вищу освіту. «Молоді важливо розуміти, що той вибір, який вони зараз роблять, він не є остаточний. Що в них завжди буде можливість

перенаправитися, перекваліфікуватися, перенавчитися. Життя триває з будь-яким вибором. Це просто розгалуження і далі вони можуть впевнено йти, не боячись за те, що чекає їх попереду» [40].

Не слід забувати про розрив між очікуваннями роботодавців та знань і навичок, які формуються у процесі отримання вищої освіти у майбутніх працівників. Роботодавці прагнуть бачити у молодих спеціалістів навички критичного мислення, ефективної комунікації, вміння вирішувати практичні задачі, виконувати задачі у найкоротші терміни, але такі навички не стоять в пріоритеті освітніх програм, орієнтованих на професійну підготовку майбутнього фахівця.

Крім того навчання на певних спеціальностях можуть бути перенасичені фахівцями на ринку праці, до прикладу юристами чи журналістами через привабливу назву спеціальності та упередженими думками про майбутнє. «Вибір фаху, за яким відбуватиметься навчання, нерідко здійснюється вступником з огляду на ідеалізовані уявлення про майбутню професію, а не внаслідок аналізу реальної ситуації на ринку праці» [22]. Висока конкуренція змушує роботодавців підвищувати вимоги до кандидатів ще на етапі створення вакансії. До обов’язкових критеріїв часто входять наявність досвіду роботи, володіння іноземною мовою, а також розвинені комунікативні та управлінські навички, які фігурують в обов’язках до вакансій на веб-ресурсах з пошуку роботи, зокрема «Work.ua» та «Robota.ua». Молоді фахівці, які не відповідають таким критеріям, опиняються в непростих умовах і повільно починають здобувати досвід, розширювати комунікативні навички на низькооплачуваних робочих місцях, щоб з часом посісти бажану посаду, у той самий час, коли країна потребує технічних та робітничих спеціалістів: інженерів, техніків, слюсарів, монтерів, медиків, агротехнологів та інших. Певна невідповідність між попитом роботодавців і пропозиціями фахівців лише поглиблює проблему працевлаштування молоді. «Сьогоднішні випускники вишів часто характеризуються як люди з амбіціями, бажанням діяти, енергійністю, чітким

баченням мети та невизначеністю майбутнього. Упродовж останніх 10 років ціниться уміння взаємодіяти з людьми, комунікабельність, навички презентації, ведення перемовин та управління емоціями. Проте, сучасні випускники, здебільшого, або не мають цих навичок, або ж володіють ними на низькому рівні. Крім того, значною проблемою для всіх випускників, незалежно від глибини їхніх теоретичних знань, підприємства вбачають неспроможність застосовувати знання на практиці, непідготовленість до роботи в реальному бізнесі та відсутність розуміння його функціонування. Отже, протягом навчання у вищому навчальному закладі студентів потрібно орієнтувати на потреби роботодавців» [17, с. 42].

Ще одна важлива причина молодіжного безробіття – економічний фактор: кризи в економічному секторі, нестабільність на ринку праці та скорочення кількості робочих місць сильно впливають на зниження доступності першого місця роботи. «Як результат – закриття підприємств, падіння цілих галузей. Фінансова криза, яка переросла в соціально-економічну, призвела до різкого зростання безробіття серед молоді» [17].

Дискримінаційні бар’єри також слугують перешкодою до працевлаштування молоді. Упередження з боку роботодавців щодо віку кандидатів, професійних здобутків, навичок сильно впливають на рішення стосовно прийняття на роботу. Як зазначають Н. Єсінова та А. Голозубова, «для молоді у віці 18-24 склалися стереотипи відносно молодого фахівця. Сьогодні можна відзначити неузгодженість професійного рівня випускників з потребами роботодавців – брак досвіду для самостійного прийняття рішень, недостатнє володіння знаннями, необхідними для праці в умовах ринкової економіки, відсутність практичних навичок у обраній професії» [15, с. 113-116]. Молодь сприймають як ненадійних працівників через стереотипи про безвідповідальність, нестабільність або відсутність професійної мотивації. Подібне сприйняття призводить до свідомого знецінення можливостей особи, тим самим надаючи переваги більш досвідченим кандидатам, залишаючи молодь осторонь і без отриманого

досвіду роботи. Нерідко зустрічається зневірливе відношення до компетентності молодої людини. Навіть за наявності вищої освіти та підтверджених сертифікатів отриманих додатково на профільних курсах, молоді фахівці стикаються з відмовою обіймати конкретну посаду як некваліфіковані особи через відсутність або нестачу реального досвіду роботи. Це знижує особистісну мотивацію рухатися далі, впевненість у собі, а також шанси на проходження відбору на певну посаду.

Варто зазначити, що існують бар'єри не тільки за професійними здібностями, а й за статтю, зовнішністю, релігією, національністю, соціальним статусом та навіть місцем проживання, які проявляються на етапі пошуку першого місця роботи. Молодь, яка не відповідає стандартам працівника організації, може отримати відмову та небажання іншої сторони, роботодавця, вести діалог далі.

Особистісні фактори, які залежать тільки від самої людини, можуть стати ключем до схвалення на посаду або відмову. Невпевненість у собі, погана самопрезентація, низький рівень компетентності та самостійності одразу знижують шанси на успішне проходження співбесіди та адаптацію на робочому місці у подальшому. Відсутність впевненості у власних силах є проблемою серед молоді, яка тільки розпочинає будувати кар'єру. Страх, відповідальність, невпевненість у своїх знаннях і вміннях, побоювання зробити помилку негативно впливають і на процес пошуку роботи, і на поведінку під час співбесіди. Низький рівень комунікативних навичок та самостійності також перешкоджає успішній інтеграції молодих фахівців у професійне середовище. Вміння вести комунікацію, агрументовувати свою позицію, якісно працювати в команді та брати на себе відповідальність є базовими вимогами сучасного ринку праці.

Резюмуючи можна сказати, що працевлаштування молоді в Україні це складна соціальна проблема, викликана взаємодією економічними проблемами, прогалинами в освітньому секторі та дискримінаційних бар'єрів, які загострюються в умовах війни. Теорії мотивації за ієрархією

потреб Маслоу та теорія самодетермінації, підкреслюють ключову роль внутрішньої мотивації у формуванні стійкості молоді до цих викликів.

2.2. Етапи та механізми працевлаштування як складові соціальної роботи з молоддю

Проблема працевлаштування для молоді є важливим об’єктом соціальної роботи. Ринок праці зазнає значних змін через воєнні дії. За оцінками Національного банку України, з початком 2024 року робоча сила віком 15-70 років скоротилася на понад 25% порівняно з 2021 роком [26, с.26]. Приблизно половина цього скорочення пов’язана із зовнішніми мігрантами, а решта – через демографічні втрати, окупацію територій та перехід до економічної стагнації. Фактори, що сприяють цій зміні, включають труднощі у пошуку роботи для внутрішньо переміщених осіб, збільшення кількості пенсіонерів та зменшення затребуваних навичок. Водночас ринок праці поступово відновлюється разом із загальною економікою, про що свідчить збільшення кількості вакансій. Дані Work.ua свідчать, що протягом першої половини 2024 року, кількість вакансій зросла майже на 19 000, сягнувши понад 110 000 у червні. Однак кількість оновлених або новостворених резюме зменшилася на 47 000 порівняно з січнем 2024 року, склавши 304 000 у червні, що свідчить про зниження активності шукачів роботи [21].

Війна загострила проблеми з працевлаштуванням, зокрема високий рівень безробіття, нестачу робочої сили та секторальні дисбаланси. Опитування Європейської бізнес-асоціації 2023 року показало, що 74% роботодавців відчували значний дефіцит персоналу, 17% стикалися з частковим дефіцитом, і лише 7% не повідомляли про дефіцит [43]. Цей дефіцит зумовлений масштабною еміграцією, мобілізацією до Збройних сил та зростаючими секторальними, професійними та регіональними диспропорціями. Міністерство економіки оцінює дефіцит робочої сили майже в 30%. Незважаючи на цей дефіцит, безробіття залишається високим, особливо структурне безробіття, через швидкі зміни на ринку та недостатню адаптивність робочої сили. Дослідники оцінюють, що безробіття коливалося між 20,9% і 13,1% у першій половині 2024 року, досягнувши найнижчого

рівня 13,1% у червні – найнижчого з початку війни – хоча стійкої тенденції до зниження не спостерігається.

Дистанційна робота стала важливим стабілізуючим фактором на ринку робочої сили. Запроваджена під час пандемії, вона дозволила підтримати виробничі процеси в умовах повномасштабного вторгнення. У червні 2024 року понад 14% шукачів роботи шукали можливості в Інтернеті, хоча лише 7% вакансій пропонували такі варіанти, що свідчить про високий попит. Дані Work.ua показують, що з початку війни кількість віддалених вакансій зросла майже на 40%, причому значне зростання спостерігається в Києві (+96%), Харкові (+68%), Львові (+35%), Одесі (+34%) та Дніпрі (+16%). Гнучкість підвищує особисту безпеку, скорочує час на дорогу до роботи та розширює можливості працевлаштування, а роботодавці отримують вигоду від зниження витрат та доступу до ширшого кадрового резерву. Розширення цих практик вимагає оновлення українського трудового законодавства для підтримки їх широкого впровадження.

Потреба у гідній заробітній платі відображає посилення конкуренції за працівників, особливо тих, що мають спеціалізовані навички та досвід. НБУ прогнозує зростання номінальної заробітної плати на 14,8% та реальної заробітної плати на 8,1% у 2024 році, а також подальше зростання у 2025 році (14,2% номінально, 6,5% реально) та 2026 році (8,6% номінально, 3,0% реально). Ця тенденція частково зумовлена підвищенням мінімальної заробітної плати на 6,0% у січні та на 12,7% у квітні 2024 року. Work.ua повідомляє, що середня заробітна плата за вакансіями залишалася стабільною на рівні 20 000 грн з лютого по травень 2024 року, а в червні зросла на 2,5% до 20 500 грн, головним чином завдяки збільшенню кількості вакансій у оборонному секторі. Розрив між очікуваннями кандидатів і пропозиціями роботодавців скоротився з 1284 грн у січні до 861 грн у червні, що свідчить про зближення уявлень про заробітну плату.

Зайнятість молоді залишається гострою проблемою: у червні 2024 року 35% шукачів роботи були віком до 25 років, а 24% – віком 25-34 роки.

Протягом цього періоду частка безробітної молоді віком до 25 років зросла. Для вирішення цієї проблеми необхідні цілеспрямовані заходи, такі як програми першого працевлаштування, модернізація професійної підготовки, гнучкі умови праці та стимули для роботодавців наймати молодих працівників, з огляду на їхній високий потенціал та адаптивність [32].

Працевлаштування молоді – це комплексний процес, який включає кілька етапів, кожен із яких супроводжується механізмами соціальної підтримки. Соціальна робота має на меті не лише компенсаторний характер, а й активізуючий: вона спрямована на розвиток ресурсів особистості, формування професійної ідентичності та сприяння стійкій інтеграції у професійне середовище.

Розглядаючи етапи пошуку роботи для молоді, можна виокремити наступні. Починаючи зі школи для молоді проводять профорієнтаційні заходи, які є важливим чинником у формуванні майбутнього професійного шляху. Тут соціальні працівники здійснюють діагностику професійних інтересів, здібностей та схильностей, використовуючи такі методики, як тестування професійної орієнтації. Наприклад, тест Джона Голланда на визначення професійного типу особистості та психодіагностичні інтерв’ю.

Важливою складовою профорієнтаційного етапу є формування практичних навичок пошуку роботи: складання резюме, написання супровідних мотиваційних листів, підготовка до співбесід. Проводяться тренінги з розвитку навичок самопрезентації, визначення власних сильних сторін та управління кар’єрою. Крім того, соціальні працівники допомагають молоді формувати особистий бренд, тобто уявлення про себе як професіонала.

Механізмами соціальної підтримки на цьому етапі є профорієнтаційні програми, консультаційні послуги від регіональних центрів зайнятості, профільні тренінги від коучів особистісного розвитку, а також програми наставництва, які реалізуються у партнерстві з освітніми установами та роботодавцями.

Наступним етапом є активний пошук роботи, який передбачає реалізацію набутих навичок на практиці: аналіз оголошення з вакансіями, участь у співбесідах. На цьому етапі соціальні працівники виступають як консультанти і супроводжуючі особи, допомагаючи молоді правильно інтерпретувати вимоги роботодавців і адекватно оцінювати власні можливості.

Під час активного пошуку роботи особливо актуальними є проведення ярмарків вакансій, самопрезентацій компаній, стажувань та практик. Емоційна підтримка в цей період також має велике значення. Молоді люди часто стикаються з відмовами, що може знижувати самооцінку та мотивацію. Соціальні працівники допомагають долати кризові моменти, формувати стійкість до стресу, підтримують позитивну мотивацію та реалістичне сприйняття власних можливостей.

Інструментами соціальної роботи на цьому етапі є групові консультації, тренінги зі стресостійкості, симуляції співбесід, а також партнерські програми із залученням місцевих органів влади та приватного сектору.

Адаптація молоді на новому робочому місці не менш важливий фактор у працевлаштуванні. Молоді працівники стикаються з необхідністю швидко освоїти нові обов’язки, інтегруватися у колектив, прийняти організаційну культуру компанії. На цьому етапі соціальні працівники організовують підтримку у вигляді консультацій щодо питань адаптації, розвитку «soft skills», зокрема ефективної комунікації, вирішення конфліктів і тайм-менеджменту. Особлива увага приділяється формуванню навичок самоменеджменту та побудови кар’єри. Застосовуються програми наставництва, проводяться коучингові сесії, корпоративні тренінги, підтримка молодіжних професійних спільнот.

Підкреслюючи вищезазначене, Світлана Гайдар, фахівчиня з рекрутменту компанії Smart Solutions зазначає, що головною перешкодою на ринку постає дефіцит спеціалістів, зумовлений мобілізацією та еміграцією за межі країни. Відтак, надзвичайно важливою є взаємодія з молодими

спеціалістами. Це вимагає системного підходу, що включає в себе виявлення талановитих осіб, заохочення потенційних працівників та утримання наявних.

Ефективними тут можуть бути такі заходи:

1. спільні проєкти з вищими навчальними закладами та організація подій з метою популяризації професій;
2. ярмарки вакансій;
3. програми стажування та наставництва;
4. активна робота із соціальними мережами;
5. проведення інтерактивних презентацій компанії.

Зацікавити молодь можна, пропонуючи сучасні умови праці: дистанційний формат роботи, гнучкий графік та прозору систему мотивації. Щоб утримати працівників, необхідно розробляти ефективні системи адаптації, професійного розвитку та перспективи кар’єрного росту.

І додає: «Ринок праці 2025 року потребує від компаній не лише вміння адаптуватися до змін, а й готовність інвестувати в розвиток талантів, інноваційні технології та формування сильного бренду роботодавця. Ті, хто зможуть поєднати ці аспекти, матимуть перевагу в умовах динамічного та конкурентного середовища» [44].

Отже, працевлаштування молоді є складним і актуальним соціальним питанням, що вимагає комплексного підходу та активної соціальної підтримки. Цей процес охоплює кілька ключових етапів, кожен з яких супроводжується спеціальними механізмами соціальної роботи, спрямованими на подолання викликів, з якими стикаються молоді люди на ринку праці, та сприяння їхній професійній інтеграції. За даними Міжнародної організації праці станом на 2022, молодь віком від 15 до 24 років є найбільш уразливою категорією на ринку праці, з рівнем безробіття, що втричі перевищує аналогічний показник серед дорослого населення. Соціальна робота відіграє не лише компенсаторну роль, а й активізує ресурси

молоді, сприяючи формуванню професійної ідентичності та стійкому розвитку.

2.3. Соціально-психологічні аспекти працевлаштування молоді: організація емпіричного дослідження

Працевлаштування молоді – це складний, багатоаспектний процес, який має не лише економічне, а й психологічне та соціальне значення. Сучасні дослідження вітчизняних науковців, таких як О. Грішнова, Н. Скрипник, І. Найда, Г. Куліков, Н. Єсінова, А. Голозубова та О. Серікова тлумачать, що для молодих людей бути працевлаштованими можна прирівняти до етапу формування особистісної та професійної ідентичності. Цей процес характеризується такими внутрішніми психологічними факторами: мотивація, адаптація до робочого середовища, самооцінка. А також формує зовнішні соціальні чинники, зокрема підтримка оточення, суспільні стереотипи, економічні умови.

«Працевлаштування молоді – це багатогранний процес, котрий відображає громадсько-правові взаємини між суб'єктами молодіжного ринку праці, що постають під час відшукування необхідного місця роботи та його здобуття» [13, с.132; 14].

«Трудові відносини виникають внаслідок пошуку роботи фізичною особою і, як підкреслюється у правничій літературі, являють собою сукупність трьох взаємозалежних, проте відносно незалежних правових відносин: а) між службою зайнятості та особою, що подала заяву про наймання; б) між службою зайнятості та підприємством, яке потребує фахівців; в) між особою та підприємством, куди її направлено на роботу службою зайнятості» [6, с.8].

Процес працевлаштування – це важливий етап у житті, під час якого формується професійна ідентичність та сприйняття нових соціальних ролей. Цей процес пов'язаний з психологічним розвитком, становленням особистості та набуттям нового соціального статусу.

Підлітковий та юнацький вік відіграє вирішальну роль у розвитку людини через гнучкість особистості в цей період. Досвід, отриманий у соціумі, суттєво впливає на розвиток особистості. Саме в цей час життєві

шляхи починають розходитися у професійному самовизначенні, що робить цей період особливо важливим для формування успішної дорослої особистості [16].

«Сьогоднішні випускники переймаються, що можуть не скласти НМТ і, відповідно, не вступити до навчального закладу, не отримати професію. А якщо вступлять і отримають професію, то бояться, що можуть помиляться з вибором професії і не зможуть комфортно себе почувати обравши направленість у житті. Саме тому ми вважаємо, що зараз з такими молодими людьми саме такого віку, треба працювати».

«Саме тому, з десятими класами, «Upshift» проводить менторську програму підтримки, для того, щоб майбутні фахівці вже зараз ставили собі питання: «Хто я?», «Що я?», «Ким я хочу бути?», «Що мені потрібно для того, щоб досягти бажаного?». І перейшовши до одинадцятого класу, більш свідомо розуміли, що пріоритезувати, до чого готуватися, який вибір хочуть робити. Зверталися і шукали ті можливості, які допоможуть їм цей вибір зробити і досягти того, чого вони хочуть» [40].

Для молоді це часто перший серйозний життєвий виклик, який вимагає активізації всіх ресурсів людини у пошуку свого місця в житті [40].

Одним із ключових понять у контексті працевлаштування молоді є кар’єрна адаптивність, яку можна визначити як «готовність впоратися з передбачуваними завданнями підготовки до трудової ролі та участі в ній, а також із непередбачуваними коригуваннями, спричиненими змінами в роботі та умовах праці» [17]. Кар’єрна адаптивність включає готовність до прийняття рішень, планування, дослідження можливостей та впевненість у власних силах. «Спираючись на думки Д. Сьюпера, М. Савіцкас розробляє власну концепцію побудови кар’єри, де підкреслюється значущість кар’єрної адаптивності. Остання розглядається як здатність коригувати власну поведінку та життєві плани [34]. Адаптивність, як здатність володіти необхідним психосоціальним ресурсом, відіграє ключову роль у досягненні

позитивних наслідків в умовах нестабільності або невизначеності, завдяки здатності пристосовуватись та реагувати на зміни» [34].

Розвиток кар'єрної адаптивності безпосередньо пов'язаний із позитивним розвитком молоді. Мотивація молоді до праці є багатовимірним явищем, яке можна розглядати з різних теоретичних перспектив. Теорія мотиваційних систем (Motivational Systems Theory) виділяє чотири групи предикторів трудової мотивації: позитивна емоційна схильність, цілеспрямованість, переконання щодо власних можливостей та переконання щодо соціального контексту. Емоційна стабільність та екстраверсія тісно пов'язані з більшим плануванням кар'єри та дослідженням можливостей серед підлітків. Віра у власні можливості, що виражається через загальну самоефективність, також сприяє розвитку кар'єрної адаптивності [17]. Чіткість кар'єрних цілей позитивно впливає на кар'єру та планування.

Професійна ідентичність є основним аспектом особистості у період переходу від підліткового віку до дорослого життя. Робота є одним із найбільш центральних маркерів переходу до дорослого життя: опанування професії приносить економічну незалежність. Професійна ідентичність не статична, вона розвивається у процесі здобуття освіти, навчання та досвіду роботи. Це впливає на формування професійної ідентичності та успішність працевлаштування. Важливо зазначити, що розвиток професійної ідентичності відбувається через складну взаємодію особистісних, емоційних та когнітивних факторів. Навіть маргінальні роботи вимагають від людей мобілізації певних зусиль та розвитку певного ступеня самодисципліни. Молодь може швидко навчитися як взаємодіяти з людьми різних категорій населення, брати на себе відповідальність і бути надійними, а також дотримуватися вказівок і правил роботодавців [17].

Одним із бар'єрів для молоді при працевлаштуванні є низька самооцінка та відсутність професійного досвіду. Роботодавці вимагають мінімум один рік пропрацювати на аналогічній посаді до тієї яку шукає людина, але шукачі не можуть отримати досвід, оскільки їх не беруть

працювати. Це створює замкнене коло, яке негативно впливає на самооцінку та мотивацію шукача.

Соціальні та гендерні стереотипи можуть суттєво впливати на процес працевлаштування молодих людей. Молодь, яка була вимушена стати на облік внутрішньо переміщених осіб, стикається з додатковими викликами у розвитку кар'єрної адаптивності. Це свідчить про необхідність враховувати соціокультурний контекст при розробці програм підтримки з працевлаштування для незахищеної молоді від обласних центрів зайнятості.

«Молоде покоління вирізняється значними перевагами перед іншими категоріями працездатного населення. Вони мають найдовший період майбутньої можливості працювати, демонструють кращі показники фізичного стану та витривалості, порівняно високий загальноосвітній рівень, а також вирізняються найбільшою професійною та міграційною мобільністю. У той же час, молодь більш вразлива до безробіття, ніж інші вікові групи. В Україні молодіжне безробіття визнають однією з найважливіших проблем соціально-економічної політики держави, враховуючи, що молодіжні проблеми значно впливають на майбутній економічний розвиток та державне становлення України [17]. Разом з тим, працевлаштування може бути і перевагою: гнучкість, відкритість до нових перспектив, так і недоліком, який проявляється дуже рідко: нестабільність, розсіяність, швидка втрата уваги чи мотивації, вразливість до негативних впливів у процесі працевлаштування.

Для актуальних даних та неупереджених тверджень, ми провели анонімне опитування серед молоді, переважно студентів, у віці від 18 до 35 років для узагальненого бачення та прозорого вирішення проблеми з працевлаштування молоді. Для цього опитування був застосований метод опитування. Розроблений опитувальник включав 25 запитань, а також використовувалися можливості комп'ютерних технологій: створення Google Форми для опитування респондентів та публікування їх у мережі інтернет для більшого охоплення. Опитування проводилося в один етап та складалося з двох блоків питань: загальний блок – для тих, хто не працює, але шукає

роботу та тих, хто вже працює або працював та має досвід роботи і може дати відгук про перше працевлаштування. Вибірка складається із 30 респондентів віком 20-22 роки та є задовільною для невеликого пілотного дослідження проблеми. Опитування було проведене переважно серед студентів 4 курсу, спеціальності «Соціальна робота» для більш прозорого опитування молоді. Вибірка складається з жінок 62% та чоловіків 38%, віком 20 років – 24%, 21 рік 52%, та 22 років – 24%, неодружених 97%, без дітей 97%, з середньою освітою 59% та невеликим трудовим стажем: 28% зі стажем до 1 року, стаж від року до двох у 24%, 14% працюють або працювали більше 2 років і 34% без стажу. 69% працюють на повну зайнятість що є високим показником для молоді 20-22 років, але 17% перебувають у пошуку роботи. Ці дані відображають типовий профіль молоді на початку кар'єри та можуть бути основою для подальшого аналізу проблем працевлаштування.

Обґрунтування проведення емпіричного дослідження

1.1. Актуальність теми: працевлаштування молоді є важливою проблемою в Україні через високий рівень безробіття серед молодих людей, невідповідність освітніх програм потребам ринку праці та економічні виклики, що впливають на створення робочих місць. Проведення соціологічних досліджень на цю тематику є необхідними, оскільки молодь – це ключовий ресурс для економіки та соціальній стабільності країни. Розуміння проблем, з якими стикається молодь при пошуку роботи, може сприяти розробці більш ефективних політик та програм підтримки.

1.2. Обґрунтування проблемної ситуації: багато молодих людей постають перед труднощами при пошуку роботи через відсутність досвіду, невідповідність навичок вимогам ринку та обмежену кількість вакансій. Це призводить до довгострокових негативних наслідків, таких як втрата кваліфікації, соціальна ізоляція та економічна нестабільність.

1.3. Об'єкт дослідження: ринок праці, орієнтований на молодь, котрий включає освітні установи, роботодавців, державні та недержавні організації,

які надають послуги з працевлаштування, а також соціально-економічні та психологічні фактори, що впливають на зайнятість молоді.

1.4. Предмет дослідження: досвід та сприйняття молодих шукачів роботи в Україні, зокрема виклики, з якими вони стикаються під час пошуку роботи та ефективність існуючих програм підтримки працевлаштування.

1.5. Мета дослідження: аналіз даних від респондентів і пошук шляхів покращення існуючих систем підтримки молодих шукачів роботи.

1.6. Логічний аналіз основних понять: молодь 18-35 років, яка є активними учасниками ринку праці або шукають роботу. Працевлаштування: процес отримання зайнятості, що відповідає кваліфікації та очікуванням працівника. Безробіття: стан, коли особа активно шукає роботу, але не може її знайти через різні психосоціальні причини. Ринок праці: система взаємовідносин між роботодавцями та працівниками, що визначає попит і пропозицію робочої сили.

1.7. Гіпотеза дослідження: сучасні виклики, такі як глобалізація та технологічні зміни, ускладнюють процес, особливо для вразливих груп. Молодь має переваги (мобільність, освіта), але стикається з бар’єрами (відсутність досвіду, стереотипи).

1.8. Операціоналізація

Статус зайнятості вимірюється за допомогою відповідей: «зайнятий», «безробітний», «частково зайнятий». Цей показник дозволяє визначити поточний стан зайнятості респондента.

Тип зайнятості: «повна зайнятість», «часткова зайнятість», «тимчасова зайнятість».

Відповідність роботи освіті та кваліфікації: Вимірюється за допомогою шкали Лайкерта від 1 до 5, де 1 – «зовсім не відповідає», 5 – «повністю відповідає». Цей показник оцінює, наскільки робота респондента відповідає його освітньому рівню та професійним навичкам.

Відсутність досвіду оцінюється за допомогою відповідей «так» або «ні».

Недостатня кількість вакансій вимірюється аналогічно через запитання з варіантами «так» або «ні».

Низька заробітна плата аналізується через запитання з варіантами «так» або «ні», що відображає, чи є рівень оплати праці проблемою для респондента.

Завищені вимоги роботодавців аналізуються через запитання з варіантами «так» або «ні».

Звернення до центрів зайнятості оцінюється варіантами «так» або «ні».

Отримання допомоги від центрів зайнятості: вимірюється через запитання з варіантами «так» або «ні».

У підсумку можна сказати, що безробіття серед молоді має економічне, психологічне та соціальне значення, яке відіграє ключову роль у формуванні особистісної та професійної ідентичності. Воно залежить від взаємодії внутрішніх психологічних факторів, таких як мотивація, самооцінка, кар'єрна адаптивність та зовнішніх соціальних чинників, зокрема підтримка оточення, упередження та стереотипи про молодь, економічні умови. Основою для успішного професійного становлення фахівця є кар'єрна адаптивність. Сучасні виклики, такі як глобалізація та технологічні зміни, ускладнюють процес, особливо для вразливих груп. Молодь має переваги (мобільність, освіта), але стикається з бар'єрами (відсутність досвіду, стереотипи).

РОЗДІЛ 3
ПРАКСЕОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ З ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ МОЛОДІ

3.1. Організація та аналіз результатів дослідження безробітних осіб з числа молоді

Безробіття серед молоді залишається однією з ключових соціально-економічних проблем в Україні, що має як індивідуальні наслідки добробуту, так і розвитку суспільства загалом. Обмежений доступ до зайнятості гальмує професійну самореалізацію молоді, посилює соціальну нерівність і створює загрозу економіці країни. Ураховуючи вищесказане, нами було проведене дослідження, спрямоване на вивчення сприйняття перешкод, перспектив та обмежень щодо реалізації зайнятості серед безробітних осіб з числа молоді через аналіз первинних даних, отриманих у ході розробленого онлайн опитування. За мету ми ставили не тільки виявити основні характеристики і проблеми, з якими стикається молодь на ринку праці, а й формування науково обґрунтованих рекомендацій для вдосконалення політики зайнятості, які будуть висвітлені у наступному підрозділі третього розділу. В опитуванні взяли участь 30 респондентів, з них 6 хлопців та 24 дівчини, 1 людина заміжня (одружений), усі вони студенти 20-22 років, 21 респондент має середню освіту, 5 із середньоспеціальною та 4 з вищою гуманітарною. 18 працює офіційно, 6 частково зайняті, 5 у пошуку роботи та 1 не шукає роботу.

Результати опитування, що є основою емпіричного дослідження та використання сучасних теоретичних підходів до аналізу проблеми безробіття молоді дозволило зібрати репрезентативну інформацію про соціально-економічний профіль, досвід пошуку роботи та оцінку стану ринку праці від перших осіб. Виклад інформації структуровано так, що ми спочатку висвітлили методологічні засади дослідження, зокрема методологію, організацію та проведення опитування, далі перейдемо до аналізу, результатів та рекомендацій з подолання проблем та бар’єрів на основі отриманих даних

та оцінки необхідності розробки заходів для підтримки молоді на ринку праці.

Аналізуючи перше запитання «Які труднощі ви відчуваєте (ли) під час пошуку роботи?» перешкодою для 46,7% респондентів є завищені вимоги до шукачів, що може вказувати на розрив між очікуваннями роботодавців та реальними компетенціями молоді. Другою проблемою 26,7% указали на низьку заробітну плату, що підкреслює фінансові труднощі на початку будування кар'єри. Відсутність досвіду для 20% відображає складність знайти роботу через брак практичних навичок. Недостатня кількість вакансій у 6,7% є менш поширеною проблемою, що може свідчити про доступність робочих місць, але не тих, які відповідають очікуванням 2 респондентам. Візуально відображено на рис. 3.1.

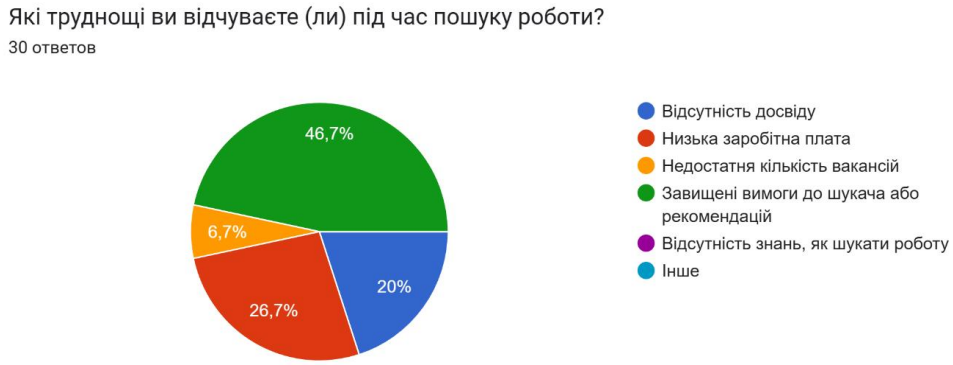


Рис. 3.1. Які труднощі ви відчуваєте (ли) під час пошуку роботи?

Аналізуючи наступне питання: «Чи зверталися ви до центру зайнятості для допомоги в працевлаштуванні?» переважна більшість, а саме 86,7% вказали, що не зверталися до регіональних центрів зайнятості, а це може бути пов'язано з низькою обізнаністю про їхні послуги або недовірою до ефективності та актуальності вакансій для молоді. 6,7% отримали допомогу, і лише 3,3%, залишилися без допомоги, що вказує на обмежену результативність даних установ для молоді. Також ми маємо респондента, який не знав про таку можливість, що складає 3,3% від усіх опитаних, а це

підкреслює потребу в необхідності постійних інформаційних кампаніях у соціальних мережах. На рис. 3.2. це можна побачити.



Рис. 3.2. К-ть звернень до центру зайнятості для допомоги в працевлаштуванні

«Як та де саме ви шукаєте (ли) роботу?». Домінуючим каналом пошуку роботи для 73,3% є онлайн-платформи, зокрема сайти з вакансіями, які відображають сучасні тенденції до осучаснення ринку праці. Соціальні мережі також відіграють важливу роль для 16,7%, що відповідає активному використанню цих засобів серед молоді. Традиційні методи, такі як особисті знайомства, які обрали 6,7% та центри зайнятості для 3,3%, стають менш популярними, що може свідчити про їхню неефективність та непривабливість для молоді, про це каже рис. 3.3.

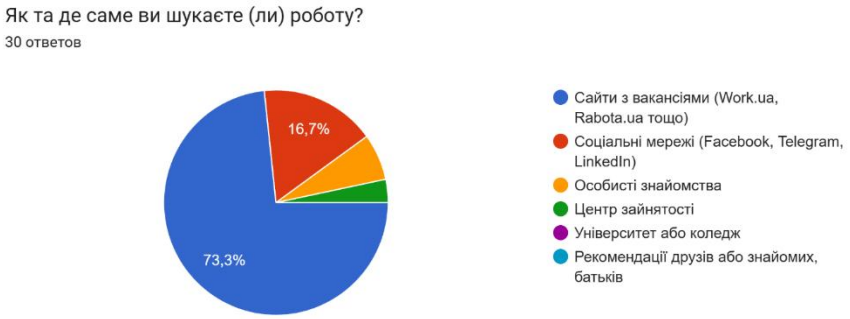


Рис. 3.3. Як та де саме шукають роботу

Наступне питання «Чи відчуваєте ви потребу в професійній консультації (тренінгах) щодо працевлаштування (кар’єрний коуч, фахівець із соціальної роботи)?» зображено на рис. 3.4. Більшість (66,7%) не відчуває потреби в професійних консультаціях, що може бути результатом впевненості у власних силах. Водночас 26,7% (16,7% вказали «так, дуже» і 10% «так, іноді») висловлюють певну потребу, що вказує на попит. Маємо 6,7%, які не знають про консультації, підкреслює необхідність підвищення рівня інформованості.



Рис. 3.4. Чи відчуваєте ви потребу в професійній консультації (тренінгах) щодо працевлаштування (кар’єрний коуч, фахівець із соціальної роботи)?

«Як ви оцінюєте свій рівень обізнаності про свої права як майбутнього фахівця?» 66,7% вважають свій рівень обізнаності про трудові права високим, а 23,3% – середнім, що загалом свідчить про позитивну самооцінку. Проте 10% оцінили свій рівень як низький, що вказує на потребу в додатковій освіті у цій сфері. Візуалізація питання на рис. 3.5.

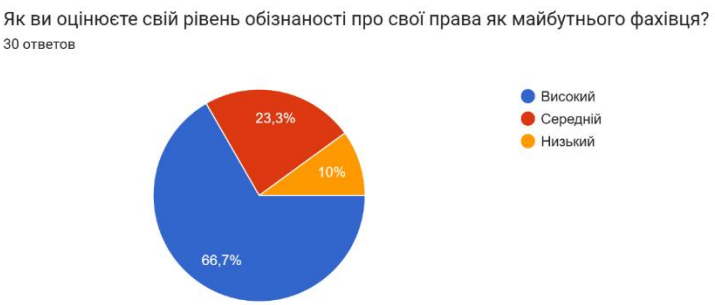


Рис. 3.5. Як ви оцінюєте свій рівень обізнаності про свої права як майбутнього фахівця

«Чи можливо працевлаштуватися за обраною вами спеціальністю?» аналіз питання показав, що 50% вважає можливим працевлаштування за спеціальністю, що демонструє певний оптимізм. Водночас 30% зазначають, що освіта не має значення, що може свідчити про гнучкість у кар'єрних планах або невідповідність отриманої освіти потребам ринку, 20% планують змінити сферу діяльності, що вказує на переосмислення професійних цілей.

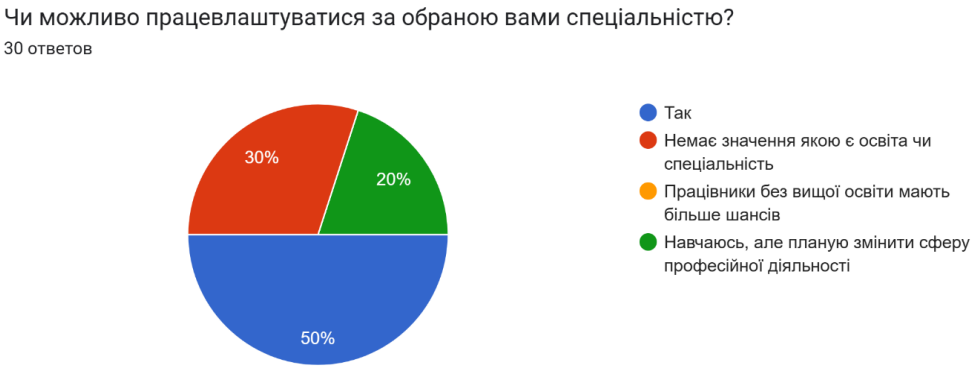


Рис 3.6. Чи можливо працевлаштуватися за обраною вами спеціальністю?

«Чи виправдовує обрана вами спеціальність ваші очікування у працевлаштуванні?». Так, 60% вважає, що їх спеціальність відповідає очікуванням щодо працевлаштування, про це свідчить про певний рівень задоволеності освітою та її кар'єрною релевантністю. Проте 20% висловлюють незадоволення, що може бути пов'язано з невідповідністю спеціальності потребам ринку праці або завищеними особистими очікуваннями. Ще 20% не визначилася з відповіддю, можливо через брак практичного досвіду. Візуалізовано на рис. 3.7.

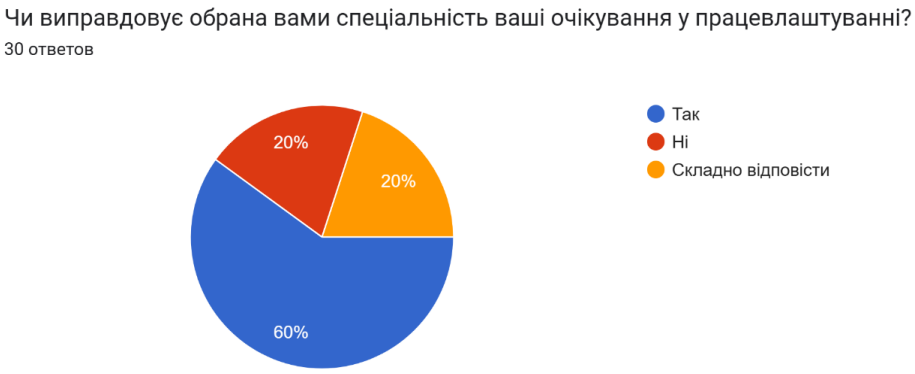


Рис 3.7. Чи виправдовує обрана вами спеціальність ваші очікування у працевлаштуванні?

Далі необхідно було дати відповідь на питання за шкалою від 1 до 5. Де 1 – мінімальна підтримка, 5 – максимальна. «На Вашу думку, якою мірою держава підтримує молодь у працевлаштуванні?». 83,3% з оцінками 1 та 2 оцінюють державну підтримку молоді у працевлаштуванні на мінімальному рівні, що підкреслює негативне ставлення до існуючих заходів. Лише по 6,6% припадає на оцінки 4 та 5, тобто позитивно сприймають зусилля держави, що вказує на низьку ефективність державної політики у цій сфері. Середня оцінка підтверджує загальну тенденцію до незадоволеності. Результат можемо побачити на рис. 3.8.



Рис. 3.8. Наскільки держава підтримує молодь у працевлаштуванні?

«Що, на вашу думку, повинен робити обласний центр зайнятості для покращення працевлаштування молоді?». Це питання було з відкритою відповіддю та необов'язковим, тому не дивно, що на нього відповіло лише 4 респонденти і запропонували конкретні дії для Запорізького обласного центру зайнятості. Серед пропозицій – більша увага до молоді, актуальні вакансії, супровід та організація практики для студентів. Високий відсоток відсутності відповідей підкреслює потребу в активнішій комунікації з молоддю для виявлення їхніх потреб та підвищення довіри до центрів зайнятості.

«Як саме ви хотіли б отримати допомогу у працевлаштуванні?» 63,3% не потребують допомоги, що може бути пов'язано з упевненістю у власних силах або з успішним працевлаштуванням. Серед тих, хто бажає отримати підтримку, найпопулярнішим є формат кар'єрних центрів в університетах для 23,3%, що підкреслює прагнення майбутніх випускників одразу працевлаштуватися, користуючись університетською базою без додаткових пошуків працевлаштування. Онлайн-консультації та менторство, по 6,7% на кожне запитання, також мають попит, відображаючи потребу в гнучких та персоналізованих підходах. Зазначено на рис. 3.9.

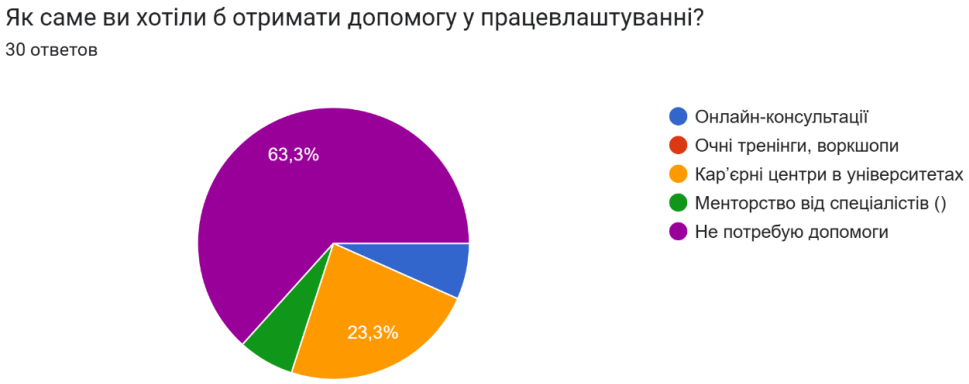


Рис 3.9. Як саме ви хотіли б отримати допомогу у працевлаштуванні?

«Чи вважаєте ви, що участь у стажуваннях на практиці від університету або волонтерство сприяє працевлаштуванню?». Лише 10% опитаних зазначили, що стажування або волонтерство сприяли їхньому працевлаштуванню, що вказує на обмежену позитивну ефективність таких програм для цієї вибірки. Водночас 30% брали участь, але не отримали бажаних результатів, що може свідчити про невідповідність потребам ринку праці. Найбільша частка – 50% – не брали участь, що може бути браком інформації або неактуальністю для молоді. Наявність 10%, які не знали про такі можливості, підкреслює потребу в посиленні інформаційно-просвітницької роботи серед молоді. Візуалізовано на рис. 3.10.



Рис. 3.10. Чи вважаєте ви, що участь у стажуваннях на практиці від університету або волонтерство сприяє працевлаштуванню?

«Чи вважаєте ви необхідним запровадження обов’язкових курсів з пошуку роботи у навчальних закладах?». 60% виступає проти обов’язкової профорієнтації, що може відображати прагнення молоді до самостійного вибору кар’єрного шляху або недовіру до стандартизованих підходів. Проте 33,3% підтримують її у форматі факультативу, що свідчить про інтерес до додаткових інструментів кар’єрного орієнтування за умови необов’язковості. Лише 6,7% вважають профорієнтацію необхідною. Візуалізовано на рис. 3.11.

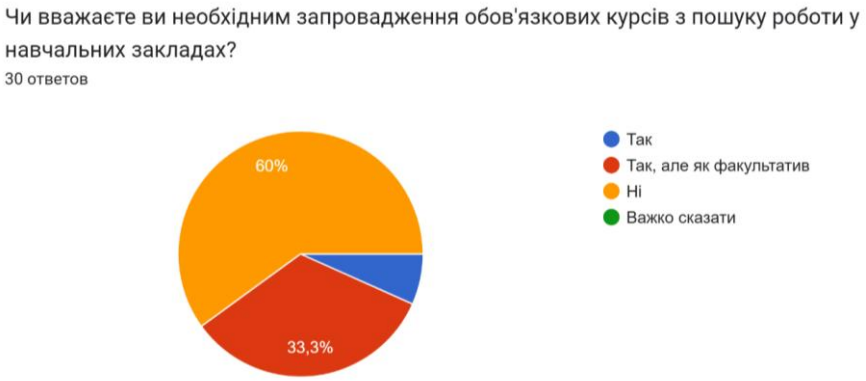


Рис. 3.11. Чи вважаєте ви необхідним запровадження обов’язкових курсів з пошуку роботи у навчальних закладах?

Для 50% опитаних відповідаючи на запитання «Що є найголовнішим для вас у майбутній роботі?» пріоритезували високу зарплату, яка, можливо, відображає матеріальне забезпечення як ключовий фактор для молоді, який пов’язаний з економічними реаліями та прагненням до швидкого забезпечення базових потреб. Можливість професійного розвитку для 26,7% також є важливим аспектом, що вказує на амбіції до кар’єрного зростання та самореалізації. Стабільність виокремлює лише 16,7% та 6,7% соціальні гарантії. З цього можна зробити висновок, що чим молодший респондент, тим більше він готовий до ризику та менш орієнтований на довгострокову перспективу на даному етапі. Зображено на рис. 3.12.

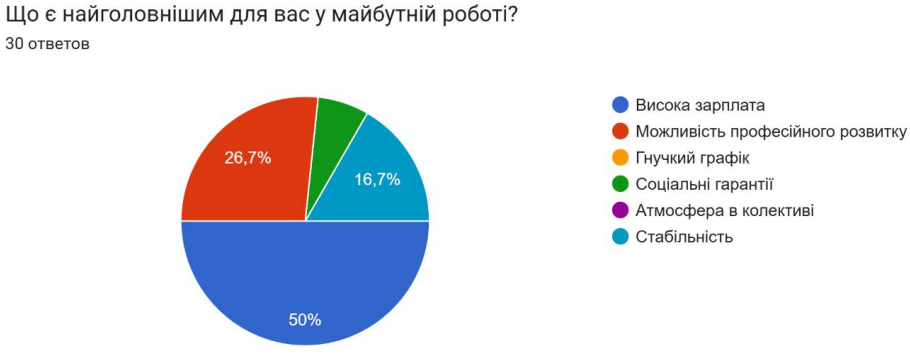


Рис. 3.12. Що є найголовнішим для вас у майбутній роботі?

«Моє професійне майбутнє здається мені…». Відповідаючи на це питання, у 63,3% присутній оптимізм щодо свого професійного майбутнього, про це свідчить впевненість у власних силах, позитивне сприйняття можливостей на ринку праці або внутрішню мотивацію. Водночас 33,3% мають неоднозначні очікування, що може бути пов’язано з невизначеністю економічного контексту, недостатньою інформацією про кар’єрні перспективи або особистими сумнівами. Низький показник песимізму, який присутній 3,3% вказує на можливу тенденцію до позитивного або нейтрального ставлення, або на невизначеність. Відображено на рис. 3.13.

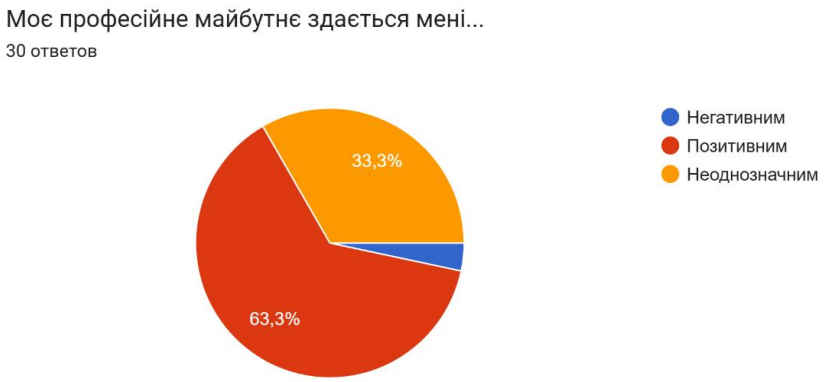


Рис. 3.13. Моє професійне майбутнє здається мені...

На просте запитання «Чи працюєте Ви?» 79,3% опитаних відповіли, що працюють. Це позитивний показник активної інтеграції молоді до ринку праці. Такий результат може свідчити про доступність робочих місць або високу мотивацію до працевлаштування. Проте 20,7% вказали, що не працюють через різні причини (навчання, пошук роботи, який ще не завершився або особисті обставини). Представлено на рис. 3.14.

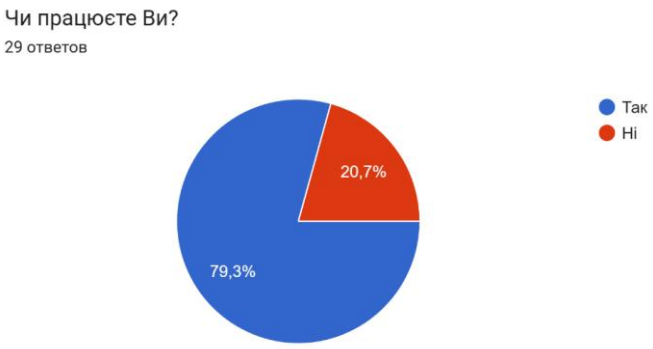


Рис 3.14. Чи працюєте Ви?

Аналізуючи питання з другого блоку, котрі стосуються осіб, які вже працювали «Чи відчували ви дискримінацію під час пошуку роботи?» 83,3% ніколи не стикалися з дискримінацією, що вказує на відносно рівні умови доступу до роботи для більшості опитаних. Проте 8,3% від усіх опитаних зазначили наявність дискримінації, що є сигналом про існування окремих бар'єрів. Наприклад, за віком, статтю, досвідом або місцем проживання, які потребують глибшого вивчення та заходів для їх усунення. Нейтральна позиція серед 8,3% відображає невизначеність або небажання ділитися чутливою інформацією. Відображено на рис. 3.15.

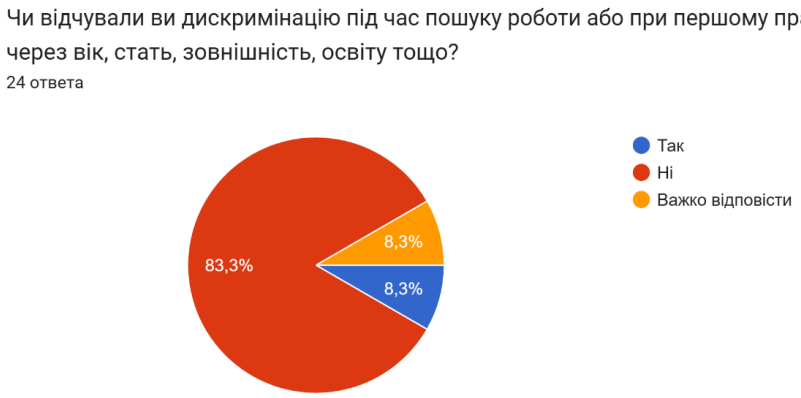


Рис. 3.15. Чи відчували ви дискримінацію під час пошуку роботи або при першому працевлаштуванню через вік, стать, зовнішність, освіту тощо?

«Ви були задоволені умовами першого працевлаштування та відношенням до себе?» 83,3% задоволені умовами першого працевлаштування. Це позитивний початковий досвід для значної частини працюючих. Незадоволеність спостерігається серед 16,7% може бути пов’язана з невідповідністю очікувань реальним умовам праці, наприклад, низькою зарплатою чи відсутністю перспектив для професійного зростання. Показано на рис. 3.16.

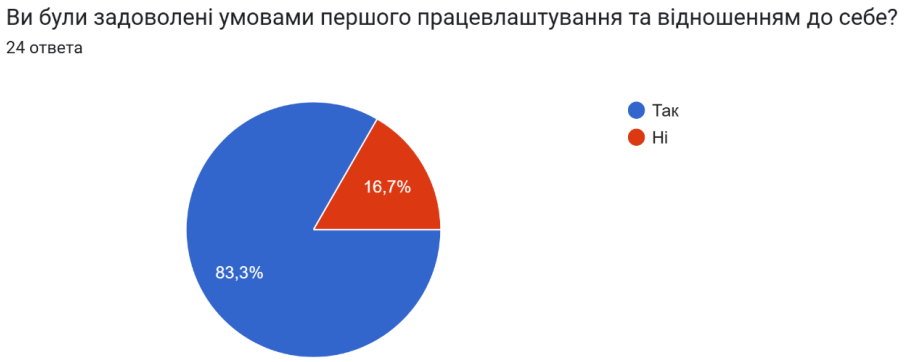


Рис. 3.16. Ви були задоволені умовами першого працевлаштування та відношенням до себе

Крайнє запитання другого блоку опитувальника було відкрите: «Які ваші пропозиції щодо покращення працевлаштування молоді?». Лише 20% опитаних надали конкретні пропозиції. Наприклад «Щоб молодь в Україні мала більше шансів знайти роботу, треба змінювати підхід. Нам не вистачає практики під час навчання – замість теорії хочеться реального досвіду. Також потрібна підтримка для тих, хто хоче почати свою справу: доступні програми, консультації, стартові кошти. Було б добре, якби університети співпрацювали з компаніями і готували фахівців, які реально потрібні. Молоді важливо відчувати, що вона потрібна роботодавцям, а не тільки «досвіду недостатньо». Часто згадується потреба в більшій підтримці молоді, що може включати ширший спектр програм стажувань чи фінансових стимулів. Інша ідея звучить наступним чином: «Спрощення процедури відкриття ФОП та податкові пільги для молодих підприємців та залучення міжнародних програм обміну та практики за кордоном».

Доповнюючи відповідь на попереднє питання, респондент в особистому порядку поділився ширшою інформацією про проблему: «HR жаліються, що бракує охочих на посади, але якби працівникам гарно платили, то мали б попит на ті ж посади, а не довгу стрічку з вакансіями на будь-який смак. А так немає що втрачати – або тут платять 15 тисяч грн або деінде, оскільки немає прив'язаності до конкретного робочого місця. Якщо були б оклади 30 тисяч грн у місяць, була б конкуренція за посади. А так виходить замкнене коло: працівники не затримуються, тому що в них немає мотивації або вони знаходять щось краще, HR через це знижують прохідний вік, щоб заохотити більш молодих фахівців. Виходить замкнене коло, з якого нереально вийти, що створює плинність кадрів».

За даними Work.ua, середня зарплата в Україні, на основі вакансій, в червні 2025 року становить 25 000 грн, що на 25% більше, ніж торік, що можна побачити на графіку. Це свідчить про зростання попиту на кваліфікованих працівників і дефіцит робочої сили. Регіональні відмінності також важливі: у Києві, Львові або Харкові, зарплати вищі, близько 25 000 грн, тоді як у менших населених пунктах вони можуть бути нижчими. Можна побачити на рис. 3.17.



Рис. 3.17. Зміна середньої зарплати в Україні. За 3 місяці

Низькі зарплати, такі як 15 000 грн і нижче, призводять до високої плинності кадрів, оскільки працівники легко знаходять схожі пропозиції в

інших компаніях. Це змушує HR знижувати вік кандидатів, щоб залучити молодших спеціалістів, але це не вирішує проблему мотивації. Наприклад, інтернет-журнал «Inc.», який надає рішення для сучасних та інноваційних приватних компаній, наводить «7 причин, чому ви повинні платити своїм співробітникам зарплату вище середньої» [1], і доводить, що вищі зарплати можуть мотивувати працівників працювати ефективніше, зменшуючи плинність кадрів і підвищуючи продуктивність. У нашому контексті це особливо актуально, враховуючи зростання зарплат в обласних центрах.

Можемо запропонувати наступні стратегії збільшення зарплати для підлеглих.

1. Компанія може підвищити ціни на свої товари чи послуги, щоб забезпечити вищими зарплатами співробітників, і клієнти адаптуються до цього. Однак варто врахувати попит на товар.

2. Бізнес може шукати нові ринки, наприклад, онлайн-продажі чи експорт товару.

3. Додавання нових пропозицій за допомоги маржи, наприклад, консультаційних послуг чи преміум-товарів у обмеженій кількості, що може збільшити попит та прибуток.

4. Перегляд витрат організації, щоб звільнити кошти для зарплат.

Покращення продуктивності за рахунок підвищення кваліфікації працівників дозволить компанії заробляти більше з меншими витратами. Наприклад, Ivey Business Journal наводить приклад мережі магазинів Costco у США, де вищі зарплати призвели до кращого обслуговування клієнтів [4].

Перегляд структури оплати:

1 Замість різкого підвищення зарплати, компанія може впровадити систему бонусів, залежну від результатів. Це мотивує працівників і знижує фінансове навантаження.

2 Оскільки одразу підвищити заробітну плату до 30 000 грн складно, компанія може поетапно це робити, наприклад, спочатку до 22 000 грн, потім до 25 000 грн і через квартал до 30 000 грн.

Дослідження виявило низку системних проблем, з якими стикається молодь на ринку праці в Україні, зокрема у віковій групі 20-22 роки.

По-перше, значна частка безробітних та високий рівень труднощів, таких як завищені вимоги роботодавців і відсутність досвіду, вказують на наявність «парадоксу досвіду» – ситуації, коли молодь не може отримати роботу через брак досвіду, а досвід не може бути набутий не пропрацювавши бодай 6 місяців. Низька заробітна плата як бар'єр додатково підкреслює економічні обмеження, що впливають на працевлаштування.

Для вирішення, пропонуємо розширити програми стажувань та волонтерства для здобування практичних навичок, необхідних для підвищення конкурентоспроможності на ринку праці. Держава може надавати підприємствам податкові пільги та фінансові стимули за працевлаштування молодих фахівців, тим самим надаючи більше можливостей молоді. Модернізація освітньої системи також має бути складовим компонентом комплексного підходу до інтеграції молоді на ринок праці. Освітні програми повинні бути адаптовані до потреб роботодавців, що передбачає розробку курсів, орієнтованих на здобуття практичних навичок. Наприклад, опанування цифрових технологій або основи проєктного менеджменту. Така інтеграція дозволить студентам бути затребуваним на ринку праці, скорочуючи розрив між теоретичною підготовкою та практичними вимогами. Програми менторства від обласних центрів зайнятості, де фахівці з досвідом передають свої знання та практичний досвід, тим самим прискорюють професійне становлення молоді. Кар'єрні консультації з написання резюме, підготовки до співбесід та планування кар'єрного шляху, збільшують шанси молоді на успішне працевлаштування, надаючи їм необхідні інструменти для самопрезентації та професійного розвитку.

По-друге, низька залученість до центрів зайнятості у поєднанні з домінуванням онлайн-платформ для пошуку роботи свідчить про зміщення пріоритетів молоді до цифрових каналів і, можливо, недовіру до традиційних

державних служб. Це вказує на необхідність модернізації центрів зайнятості, зокрема шляхом інтеграції з цифровими платформами та підвищення їхньої видимості серед молоді.

По-третє, обмежена участь у стажуваннях та практиках і низька обізнаність про них підкреслюють недостатню ефективність і доступність програм стажувань.

Підвищити обізнаність можна завдяки цифровим просторам, оскільки сучасне покоління активне у мережі, вважаємо доцільним зосередитися на використанні соцмереж, таких як Instagram, TikTok, YouTube, Threads та X. Цими каналами можна розповсюджувати короткі відео, інформативні дописи або таргетовану рекламу, що привертатиме увагу цільової аудиторії. Кар'єрні служби закладів вищої освіти теж можуть бути задіяні, постійно інформуючи студентство про доступні варіанти стажувань. Щоб інформація про стажування цікавила молодь, вона повинна бути подана у привабливій та зрозумілій формі. Використання інфографіки, яскравих постерів або відеоматеріалів, котрі підкреслюють переваги участі, наприклад, отримання практичного досвіду, розвиток навичок та покращення шансів на працевлаштування може суттєво збільшити зацікавленість. Додатковим стимулом стане розповсюдження сторітелінгу на загальну аудиторію від молоді, яка успішно пройшла стажування та практики. Одночасно мають запуститися інтерактивні кампанії у соціальних мережах: челенджі чи вуличні опитування, які сприятимуть активному залученню молоді, популяризації в інтернет-мережі та формуванню позитивного ставлення до стажувань. Взаємодія з молоддю теж має важливе значення для підвищення їхньої обізнаності. Організація ярмарків кар'єри, вебінарів та днів відкритих дверей дає змогу компаніям презентувати свої програми, а молоді – глибше ознайомитися з діяльністю підприємств та доступними можливостями. Такі заходи не лише інформують, а й мотивують до участі у стажуваннях. Для популяризації програм на ширшу аудиторію можуть допомогти блогери чи інфлюенсери. Їх особистий досвід, яким вони діляться через соціальні мережі

та вміння гарно донести інформацію аудиторії здатні надихнути молодь та збільшити довіру до подібних ініціатив. Наприклад, амбасадори програм можуть розповідати про власні досягнення, які вони здобули завдяки стажуванню, що слугуватиме прикладом для інших.

Позитивне бачення свого професійного майбутнього оптимістично відображається на молоді, яке треба закріпляти реальними можливостями.

На основі контент-аналізу документів і попередніх даних соціологічного дослідження, наша вибірка з 30 опитаних респондентів чітко демонструє, що, попри високий рівень обізнаності про трудові права та відносно добру частку офіційного працевлаштування, молодь в Україні стикається зі структурними бар'єрами: завищені вимоги до кваліфікації без урахування реальних можливостей початкового рівня, низька заробітна плата, відсутність практичного досвіду та недостатня кількість спеціалізованих вакансій. Більшість не використовує ресурси центрів зайнятості, що свідчить про недовіру або про їхню низьку ефективність. У середньостроковій перспективі для покращення молодіжного працевлаштування доцільно впровадити такі заходи:

1. адаптувати освітні програми під реальні потреби ринку праці, зокрема через дуальну освіту та курси за вибором з кар'єрного орієнтування;
2. розвиток університетських кар'єрних центрів та онлайн-порталів із менторством і консультаціями, які б здійснювали індивідуальний супровід;
3. стимулювання бізнесу до створення «молодіжних» вакансій: субсидії, податкові пільги для роботодавців, які беруть стажерів;
4. підтримка молодіжного підприємництва: спрощення процедур реєстрації ФОП, податкові канікули, доступ до кредитування й міжнародних обмінних програм;
5. підвищення ефективності центрів зайнятості через інтеграцію з онлайн-системами та «живий» зворотний зв'язок для користувачів.

Застосування інтегрованого підходу (освіта – державна політика – бізнес) дозволить зменшити «розрив» між очікуваннями молоді та реальними

можливостями працевлаштування, підвищить довіру до інституцій зайнятості та сприятиме стійкому економічному зростанню

3.2. Рекомендації з подолання молодіжного безробіття й інтеграції молоді на ринок праці

Основними причинами молодіжного безробіття є невідповідність навичок молоді потребам роботодавців, недостатня підтримка молодіжних ініціатив та слабка адаптація ринку праці до воєнних умов. Для вирішення проблеми пропонується підхід із п’яти основних напрямів: реформування освіти, стимулювання молодіжного підприємництва, гнучкість ринку праці, розвиток соціального діалогу та міжнародну співпрацю. Запропоновані рекомендації базуються на аналізі проведеного опитування, наукових досліджень, міжнародного досвіду та відповідність до українських реалій. Влучними є рекомендації з подолання молодіжного безробіття.

1. Однією з головних причин молодіжного безробіття – розрив між знаннями, отриманими під час навчання і вимогами роботодавців. Дуальна освіта поєднує теоретичне навчання в аудиторіях із зайнятістю на підприємствах і довела свою ефективність у багатьох країнах. Наприклад, у Німеччині, де дуальна система є основою професійної освіти і більшість випускників, які навчаються за такими програмами, отримують роботу одразу після завершення навчання. В Україні таке впровадження може суттєво знизити рівень безробіття серед молоді. Для цього пропонується створити партнерства між навчальними закладами та бізнесом. Підприємства могли б брати участь у розробці навчальних програм, щоб вони відповідали нагальним запитам економіки країни. Надавати податкові пільги для компаній стимулюватиме бізнес брати студентів на практику та інвестувати в їхнє навчання.

2. Співпраця між вищими навчальними закладами та роботодавцями є важливим кроком до підвищення працевлаштування молоді. У Фінляндії,

наприклад, університети співпрацюють із місцевими компаніями для створення курсів, які відповідають актуальним трендам – штучному інтелекту, зеленій енергетиці. За цих умов, практика має стати невід'ємною частиною навчання у вигляді семестрових проєктів на підприємствах. Не менш важливими є проведення ярмарків вакансій і воркшопів, що позитивно вплине на студентів для налагодження контакту з роботодавцями ще під час навчання.

3. Стажування є критично важливим для набуття досвіду, якого часто бракує молодим фахівцям. Щоб виправити ситуацію, пропонується:

- закріплення на законодавчому рівні обов'язкових стажувань для студентів 3-4 курсів;

- агрегатор вакансій під конкретні запити шукача. Онлайн-платформа має об'єднати студентів і компанії, які пропонують оплачуване стажування;

- взірцем може бути Австрія, де програми стажувань для молоді фінансуються державою і бізнесом, що забезпечує 70% працевлаштування після їх завершення.

2. Молодіжне підприємництво – не лише спосіб самореалізації, а й потужний інструмент створення робочих місць. Запуск власної справи вимагає стартового капіталу, який не завжди є у молоді. До прикладу, розширення програми «Власна справа». Збільшення кількості грантів для молоді 18-25 років може стимулювати створення малого бізнесу, наприклад, у сфері послуг [24, с.133]. Мікрокредитування з низькими відсотками та пільги допоможуть молоді фінансувати проєкти, а звільнення від податків на перші два роки діяльності зменшить фінансовий тиск на стартапи. Успіх підприємців напряму залежить від знань і підтримки. Доцільними були б факультативи з інтегрованими навчальними програмами з підприємництва у вишах, а також менторські програми для консультацій з успішними власниками бізнесів задля уникнення помилок на початкових етапах.

Бізнес-інкубатори та акселератори надають не лише знання, а й інфраструктуру та доступ до інвесторів. До прикладу, у кожному обласному

центрі можна створити центри підтримки стартапів із фокусом на молодь, співпрацювати з фондами ЄС, що може принести додатковий капітал, а також проводити щорічні заходи з призовим фондом, наприклад, 500 000 грн, які мотивуватимуть молодь розробляти інноваційні проєкти.

3. Сучасний ринок праці вимагає адаптивності, особливо в умовах війни. Гнучкість робочих умов може покращити ситуацію із зайнятістю молоді. У Нідерландах, де 30% працівників мають неповний робочий день, рівень молодіжного безробіття становить лише 5,9% [5]. У той час ми пропонуємо запровадити такий ряд заходів:

- право на віддалену роботу та гнучкий графік у Трудовому кодексі;

- ресурсна база із вакансіями для віддаленої роботи допоможе молоді швидше знайти роботу, навіть у віддалених та малорозвинених регіонах;

- пільги для компаній, які працевлаштовують молодь та впроваджують гнучкі форми роботи, можуть заохотити бізнес до змін.

Фріланс стає дедалі популярнішими серед молоді. Розвиток українського онлайн-сервісу замовлення послуг «Кабанчик», аналог закордонних «Upwork» чи «Fiverr» для пошуку проєктів, скорочує бюрократичні процедури для самозайнятих осіб. Щоб молодь вбачала у цій сфері майбутнє, необхідне запровадження зменшених податкові пільги для фрілансерів до 3% на перший рік. Це допоможе молоді знайти стабільний дохід, розвинути особистісні, професійні якості, наприклад, у сфері дизайну чи копірайтингу.

4. Залучення молоді до розробки політик підвищує її ефективність. Молодіжні ради при Міністерстві молоді та місцевих органах влади можуть бути рушієм та голосом молоді в державних рішеннях та матимуть право вносити пропозиції.

Моніторинг потреб молоді є основою ефективних програм: щорічні опитування про стан зайнятості молоді віком 15-30 років; виявлення проблем, зокрема нестача робочих місць у регіонах, а також інформування громадськості про результати для залучення підтримки.

5. Міжнародна співпраця є ключем до вирішення локальних проблем, оскільки країни з міжнародними партнерствами мають на 15% вищий рівень працевлаштування молоді.

Зокрема співпраця з ЄС чи Міжнародною організацією праці може принести Україні ресурси, знання та знизити молодіжне безробіття у таких заходах:

- участь у міжнародних ініціативах із подолання безробіття;
- отримання фінансування для реалізації проєктів;
- обмін досвідом на міжнародних заходах.

Транскордонні проєкти в Україні можна реалізувати як співпрацю з Польщею – розвиток аграрних стартапів у прикордонних регіонах, створення центрів підтримки нових підприємств від молодіжних ініціатив, а також програми для студентів і молодих фахівців із країн ЄС.

Адаптувати успішні моделі Європейських країн до України: вивчати досвід, аналізувати програм країн із низьким рівнем безробіття; тестувати пілотні проєкти; заручитися підтримкою експертів та іноземних консультантів у цій галузі для розробки стратегій. Це прискорить впровадження ефективних рішень.

Резюмуючи вищесказане, можемо зазначити, що подолання молодіжного безробіття в умовах війни вимагає комплексного підходу, який враховує як структурні, так індивідуальні бар’єри. Рекомендації, такі як розвиток навичок, підтримка підприємництва та психологічна допомога, мають сильну доказову базу, але залишаються прогалини, зокрема для вразливих груп, таких як молодь у конфліктних зонах. Міжнародні організації, такі як МОП, надають інструменти для реалізації цих стратегій, але їх ефективність залежить від контексту та якості виконання.

Інтегрування молоді у трудову сферу не тільки стимулює економічне зростання, а й посилює суспільну стабільність, надаючи молодим людям гідні вакансії та перспективи самореалізації.

ВИСНОВКИ

Працевлаштування молоді в Україні є складним і багатогранним процесом, який суттєво ускладнився через повномасштабне вторгнення, що спричинило економічну нестабільність та розриви на ринку праці. Законодавство України визначає молодь як осіб віком від 18 до 35 років, і ця група, особливо у віці 15-24 роки, історично стикається з високим рівнем безробіття через брак професійних навичок і досвіду, що породжує парадокс: роботодавці прагнуть молодих працівників, але з досвідом роботи. Наукові підходи до процесу працевлаштування різняться: якщо В. Безусий пропонує двоетапну модель (пошук роботи та укладання договору), то Л. Борданова і Н. Рощина обґрунтовують шестиетапний підхід, який, на нашу думку, краще відображає сучасні реалії. Дослідження застосовує комплексну методологію, засновану на принципах історизму, критичного аналізу літератури та емпіричних методах, таких як опитування й кейс-стаді, інтегруючи соціально-психологічні фактори, які часто ігноруються в традиційних економічних моделях. Воно не лише розкриває структурні та індивідуальні бар'єри, а й пропонує практичні рекомендації, наголошуючи на необхідності стратегій, що усувають системні проблеми (наприклад, невідповідність освіти ринку праці) та особисті виклики (зокрема, кар'єрну адаптивність), вносячи новий погляд на проблему в контексті кризових умов України та її післявоєнної відбудови.

Безробіття серед молоді виникає внаслідок взаємодії економічних труднощів, прогалин в освітньому секторі та дискримінаційних бар'єрів, які особливо загострюються в умовах війни. За даними Міжнародної організації праці, молодь віком 15-24 роки є найбільш уразливою групою на ринку праці, з рівнем безробіття, що втричі перевищує аналогічний показник серед дорослого населення. Теорії мотивації, зокрема ієрархія потреб А. Маслоу та теорія самодетермінації, підкреслюють ключову роль внутрішньої мотивації у формуванні стійкості молоді до цих викликів, що є важливим для подолання як структурних, так і психологічних бар'єрів. Процес

працевлаштування молоді вимагає комплексного підходу, який охоплює кілька етапів – від пошуку роботи до професійної адаптації – і передбачає активну соціальну підтримку через механізми соціальної роботи, що сприяє не лише компенсаторним заходам, а й активізації ресурсів молоді для формування професійної ідентичності та сталого розвитку. Безробіття серед молоді має економічне, психологічне та соціальне значення, впливаючи на особистісну та професійну ідентичність через взаємодію внутрішніх психологічних факторів (мотивація, самооцінка, кар'єрна адаптивність) і зовнішніх соціальних чинників (підтримка оточення, стереотипи, економічні умови). Сучасні виклики: глобалізація та технологічні зміни, ускладнюють цей процес, особливо для вразливих груп, хоча молодь має певні переваги, як-от мобільність та освіта. Емпіричні дані підтверджують актуальність проблеми та наголошують на необхідності інтегративного підходу, що поєднує психологічну, соціальну та економічну підтримку для забезпечення успішного професійного становлення молоді.

На основі контент-аналізу документів та даних пілотного соціологічного дослідження з вибіркою у 30 респондентів, можемо визначити, що молодь, попри високий рівень обізнаності про трудові права та відносно стабільну частку офіційного працевлаштування, стикається зі значними структурними перешкодами на ринку праці, такими як завищені вимоги до кваліфікації, низька заробітна плата, брак практичного досвіду та обмежена кількість вакансій, адаптованих до потреб молодих фахівців. Водночас більшість опитаних не звертаються до центрів зайнятості, що вказує на їхню низьку ефективність або недовіру до цих інституцій. В умовах війни подолання молодіжного безробіття вимагає комплексного підходу, який поєднує адаптацію освітніх програм до реалій ринку праці через впровадження дуальної освіти та кар'єрних курсів, створення університетських центрів підтримки з менторством і онлайн-консультаціями, а також стимулювання бізнесу до залучення молоді шляхом субсидій і податкових пільг. Додатково, підтримка молодіжного підприємництва через

спрощення реєстрації ФОП, доступ до кредитів і міжнародних програм, а також модернізація центрів зайнятості з інтеграцією онлайн-платформ і зворотним зв’язком сприятимуть зменшенню розриву між очікуваннями молоді та реальними можливостями. Такий інтегрований підхід не лише посилює економічне зростання, але й забезпечує соціальну стабільність, надаючи молодим людям гідні умови праці та перспективи розвитку. Однак аналіз підкреслює потребу в подальших дослідженнях, особливо щодо вразливих груп, таких як молодь у зонах конфлікту, де безробіття залишається критично високим, а міжнародні інструменти, наприклад, від МОП, потребують адаптації до локального контексту для підвищення їхньої ефективності.

Таким чином, гіпотеза нашої роботи сутність якої полягає у супроводі особи у процесі пошуку роботи з урахуванням її особистих характеристик, освіти, здібностей та кар’єрних прагнень, навчання практичним навичкам пошуку роботи та розвиток softskills та поєднання активної співпраці між соціальними службами, освітніми закладами, роботодавцями та громадськими організаціями була доведена.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1 Актуальні проблеми соціальної сфери : [збірник статей студентів і викладачів / за заг. ред. С.М. Коляденко]. Житомир: Вид-во Житомирського державного університету імені Івана Франка, 2023. Вип. 13. 91с.

2 Безусий В.В. Правове регулювання працевлаштування в Україні: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук.: спец. 12.00.05 «Трудове право» / В.В.Безусий. Харків, 2007. 19 с.

3 Пасічніченко С. В. Соціальний захист молоді у сфері працевлаштування як знаряддя реалізації державної політики зайнятості. *Соціальна робота в Україні: теорія і практика* . 2013. № 12. С. 151–161.

4 Безусий Вадим Вікторович. Правове регулювання працевлаштування в Україні: Дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Харківський національний ун-т внутрішніх справ. Х., 2007. 183 с.

5 Бойко Г.В. Трансформація уявлення про себе і втрата роботи Запоріжжя: РА «Тандем-У», 2005. 220 с.

6 Болотіна Н.Б. Трудове право України: підручник. Київ : Знання, 2000. 564 с.

7 Борданова Л. С.; Рощина Н. В. Особливості процесу працевлаштування молоді на ринку праці. *Економічний вісник Національного технічного університету України Київський політехнічний інститут*, 2016, № 13: С. 130-135

8 Вплив війни на молодь в Україні. URL: https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/2024-12/undp-impact-of-war-on-youth-in-ukraine_0.pdf (дата звернення 20.05.2025).

9 Вступ до соціальної роботи : навчальний посібник / За заг. ред. Т. І. Бутченка та А. О. Ярошенко. Запоріжжя : КСК-Альянс, 2014. 120 с.

10 Губська О. А. Проблеми правового регулювання працевлаштування та професійного розвитку державних службовців в Україні. Дис. ... доктора юрид. наук: 12.00.05 / Київський національний

університет імені Тараса Шевченка Міністерства освіти і науки України. Київ, 2017. 428 с.

11 Добробут у компанії та дефіцит кадрів: Work.ua презентував результати дослідження URL: https://www.work.ua/news/ukraine/2667/ (дата звернення 04.06.2025).

12 ЄСІНОВА, Н.І., Голобузова А. О. Проблеми працевлаштування молоді на ринку праці України. *Економічна стратегія і перспективи розвитку сфери торгівлі та послуг*, 2017, 1: 111-120.

13 Закон України «Про зайнятість населення» : від 05.07.2012 № 5067-VI : станом на 02.05.2025 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text (дата звернення: 01.06.2025).

14 Закон України «Про основні засади молодіжної політики» : ЗАКОН УКРАЇНИ від 27.04.2021 № 1414-IX : станом на 31.03.2023 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1414-20#Text (дата звернення: 01.06.2025).

15 Запорізький обласний центр зайнятості. Молодь – рушійна сила позитивних змін. URL: https://zap.dcz.gov.ua/novyna/molod-rushiyna-syla-pozytyvnyh-zmin (дата звернення 01.03.2025).

16 Збірник наукових праць студентів, аспірантів, докторантів і молодих вчених «Молода наука-2025»: у 5 т. : Запорізький національний університет. Запоріжжя : ЗНУ, 2025. Т.2. 403 с.

17 Інфляційний звіт. Квітень 2024 року. Національний банк України. URL: https://bank.gov.ua/admin_uploads/article/IR_2024-Q2.pdf#page=4.45&gsr=0 (дата звернення 05.06.2025).

18 Кількість зареєстрованих безробітних – Мінфін. URL: https://index.minfin.com.ua/ua/labour/unemploy/register/ (дата звернення 06.06.2025).

19 Кошовий Б. О. Демотивація праці у мотиваційній концепції ієрархії потреб. *Соціально-трудові відносини: теорія та практика*, 2014, №1. С. 242-246.

20 Максимова Н. Ю., Грись А. М., Максим О. В. Психологічні критерії соціальної дезадаптації дитини. *Освітній простір в контексті гуманістичної парадигми: психологічні пріоритети сучасності*. 2020. С. 112-125.

21 Мартинюк І.В. Поняття та значення стимулювання працевлаштування громадян, які є недостатньо конкурентоспроможними на ринку праці. *Митна справа*. 2013. № 5 (2.2). С. 178-185.

22 Національна соціальна сервісна служба України URL: https://nssu.gov.ua/news/sotsialna-posluha-sotsialnoi-adaptatsii (дата звернення: 01.06.2025).

23 Національна тристороння соціально-економічна рада URL: https://ntser.gov.ua/international/ (дата звернення: 01.06.2025).

24 Національний інститут стратегічних досліджень Основні характеристики ринку праці України у першому півріччі 2024 року. URL : https://niss.gov.ua/doslidzhennya/sotsialna-polityka/osnovni-kharakterystyky-rynku-pratsi-ukrayiny-u-pershomu (дата звернення 20.05.2025).

25 Новини.LIVE. Лібанова дала жахливий прогноз щодо повернення українців. Після війни почнеться реальний шок, 2025. URL: https://www.youtube.com/watch?v=OHLF4xiCIm0&t=2s (дата звернення: 02.06.2025).

26 Овчарова Л. М. Причини та форми прояву соціальної ексклюзії у сучасному українському суспільстві. Молодий вчений. 2017. №. 10. С. 745-749.

27 Павлюк Т. І. Стан та проблеми працевлаштування молоді в Україні. *Ефективна економіка*. 2020.№ 12. 2021. 7 с.

28 ПОЛТАВЕЦЬ, Володимир. Соціальна робота в Україні: перші кроки. КМ" Academia", 2000.

29 Романюк О. Проблеми працевлаштування молоді URL: http://www.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/Dtr_ep/2011_6/files/ EC611_53.pdf (дата звернення: 01.06.2025).

30 Суспільне Документалістика. Чого потребує молодь і як може реалізуватися під час війни? | ТОКШОУ «Як справи?», 2024. URL: https://www.youtube.com/watch?v=dJWGVGGdprQ&t=606s&pp=0gcJCbIJAYcqIYzv (дата звернення 20.05.2025).

31 ТАДЕЄВА, Тетяна Василівна. Теорія самодетермінації Дісі-Раяна і навчальна мотивація. *Наукові записки Тернопільського національного педагогічного університету імені Володимира Гнатюка*. Серія: Педагогіка, 2012, 3: 213-221.

32 Тиченко, М. (2022). Аналіз особливостей професійної кар'єри в дослідженнях українських та зарубіжних науковців. *ОРГАНІЗАЦІЙНА ПСИХОЛОГІЯ. ЕКОНОМІЧНА ПСИХОЛОГІЯ*, (1(25), 102-108. URL: https://doi.org/10.31108/2.2022.1.25.11 (дата звернення 30.05.2025).

33 Три чверті роботодавців відчувають дефіцит кадрів в Україні URL: https://eba.com.ua/try-chverti-robotodavtsiv-vidchuvayut-defitsyt-kadriv-v-ukrayini (дата звернення 30.05.2025).

34 Український ринок праці у 2025: популярні професії, ключові навички й тренди. URL: https://happymonday.ua/ukrayinskyj-rynok-pratsi-u-2025 (дата звернення 03.03.2025).

35 Щудло С. А., Волович В. І. Адаптація соціальна. Велика українська енциклопедія. URL: https://vue.gov.ua/Адаптація соціальна (дата звернення: 01.06.2025).

36 Boitnott J. 7 Reasons You Should Pay Your Employees Above-Average Salaries. URL: https://www.inc.com/john-boitnott/7-reasons-you-should-pay-your-employees-above-average-salaries.html (дата звернення: 10.05.2025).

37 Eurostat. New lows for EU unemployment in 2024 URL: https://ec.europa.eu/eurostat/en/web/products-eurostat-news/w/DDN-20250523-1 (дата звернення 01.06.2025).

38 Global Employment Trends for Youth 2022: *Investing in transforming futures for young people*. Geneva: ILO, 2022. URL: https://doi.org/10.54394/QSMU1809; https://www.ilo.org/publications/major-

publications/global-employment-trends-youth-2022-investing-transforming-futures-young (дата звернення 4.06.2025).

39 Heymann J., Barrera M., Barrera M. Ivey Business School. URL: https://iveybusinessjournal.com/publication/how-businesses-can-profit-from-raising-compensation-at-the-bottom/ (дата звернення: 15.05.2025).

40 Hirschi A. Career adaptability development in adolescence: Multiple predictors and effect on sense of power and life satisfaction //Journal of vocational behavior. 2009. Т. 74. №. 2. С. 145-155.

41 Lets′ O. V. STAGES OF EMPLOYMENT CONTRACT FOR EMPLOYMENT ON GENERAL GROUNDS //Social Law. 2020. №. 4. С. 122-129.

42 Maslow, A. H. (1969). The farther reaches of human nature. *Journal of Transpersonal Psychology, 1*(1), 1–9.

43 Maslow’s Hierarchy of Needs – the sixth level | BPS https://www.bps.org.uk/psychologist/maslows-hierarchy-needs-sixth-level (дата звернення 27.05.2025).

44 Podolyaka, A., Roman Kolisnichenko , Nataliya Syur , & Alona Hora. Economic and Legal and Psychological Conditions of Professional Self-Realization of Youth in Ukraine. *Social and Legal Studios*, 4(4), 2021. P. 155-163. URL: https://doi.org/10.32518/2617-4162-2021-4-155-163 (дата звернення 27.05.2025).

45 Psychology Research, December 2022, Vol. 12, No. 1, 971-978 https://davidpublisher.com/Public/uploads/Contribute/63c64fc3c4cb5.pdf (дата звернення 27.05.2025).

46 PubMed. Developing a work identity in young adults with mental health issues. URL: https://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK230165/ (дата звернення 01.06.2025).

ДОДАТКИ

Додаток А

Анкета соціологічного дослідження

на тему:

«Соціальна робота з працевлаштування молоді»

Шановна молодь!

Запрошуємо Вас взяти участь у дослідженні, присвяченому проблемам працевлаштування молоді в Україні. Це опитування є частиною дипломного дослідження та має на меті вивчити Ваш особистий досвід пошуку роботи, ефективність служби зайнятості, очікування від роботодавців і бар'єри, з якими Ви стикаєтеся. Ваша участь допоможе краще зрозуміти потреби молодих людей на ринку праці та знайти шляхи удосконалення соціальної підтримки при працевлаштуванні. Опитування анонімне і займає приблизно 5-7 хвилин. До участі запрошуються громадяни віком до 35 років, незалежно від того, чи працюєте Ви зараз, чи перебуваєте у пошуку роботи.

1. Стать
   □ Чоловік
   □ Жінка
2. Ваш вік (Відкрита відповідь)

_____

3. Сімейний стан
   □ Неодружений (незаміжня)
   □ Заміжня (одружений)
   □ Розлучена (ий)
   □ Вдова (ець)
4. Наявність дітей
   □ Є
   □ Немає
5. Освіта
   □ Середня

Продовження Додатку А

□ Середньоспеціальна

□ Вища гуманітарна

□ Виша технічна

6. Трудовий стаж (скільки Ви працюєте років, місяців, днів, відкрите запитання)

_____

7. Ви працюєте зараз офіційно?

□ Так, повна зайнятість

□ Ні, часткова зайнятість

□ Ні, у пошуку роботи

□ Ні, не шукаю роботу

8. Які труднощі ви відчуваєте (ли) під час пошуку роботи?

□ Відсутність досвіду

□ Низька заробітна плата

□ Недостатня кількість вакансій

□ Завищені вимоги до шукача або рекомендацій

□ Відсутність знань, як шукати роботу

9. Чи зверталися ви до центру зайнятості для допомоги в працевлаштуванні?

□ Так, зверталися і отримали допомогу

□ Так, зверталися, але не отримали допомоги

□ Ні, не зверталися

□ Не знали про таку можливість

10. Як та де саме ви шукаєте (ли) роботу?

□ Сайти з вакансіями (Work.ua, Rabota.ua тощо)

□ Соціальні мережі (Facebook, Telegram, LinkedIn)

□ Особисті знайомства

□ Центр зайнятості

□ Університет або коледж

Продовження Додатку А

□ Рекомендації друзів або знайомих, батьків

11. Чи відчуваєте ви потребу в професійній консультації (тренінгах) щодо працевлаштування (кар'єрний коуч, фахівець із соціальної роботи)?

□ Так, дуже

□ Так, іноді

□ Ні, не потребую

□ Не знаю, що це

12. Як ви оцінюєте свій рівень обізнаності про свої права як майбутнього фахівця?

□ Високий

□ Середній

□ Низький

13. Чи можливо працевлаштуватися за обраною вами спеціальністю?

□ Так

□ Немає значення якою є освіта чи спеціальність

□ Працівники без вищої освіти мають більше шансів

□ Навчаюсь, але планую змінити сферу професійної діяльності

14. Чи виправдовує обрана вами спеціальність ваші очікування у працевлаштуванні?

□ Так

□ Ні

□ Складно відповісти

15. На Вашу думку, якою мірою держава підтримує молодь у працевлаштуванні? Шкала від 1 до 5, де 1 – зовсім не підтримує, 5 – повністю підтримує

1 – зовсім не підтримує

2 – скоріше не підтримує

3 – в цілому підтримує

4 – скоріше підтримує

Продовження Додатку А

5 – повністю підтримує

16. Що, на вашу думку, повинен робити обласний центр зайнятості для сприяння працевлаштуванню молоді? (Відкрита відповідь)

_____

_____

_____

17. Як саме ви хотіли б отримати допомогу у працевлаштуванні?

□ Онлайн-консультації

□ Очні тренінги, воркшопи

□ Кар’єрні центри в університетах

□ Менторство від спеціалістів

□ Не потребую допомоги

18. Чи вважаєте ви, що участь у стажуваннях на практиці від університету або волонтерство сприяє працевлаштуванню?

□ Так, це допомогло

□ Так, але це не дало результату

□ Ні, не брали участі

□ Не знаю про такі можливості

19. Чи вважаєте ви необхідним запровадження обов’язкових курсів з пошуку роботи у навчальних закладах?

□ Так

□ Так, але як факультатив

□ Ні

□ Важко сказати

20. Що є найголовнішим для вас у майбутній роботі?

□ Висока зарплата

□ Можливість професійного розвитку

□ Гнучкий графік

□ Соціальні гарантії

Продовження Додатку А

□ Атмосфера в колективі

□ Стабільність

21. Моє професійне майбутнє здається мені...

□ Негативним

□ Позитивним

□ Неоднозначним

22. Чи працюєте Ви?

□ Так

□ Ні

23. Чи відчували ви дискримінацію під час пошуку роботи або при першому працевлаштуванню через вік, стать, зовнішність, освіту тощо?

□ Так

□ Ні

□ Важко відповісти

24. Ви були задоволені умовами першого працевлаштування та відношенням до себе?

□ Так

□ Ні

25. Які ваші пропозиції щодо покращення працевлаштування молоді в Україні? (Відкрита відповідь)

_____

_____

_____

Дякуємо за участь в опитуванні!

Декларація
академічної доброчесності
здобувача ступеня вищої освіти ЗНУ

Я, Воловоденко Ярослав Валерійович, студент 4 курсу, форма навчання денна, факультет соціології та управління, спеціальність «соціальна робота», освітньо-професійна програма «соціальна робота», адреса електронної пошти: vvv.yarik@gmail.com,

– підтверджую, що написана мною кваліфікаційна робота на тему «Соціальна робота з внутрішньо переміщеними особами, які постраждали внаслідок воєнних дій» відповідає вимогам академічної доброчесності та не містить порушень, що визначені у ст. 42 Закону України «Про освіту», зі змістом яких ознайомлена;

– заявляю, що надана мною для перевірки електронна версія роботи є ідентичною її друкованій версії;

– згодна на перевірку моєї роботи на відповідність критеріям академічної доброчесності у будь-який спосіб, у тому числі за допомогою інтернет-системи, а також на архівування моєї роботи в базі даних цієї системи.

Дата_____ Підпис_____ ПІБ (студент) Воловоденко Я.В.

Дата_____ Підпис_____ ПІБ (науковий керівник) Бойко Г.В.____