ЗАКЛАД ВИЩОЇ ОСВІТИ
ВІДКРИТИЙ МІЖНАРОДНИЙ УНІВЕРСИТЕТ РОЗВИТКУ ЛЮДИНИ
«УКРАЇНА»
ВІННИЦЬКИЙ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИЙ ІНСТИТУТ

Кафедра реабілітаційних технологій

Освітня програма «Соціальна робота»

Спеціальність: 231 «Соціальна робота»

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на здобуття освітнього ступеня «магістр»

«ФОРМИ І МЕТОДИ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ З ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ МОЛОДІ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ»

Здобувача(чки) освіти:
Ошанін Максим Юрійович

Науковий керівник:
д.пед.н., проф. Давиденко В.В.

Рецензент:
к.пед.н., доц. Фуштей О.В.

Допущено до захисту рішенням реабілітаційних технологій
Протокол №_6_від « 30 » ___01___2026 р.
Завідувач кафедри_____Башинська О.І.
(підпис)

Вінниця 2026

ЗМІСТ

ВСТУП....3
РОЗДІЛ 1. ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ МОЛОДІ НА СУЧАСНОМУ РИНКУ ПРАЦІ ЯК СОЦІАЛЬНА ПРОБЛЕМА....7
1.1. Характеристики вітчизняного ринку праці в умовах воєнного стану....7
1.2. Становище молоді на ринку праці в умовах воєнного стану....15
Висновки до першого розділу....23
РОЗДІЛ 2. СОЦІАЛЬНА ПІДТРИМКА ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ МОЛОДІ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ ЯК НАПРЯМ ВНУТРІШНЬОЇ ПОЛІТИКИ ДЕРЖАВИ....25
2.1. Державні програми підтримки молодіжного працевлаштування....25
2.2. Правове регулювання і соціальна допомога при працевлаштуванні молоді....36
Висновки до другого розділу....44
РОЗДІЛ 3. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ФОРМ І МЕТОДІВ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ ДЛЯ СПРИЯННЯ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЮ МОЛОДІ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ....46
3.1. Організація експериментальної роботи....46
3.2. Аналіз результатів експериментальної роботи....72
Висновки до третього розділу....81
ВИСНОВКИ....84
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ....88
ДОДАТКИ....98

ВСТУП

Проблема працевлаштування молоді є нині однією з найбільш актуальних і болючих в контексті соціальної політики в Україні. Завдяки особливостям людського капіталу та своїм соціально-психологічним характеристикам, молодь являє собою специфічну демографічну групу населення, особливо вразливу й недостатньо підготовлену до нинішніх реалій ринку праці. Молоді люди мають високу мобільність, вони відкриті до нових ідей, готові до змін і пошуку роботи, але з іншого боку – їм бракує відповідного досвіду, щоб бути затребуваними й конкурентоспроможними фахівцями на ринку праці.

Вікова категорія молоді в Україні, відповідно до Закону України «Про основні засади молодіжної політики», зазначається у коливанні від 14 до 35 років. Європою зазначене інше коливання, а саме від 15 до 30 років. Нині проблема працевлаштування молоді є глобальною. Населення України скорочується через вплив війни, а також через трудову міграцію молоді.

Одним із викликів сьогодення є зайнятість цивільного населення в умовах воєнного стану. З початком війни в Україні кількість вакансій різко зменшилася, кожен другий українець або втратив роботу, або отримує меншу, порівняно з довоєнною, заробітну плату. Ринок праці переживає кризовий період і не є спроможним повністю задовільнити попит шукачів робочих місць. За даними соціологічних досліджень останніх років, відсоток молодих людей, які не мають роботи, дуже великий, половина робочої молоді працює не в тій спеціальності, яку вона здобула під час навчання, або взагалі не має професійної освіти. Молоді притаманна нестійкість поглядів на життя, відсутність досвіду роботи і відносно низький професійний статус. Власне через це молодь на ринку праці становить свого роду групу ризику порівняно з більш конкурентними категоріями населення. Водночас молодь серед усіх демографічних груп має великі можливості для професійного зростання і в перспективі – найдовший період майбутньої трудової діяльності.

Аналіз сучасних досліджень у сфері соціальної роботи засвідчує, що питання відповідності фахової підготовки здобувачів освіти потребам ринку праці глибоко аналізуються в доробку вітчизняних і зарубіжних науковців останнє десятиліття: теоретико-методологічні засади професійної освіти різних галузей вивчають Р. Вайнола, О. Васильченко, І. Ковчина; проблеми працевлаштування випускників в умовах суспільної кризи і воєнного стану досліджують В. Давиденко, Л. Лісогор, Б. Стеценко, О. Федорук; теорії та практиці соціально-педагогічної роботи з молоддю присвячені праці О. Жукової, І. Звєрєвої, М. Чайковського.

Соціологічні дослідження проблеми працевлаштування та його залежності від наслідків вимушеної внутрішньої і зовнішньої міграції через повномасштабне вторгнення ворога на територію України проводять нині багато дослідницьких компаній та різних аналітичних центрів: Gradus Research, компанія «Оперативна соціологія», Соціологічна група «Рейтинг», Міжнародний дослідницький холдинг «4Service», «Європа без бар'єрів» та інші.

Разом із тим недостатньо вивченими залишаються проблеми, з якими стикається молодь на вітчизняному ринку праці у період воєнного стану, перспективи зайнятості молоді після завершення війни, потребують вивчення питання формування державної соціальної політики, спрямованої на підтримку молодіжного працевлаштування й професійної затребуваності.

Тому проблема розробки й упровадження адекватних форм і методів соціальної роботи з підтримки професійного самовизначення і працевлаштування молоді, особливо в умовах воєнного стану є надзвичайно актуальною, що й зумовило вибір теми нашого кваліфікаційного дослідження.

Мета дослідження: теоретично обґрунтувати та емпірично дослідити форми й методи соціальної роботи зі сприяння працевлаштуванню молоді в умовах воєнного стану.

Об'єкт дослідження: працевлаштування молоді в умовах воєнного стану як соціальне явище.

Предмет дослідження: методи і форми соціальної роботи зі сприяння працевлаштуванню молоді в умовах воєнного стану.

Завдання дослідження:

1. Теоретично дослідити стан наукової розробленості проблеми працевлаштування молоді в умовах воєнного стану;
2. Описати соціальні, економічні, правові та психологічні механізми сприяння працевлаштуванню молоді в умовах воєнного стану;
3. Емпірично дослідити ефективність форм і методів соціальної роботи зі сприяння працевлаштуванню молоді в умовах воєнного стану.
4. Розробити соціальний проєкт, спрямований на вдосконалення методів і форм соціальної роботи зі сприяння працевлаштуванню молоді в умовах воєнного стану

Методи дослідження: *теоретичні* – аналіз наукової літератури, зокрема праць українських та міжнародних дослідників з проблем працевлаштування молоді в умовах воєнного стану; порівняльний аналіз державних програм соціальної підтримки молодіжної зайнятості, чинного законодавства; *емпіричні* – стандартизоване інтерв'ю, бесіда, спостереження, діагностика рівня соціально-психологічної адаптації молоді (тест Р. Даймонда-К. Роджерса «Соціально-психологічна адаптація»); методи кількісної та якісної обробки результатів дослідження, для перевірки валідності та надійності отриманих результатів, а також для їх інтерпретації.

Характеристика вибірки: у дослідженні взяли участь 30 юнаків і дівчат (15 чоловік – молодь, яка шукає роботу, і 15 чоловік – молоді люди, які щойно працевлаштувались і перебувають на етапі адаптації до робочого місця, з них – 16 хлопців, 14 – дівчат, 8 чоловік – ВПО); фахівці державних установ: 2 фахівця Вінницького міського центру зайнятості, 10 фахівців соціальних служб м. Вінниці.

Експериментальна база дослідження: Вінницький міський центр зайнятості.

Практичне значення дослідження полягає в тому, що досліджені форми й методи соціальної роботи з підтримки молодіжного працевлаштування, одержані результати емпіричного дослідження та зміст розробленого й реалізованого соціального проєкту «Підтримка працевлаштування молоді» слугуватимуть базисом для подальших наукових пошуків та сприятимуть ефективній соціальній роботі з молоддю на етапі здійснення нею професійного вибору, пошуку роботи та адаптації до умов вітчизняного ринку праці під час воєнного стану та у поствоєнному періоді**.**

Апробація результатів дослідження. Основні положення магістерського дослідження висвітлено у статті «Підтримка працевлаштування молоді в умовах воєнного стану: складові державної політики» у Науково-практичному журналі «Подільський науковий вісник» №2(34), - 2025р..

Структура роботи. Робота складається із вступу, трьох розділів, висновків до розділів, загальних висновків, списку використаних джерел (85 найменувань, з них – 11 – іноземною мовою) та додатків. Загальний обсяг роботи — 110 сторінок, з них – 86 сторінок основного тексту.

РОЗДІЛ І. ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ МОЛОДІ НА СУЧАСНОМУ РИНКУ ПРАЦІ ЯК СОЦІАЛЬНА ПРОБЛЕМА

1.1. Характеристики вітчизняного ринку праці в умовах воєнного стану

Повномасштабне вторгнення військ рф на терени суверенної України у 2022 році докорінно змінило життєдіяльність нашого суспільства у всіх сферах, потужних трансформацій зазнав також і ринок праці: вимушене переміщення, виїзд за кордон мільйонів людей, загибель, травмування, психологічна дезадаптація сотень мирних жителів, руйнування підприємств, екологічні катастрофи, спричинені воєнними діями призвели до втрат великої кількості робочих місць, зниження заробітної плати, зменшення числа кваліфікованих працівників і фахівців-професіоналів. Закономірно такі зміни боляче вдарили по економіці країни, спонукаючи до пошуку нових форматів функціонування критично важливих галузей господарства, професійної підготовки фахівців, залучення молодої робочої сили до праці.

Ринок праці в Україні наприкінці 2025 року характеризується гострим дефіцитом кадрів (за різними оцінками, його відчувають від 60 % до 75 % вітчизняних роботодавців), спричиненим війною, мобілізацією та міграцією. Безробіття знизилося до історичного мінімуму через обмежену пропозицію робочої сили. За роки війни на ринку праці утричі зросла роль жінок, які становлять сьогодні майже 51 % зайнятого і самозайнятого населення [1].

Вітчизняні й зарубіжні науковці, які досліджують ринок праці в умовах воєнного стану, виокремлюють нині такі його характеристики:

Кадрова криза: найбільша нестача кадрів спостерігається у сферах виробництва, робітничих спеціальностей, а також серед медиків та технічних фахівців;

Демографічні зміни: частка жінок серед шукачів роботи зросла до 81% (порівняно з 55% до війни). Жінки активно опановують професії, що вважалися традиційно чоловічими;

Зарплати та вакансії: через брак персоналу роботодавці підвищують зарплати. На одну вакансію в середньому припадає менше одного шукача, що робить ринок «ринком кандидата»;

Регіональні диспропорції: у Києві та Львові спостерігається значний дефіцит кадрів (більше вакансій), тоді як на Сході та Півдні ринок праці зруйновано або суттєво обмежено;

Офіційне працевлаштування: чоловіки часто уникають офіційного працевлаштування через мобілізаційні ризики, що посилює тінізацію;

Зміни вікових меж кваліфікованих кадрів: роботодавці змушені наймати працівників 50+ та пенсіонерів через брак молодих спеціалістів; активізувалось працевлаштування людей старшого віку, існує високий попит на робітничі спеціальності [1].

Зниження якості послуг і кваліфікації кадрів: руйнування промислових підприємств, виробничих ланцюгів, соціальної інфраструктури як наслідок активних воєнних дій на території України призвели до зменшення кількісних та якісних показників наявних робочих місць, поглибили територіальні та галузеві диспропорції на ринку праці, зумовили трансформацію форм зайнятості.

Ринок праці *адаптується, посилюючи інклюзивність*, автоматизацію та залучення ветеранів, але дефіцит працівників залишатиметься ключовою проблемою у 2026 році [21].

Узагальнені характеристики вітчизняного ринку праці в умовах воєнного стану представлені на рис. 1.1.

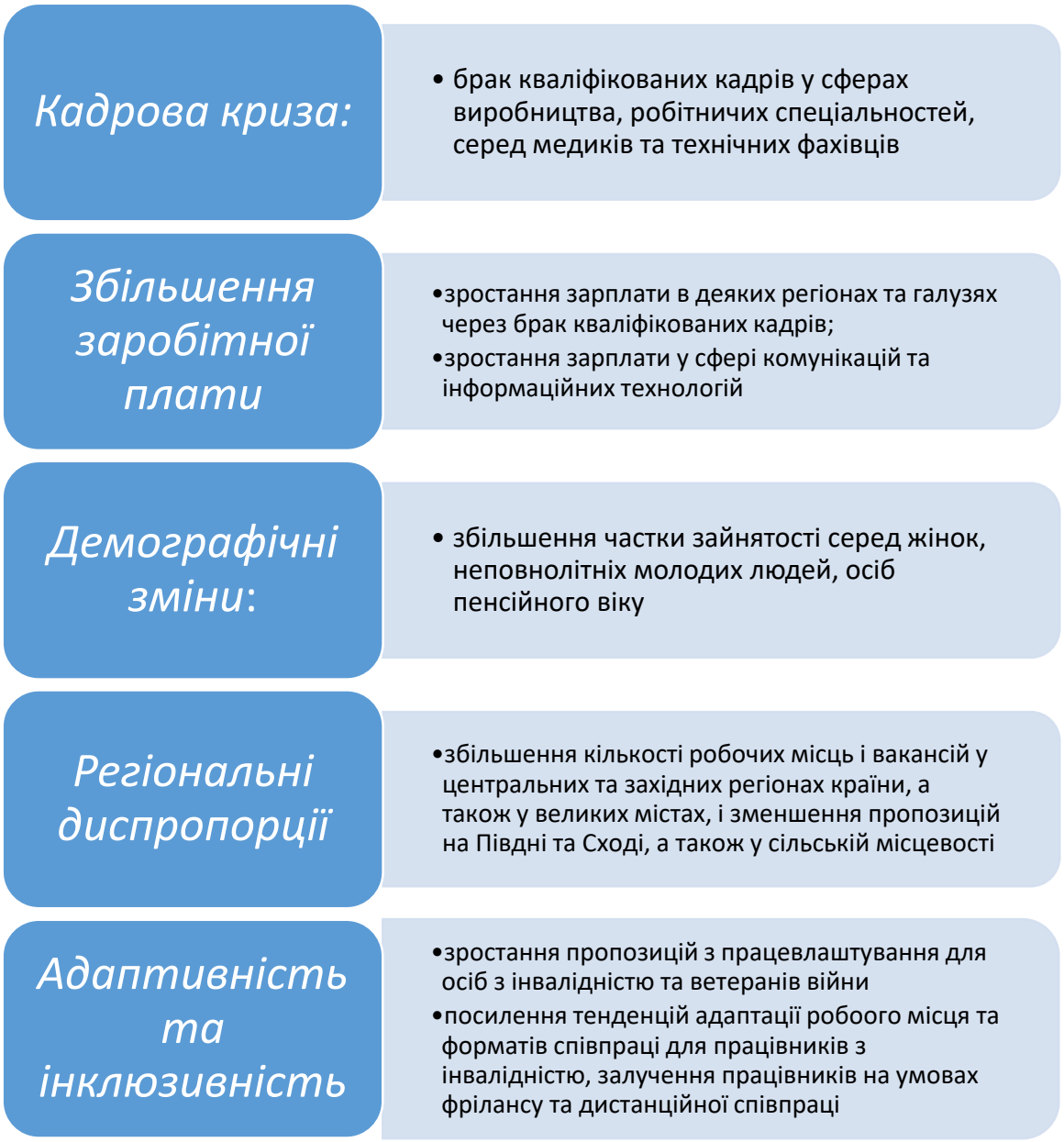


Рис. 1.1. Характеристики вітчизняного ринку праці в умовах воєнного стану

Джерело: розроблено автором

Сайт Національного інституту стратегічних досліджень надає таку інформацію: «Ринок праці України перебуває у стані глибокої трансформації під впливом війни, масштабних міграційних процесів, демографічних втрат, руйнування інфраструктури, а також глобальних чинників цифровізації та зростання конкуренції за висококваліфіковані кадри. За таких умов сформувалась низка трендів, які визначають сучасну динаміку зайнятості у

воєнних умовах. Перший тренд характеризується зниженням економічної активності населення та звуженням можливостей ринку праці…Другий тренд – поглиблення дисбалансів і зростання структурного безробіття через розрив між освітньо-професійною підготовкою та реальними потребами економіки. Третій тренд полягає у дефіциті якісної робочої сили, який охоплює практично всі галузі економіки… Четвертий тренд полягає у стрімкому зростанні неформальної зайнятості, яка, з одного боку, стала формою адаптації до ризиків війни, а, з другого – обмежує соціальні гарантії та посилює тінізацію економіки. П'ятий тренд відтворює відплив людського й інтелектуального капіталу за кордон… Шостий тренд – поширення підприємництва, яке набуло функцій механізму соціально-економічної адаптації… Сьомий тренд – масова перекваліфікація працівників, що сприяє підвищенню професійної мобільності та …потребує модернізації системи професійної освіти… восьмий тренд – розвиток цифровізації та нових форматів зайнятості (гіг-економіка, дистанційна робота), які зменшують бар'єри доступу до праці та формують передумови для інноваційних моделей зайнятості» [63].

Такі характеристики вітчизняного ринку праці засвідчують його перехід до нових форматів, що потребують гнучкості і мобільності як від працівників, так і від роботодавців, адже такі зміни працюватимуть у подальшому на повоєнне відновлення української економіки в майбутньому і збереження її стабільності зараз.

Науковці, котрі досліджують тенденції сучасного ринку праці загалом і роль молоді на ньому зокрема, зауважують, що нині спостерігається зростання активності шукачів роботи, а роботодавці порівняно з 2022 роком «…починають відновлювати робочі процеси й розміщують на кадрових порталах вакансії в різних професійних сферах. Проте кількість пропозицій роботи набагато нижча за кількість бажаючих отримати цю роботу. Деякі професійні сфери постраждали найбільше, в них нових пропозицій роботи майже немає. Найбільше вакансій є нині для фахівців сфери продажів (18,6%), ІТ-сфери (13,5%), транспорту й логістики (9%), робітничого персоналу (8,8%),

будівельників (5,9%), лікарів і фармацевтів (5,3%). Саме фахівців цих галузей найбільше потребує українська економіка від початку війни. Натомість молодь, часто без досвіду роботи і відповідної освіти, має обмежений вибір із числа пропонованих вакансій [26; 41; 69].

Натепер найпоширенішою формою зайнятості є постійна зайнятість на повний робочий день, але разом із тим спостерігаються певні зміни: збільшується неформальна зайнятість, самозайнятість, дистанційна зайнятість, заради економії працедавці використовують непостійну, запозичену працю, фріланс, неповну зайнятість, строкові трудові договори [20]. Наслідками поширення таких форм зайнятості трудових кадрів стає неналежна сплата податків, втрата коштів державою, і в підсумку – зменшення фінансування соціальних державних функцій, що передбачають фінансову допомогу держави найбільш вразливим категоріям населення.

Окремо хочеться зауважити і зміни в тих соціальних гарантіях (соцпакетах для працівників), які традиційно надавались працедавцями: трудові відносини між працедавцем і найманим працівником поступово зводяться до проєктного характеру (контракт з виконавцем на термін виконання конкретного виду робіт, залучення в дистанційному форматі працівників з інших країн, мінімальний соціальний захист (приміром, відсутність виплат за лікарняним, відсутність гарантованої відпустки), відсутністю гарантій подальшої співпраці і, відповідно, відчуття стабільності й захищеності працівників на робочому місці, втрата бачення майбутніх перспектив і бажання професійного розвитку й саморозвитку.

Така ситуація утворює цілий спектр ризиків як для працівників, так і для самих роботодавців і держави загалом: ризик трудової міграції за кордон, робота вітчизняних фахівців у дистанційному форматі на зарубіжні компанії, небажання молодих людей працювати в тих компаніях і установах, де відсутні можливості для кар’єрного зростання, подальшої освіти та професійного розвитку. Уникнути цих ризиків або мінімізувати їх цілком можливо за умови, що будуть створені на загальнодержавному рівні адекватні механізми залучення

молодих людей до роботи на українському ринку праці, оскільки саме молодь нині і є тим демографічним резервом, професійний розвиток і працевлаштування якого гарантуватиме в майбутньому успіх повоєнного розвитку й відбудови нашої країни.

Одна з головних проблем воєнного часу, на думку європейських дослідників української економіки, полягає в тому, що безробіття стало значною мірою структурним: багато виробничих активів було зруйновано, пошкоджено або зайнято, мільйони людей були змушені покинути свої домівки та переїхати або в межах України, або за кордон, часто туди, де їхні навички та професії не користуються попитом [80].

Дослідники наголошують на втратах людського капіталу, що їх нині вкрай болісно переживає вітчизняний ринок праці: з початку війни в Україні спостерігається помірне збільшення гендерно-нейтральних та орієнтованих на чоловіків робочих місць, кількість робіт, що потребують принаймні певних навичок або навичок середнього/високого рівня, також збільшується, хоча величина змін невелика. З початку війни спостерігається постійне зниження реальної заробітної плати, зумовлене не лише зміною в розподілі професій (тобто переходом від високооплачуваних професій до низькооплачуваних), але й зниженням пропонованої заробітної плати в межах професії, спричиненим війною. Дефіцит людського капіталу, котрий виникає внаслідок воєнних дій, негативно впливає на ринок праці в повоєнній економіці через нижчий рівень освіти та знецінення навичок, оскільки працівники залишалися без роботи [75]. Крім того, проблема погіршення людського капіталу може посилюватися, якщо в повоєнній економіці потрібен інший набір професійно важливих навичок. Однак війни можуть позитивно впливати на участь жінок у робочій силі, як це було очевидно під час Другої світової війни [74; 75].

Окремо хочеться зауважити вимоги до професійних та особистісних навичок у кандидатів на трудові вакансії: так, українські працедавці, як і власники компаній та підприємств у всьому світі, хочуть бачити серед своїх працівників людей, які мають soft skills (м’які навички) і hard skills (тверді

навички): м’які навички – це особисті якості та соціальні здібності, які впливають на те, як людина спілкується, працює з іншими та справляєтеся з повсякденними викликами. На відміну від технічних або специфічних для роботи навичок, тобто твердих, м’які навики кореняться в поведінці, ставленні та емоційній усвідомленості. Особливо цінними в м’яких навичках є їхня універсальність. Вони можуть бути перенесені з однієї ролі чи галузі в іншу, і при цьому залишатися корисними незалежно від того, куди людину заведе кар’єра. Тверді навички – технічні, специфічні для конкретного виду роботи; вони діагностуються за допомогою кваліфікацій, тестів або сертифікацій, не можуть бути перенесеними з одного трудового сектора до іншого, з однієї посади на іншу.

На кінець 2025 року серед тих універсальних особистісно-професійних навичок, яких потребують від своїх працівників роботодавці (стейкхолдери), аналітиками Всесвітнього економічного форуму (WEF) визнано: цифрову грамотність; можливість використовувати штучний інтелект (ШІ); здатність до ефективної комунікації та співпраці; розвинений емоційний інтелект (EQ); культурну обізнаність; здатність до командної роботи та співпраці; лідерство; критичне мислення та вирішення проблем; здатність до управління змінами; психологічну та життєву стійкість [28]. Крім того, WEF назвав навички, які матимуть найбільший попит, серед них: ШІ та великі дані, мережі та кібербезпека, а також загальна технологічна грамотність.

Очевидно, що попри війну, українські громадяни, які прагнуть мати конкурентні переваги і гідну заробітну плату на вітчизняному ринку праці докладають зусиль для розвитку в себе відповідних навичок, так само і молодь, ка здобуває професійну освіту (у закладах вищої освіти, фахової передвищої і под.), прагне розвивати в себе відповідні навики і професійні компетенції – але відсоток таких цілеспрямованих осіб, за даними соціологічних досліджень 2024-2025 років відносно невисокий. Тому очевидною постає потреба в стимулюванні молоді до формування й розвитку в себе відповідних особистісно-професійних навичок (м’яких і твердих), що створить у

майбутнього шукача роботи певні переваги поряд з іншими шукачами саме на українському ринку праці [53].

Наприклад, розуміння навичок, які користуються великим попитом, або нових навичок, затребуваних працедавцями, допоможе центрам сертифікації, закладам професійної освіти розробити спеціальні навчальні курси, щоб допомогти людям здобути такі навички [80]. Результати досліджень свідчать про те, що поєднання нижчих результатів освіти, втрати кваліфікації та зниження працездатності населення робочого віку знизить загальну продуктивність факторів виробництва приблизно на 7% до 2035 року, і що негативні наслідки зникатимуть лише повільно протягом наступних десятиліть [80].

Оцінка втрат людського капіталу в Україні вимагає інформації про вплив війни на результати навчання та навички дорослих. Ці дані наразі є недостатніми для України, проте невелика кількість існуючої літератури містить оцінки впливу війни на формування людського капіталу в інших контекстах, а саме, що збройні конфлікти мають сильний негативний вплив на результати навчання учнів та студентів, що підтверджується результатами тестів. Зазвичай вважається, що це є результатом погіршення стану шкільної інфраструктури, переходу на дистанційної освіти, переходу до військових витрат за рахунок фінансування освіти, зниження інвестицій домогосподарств в освіту внаслідок скорочення доходів і багатства, а також психологічного впливу конфлікту на дітей [16].

Додатковим фактором, через який збройні конфлікти руйнують людський капітал, є втрата кваліфікації працівників під час війни. Порівняно з втратами в навчанні, ерозія кваліфікації дорослих має більш безпосередній вплив на запаси людського капіталу. На жаль, існує мало емпіричних доказів того, як війни знижують кваліфікацію дорослих. Однак втрати кваліфікації, що спостерігаються протягом тривалих періодів безробіття, які вже давно визнаються в теоретичній літературі, можуть дати деякі підказки щодо таких наслідків [27].

Окрім загального зниження кваліфікації, втрати кваліфікованих кадрів можуть бути пов'язані з ефектом композиції, оскільки люди з вищою освітою, особливо жінки (з дітьми), частіше залишають країну, іноді назавжди. Ефект композиції також матиме значення, якщо молодші люди гинуть у конфлікті, хоча й є більш кваліфікованими, ніж старші покоління. Ще однією складністю є те, що навички, необхідні в повоєнній економіці, можуть відрізнятися [75]. Зрештою, ті, хто тікає від конфлікту, можуть повернутися до країни з деякими новими навичками, вивченими іноземними мовами та новими мережами зв'язків, компенсуючи деякі негативні наслідки [75; 77].

Принагідно зауважимо, що війна також має значний фізичний та психологічний вплив на здоров'я всього населення, який залишатиме шрами на роки. Військова травма може мати віддалені й тривалі наслідки для психічного та фізичного здоров'я дітей, молоді і дорослих [85, с. 455]. Однак цей вплив дуже важко кількісно оцінити, оскільки він відрізняється для різних людей та залежить від інтенсивності та тривалості конфлікту [77].

1.2 Становище молоді на ринку праці в умовах воєнного стану

Молодь на сучасному ринку праці становить особливий сегмент, специфічну соціально-вікову групу зі своїми особливими економічними, психологічними та кваліфікаційними характеристиками. У період воєнного стану, за даними соціологічних досліджень, молоді люди стали активніше шукати роботу – і ті, хто залишився у місцях свого постійного проживання, але загубив роботу через війну, і ті, хто був змушений переїхати в інші, відносно безпечні, регіони. За даними Міжнародної організації з міграції таких людей в Україні є вже понад 8 мільйонів [40].

Молоді люди є однією з найбільш вразливих демографічних груп на ринку праці. Рівень безробіття молоді наразі дуже високий порівняно із показниками попередніх років: за даними Державної служби зайнятості на початок 2025 року

(дослідження спільно з швейцарською організацією Helvetas Swiss Intercooperation та Федерацією роботодавців України) 80,5% учасників ринку праці становили люди віком від 25 до 60 років. Молодь до 25 років становить лише 6,4% [10].

Молодь – особлива соціальна група, яка відрізняється соціально-психологічними та культурними характеристиками від інших соцілаьних і демографічних груп. Молодь має виняткову роль у суспільному розвиткові, адже молоді люди – це носії змін та інновацій. В Україні, відповідно до Закону України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні», до молоді належать громадяни віком від 14 до 35 років [51].

Серед основних соціально-психологічних особливостей молодих людей науковці – психологи, соціологи, фізіологи, педагоги – вирізняють: активні пошуки свого місця в соціумі, формування ідентичностей (громадянської, гендерної, професійної, національної) та цінностей. Молодим людям притаманні прагнення до самостійності, відкритість до нового досвіду та знань, висока соціальна мобільність, гнучке мислення, хороша адаптивність [4; 14; 45, с. 231].

Особливістю культурного профілю молоді є активне послугування новітніми технологіями, зокрема цифровими, і соціальними мережами, у яких розвиваються індивідуальні стилі комунікації і особистісного самовираження. Молодь стикається з різними проблемами: доступністю освітніх послуг, безробіття, вплив війни, відсутність власного житла, відсутність фінансової підтримки батьків, або проблеми в пошуку партнера для стосунків, це може бути також і булінг у закладі освіти або на робочому місці, це також можуть бути проблеми, пов’язані з пошуком власної соціальної ідентичності або ж вибору професійного шляху [46]. Утім, незважаючи на актуальні молодіжні проблеми, саме молоді люди виступають рушійною силою соціальних змін та прогресу, розвитку внутрішньої політики держави і трансформацій соціальних інститутів, формування громадянського суспільства: саме такі зміни ми мали можливість спостерігати влітку 2025 року під час «картонкового майдану» –

серії мітингів, ініційованих і проведених саме молодими людьми, що були спрямовані проти підписання законопроєкту № 12414 — фактичного обмеження/ліквідації незалежності Національного антикорупційного бюро України та Спеціалізованої антикорупційної прокуратури [70].

Важливим фактором соціалізації молоді, формування соціальних ідентичностей молодих людей і інструментом для досягнення майбутніх цілей та реалізації життєвих планів стає працевлаштування.

Т. Опанасюк на основі аналізу низки соціологічних досліджень і звітів Державної служби зайнятості наводить такі дані: «На початок 2023 р. рівень безробіття серед молоді залишався вищим за середній рівень безробіття в країні. Цей показник варіювався між 20 і 25% залежно від конкретного періоду та регіону. Це пояснюється тим, що молодь часто стикається з труднощами в пошуку першої роботи, недостатнім досвідом та обмеженими можливостями для працевлаштування. Найбільш високий рівень безробіття спостерігався серед молоді 15-19 років, яка тільки починає свій професійний шлях. Щодо молоді 20-24 років рівень безробіття дещо знижується, але все одно є суттєво вищим, ніж серед інших вікових груп» [38, с. 220].

Очевидно, що такі цифри говорять насамперед про труднощі виходу молодих людей на ринок праці в умовах воєнного стану. Бар'єри включають дефіцит можливостей роботи, невідповідності навичок, відсутність досвіду роботи, лакуни в основних навичках та знаннях, слабку підтримку виходу на ринок праці та не досить ефективну роботу служб державної зайнятості. Іншими факторами, що впливають на зайнятість молоді, є політичні (повномасштабне вторгнення), соціально-економічні (вимушена зміна місця проживання, втрата можливості здобуття освіти), стать (молоді чоловіки мають кращі показники на ринку праці порівняно із жінками); рівень освіти – чим нижчий рівень освіти, тим вищим є шанс на безробіття або бездіяльність; географічне розташування – сільські райони пропонують менше шансів; інвалідність – не всі працедавці спроможні забезпечити доступні робочі місця; досвід вимушеного переселення – ВПО та біженці часто не мають рівних можливостей [38; 55; 78; 84].

Т. Опанасюк зауважує: «В умовах війни молоді люди стикаються з серйозними викликами, пов'язаними з нестабільністю на ринку праці, змінами в економіці, а також соціальними та психологічними труднощами. Молодь часто сприймає період входження на ринок праці як можливість здійснити свої амбіції, реалізувати себе в обраній професії, розвивати кар'єру та отримувати високу заробітну плату. Однак під час війни ці сподівання можуть бути значно ускладнені. Погіршення економічної ситуації призводить до скорочення робочих місць, зниження рівня оплати праці та відсутності можливостей для кар'єрного зростання. Мобілізація, відсутність стабільності, вимушена евакуація та еміграція також стають факторами, які впливають на їхні сподівання та реальність працевлаштування» [38, с. 216].

Схожих висновків доходять і Й. Ситник та І. Рогуцька: «Зростання безробіття є світовою тенденцією, серед молоді вона видніється чіткіше та спричиняє для українського молодіжного ринку праці відтік молодих спеціалістів за кордон, де вони вбачають кращий заробіток, можливості чи майбутнє загалом. Безсистемність правового поля щодо працевлаштування молоді знижує її потенційні шанси. За крайні роки із приходом Covid-19, а тепер і широкомасштабної російсько-української війни ринок праці вимагає інших характеристик до кандидатів, що одночасно є і плацдармом для молодих спеціалістів, але також і погіршує стан на українському ринку праці» [57].

Висновок з низки соціологічних досліджень про зайнятість молоді може бути натепер таким: склалась доволі непроста ситуація щодо молоді на ринках праці порівняно з іншими поколіннями працівників. Тому важливим завданням є розв'язання виниклої проблеми з точки зору політики. Оскільки ринки праці постійно розвиваються, політика зайнятості молоді повинна відповідно адаптуватися. Утім, ринок праці розвивається швидше. Нинішнє покоління 18-25-літніх людей стикається з надзвичайно різними ринками праці з точки зору демографічних моделей, глобалізації, технологічного прогресу та зміни клімату [57; 76].

Працевлаштування молоді в Україні стикається з низькою проблем: так, статистика безробіття серед молоді з 2020 року зазнала значних змін, зумовлених пандемією коронавірусу та повномасштабним вторгненням ворога. Чимало молодих людей втратили роботу у галузях, що найбільше постраждали через карантинні обмеження, а відтак і через війну – це сфери обслуговування, туризм та розваги. Декілька років дистанційного навчання (у школах та закладах професійної освіти), онлайн-формат роботи створили додаткові виклики для молоді, ка була позбавлена здобути досвід професійної діяльності саме в колективі і безпосередньо в робочій атмосфері серед колег. Ще однією проблемою, що погіршує шанси на працевлаштування й отримання достойної заробітної плати стала застарілість програм професійної підготовки, за якими навчаються молоді люди у закладах вищої та фахової передвищої освіти [54]. Такі програми не дають можливості формування сучасних професійних навичок у майбутніх фахівців і потребують термінового оновлення.

Дослідники молодіжного сегменту вітчизняного ринку праці так характеризують основні його параметри: сутнісні характеристики молодіжного ринку праці визначаються характеристиками молодої робочої сили. Зокрема, ринок праці молоді характеризується: нестабільністю попиту та пропозиції, заснованою на невизначеності молоді; низькою конкурентоспроможністю молоді у порівнянні з досвідченішою старшою робочою силою; постійним збільшенням чисельності робочої сили, яке пов'язане з щорічним вивільненням навчальні заклади робітничої молоді; професійною варіативністю внаслідок професійної підготовки молоді з різноманітних спеціальностей [14; 17].

Аналіз широкого масиву наукової літератури щодо працевлаштування молоді на сучасному ринку праці дозволив виокремити основні ризики й проблеми, що спіткають молодих шукачів роботи:

- *відсутність досвіду роботи*: це и не найбільша проблема для молодих людей, які щойно завершили навчання. Більшість із них не мають можливості здобуття практичного досвіду або отримують його недостатньо під

час навчання, що знижує їхню конкурентоздатність порівняно з більш досвідченими кандидатами на ринку праці;

- *невідповідність між змістом здобутої освіти та вимогами працедавців*: ринок праці швидко змінюється під впливом нових технологій та економічних рішень, а освітні програми не завжди за ними встигають. Молоді фахівці – дипломовані спеціалісти – можуть добре знати теорію, але не бути спроможними втілити її на практиці, без обізнаності з різними нюансами професійної діяльності – і тут створюється доволі значний «розрив» між очікуваннями випускників закладів професійної освіти та реаліями професійної сфери;

- *висока конкуренція*: обмежена кількість робочих місць, особливо для початківців, призводить до психологічного перенапруження й стресу, пов’язаних із боротьбою між претендентами на хорошу посаду; сюди ж можемо віднести і розбіжності «…між вимогами та фактичними обов'язками − після прийому на роботу молода людина може зіткнутися з ситуацією, коли її обов’язки значно відрізняються від того, що було в оголошенні» [2];

- *соціально-економічні фактори*: економічна нестабільність в державі провокує зменшення доступних робочих місць та впливає на готовність працедавців наймати нових співробітників, особливо молодих. Низька заробітна плата на стартових позиція демотивує молодь та змушує шукати можливості працевлаштування в інших країнах, до того ж нестача робочих місць у певних регіонах спричиняє внутрішню міграцію та ускладнює розвиток регіонів, зокрема через відтік молодих активних людей [42, с. 103];

- *недостатня інформаційна підтримка*: молоді люди часто не знають про доступні програми підтримки для працевлаштування, і така відсутність чіткої та доступної інформації ускладнює їхні перші кроки на ринку праці та позбавляє можливості скористатися наявними ресурсами [15];

- б*рак державної підтримки молодіжного працевлаштування*: недостатня кількість державних програм соціальної підтримки молоді при першому працевлаштуванні, для пошуку роботи, перекваліфікації та й

профорієнтації загалом ускладнює вихід молоді на ринок праці. Серед тих поодиноких програм сприяння працевлаштуванню, що фінансуються з державного бюджету, є суто формальні, доступ до яких забюрократизований, тому вони не є достатньо ефективними (докладніше про ці програми йтиметься наступному розділі дослідження);

- *психологічні бар'єри*: страх перед співбесідою та відмовою ускладнюють процес пошуку роботи. Такі перешкоди виникають переважно через особистісні проблеми молодої людини – низьку самооцінку, страх перед невідомим, недостатню мотивацію та невизначеність цілей, соціальну тривожність, негативний попередній досвід;

- *соціальна незрілість і незахищеність*: «багато молодих людей, починаючи свою трудову діяльність, не мають достатнього рівня соціальної злагодженості для ефективної взаємодії з колективом та роботодавцем. Крім того, вони часто не знайомі з трудовими правами та не можуть захистити свої інтереси, що робить їх більш уразливими до несправедливих умов праці та експлуатації» [2];

- *проблеми з житлом*: через низький дохід молоді люди у своїй більшості неспроможні придбати власне житло, що стає додатковою перешкодою для професійної мобільності і спонукає молодих людей поєднувати декілька сфер зайнятості, і як наслідок – негативно впливає на психічне та фізичне самопочуття;

- *соціальна нерівність* (походження молодих людей, соціальний статус їхніх сімей, в тому числі спричинений війною): обмеження можливості для самореалізації) юнаків і дівчат у професійній сфері викликане внутрішнім переміщенням унаслідок війни, оскільки, крім проблем із працевлаштуванням вони переживають також і додаткові труднощі з житлом, стосунками з близькими, соціальними зв'язками, адаптацією до нових умов життя, невизначеністю майбутнього [30; 56];

- *регіональні диспропорції*: сільська молодь зустрічається з проблемою малої кількості робочих місць та відсутності можливостей для

професійного розвитку. «Сільські регіони зазвичай не мають спеціалізованих навчальних закладів, програм для підвищення класифікації, там недостатньо підприємств або установ, які можуть надати робочі місця, це призводить до високої конкуренції та створює труднощі для тих, хто починає свій трудовий шлях. Тому більшість молоді з сільської місцевості мігрують в інші міста, або ж закордон у пошуках кращих умов праці» [5, с. 42].

Дані, зібрані в рамках дослідження «Вплив війни на молодь в Україні» [25], виявили, що «…більшість молоді в Україні прагне працювати в приватному секторі, якому віддають перевагу 68% опитаних (у 2023 році таких було 61%). На тлі зниження довіри до органів влади популярність державного сектору за цей період впала з 24% до 18%. Жінки й надалі виявляють більший інтерес до державної служби (21% проти 16% серед чоловіків). Також найвищий рівень популярності державного сектору спостерігається у віковій групі 30–34 роки (22%). Популярність громадського сектору залишається порівняно невисокою: ним цікавилися 5% респондентів у 2024 році, тоді як у 2023 р. – 4%. Серед молоді, яка перебуває за кордоном, також переважає інтерес до приватного сектору (67%), державним сектором цікавиться менша частка респондентів (11%), а зацікавлених у громадському секторі трохи більше (7%), ніж в Україні» [25, с. 24; 72].

На різних державних рівнях тривають дискусії щодо необхідності розробки нової політики зайнятості молоді. Основним дефіцитом існуючої політики є відсутність узгодженості між політикою, яка готує молодь до ринку праці, та політикою, яка створює для молодих людей можливості, за твердженням вітчизняних та європейських дослідників [81; 83; 84]. Ще одна сфера, яка заслуговує на посилену увагу, – це якість праці: коли молоді люди приступають до роботи, вона часто характеризується низькою продуктивністю та вразливими умовами. Докази декількох досліджень свідчать про те, що важкий перехід на ринок праці із закладу освіти може мати тривалий згубний вплив на зайнятість молоді та особисті траєкторії в подальшому житті [34; 76; 81].

Наразі можемо спостерегти, що в умовах воєнного стану виклики ринку праці, як-от безробіття, неформальність, відсутність соціального захисту та бездіяльність, недосконалі державні механізми регулювання зайнятості непропорційно впливають на молодь. Складний процес ухвалення рішень на рівні державної молодіжної політики передбачає навігацію до розробки соціальних інструментів, пристосованих до унікальних проблем, що з ними стикаються молоді люди на ринку праці.

Висновки до першого розділу

У розділі на основі теоретичного аналізу наукових джерел і відкритих даних із сайтів урядових і неурядових організацій визначено основні характеристики вітчизняного ринку праці в умовах воєнного стану: кадрова криза, збільшення частки жінок серед основних шукачів роботи і працівників, збільшення кількості вакансій, збільшення зарплат у деяких секторах, особливо в критично важливих в умовах війни; регіональні диспропорції залежно від безпечності регіону; уникнення чоловіками мобілізаційного віку офіційного працевлаштування, збільшення тіньових сегментів у приватному секторі бізнесу, різкі зміни вікових меж кваліфікованих кадрів за рахунок збільшення офіційного працевлаштування неповнолітніх та пенсіонерів; адаптивність та інклюзивність; знані втрати людського капіталу через руйнування підприємств і економічної інфраструктури, відтік кваліфікованих кадрів закордон, неможливість своєчасного розвитку професійних навичок фахівцями й втрата кваліфікації через вимушене переміщення і перерви в роботі, травмування, хвороби.

Виявлено й охарактеризовано особливості становища молоді на вітчизняному ринку праці: активність і висока мобільність, адаптивність, готовність до змін; соціально-психологічна вразливість, демотивованість до початку трудової діяльності через низьку заробітну плату і брак досвіду,

відсутність необхідних особистісно-професійних навичок (soft skills та hard skills), соціально-економічна незахищеність; невідповідність між змістом здобутої освіти та вимогами працедавців; регіональні диспропорції (обмеження ресурсів для здобуття хорошої професійної освіти і можливостей обирати з декількох варіантів для сільської молоді, брак вакансій у прифронтових регіонах); психологічні бар'єри, пов'язані з невпевненістю і високою конкуренцією на престижні вакансії, брак державних програм підтримки молодіжного працевлаштування, недосконалі державні механізми регулювання зайнятості молоді. Акцентовано необхідність розробки якісно нової державної соціальної політики для сприяння належній профорієнтації та працевлаштуванню молоді.

РОЗДІЛ ІІ. СОЦІАЛЬНА ПІДТРИМКА ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ МОЛОДІ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ ЯК НАПРЯМ ВНУТРІШНЬОЇ ПОЛІТИКИ ДЕРЖАВИ

2.1. Державні програми підтримки молодіжного працевлаштування

Унікальність молодіжного ринку праці потребує особливих підходів до регулювання процесу працевлаштування молоді. Відповідно до трудового права термін «працевлаштування» може бути потрактований у широкому і у вузькому розумінні. «У широкому значенні працевлаштування об'єднує всі форми трудової діяльності, що не суперечать законодавству, включаючи забезпечення себе роботою, у тому числі індивідуальну трудову діяльність, підприємництво, фермерство тощо. У вузькому значенні працевлаштування – це такі форми трудової діяльності, які встановлюються за сприяння органів держави або недержавних організацій на основі ліцензування» [6, с.130].

Деякі науковці-економісти пропонують інший ракурс погляду на визначення працевлаштування в широкому та вузькому розумінні [29, с. 183]: у широкому розумінні воно розглядається як «…процес будь-якого влаштування на роботу, як самостійного, так і за допомогою служби зайнятості. Зокрема, це й переведення працівників за умов їх вивільнення на іншу роботу на тому ж підприємстві чи в організації. У вузькому розумінні працевлаштування – це діяльність відповідних державних органів зі сприяння громадянам України в пошуках потрібної роботи й процеси професійної підготовки, перепідготовки тощо». Працевлаштування молоді розглядається науковцями як система спеціальних економічних та організаційно-правових заходів щодо забезпечення трудової зайнятості такої окремої категорії населення як молодь, що включає самостійне забезпечення роботою або забезпечення роботою з допомогою відповідних державних і недержавних органів [37].

На основі наявних підходів до визначення особливостей молодіжного ринку праці та сутності працевлаштування, працевлаштування молоді в умовах воєнного стану розглядаємо як систему соціально-економічних та інституційно-

правових заходів, що реалізуються за безпосередньої участі молодих людей, державних органів влади та соціальних інститутів і недержавних установ та організацій, спрямовані на забезпечення ефективної зайнятості та гідних умов праці для молоді, а також створення передумов для її особистісно-професійного розвитку.

Аналіз державних документів і програм, орієнтованих на працевлаштування молоді, показує, що в Україні, навіть в умовах воєнного стану активно підтримується політика молодіжного працевлаштування, молодіжного підприємництва за допомогою різних заходів щодо розвитку можливостей для зайнятості та самозайнятості молоді. Серед них – короткі освітні програми, курси підвищення кваліфікації, навчання та наставництво для молодих підприємців, надання цільової фінансової підтримки, розвиток підприємницьких мереж для підтримки підприємництва як джерела мотивації, інформації, ділових партнерів тощо.

Наразі працює низка державних програм, ініціатив та інструментів, які спрямовані на сприяння працевлаштуванню молоді, розвиток професійних навичок і забезпечення першого робочого місця. Вони реалізовуються як державними органами (службою зайнятості, урядом, міністерствами), так і в рамках національних програм за участю міжнародних партнерів.

Програми Державної служби зайнятості.

- *«Компенсації роботодавцям»*: держава компенсує витрати роботодавцям за працевлаштування молодих спеціалістів (частини ЄСВ тощо), що робить їх більш зацікавленими у прийомі молоді на роботу, зокрема дія цієї програми охоплює молодих людей з исла ВПО, молодих людей з інвалідністю, молодь, ка була офіційно зареєстрована як безробітна [23];
- *Програми «Перше робоче місце»:* низка спеціальних напрямків для молоді без досвіду роботи: компенсації та підтримка у вигляді часткової оплати зарплати чи відшкодування ЄСВ роботодавцям за працевлаштування молоді до певного віку: допомагає молоді (до 25 та до 35 років) та звільненим військовим знайти роботу. Роботодавцям компенсують 50% мінімальної зарплати протягом

року, якщо вони працевлаштовують за направленням центру зайнятості, а молодь, яка шукає перше місце, може отримувати підвищену допомогу по безробіттю. Роботодавець отримує виплати щомісяця протягом 6 місяців, подавши заявку в Центр зайнятості, що стимулює створення нових вакансій та надає молоді шанс здобути професійний досвід [67];

- *Програми з профорієнтації та підтримка вибору професії*: регіональні центри зайнятості забезпечують консультації, профорієнтацію, допомогу у складанні резюме, тренінги та інші послуги, що допомагають молоді зорієнтуватися на ринку праці. Так, Вінницький центр зайнятості пропонує молоді програми, що включають гранти на започаткування власної справи («Власна справа»), ваучери на навчання, профорієнтаційні тренінги («Ким я можу бути», «Я знайду роботу!»), а також сприяння у підборі відповідної запитам молодої людини роботи та професійному навчанню для підвищення конкурентоспроможності на ринку праці [19].

Урядові програми з міжнародним партнерством.

- *Державна цільова соціальна програма «Молодь України: покоління стійкості – 2030»*. Ця програма затверджена Кабінетом Міністрів України на 2026-2030 роки і передбачає комплекс заходів для підтримки молоді, зокрема: розвиток здібностей і можливостей самореалізації; сприяння працевлаштуванню як частина цілого комплексу соціальних послуг; підтримка молодіжної активності та участі у суспільному житті [66];

- *Програма «Молодіжний працівник»* (з 2014 року і донині) – цільова програма, започаткована Міністерством молоді та спорту України, за підтримки Програми розвитку ООН в Україні. Ця програма є одним з пріоритетів соціальних цільових програм «Молодь України 2016-2020» та «Молодь України 2021-2025» [31]. Програма активно працює до сьогоднішнього дня, проводяться базові та спеціалізовані тренінги в різних містах України (Київ, Львів, Одеса, Луцьк, Харків) та онлайн, відбувається навчання фахівців з молодіжних питань для розвитку молодіжної роботи та громадянського суспільства.

Партнерські міжнародні ініціативи:

- *Youth Guarantee / YG Україна («Молодіжна гарантія»):* ініціатива у рамках підготовки до імплементації Європейської гарантії для молоді – програми, що має на меті, щоб кожному молодому українцю до 30 років пропонували освіту, стажування або роботу впродовж певного часу після навчання або реєстрації як безробітного [32]. Це флагманська європейська ініціатива, яка допомагає молодим людям отримати якісну пропозицію щодо працевлаштування, подальшої освіти, стажування або навчання. Станом на 2025, як свідчать сторінки програми в соціальних мережах, «Молодіжна гарантія» реалізується у всіх країнах ЄС та Західних Балкан. Наразі у відкритих джерел відсутні відомості про точну кількість молодих людей, які взяли участь у цій програмі і отримали хороші результати.

- *EU4Youth (ЄС-4-Youth):* Програма ЄС «EU4Youth: Молодіжна зайнятість та підприємництво» надає фінансову допомогу, інструменти та підтримку, щоб перетворити рішучість молоді на сталі зміни. У 2025 році в Києві представлені досягнення #EU4Youth:

«2600+ молодих українців тепер мають актуальні навички для працевлаштування; 8 молодіжних центрів запустили соціальні підприємства; 300 молодих фахівців пройшли навчання з надання психосоціальних послуг; 100 молодих людей отримали допомогу для відкриття/розширення соціальних підприємств; 59 молодих ветеранів та ВПО заснували власний бізнес; 1600+ ветеранів та їхні родини вже отримали підтримку в новому реабілітаційному центрі в Запоріжжі; крім того, програма посприяла законодавчим змінам щодо захисту прав ветеранів та підтримки людей з інтелектуальними порушеннями [33]. Хоч це і не повністю державна програма, але вона тісно співпрацює з урядом: надає гранти, стажування, тренінги і підтримку для молоді у працевлаштуванні та підприємництві.

Уряд створив єдиний веб-портал «Можливості для молоді» — де зібрано інформацію про гранти, стажування, програми та інші можливості для молодих людей: dn.gov.ua.

Нині в Україні існують, але недостатньо популяризуються державні програми мікрогрантів, які також можна вважати складовими системи державної соціальної підтримки молодіжного працевлаштування, а саме в сегменті самозайнятості і створення власної справи. Коротко розглянемо деякі з цих програм.

«Власна справа» — урядова програма мікрогрантів, яка працює через Державну службу зайнятості та платформу «Дія». Вона спрямована на підтримку створення власного бізнесу або розвиток вже наявної підприємницької діяльності.

Характерними особливостями програми є безповоротне надання мікрогрантів; різні розміри грантів (наприклад, до 100–200 тис. грн для молоді віком 18–25 років); окреме підвищене фінансування молодих підприємців; менторський супровід молодих підприємців з боку регіональних центрів зайнятості; збільшення розміру гранту за умови створення робочих місць (взяти участь у програмі можна шляхом реєстрації онлайн-заявки через «Дія» та оцінку бізнес-планів).

Державні мікрогранти в рамках стратегій уряду.

Уряд України у відповідь на війну запустив кілька державних програм грантової підтримки бізнесу — в тому числі мікрогранти для малого бізнесу. Заявки подаються через «Дія», де оцінюють бізнес-плани за критеріями життєздатності. Ці програми спрямовані на старт нового бізнесу молодих підприємців; підтримку існуючих підприємств, які постраждали від повномасштабної війни; створення нових робочих місць. Щоправда для підтримки молодіжного підприємництва непрацевлаштованої молоді вони занадто складні через свою надмірну забюрократизованість.

Серед міжнародних програм підтримки молоді, ка бажає працювати у сфері самозайнятості, можемо відзначити «EU4Business Grants for Microbusinesses» – спільну ініціативу Європейського Союзу та уряду Німеччини на підтримку мікробізнесу в Україні. Особливостями програми є: можливість отримання гранту до ≈€5 000 (у гривневому еквіваленті) для мікропідприємств;

фокусування програми на регіонах, які найбільше постраждали від бойових дій; чіткий перелік банків-партнерів програми, які видають кошти (Ощадбанк і ПриватБанк); надання пріоритету тим молодим підприємцям, хто відновлює або розвиває бізнес у складних умовах.

Крім державних програм, громадські організації також запускають мікрогрантові ініціативи для підтримки підприємництва, зокрема молодіжного: «Reboot: Expanding Employment Opportunities» (Український Червоний Хрест) – відносно нова програма мікрогранти (приблизно 100 000 грн) для ідей мікропідприємництва. Учасниками програми можуть стати (в пріоритеті) внутрішньо переміщені особи (ВПО), ветерани, ті, хто втратив роботу або бізнес. У рамках програми відбувається також підготовка з бізнес-навичок і доступ до професійних мереж.

Аналітичний огляд урядових сайтів, сторінок регіональних центрів зайнятості, сторінок названих програм у соціальних мережах і наукової літератури щодо імплементації в українських реаліях сьогодення названих ініціатив та програм дозволив дійти таких висновків:

- Усі програми, ініційовані урядом і державними інституціями, мають певні системні недоліки: фрагментарність і несистемність; програми часто не пов’язані між собою й працюють паралельно; у цих програмах відсутня чітка «траєкторія» руху молодої людини «навчання → стажування → робота»; здебільшого названі програми є короткостроковими ініціативами, а не тривалими й перспективними стратегіями зайнятості молоді. Для такого роду програм характерний формальний характер підтримки, деякі з них існують більше «на папері» і в соцмережах, ніж у реальному житті; реальні обсяги фінансування та кількість охопленої молоді доволі обмежені.

Недоліки програм, реалізованих через Державну службу зайнятості: переважає орієнтація на кількість охоплення послугами молодих людей, а не на якість їхньої професійної підготовки і задоволення від працевлаштування за маркерами «рівень заробітної плати», «відповідність освіті», «кар’єрні перспективи». До слова, у рамках цих програм, молоді люди часто отримують

низькооплачувані або тимчасові роботи з того обмеженого переліку вакансій, що їм пропонується (робітничі професії, некваліфікована праця, бюджетний сектор і под.). Такі програми не дають можливостей працевлаштування в ІТ-індустрії, креативній індустрії, сучасних бізнес-напрямках. До того ж часто молоді шукачі роботи вимушені пройти складні процедури для зібрання різного роду довідок, а працедавці – для різноманітного документального підтвердження факту прийняття на роботу молодого фахівця і додаткової звітності. Натомість грошові компенсації від держави за працевлаштування цього фахівця не є великими, не покривають реальних витрат на навчання працівника, виплачуються із затримками. Трапляється і так, що молодь можуть брати лише на період дії компенсації, а після цього звільняти, або експлуатувати як дешеву робочу силу. Тож саме через таку надмірну забюрократизованість ці програми мають тимчасовий ефект, не створюють стабільності, стають неефективними і непопулярними серед молодих шукачів роботи і працедавців. Єдиний позитивний момент для молоді – отримання трудового досвіду, що в подальшому полегшує пошук більш цікавої роботи [79].

Принагідно зауважимо, що наразі у відкритих джерелах ЗМІ та в мережі Інтернет насправді відсутня значна кількість інформації про такі програми (тобто їм реально бракує інформаційної підтримки на державному рівні), молодь про них просто не знає. Опис таких програм на сайтах часто юридично складний; не адаптований для молоді; подається без чітких інструкцій «крок за кроком». Нажаль ці програми не розв’язують головної проблеми: невідповідності наявного рівня освіти молоді реальним потребам ринку праці, надто в умовах воєнного стану. Таким чином, держава підтримує працевлаштування, але не завжди інвестує у потрібні навички. Також згадані програми характеризує певна нерівність доступу до них: фактично неможливо у них потрапити молодим людям з сільської місцевості, молоді з числа ВПО, молоді з інвалідністю

Звернемо увагу на дослідження, проведене «Rating Lab» серед молоді віком 15–30 років у серпні 2023 р.: його результати показують, що «...значна

частка опитаних в Україні віддають перевагу самозайнятості та власному бізнесу (73 %). І лише 19 % респондентів хочуть бути найманими працівниками. Найбільше до самостійності схильні молоді люди, які працюють або навчаються (75 % тих, хто працює, та студентів); меншою мірою – непрацюючі (61 % безробітної молоді)» [3].

Серед значної частини респондентів згаданої розвідки віддають перевагу регулярним стабільним доходам 64 % опитаних, що можна пояснити відсутністю стабільності в реаліях війни. Стосовно переваг зайнятості в найманій праці існують конкретні причини: «…невпевненість у достатності ресурсів для роботи на себе (42 %), потреба працювати в режимі фіксованого часу (38 %), недостатність умінь / знань / освіти для відкриття власної справи (36 %) та прагнення мати гарантію зайнятості (31 %). Трудові доходи є найбільш дієвим інструментом активізації людського фактору та використання трудового потенціалу, мотиватором розвитку та потужним стимулом підвищення продуктивності праці. Пропонований роботодавцями рівень оплати праці в нашій країні не завжди відповідає очікуванням сучасної молоді, унаслідок чого остання на пошук роботи витрачає набагато більше часу, ніж представники старшої вікової категорії» [71].

Для української держави залучення молоді до трудової активності стає нині стратегічною інвестицією в повоєнну відбудову економіки та в суспільний розвиток. Це потребує розробки правових інструментів для розв’язання проблем молодіжного безробіття і посилення привабливості рідної держави як країни постійного працевлаштування.

Для об’єктивного аналізу перспектив державного регулювання молодіжного працевлаштування звернемось до розвідок зарубіжних науковців цієї проблеми. Дослідження європейських науковців початку XXI століття показують, що молодь у постконфліктних ситуаціях схильна до негативного погляду на життя. Деякі вчені навіть стверджують, що безробіття часто є однією з причин вступу молоді в конфлікт: країни, в яких молоді люди становили щонайменше 40% від загальної кількості дорослого населення, мали більш ніж

удвічі більшу ймовірність потрапляння у громадянський конфлікт у 1990-х роках. До прикладу, випадок Косово є особливо актуальним, оскільки він відображає бурхливий перехідний період багатьох балканських країн. У 2006 році рівень безробіття серед молоді віком від 15 до 24 років у Косово становив 76%, і це було через сім років після війни [83, с. 12]. Більше того, двадцять відсотків усієї безробітної молоді в Косово жили в крайній бідності у 2008 році, що робило їх вразливими до соціальної ізоляції, довгострокової бідності та відсутності другого шансу [39].

Френсіс Стюарт стверджує, що політика зайнятості після конфлікту часто не враховує попит на неформальну зайнятість та ігнорує горизонтальну нерівність у зайнятості, серед інших недоліків [83].

Науковці припускають, що українська молодь буде розділена після закінчення війни, оскільки багато хто з них шукатиме нового життя в сусідніх країнах, тоді як інші, можливо, залишиться. Європейський Союз та Україна уклали Угоду про асоціацію в червні 2014 року, і Україна мала плани приєднатися до Європейського Союзу після протестів Євромайдану, які лише загострилися після вторгнення Росії. Тому, згідно з Європейською політикою сусідства, Європа частково несе відповідальність за допомогу в постконфліктному будівництві України та її соціальної інфраструктури, включаючи працевлаштування молоді.

Європейський Союз повинен приділити особливу увагу молодим українським біженцям, які полишили Україну, а також захищати та сприяти політиці зайнятості та інтеграції, щоб вони не опинилися в ситуації соціальної ізоляції. Сприяючи солідарності та створенню такої політики серед держав-членів, молоді українці-емігранти можуть мати шанс побудувати нове життя. Для молодого населення, яке залишиться в Україні, Європейський Союз повинен дотримуватися своїх керівних принципів Європейської політики сусідства та зосередитися на сприянні економічному розвитку для стабілізації, безпеки, міграції та мобільності [65]. З огляду на такі цілі, він повинен швидко мобілізувати ресурси та створювати програми зайнятості, щоб уникнути

застою, допомогти переміщеній молоді в пошуку роботи, виступати посередником між ринком (роботодавцями) та попитом (працівниками), усувати наслідки переривання освіти під час конфлікту, залучати низові організації та інших суб'єктів громадянського суспільства до створення цих програм.

Дослідження свідчать: збройні конфлікти призводять до того, що молодь першою звільняється з роботи, що призводить до розчарування та може призвести до бажання спрямувати ці емоції на насильство чи інші нетрадиційні способи виживання. Саме тому важливо залучати молодих людей до процесів реконструкції та розбудови миру, щоб вони відчували, що мають голос і майбутнє попереду. Європейський Союз також повинен розпочати розробку плану реконструкції та підтримання миру, який включатиме положення щодо захисту прав молоді на освіту та працевлаштування, не лише для підтримки української молоді, яка залишиться в країні, але й для вирішення проблеми вразливого становища молодих українських біженців, які тікають зі своїх домівок [83].

Завдання молодіжної роботи на рівні державної політики – нормалізувати молодь, показати їм, що відчувати себе пригнічено в умовах воєнного стану — це нормально, але це ненормальна ситуація, тому треба перенаправляти молодь відповідно до їхніх потреб туди, де їм можуть допомогти, активізувати її залежно від того, де вона повинна бути активно залучена.

Моніторинг сайтів соціальних служб, регіональних центрів зайнятості, аналіз методичних рекомендацій щодо підтримки молодіжного працевлаштування дозволив виокремити такі найбільш часто практиковані форми і методи соціальної роботи, що надаються молодим людям, які перебувають у пошуку вакансій:

- *індивідуальна соціальна робота* (індивідуальні консультації з питань вибору професії; допомога у складанні резюме та/або мотиваційного листа; індивідуальний супровід молодої людини під час пошуку роботи; профорієнтаційна діагностика);

- *групові форми соціальної роботи* (тренінги з розвитку соціально важливих навичок (soft skills, комунікація, тайм-менеджмент); групові заняття з професійного самовизначення; семінари та майстер-класи за участю роботодавців);

- *масові форми соціальної роботи* реалізуються у співпраці з регіональними центрами зайнятості, представниками підприємств, установ та організацій, приватного бізнесу, закладів професійної освіти (ярмарки вакансій; дні кар'єри та професійні форуми; інформаційні кампанії щодо можливостей працевлаштування; онлайн-платформи та соціальні мережі для поширення вакансій).

Масові форми соціальної роботи зі сприяння працевлаштуванню молоді реалізуються на засадах соціального партнерства з представниками ринку праці і закладів освіти, а також передбачають залучення до співпраці громадських організацій та волонтерів [35].

Найбільш поширеними методами соціальної роботи зі сприяння працевлаштуванню молоді, за нашими спостереженнями, виявилися:

- інформаційні методи (інформування молодих шукачів роботи про стан ринку праці, актуальні тенденції його розвитку; надання інформації про вакансії, стажування, курси, права та обов'язки найманих працівників ц різних господарчих сферах через інформаційні бюлетені, рекламні буклети, оголошення в соціальних мережах Facebook та Instagram, у місцевих та регіональних ЗМІ);

- консультативні методи, які є способами реалізації індивідуальних форм соціальної роботи (професійне та кар'єрне консультування з проведенням профорієнтаційної діагностики; психологічна підтримка під час адаптації до ринку праці, що надається у формі індивідуальних бесід з використанням методів переконування і прикладу; консультування з питань самозайнятості та підприємництва у співпраці з представниками приватного бізнесу);

- навчально-тренінгові методи (тренінги з написання резюме та проходження співбесіди; майстер-класи та воркшопи фахівців (із різних сфер) з

розвитку професійних і соціальних компетентностей шукачів роботи; курси підвищення кваліфікації та перекваліфікації);

- кар'єрний коучинг (використовується насправді не дуже часто, але показує ефективність у сприянні працевлаштуванню молоді, навикам коучингу соціальним працівникам потрібно навчатись додатково): менторство і наставництво під час соціального супроводу молодої людини в пошуках роботи; формування активної життєвої позиції; підтримка ініціативності та відповідальності за професійний вибір;
- соціально-посередницькі методи (вони виокремлюються не всіма дослідниками, часто називаються організаційними [21]) включають посередництво між молоддю та роботодавцями; організацію стажувань, практик, тимчасової зайнятості; супровід під час першого працевлаштування;
- психодіагностичні методи (тестування професійних інтересів і здібностей; визначення рівня готовності до працевлаштування; оцінка адаптаційних можливостей молоді).

Ефективність соціальної роботи зі сприяння працевлаштуванню молоді залежить від комплексного поєднання різних форм і методів, індивідуального підходу та активної співпраці між соціальними службами, освітніми закладами й роботодавцями.

2.2. Правове регулювання і соціальна допомога при працевлаштуванні молоді

Згідно з чинним законодавством до зайнятого населення належать громадяни, що проживають на території України на законних підставах: а) працюючі по найму на підприємствах, в установах та організаціях, незалежно від форм власності, у міжнародних та іноземних організаціях в Україні за кордоном, у фізичних осіб; б) громадяни, які самостійно забезпечують себе роботою, включаючи підприємців, осіб, зайнятих індивідуальною трудовою

діяльністю, творчою діяльністю, члени кооперативів, фермери та члени їх сімей, що беруть участь у виробництві, а також члени особистих селянських господарств, діяльність яких здійснюється відповідно господарство»|; в) обрані, призначені або затверджені на оплачувану посаду в органах державної влади, управління та громадських об'єднаннях; г) які проходять службу в Збройних Силах України, Службі безпеки України, Державній прикордонній службі України, військах внутрішньої та конвойної охорони і Цивільної оборони України, органах внутрішніх справ України, інших військових формуваннях, створених відповідно |до законодавства України, Державній службі спеціального зв'язку та захисту інформації України, альтернативну (невійськову) службу; д) які проходять професійну підготовку, перепідготовку і підвищення кваліфікації з відривом від виробництва; навчаються в денних загальноосвітніх школах і вищих навчальних закладах; ж) працюючі громадяни інших країн, які тимчасово перебувають в Україні та виконують певні місії.

На рівні закону держава гарантує працездатному населенню добровільність праці, вибір або зміну професії та виду діяльності; захист від необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу та незаконного звільнення, а також сприяння у збереженні роботи; безплатне сприяння у підборі відповідної роботи і працевлаштуванні; виплату вихідної допомоги працівникам, які втратили постійну роботу на підприємствах, в установах і організаціях, у випадках і на умовах, передбачених чинним законодавством; безплатне навчання безробітних нових професій; виплату безробітним по безробіттю [47-52].

Безробітними визнаються працездатні громадяни працездатного віку, які через відсутність роботи не мають заробітку або інших передбачених законодавством доходів і зареєстровані у Державній службі зайнятості як такі, що шукають роботу, готові та здатні приступити до неї. Безробітними визнаються також особи з інвалідністю, які не досягли пенсійного віку, не працюють та зареєстровані як такі, що шукають роботу. У разі неможливості надати підходящу роботу безробітному може бути запропоновано пройти

професійну перепідготовку або підвищити свою кваліфікацію. Рішення про надання громадянам статусу безробітних ухвалюється Державною службою зайнятості за їх особистими заявами з восьмого дня після реєстрації у центрі зайнятості за місцем проживання як таких, що шукають роботу. Послуги, пов'язані із забезпеченням зайнятості населення, надаються Державною службою зайнятості на безоплатній основі. До державної служби зайнятості за сприянням у працевлаштуванні можуть звертатися всі незайняті громадяни, які бажають працювати, а також зайняті громадяни, які бажають змінити професію або місце роботи, влаштуватися на роботу за сумісництвом чи у вільний від навчання час [62].

В Україні діє закон про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування, який передбачає виплату пенсій безробітним громадянам, які мають страховий стаж. Маємо підстави стверджувати, що наша держава побудувала розвинену систему соціальної роботи з безробітними, яка передбачає ряд заходів та програм, які мають на меті підтримку та соціальну захищеність цієї категорії громадян. Правове регулювання соціальної підтримки людей, які перебувають у пошуку роботи, тобто є офіційно зареєстрованими безробітними, в Україні здійснюється за рахунок низки документів: Конституції України, Закону України «Про зайнятість населення» [47], Положень про центри зайнятості та про місцеві служби зайнятості [48].

Відповідно до закону «Про зайнятість населення», «…центри зайнятості та місцеві служби зайнятості здійснюють соціальну роботу з безробітними. Зокрема, ці органи здійснюють підтримку безробітних у пошуку роботи, надають інформацію про вакансії та програми сприяють у підвищенні кваліфікації безробітних, професійного навчання» [47]. Згідно з Положенням про центри зайнятості, ці органи можуть надавати безробітним фінансову допомогу в період пошуку роботи, а також сприяти у влаштуванні на роботу за програмою допомоги безробітним [48]. Дія цих законів і положень розповсюджується також і на молодих людей, які перебувають у пошуках роботи. До того ж, українське законодавство передбачає можливість

встановлення пільг та підтримки для окремих категорій безробітних, зокрема для осіб з інвалідністю, молоді, жінок, ветеранів тощо.

Україна також ратифікувала Конвенцію Міжнародної організації праці № 122, «Про політику щодо безробітних», яка встановлює мінімальні стандарти у сфері політики щодо безробітних та надає рекомендації щодо проведення соціальної роботи з безробітними. Викладене вище дозволяє стверджувати, що соціальна робота з безробітними, у тому числі з молоддю, в Україні регулюється на рівні чинного законодавства та передбачає ряд заходів та програм, які мають на меті підтримку та соціальну захищеність безробітних громадян. У попередньому підрозділі ми аналізували програми, спрямовані на підтримку молодіжного працевлаштування на рівні держави, але існує ще декілька програм, які так и інакше покликані допомогти молоді у пошуку роботи або фінансово підтримати молодих людей на період тимчасового безробіття.

Наприклад, державна програма «Доступність» має на меті сприяння зайнятості осіб з інвалідністю та забезпечення їхньої соціальної захищеності. У рамках цієї програми, держава забезпечує фінансову підтримку підприємств, які надають робочі місця для осіб з інвалідністю, а також сприяє підвищенню кваліфікації цих громадян. Окрім цього Розпорядженням Кабінету Міністрів України від 14 квітня 2021 року № 366-р «Про схвалення Національної стратегії із створення безбар'єрного простору в Україні на період до 2030 року» передбачає орієнтацію на «…розвиток ефективної системи використанням консультування, найкращих практик, професійної створення платформ для безробітних, поширення та обміну найкращими практиками на національному та міжнародному рівні» [52].

В Україні також діє програма «Соціальна карта», яка передбачає надання пільг та допомоги на комунальні послуги, безробітним, серед безкоштовний яких проїзд у громадському транспорті, компенсація витрат на житлово-комунальні послуги, пільговий доступ до культурних та спортивних закладів тощо [11].

Окремо хочеться проаналізувати такий інструмент соціальної підтримки молодих людей, які перебувають у пошуку роботи, як соціальний супровід при працевлаштуванні. Соціальний супровід при працевлаштуванні — це комплексна підтримка осіб у складних життєвих обставинах, людей з інвалідністю, ветеранів чи молоді, що включає психологічну допомогу, навчання, адаптацію на робочому місці та оформлення документів. Послуга спрямована на подолання бар'єрів, підвищення конкурентоспроможності та забезпечення стабільної зайнятості [60].

Основні складові соціального супроводу:

- підготовка та працевлаштування: допомога у написанні резюме, підготовка до співбесід, пошук вакансій (шукачі роботи, зокрема молоді люди, можуть отримати кваліфіковану допомогу соціального працівника);
- психологічна підтримка: подолання невпевненості, мотивація, консультації (цей напрям передбачає роботу з психологом чи соціальним педагогом – для молоді);
- адаптація на робочому місці: супровід безпосередньо на робочому місці, допомога у взаємодії з колективом та роботодавцем (цю послугу може надавати організаційний психолог з рекомендаціями соціального працівника, який сприяв кандидату в пошуку роботи).

Послуга надається громадянам з інвалідністю; ветеранам та учасникам бойових дій; особам, які перебувають у складних життєвих обставинах; молодим людям без досвіду роботи; людям літнього віку.

Для отримання послуги необхідно звернутися до управління соціального захисту населення, ЦНАПу або центру соціальних служб.

Нажаль, серед більшості молодих людей віком від 16 до 25-27 років, як показують соціологічні опитування, поінформованість про таку послугу доволі низька, і більшість з молодих фахівців або студентської молоді про неї просто не знають. Молоді люди з числа ВПО, які регулярно підтримують контакти з соціальними службами, обізнані з цією послугою, але за даними станом на

червень 2025 року, нею скористалися лише 10 % опитаних, і лише половині з них вдалось знайти роботу за допомогою цієї послуги [36].

Підсумовуючи вище викладене, доходимо висновку, що правове регулювання соціальної підтримки працевлаштування молоді в умовах воєнного стану в Україні базується на поєднанні конституційних гарантій, спеціального трудового та соціального законодавства, а також тимчасових надзвичайних механізмів, запроваджених у зв'язку з воєнними діями. Основні механізми соціальної та правової підтримки молодіжного працевлаштування можемо визначити й охарактеризувати як такі:

1. *Нормативно-правовий механізм*: встановлення спеціальних правил та гарантій на рівні законів і підзаконних актів (положення статей Конституції України (право на працю, соціальний захист, рівність прав молоді); закон України «Про зайнятість населення» (спеціальні гарантії для молоді, перше робоче місце, стажування); закон України «Про правовий режим воєнного стану» (можливість обмеження окремих прав із збереженням базових соціальних гарантій); Трудове законодавство з урахуванням особливостей воєнного часу (спрощення процедур прийняття на роботу, дистанційна зайнятість).

2. *Державні та регіональні програми зайнятості молоді*: сутність цього механізму полягає в адаптації загальних норм трудового права до надзвичайних умов із збереженням мінімальних соціальних стандартів для молоді (програми «Перше робоче місце», «Компенсація роботодавцям», «доступність», соціальна послуга «Соціальний супровід при працевлаштуванні»).

3. *Організаційно-інституційний механізм*: реалізується через діяльність уповноважених органів державної влади та місцевого самоврядування (Державна служба зайнятості; Міністерство економіки України; органи місцевого самоврядування; центри кар'єри при закладах освіти; військові адміністрації), передбачає реєстрацію молоді як безробітних або шукачів роботи, надання кар'єрних консультацій та

профорієнтації, сприяння тимчасовій, сезонній та громадській зайнятості, перенаправлення молоді на роботу в безпечні регіони. Фактично сутність механізму можна охарактеризувати як практичне забезпечення реалізації норм права через систему державних інституцій.

4. *Фінансово-економічний механізм* спрямований на матеріальне стимулювання роботодавців і підтримку молодих працівників через такі інструменти: компенсація роботодавцям частини витрат на оплату праці молоді; дотації за працевлаштування молодих фахівців без досвіду роботи; програми мікрогрантів для молодіжного підприємництва; фінансування професійного навчання та перекваліфікації. Суть механізму: заохочення створення робочих місць для молоді в умовах економічної нестабільності.

5. *Соціально-захисний механізм* має на меті мінімізувати негативні соціальні наслідки безробіття серед молоді через такі інструменти соціальної підтримки, як виплата допомоги по безробіттю з урахуванням спрощених процедур; захист внутрішньо переміщеної молоді (ВПО); підтримка молоді з інвалідністю та ветеранів; забезпечення рівного доступу до праці незалежно від місця проживання. Цей механізм покликаний зберегти соціальну стабільність та запобігти маргіналізації молоді.

6. *Гарантійно-компенсаційний механізм* фокусується на балансі між інтересами держави, роботодавців і молоді: він передбачає систему гарантій щодо збереження робочого місця або компенсації у разі мобілізації, захист від дискримінації за віком або статусом ВПО, судовий і позасудовий захист трудових прав. Фактично сутність цього механізму зводиться до відновлення порушених прав та компенсація негативних наслідків війни.

Як можемо побачити, державні механізми правового регулювання соціальної підтримки працевлаштування молоді в умовах воєнного стану мають комплексний і адаптивний характер, оскільки інтегрують у собі чітке державне

регулювання з елементами гнучкості, спрямованими на збереження трудового потенціалу молоді; забезпечення її економічної самостійності; підтримку соціальної стійкості суспільства в умовах воєнного стану.

Насамкінець зазначимо, що соціальна допомога молодим людям у працевлаштуванні в умовах воєнного стану нині є недостатньо ефективною, вона потребує вдосконалення наявних інструментів підтримки молодіжної зайнятості, починаючи з етапу професійної орієнтації, соціального супроводу вибору актуальної в сучасних умовах економічного розвитку професії, сприяння пошуку першого робочого місця не просто для здобуття професійного досвіду, а для отримання належної заробітної плати, формування власної соціальної ідентичності (зокрема професійної), успішного кар'єрного старту і подальшого особистісно-професійного розвитку українських юнаків і дівчат.

Удосконаленню системи соціальної допомоги молоді при працевлаштуванні сприятимуть, на нашу думку, використання інноваційних соціально-педагогічних і бізнес-орієнтованих технологій в соціальній роботі, адаптація зарубіжного досвіду соціальної підтримки молодіжного працевлаштування в кризовий період, розробка й реалізація соціальних проєктів, орієнтованих на розвиток важливих на сучасному ринку праці соціальних та фахових навичок майбутніх фахівців.

Висновки до другого розділу

У розділі представлено результати аналітичного огляду наукових джерел і соціологічних досліджень щодо ефективності різноманітних програм соціальної державної підтримки молодіжного працевлаштування в умовах воєнного стану, а також інструментів нормативно-правового регулювання цього процесу.

Встановлено, що існує низка державних програм, ініціатив та інструментів, спрямованих на сприяння працевлаштуванню молоді, розвиток професійних навичок і забезпечення першого робочого місця. Вони реалізовуються як державними органами (службою зайнятості, урядом, міністерствами), а також у рамках національних програм за участю міжнародних партнерів (програми «Компенсації роботодавцям», «Перше робоче місце», програми з профорієнтації та підтримки вибору професії, державна цільова соціальна програма «Молодь України: покоління стійкості – 2030»; міжнародні програми «Youth Guarantee / YG Україна («Молодіжна гарантія»), «EU4Youth»).

З’ясовано, що програми, ініційовані урядом і державними інституціями, мають певні системні недоліки: фрагментарність і несистемність; паралельність функціонування; відсутність орієнтованості на траєкторія руху «навчання → стажування → робота»; ці програми є короткостроковими ініціативами, а не тривалими й перспективними стратегіями зайнятості молоді; мають формальний характер підтримки і не розв’язують проблеми невідповідності наявного рівня освіти молоді реальним потребам ринку праці.

Виокремлено й систематизовано найбільш поширені форми соціальної роботи зі сприяння молодіжному працевлаштуванню: індивідуальні, групові та масові. Визначено методи соціальної роботи, спрямовані на підтримку працевлаштування молоді: інформаційні, консультативні, навчально-тренінгові, соціально-посередницькі, коучингові, психодіагностичні.

Правове регулювання соціальної підтримки працевлаштування молоді в умовах воєнного стану в Україні базується на поєднанні конституційних гарантій, спеціального трудового та соціального законодавства, а також тимчасових надзвичайних механізмів, запроваджених у зв’язку з воєнними діями.

Визначено й охарактеризовано основні механізми соціальної та правової підтримки молодіжного працевлаштування: нормативно-правовий, організаційно-інституційний, фінансово-економічний механізм, соціально-захисний і гарантійно-компенсаційний механізм

Такі державні механізми правового регулювання соціальної підтримки працевлаштування молоді в умовах воєнного стану мають комплексний і адаптивний характер, інтегрують у собі чітке державне регулювання з елементами гнучкості, спрямованими на збереження трудового потенціалу молоді; забезпечення її економічної самостійності; підтримку соціальної стійкості суспільства в умовах воєнного стану.

Доведено, що соціальна допомога молодим людям у працевлаштуванні в умовах воєнного стану нині є недостатньо ефективною, потребує вдосконалення наявних інструментів підтримки молодіжної зайнятості, починаючи з етапу професійної орієнтації, соціального супроводу вибору актуальної в сучасних умовах економічного розвитку професії.

РОЗДІЛ ІІІ. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ФОРМ І МЕТОДІВ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ ДЛЯ СПРИЯННЯ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЮ МОЛОДІ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

3.1. Організація експериментальної роботи

Емпіричне дослідження проблеми працевлаштування молоді в умовах воєнного стану потребувало розробки діагностичного інструментарію для визначення ефективності форм і методів соціальної роботи зі сприяння трудовій зайнятості молоді.

Метою емпіричного дослідження стало виявлення працевлаштованості молодих людей в умовах воєнного стану у Вінницькій територіальній громаді, з'ясування, які фактори є вирішальними для молоді в пошуку роботи, визначити, які форми і методи соціальної роботи є ефективними для сприяння працевлаштуванню молоді

Наше дослідження складалося з трьох етапів – констатувального експерименту, формувального експерименту й контрольного зрізу.

На етапі констатувального експерименту ми ставили собі за мету виявити реальний стан сформованості рівня соціальної підтримки працевлаштування молоді в умовах воєнного стану. Для цього нам потрібно було опитати молодих людей, які шукають роботу та звертаються до соціальних служб і центрів зайнятості по допомогу, а також тих молодих людей, які нещодавно працевлаштувалися, і вже мають власний досвід пошуку роботи. Нам важливо було також виявити, що можуть запропонувати представники ринку праці – працедавці, стейкхолдери, власники бізнесів – молодим людям, у яких відсутній або обмежений трудовий досвід, в умовах воєнного стану. З цією метою було проведено бесіди з працедавцями.

Ми опитали також представників соціальних служб на предмет того, чи допомагають вони працевлаштуванню молоді в умовах воєнного стану, і які соціальні послуги в межах такої підтримки надаються молоді, які форми й

методи соціальної роботи використовуються, зокрема у Вінницькому міському центрі зайнятості населення.

Формувальний етап експерименту: реалізація заходів з розвитку уявлень молоді про перспективи працевлаштування й професійного розвитку, формування навиків соціальних працівників надавати підтримку молоді, яка шукає роботу, підвищення ефективності традиційних методів і форм соціальної підтримки молодіжного працевлаштування в умовах воєнного стану.

Контрольний етап передбачав порівняння результатів попередньої та підсумкової діагностики очікувань і адаптованості молодих людей у пошуку роботи та оцінку ефективності традиційних та інноваційних методів і форм соціальної підтримки молодіжного працевлаштування в умовах воєнного стану.

Характеристика вибірки: 1) 30 молодих людей віком від 18 до 25 років, з них – 15 молодих людей, які шукають роботу, 15 молодих людей, які нещодавно знайшли роботу. Серед усієї кількості молодих людей – 8 чоловік з числа ВПО, 16 хлопців і 14 дівчат;

2) 10 соціальних працівників з різним досвідом і стажем роботи в соціальній службі (від 5 до 20 років);

3) представники ринку праці – 10 чоловік, заступники керівників державних установ і власники приватного бізнесу. Характеристики вибірки представлені на рис. 3.1.

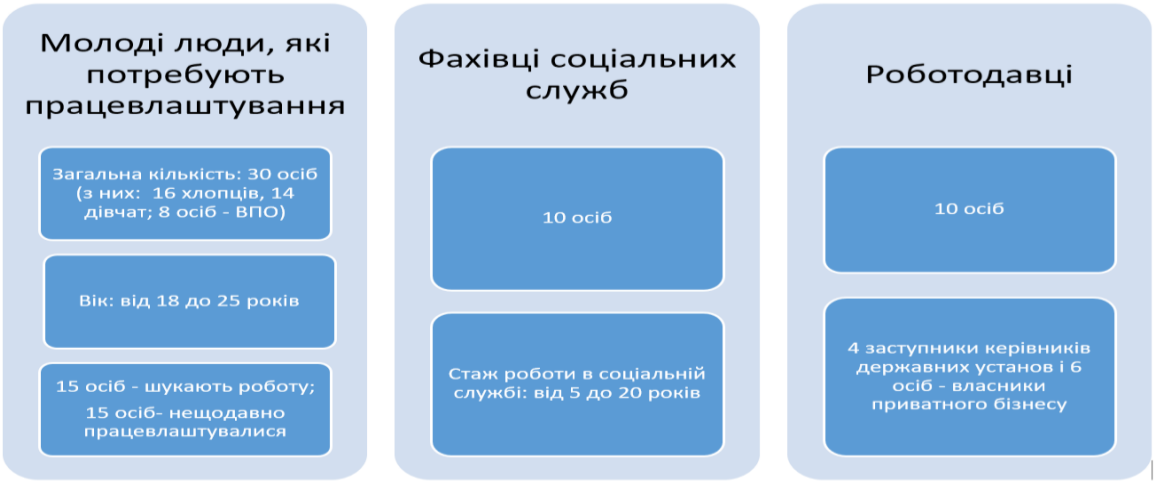


Рис. 3.1. Характеристики експериментальної вибірки

Джерело: розроблено автором

Для молодих людей було розроблено два варіанти стандартизованого інтерв'ю, що представлені у Додатках (Додаток А). Перший варіант стандартизованого інтерв'ю був розрахований на ту половину вибірки молодих людей, які перебувають у пошуку роботи складався з питань такого типу:

- *До кого Ви звертаєтесь у пошуку роботи?* (можна було вибрати декілька варіантів відповідей). Варіанти відповідей: до родичів (12 ствердних відповідей); до друзів і знайомих (12 ствердних відповідей); у кадрові агенції (8 ствердних відповідей); на сайти робочих вакансій (12 ствердних відповідей); у центр зайнятості населення (4 ствердних відповіді); до відділу соціальних служб для молоді (1 ствердна відповідь).

Результати відповіді на це питання інтерв'ю представлені на рис. 3.2.



Рис. 3.2. Вибір респондентами способів пошуку роботи

Джерело: розроблено автором

- *Чи впевнені Ви у своїй професійній підготовці для успішного працевлаштування? (так /ні/ важко відповісти* – такі варіанти відповідей були запропоновані респондентам*). Вибори молодих людей були такими:* Так – 3; Ні – 7; Важко відповісти – 5.

Результати відповідей на це питання представлені на рис. 3.3.

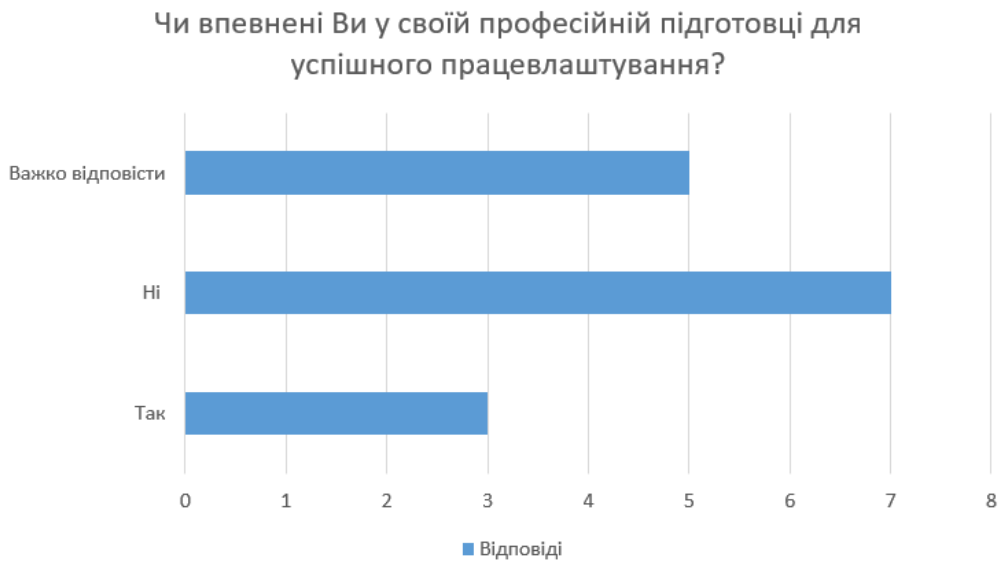


Рис. 3.3. Впевненість респондентів у рівні професійної підготовки до працевлаштування.

Джерело: розроблено автором

- *Чи плануєте Ви працювати за фахом (суголосним кваліфікації, яка наявна у Ваших документах про професійну освіту)?*- на це питання інтерв'ю відповіді молодих людей розподілились таким чином: Так (3 ствердних відповіді); Ні (7 відповідей); Ще не знаю (5 відповідей).

Результати відповідей на це питання представлені на рис. 3.4.

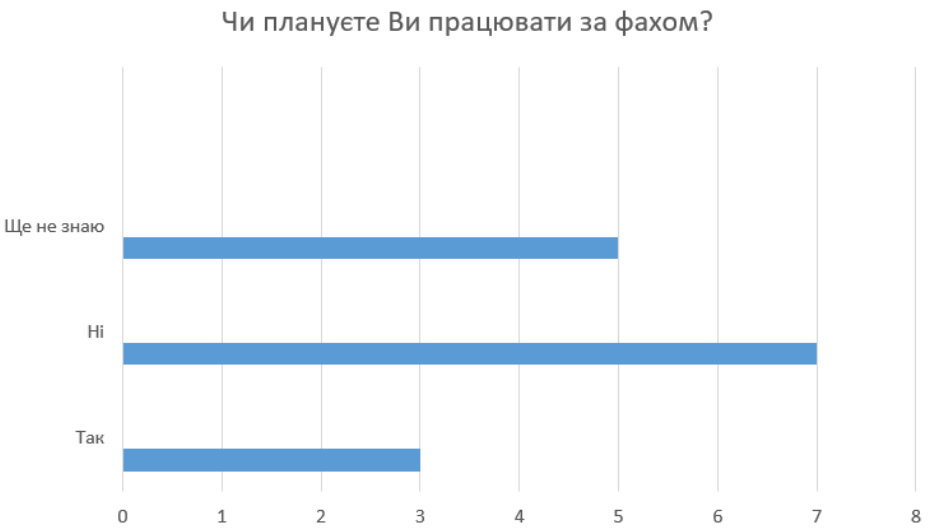


Рис. 3.4. Планування респондентами працювати за фахом

Джерело: розроблено автором

- Четверте питання *«До яких державних структур Ви плануєте звернутись за підтримкою в пошуку роботи?»* передбачало такі варіанти відповідей:

- Чи плануєте ви звертатись у центр зайнятості населення? (3 ствердних відповіді);

- Чи плануєте ви звернутись до соціальної служби? (1 ствердна відповідь);

- Скористаюсь послугою «Соціальний супровід при працевлаштуванні? (1 ствердна відповідь);

- - Чи плануєте Ви звертатись до того навчального закладу, де здобули диплом? (3 ствердних відповіді).

Результати відповідей на це питання представлені на рис. 3.5.



Рис. 3.5. Планування респондентами взаємодії з державними структурами під час пошуку роботи

Джерело: розроблено автором

До п’ятого питання стандартизованого інтерв’ю ми дібрали такі варіанти відповідей: «*Які фактори є вирішальними для Вас у пошуку роботи?*»:

- Достойна заробітна плата (15 ствердних відповідей);

- Можливість кар’єрного зростання (10 ствердних відповідей);
- Можливість професійного розвитку (6 ствердних відповідей);
- Хороший колектив (15 ствердних відповідей);
- Можливість подорожувати (5 ствердних відповідей);
- Хороший соціальний пакет (4 ствердних відповіді);
- Безпека для життя і здоров’я (4 ствердних відповіді).

Результати відповідей на це питання представлені на рис. 3.6.

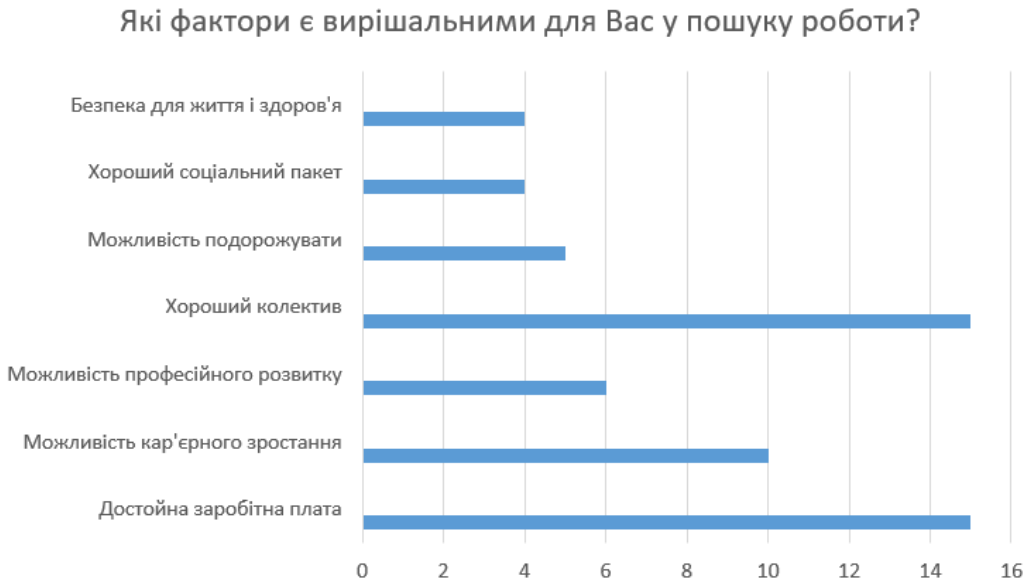


Рис. 3.6. Вибір респондентами факторів привабливості роботи

Джерело: розроблено автором

Аналіз відповідей на питання стандартизованого інтерв’ю для тих молодих людей, які перебувають у пошуку роботи, дозволяє побачити, що більшість респондентів надає перевагу родинним і дружнім зв’язкам у пошуку вакансії, більше половини з них шукають роботу на відповідних сайтах в мережі Інтернет, або звертаються до кадрових агенцій, і лише незначна частина опитаних планує звернутись у центри зайнятості та лише один респондент – у соціальну службу, оскільки саме він єдиний, як виявилось, знав про таку соціальну послугу, як «Соціальний супровід при працевлаштуванні».

При виборі роботи всі респонденти вибірки віддають перевагу достойній заробітній платі – що й не дивно в умовах воєнного стану з його нестабільністю

й непередбачуваністю, натомість лише 35% опитаних вказують на важливість хорошого соціального пакету та безпеки для життя і здоров'я – важливих факторів в сучасних умовах повсякденних ризиків. Це говорить по-перше, про відсутність життєвого і трудового досвіду молоді, яка ще не може повною мірою оцінити значущість цих двох факторів, по-друге – про низьку поінформованість молодих людей щодо соціальних гарантій працівника, його можливостей піти на лікарняний і отримати відповідні державні виплати, мати гарантовану відпустку і право на матеріальну допомогу від працедавця.

Цікавими для нашого дослідження виявляються вибори респондентів серед таких факторів, як «можливість кар'єрного зростання» (10 виборів), «можливість професійного розвитку» (6 виборів), «хороший колектив» (15 виборів); «можливість подорожувати» (5 виборів). Такі вибори суголосні потребам молодого віку наших респондентів, адже всі вони хочуть знайти референтну групу, друзів, подорожувати і мати можливість розвиватися – попри війну й економічні негаразди. І цю тенденцію ми вважаємо позитивною, такою, що показує оптимістичні настрої української молоді, бажання змінюватись і рухатись уперед.

Тривожну тенденцією, на наш погляд, виявляють відповіді на питання анкети «Чи задоволені Ви рівнем своєї професійної підготовки?»: лише 20 % респондентів дали ствердні відповіді, що дозволяє припустити низьку якість тих освітніх послуг, які надають заклади професійної освіти (спеціальної, фахової передвищої, вищої) в умовах сучасних запитів ринку праці. З іншого боку, ми не знаємо, чи був свого часу вибір закладу освіти випускником школи зроблений дійсно за покликанням – можливо, молоді люди здобули ту професійну освіту, яка їх насправді не дуже приваблювала, і бажання працювати за фахом з отриманням диплому у них вже не виникає. Тим більше відповіді на наступне питання : «Чи плануєте Ви працювати за фахом» теж не втішають: лише 20% молодих людей дають ствердні відповіді, а майже 50% респондентів це заперечують. З'ясування передумов такого вибору не є завданням нашого дослідження, тому ми наразі не будемо зупинятись на цьому детально.

Для другої половини молодіжної вибірки – тих, хто щойно знайшов і роботу і (переважно вперше) працевлаштувався – нами був розроблений Варіант № 2 стандартизованого інтерв'ю. Він складався з питань, що дозволяють зіставити очікування шукачів вакансій з реальним станом речей при безпосередньому виході на роботу:

Відповідаючи на питання «*Які проблеми у Вас виникають на роботі?*», молоді люди обирали такі варіанти відповідей: конфлікти з керівництвом (2 вибори); конфлікти з колегами (4 вибори); незадоволеність заробітною платою (7 виборів); незадоволеність робочим графіком (8 виборів); високі ризики для життя і здоров'я (2 вибори); неможливість кар'єрного зростання (4 вибори); неможливість подальшого професійного розвитку (6 виборів); відсутність соціального пакету гарантій (6 виборів); низький рівень фахової підготовки для виконання трудових функцій (8 виборів).

Результати відповідей на це питання інтерв'ю представлені на рис. 3.7.



Рис. 3.7. Основні проблеми молодих людей, які працевлаштувалися

Джерело: розроблено автором

Відповіді на друге питання *Чи задоволені Ви рівнем своєї професійної підготовки під час навчання в закладі освіти (ЗВО, ПТУ, коледж)?*

Розподілились таким чином: Так – 4 ствердних відповіді; Ні – 8 відповідей; Важко відповісти – 3 відповіді.

Результати відповідей на це питання представлені на рис. 3.8.

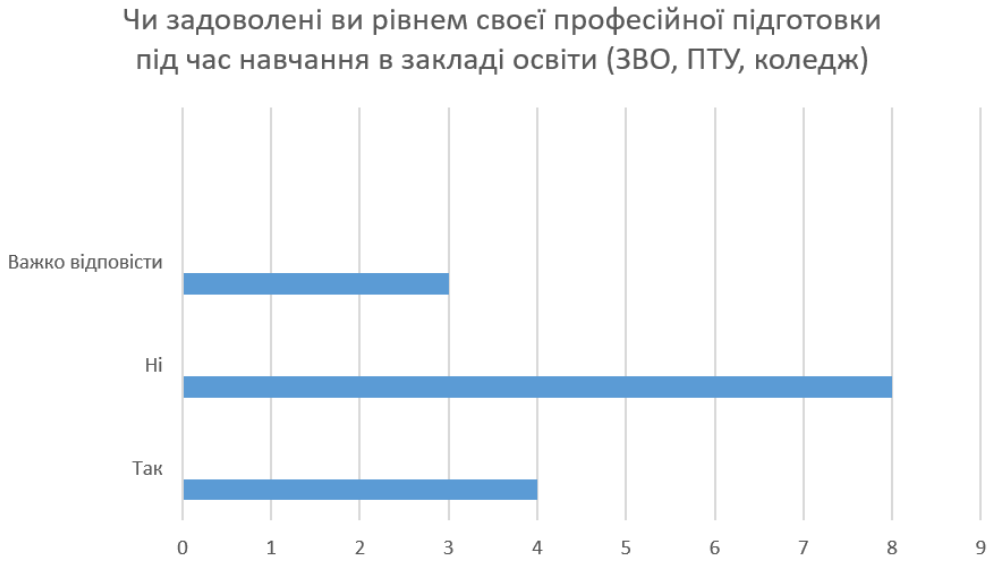


Рис. 3.8. Задоволеність працевлаштованих молодих людей рівнем своєї фахової підготовки

Джерело: розроблено автором

Подібно до першого варіанта інтерв'ю для молодих шукачів роботи, ми поставили питання і до тих, хто щойно працевлаштувався, якими способами вони здійснювали свій пошук роботи, аби оцінити, що виявляється найбільш результативним, коли ти шукаєш вакансію. На питання «*В пошуку роботи ви звертались до…*» ми отримали такі відповіді: сайтів з вакансіями (12 виборів); центрів зайнятості (4 вибори); соціальну службу (0 - жодного вибору цього варіанта відповіді); звертався до родичів (14 виборів – майже всі опитані обрали цей варіант); звертався до друзів і знайомих (12 виборів); звертався у кадрові агенції (5 виборів). Результати відповідей на це питання інтерв'ю представлені на рис. 3.9.



Рис. 3.9. Шляхи пошуку роботи працевлаштованими молодими людьми

Джерело: розроблено автором

Як і в першому варіанті інтерв'ю, для працевлаштованих респондентів ми також запропонували дати відповідь на питання *Чи знаєте ви про послугу «Соціальний супровід при працевлаштуванні»*?, отримавши 15 заперечних і жодної ствердної відповіді (Так – 0 відповідей; Ні – 15 відповідей).

Нам також цікаво було дізнатись у працевлаштованих молодих людей, *Які фактори стали вирішальними у пошуку роботи?* і порівняти отримані відповіді із відповідями у першому варіанті інтерв'ю для шукачів роботи. Серед цієї частини вибірки ми отримали такі відповіді: достойна заробітна плата (13 виборів); можливість кар'єрного зростання (4 вибори); можливість професійного розвитку (5 виборів); хороший колектив (6 виборів); можливість подорожувати (4 вибори); безпека для життя і здоров'я (4 вибори); хороший соціальний пакет (2 вибори). Як можемо побачити, порівнявши отримані дані, фактори, обрані працевлаштованими молодими людьми фактично ідентичні факторам, на які орієнтуються юнаки і дівчата, котрі перебувають у пошуку роботи. Результати відповідей на це питання інтерв'ю (варіант№ 2) представлені на рис. 3.10.



Рис. 3.10. Фактори, що стали вирішальними при виборі роботи для працевлаштованих молодих людей

Джерело: розроблено автором

Мала кількість виборів такого варіанту відповіді як «звернення до соціальних служб» у пошуку роботи та незнання більшістю респондентів про послугу соціального супроводу при працевлаштуванні дозволяють припустити, що такий аспект, як сприяння працевлаштуванню молоді, особливо в умовах воєнного стану, недоопрацьований фахівцями соціальних служб, і потребує розробки.

На констатувальному етапі експериментального дослідження нам було проведено також психодіагностику соціальної адаптованості молодих людей в обидвох групах – серед тих, хто шукає роботу, і тих, хто нещодавно працевлаштувався. Згідно з результатами досліджень вітчизняних і американських науковців [7; 44; 81], ті молоді люди, які мають більш високий рівень соціальної адаптованості, орієнтовані на пошук реальної роботи, не бояться комунікувати з різними людьми, володіють навиками самопрезентації та вирішення проблем. Для виявлення рівня соціальної адаптованості молодих людей ми використали питальник «Методика дослідження соціально-психологічної адаптації К. Роджерса - Р. Даймонда» [82].

Результати діагностики соціально-психологічної адаптованості молодих людей, які увійшли до експериментальної вибірки, представлені у таблиці 3.1.

Таблиця 3.1.

Показники соціально-психологічної адаптованості молодих людей, які перебувають у пошуку роботи /щойно працевлаштувалися

№ з/п		Показники	Розподіл респондентів за проявами показника		
			Низький рівень	Середній рівень	Високий рівень
А	а	Адаптивність	5	18	7
	б	Дезадаптивність	9	16	5
2		Неправда -	7	15	8
		Неправда +	9	14	7
S	а	Прийняття себе	10	12	8
	б	Неприйняття себе	9	12	9
L	а	Прийняття інших	7	14	9
	б	Неприйняття інших	9	15	6
Е	а	Емоційний комфорт	8	15	7
	б	Емоційний дискомфорт	8	16	6
І	а	Внутрішній контроль	10	12	8
	б	Зовнішній контроль	9	11	10
D	а	Домінування	13	12	5
	б	Підлеглість	6	12	12
8		Ескапізм (уникнення проблем)	9	9	12
Загальний показник адаптивності (ЗПА)			**9**	**13**	**8**

Джерело: розроблено автором

Результати дослідження соціальної адаптованості респондентів за опитувальником Р. Даймонда-К. Роджерса «Соціально-психологічна адаптація» відображають ступінь психологічної напруженості та тривожності, що характеризує загальний рівень ефективності процесу адаптації до умов життєдіяльності. Індекс адаптації у цьому діагностичному інструменті оцінює загальну успішність пристосування молодих людей до вимог ринку праці, працедавців, до своїх функціональних обов'язків відповідно до робочої посади і вибору місця роботи. Високі бали за показником «Адаптивність» свідчать про

те, що така когорта молодих людей більше адаптована до соціального середовища та глибше інтегрована з іншими представниками соціуму, зокрема у професійному середовищі. За показником «Самоприйняття», який відображає результат уявлень про себе, свої здібності та потреби. Високий рівень самоприйняття визнається розробниками тесту важливою умовою соціально-психологічної адаптації, зокрема у професійній сфері. Оцінка за показниками «Прийняття інших / неприйняття інших» демонструє загальне уявлення респондента про мотивацію та потреби оточення, а також його ставлення до власної незалежності та унікальності. Розвинене та неупереджене сприйняття інших людей – колег, співгромадян, друзів сприяє більш ефективній взаємодії, дозволяючи узгоджувати власні цілі з цілями інших – що є винятково важливою якістю для адаптації на робочому місці. Показники «Емоційний комфорт / емоційний дискомфорт» відображають рівень задоволеності та пригніченості респондентів. Низькі бали за цим показником указують на внутрішню напруженість, підвищену тривожність та незадоволеність стосунками з оточенням і своїм статусом у колективі. Показник «Внутрішній контроль» засвідчує наявність (або відсутність чи нерозвиненість) відповідальності за результати своєї діяльності, високі бали за цим показником дають підстави говорити про менш схильну до зовнішніх упливів особистість, спроможну протистояти маніпуляціям, здатну працювати самостійно та не допускати обмеження особистої свободи.

Показник «Зовнішній контроль» характеризує людей, які вважають, що їхнє життя визначається зовнішніми силами, схильні пасивно приймати все, що відбувається довкола них, але вони краще адаптуються до правил, більш ефективно працюють в команді. Таких у нашій вибірці виявилось близько третини серед усієї кількості респондентів.

Молоді люди з високими балами за показником «Домінування» схильні до певної міри «…ігнорувати соціальні норми та авторитети, діють сміливо та рішуче, керуються власними принципами, активно й агресивно відстоюють свою незалежність і вимагають того ж від інших. Низькі значення за цією

шкалою вказують на конформність, нездатність обстоювати власні погляди, невпевненість у своїх силах, залежність від інших, пасивність та підлесливість. Низькі показники за цією шкалою свідчать про конформну поведінку, нездатність відстоювати власну думку, брак впевненості, залежність від інших, пасивність та схильність до угодництва» [43, с. 152].

Показник «Ескапізм (уникнення проблем)» відображає схильність ігнорувати проблеми та уникати невизначеності, високі бали тут вказують на осіб, які бояться труднощів, схильні ігнорувати проблеми та уникати невизначених ситуацій, що потребують ухвалення відповідальних рішень, можуть занурюватись у власні фантазії як спосіб зменшення стресу. Натомість низькі бали за показником «Ескапізм (уникнення проблем)» притаманні молодим людям, які не мають страху перед труднощами, спроможні критично аналізувати ситуацію й ухвалювати виважені рішення, «…не піддаючись емоційному впливу можливих наслідків та не відчуваючи дискомфорту від необхідності діяти ефективно. Такі особи не уникають проблемних ситуацій, маючи тверду впевненість у своїй здатності самостійно знаходити вихід зі складних обставин» [43, с. 152].

Загальний показник адаптивності (ЗПА) — це інтегральний індекс, який відображає ступінь соціально-психологічної адаптованості особистості. Він обчислюється на основі позитивних і негативних шкал методики.

Для інтерпретації отриманих результатів і розрахунку загального показника адаптивності серед молодих людей експериментальної вибірки ми відняли суму балів, отриманих по кожному респонденту, за негативними шкалами (дезадаптація, неприйняття себе, неприйняття інших, емоційний дискомфорт, зовнішній контроль, уникання проблем (ескапізм)) від суми балів, отриманих за позитивними шкалами (адаптація, самоприйняття, прийняття інших, емоційний комфорт, внутрішній контроль). Шкали «Правда» і «Неправда» у розрахунок не входили, вони лише контрольні.

У 8 респондентів ми побачили високий позитивний показник адаптивності, що засвідчує наявність хорошої соціально-психологічної

адаптації; емоційної стабільності; прийняття себе та інших; активної життєвої позиції.

У 13 респондентів ми отримали показник, близький до нуля, що свідчить про нестійку або ситуативну адаптацію; внутрішні суперечності; залежність від умов середовища.

У 9 респондентів нами було констатовано негативний показник адаптивності, що говорить про наявність у цих молодих людей ознак соціально-психологічної дезадаптації; відчуття емоційного дискомфорту; труднощі у міжособистісних стосунках; потребу в психологічній підтримці.

Таким чином, у 26,7% молодих людей, які потребують соціальної підтримки у працевлаштуванні, було констатовано високий рівень соціально-психологічної адаптації, що дає хороші шанси на ефективне пристосування до вимог ринку праці, нового колективу, професійних норм і правил, стилю керівництва. У цих респондентів поєднуються високе самосприйняття, емоційний комфорт, здатність керувати стресом та ініціативність, що забезпечує швидке включення у професійну діяльність.

У 43,3 % молодих людей констатовано середній рівень соціально-психологічної адаптації, що дозволяє говорити про здатність пристосовуватися до вимог ринку праці; успішно проходити співбесіди, але може вимагати від особи більше зусиль порівняно з людьми з високим рівнем адаптації. Середній показник індексу адаптації може обмежувати швидке кар'єрне зростання, іноді супроводжується труднощами у відстоюванні власних інтересів, говорить про те, що така молода людина потребує розвитку навичок стресостійкості, комунікації та саморегуляції. Важливо формувати у такої когорти молоді психологічну готовність до змін, розвивати емоційний інтелект, навчати працювати в команді, надавати соціально-психологічну підтримку, в якій фахівець соціальної служби виступатиме в ролі наставника.

Майже третина наших респондентів – 30 % – продемонстрували низький рівень соціально-психологічної адаптації, що свідчить про такі імовірні ризики (як на етапі пошуку роботи, так і на етапі адаптації на робочому місці):

переживання тривожних станів під час співбесід; демонстрація невпевненості в собі та своїх професійних можливостях; труднощі з самопрезентацією; уникнення активного пошуку роботи; зневіра у своїх силах після відмови роботодавця. Також низький показник соціально-психологічної адаптації може свідчити про труднощі в міжособистісній взаємодії і низьку стресостійкість, конфліктність, невисоку робочу продуктивність, нестабільність мотивації до успіху в роботі.

Описані вище результати діагностики молодих людей, які перебувають у пошуку роботи (або нещодавно працевлаштувалися), дозволяють говорити про нагальну потребу вдосконалення системи соціальної підтримки молодіжного працевлаштування з використанням як традиційних, так і інноваційних методів соціальної роботи, спрямованих на розвиток соціально-емоційних навичок і компетенцій юнаків і дівчат, стресостійкості і професійної мотивації, лідерських якостей. Оскільки у нашій молодіжній вибірці ми побачили високі показники адаптованості лише у четвертої частини респондентів, то маємо підстави стверджувати, що системна і комплексна соціальна підтримка працевлаштування молоді нині є надзвичайно актуальною, особливо в умовах воєнного стану.

Перед початком експериментального дослідження ми поспілкувались з декількома працедавцями – державних і приватних господарчих структур щодо проблеми працевлаштування молоді, поставивши їм низку питань: «и готові Ви взяти на роботу молоду людину без трудового досвіду?», «Що Вас застерігає від прийому на роботу молодих людей?», «Якими навиками має володіти Ваш потенційний працівник для того, щоб успішно працювати і розвиватись у Вашій компанії», «Щоб Ви порадили молодим людям, які шукають роботу в умовах воєнного стану?»

Аналіз відповідей працедавців дозволив простежити певні тенденції у сприйнятті молодих претендентів на вакансії. Так, представники державних господарчих структур у своїй більшості зауважують наявність відповідної кваліфікації молодої людини, що підтверджена дипломом з того фаху, за ким

претендент планує працювати. Натомість представники і власники приватних підприємств і бізнесу згодні взяти на роботу молоду людину без відповідної кваліфікації і готові дати молоді можливість навчатися на робочому місці.

До головних вимог претендентів на вакантну посаду обидві групи опитаних працедавців називають: здатність кандидата швидко освоювати нові навички, переймати знання у колег, освоювати продукт або послугу, якою займається компанія – і, головне, підтримувати і генерувати нові ідеї, мати Впевненість у своїх силах і бажання розвиватися.

Зупиняє працедавців (як у державному, так і в приватному секторі) при прийомі на роботу молоді без досвіду «імовірна безвідповідальність та інфантильність сучасної молоді», «низька адаптивність», «надмірна легковажність», «невизначеність планів на життя і на майбутнє», «відсутність трудового досвіду».

Проаналізувавши результати структурованого інтерв'ю і діагностики соціально-психологічної адаптованості молодих людей, їхні очікування від майбутньої роботи, а також запити й очікування працедавців від молодих претендентів на трудові вакансії, ми розробили й обґрунтували соціальний проєкт «Підтримка працевлаштування молоді».

Відповідно до рекомендацій науковців щодо підтримки працевлаштування молоді в умовах воєнного стану, проаналізованих нами у першому розділі дослідження, обґрунтовуючи соціальний проєкт і розробляючи зміст його заходів, ми орієнтувались на:

- пріоритетні напрями подолання бар'єрів для створення конкурентних переваг молоді на ринку праці (екстрена адаптація освітніх курсів для молоді, зокрема короткотермінових, з пріоритетних галузей – кібербезпека, логістика, психологічна допомога, будівництво).
- Популяризація онлайн-форматів навчання на кшталт мікронавчання та практико-орієнтованих модулів;

- розвиток програм психологічної підтримки для молоді (зокрема молодих людей з числа внутрішньо переміщених осіб), інтегрованих у освітній та громадський простір;
- розвиток програми підтримки молодіжного працевлаштування з боку соціальних служб для молоді;
- визнання та сертифікація навиків і компетентностей, набутих у волонтерській діяльності, громадських ініціативах, власних комерційних та неприбуткових соціальних мікропроєктах;
- підтримка молодіжного підприємництва через надання доступу до мікрогрантів від державних інституцій, наставництва з боку успішних підприємців, пошук ресурсів для молодіжних стартапів у тилових регіонах.

«Отже, ефективне нарощування конкурентного потенціалу української молоді у воєнний час та на етапі відбудови вимагає консолідації зусиль держави, освітніх інституцій, бізнесу та громадського сектору. Лише синхронізована реалізація короткострокових антикризових заходів і довгострокових структурних реформ забезпечить перетворення молоді на потужний драйвер відродження та сталого розвитку України» [58, с. 159].

Нижче подано загальний план розробки проєкту.

Мета: створення умов на рівні місцевої громади для сприяння працевлаштуванню молоді під час воєнного стану через інформування молоді про можливості професійного розвитку, підвищення кваліфікації (перекваліфікації), молодіжне підприємництво.

Завдання:

1. Визначення пріоритетних напрямів сприяння працевлаштуванню молодих людей в умовах воєнного стану, визначення принципів роботи з молоддю і соціальної підтримки молодіжних ініціатив на ринку праці.

2. Розробка та впровадження програми ознайомлення молоді, яка перебуває в пошуку роботи або хоче змінити роботу, з можливостями професійного розвитку і працевлаштування, підвищення кваліфікації (перекваліфікації), розвитку власної справи.

3. Ознайомлення фахівців соціальних служб з ефективними формами і методами роботи, що сприяють працевлаштуванню молоді в умовах воєнного стану.

4. Співпраця з представниками державних установ, працедавцями, освітніми центрами, психологами-профорієнтологами щодо сприяння працевлаштуванню молодих людей.

5. Ознайомлення молоді з можливістю отримання мікрогрантів і державної підтримки на розвиток власної справи, співпраця з представниками малого бізнесу з метою популяризації молодіжного підприємництва.

6. Опанування працівниками соціальних служб найбільш ефективних форм і методів роботи з молоддю щодо сприяння молодіжному працевлаштуванню в умовах воєнного стану.

План реалізації програми:

- Проведення семінарів для фахівців соціальної служби з метою ознайомлення з інноваційними методами і формами роботи, спрямованими на підтримку молодіжного працевлашутвання.
- Співпраця зі стейкхолдерами, освітянами, психологами.
- Забезпечення доступу до безкоштовних консультацій з вузькими спеціалістами (психологами, профорієнтологами, юристами, податківцями).
- Організація тренінгів для соціальних працівників і молоді з метою формування досвіду підтримки працевлаштування і зменшення ризиків неправильного професійного вибору.
- Розробка інформаційних матеріалів та рекламних кампаній.
- Активне просування проєкту через соціальні мережі, місцеві ЗМІ та інші канали зв'язку.

Масштабність соціального проєкту визначається його розміром, обсягом впливу, територіальним охопленням та можливістю розширення. Реалізований нами соціальний проєкт охоплював соціальних працівників м. Вінниці.

Вид соціального проєкту: некомерційний, досягнення ефекту.

Обґрунтування бенефіціарів соціального проєкту:

- Молоді люди, які перебувають у пошуку роботи;
- Потенційні працедавці (стейкхолдери) з державних та недержавних господарчих структур, представники місцевого малого бізнесу;
- грантодавці, фахівці центрів зайнятості, працівники кадрових агенцій (рекрутери, HR-менеджери);
- вузькі спеціалісти, яких залучають до роботи з безробітною молоддю – представники центрів зайнятості населення, психологи, профорієнтологи, податківці, юристи (мешканці м. Вінниця);
- фахівці соціальних служб, які допомагають працевлаштуванню молодих людей.

• Учасниками проєкту стали 60 осіб:

• *Молоді люди*: 30 юнаків і дівчат (15 чоловік – молодь, яка шукає роботу, і 15 чоловік – молоді люди, які щойно працевлаштувались і перебувають на етапі адаптації до робочого місця, з них – 16 хлопців, 14 – дівчат, 8 чоловік – ВПО);

• *Фахівці державних установ*: 2 фахівця Вінницького міського центру зайнятості, 10 фахівців соціальних служб м. Вінниці, які працюють з молоддю, 3 психологів з навиками профорієнтаційної роботи, 4 – викладачі ЗВО, 1 юрист;

• Стейкхолдери: 2 рекрутери з кадрових агенцій «Malt Kadry» та «ЛІДЕР-ЛТД», 4 заступники керівників державних установ і 4 особи - власники приватного бізнесу, 4 – представники роботодавців з державних і приватних господарчих структур).

Термін виконання проєкту: грудень 2024 року – жовтень 2025 року

- І етап – підготовчий (грудень 2024 р.)
- ІІ етап – основний (січень 2025 р. – вересень 2025 р.)
- ІІІ етап – підсумковий (жовтень 2025 р.)

Створення комфортного середовища: оснащення приміщення для навчання, придбання навчальних матеріалів. Закупівля необхідних навчальних посібників, комп’ютерів, проекційного обладнання.

Адаптація для осіб з особливими потребами: здійснення ремонтних робіт для забезпечення доступності приміщення, де будуть реалізовуватись проєктні заходи, для всіх категорій учасників. Маркування різних зон кольоровими маркерами (смугами, плакатами), встановлення пандусу. Створення привабливого іміджу та простору для дизайну інтер'єру.

Опис діяльності проєкту. Реалізація проєкту передбачає декілька етапів: Інформування про проєкт, збір інформації про потенційних учасників, обробка заявок на участь у проєкті, відбір та реєстрація учасників проєкту.

2. Планування та проведення основних навчальних заходів, тренінгів, семінарів, круглих столів зі стейкхолдерами, майстерок.

3. Проведення хакатону молодіжних бізнес-проєктів.

4. Організація дослідження особливостей соціально-психологічних змін учасників проєкту.

Очікувані результати проєкту:

Короткострокові:

- Удосконалення форм і методів підтримки працевлаштування молоді в умовах воєнного стану з боку фахівців соціальних служб через формування навиків профорієнтаційного консультування, соціально-психологічної підтримки;
- Розвиток соціальної адаптованості учасників проєкту – молодих людей, які шукають роботу (тренінги, психологічні консультації);
- Підтримка молодіжних ініціатив щодо запуску власної справи через організацію зустрічей з грантодавцями, стейкхолдерами, податківцями, фахівцями центрів зайнятості, працівниками кадрових агенцій (рекрутерами, HR-менеджерами);
- Сприяння розвитку мотивації молоді до підвищення кваліфікації і кар'єрного зростання;
- Психологічна підтримка молоді на етапі пошуку роботи і першого виходу на робоче місце.
- Популяризація послуги «Соціальний супровід при працевлаштуванні»

Довгострокові:

1. Внутрішні зміни в молодих людей – учасників проєкту, спрямовані на розвиток упевненості в своїх силах і своєму професійному потенціалі.

2. Підвищення рівня довіри до молоді з боку працедавців і грантодавців: тренінги командоутворення, хакатони молодіжних бізнес-проєктів, вправи на розробку стартапів, що можуть допомогти молодим учасникам розкрити власний потенціал і навчитись презентувати свої сильні сторони і професійні здобутки, а стейкхолдерам – побачити ресурси в молодіжних ініціативах, які варто підтримувати і в які варто вкладатись фінансово.

3. Популяризація короткотривалих онлайн-курсів для підвищення кваліфікації молоді, мікронавчання, навчання на виробництві

4. Збільшення соціальної взаємодії та підтримки: учасники можуть знайти спільну мову з іншими учасниками проєкту, встановити нові соціальні зв'язки, знайти підтримку та розуміння серед грантодавців і стейкхолдерів, а також отримати запрошення на співбесіду з працевлаштування з боку працедавців. План проведення заходів проєкту наведено у табл. 3.2.

Таблиця 3.2.

Зміст проєкту «Підтримка працевлаштування молоді»

Назва і зміст заходів	Термін і місце проведення	Очікувані результати
1 Підготовчий етап		
1. Здійснення збору та обробки інформації про потенційних учасників проєкту шляхом проведення досліджень, інтерв'ю, опитування фахівців центрів зайнятості та соціальних служб для збору відповідних даних про молодих людей, які шукають роботу 2. Створення інформаційного листа, що містить детальну інформацію про умови та вимоги для участі в проєкті. 3. Розсилка запрошень учасникам, які відповідають вимогам проєкту та виявили бажання брати участь.	1 місяць: Вінницький міський центр зайнятості	Перелік потенційних учасників; Інформаційний лист; Бланк заявки; Рекламний радіо ролик. Поширення інформації в Facebook, Viber, Instagram

4. Розробка повідомлень, що будуть використовуватись для інформаційного забезпечення проєкту та рекламної кампанії		
2 Основний етап		
1. Проведення лекцій та семінарів для фахівців центрів зайнятості та соціальних служб, молодих людей у пошуку роботи 2. Проведення тренінгів і майстер-класів з відкриття старптапів і молодіжного підприємництва для молоді за участю працедавців 3. Проведення психологічних консультацій молодих людей з використанням профорієнтаційних методик 4. Залучення кваліфікованих психологів і юристів, фахівців центрів зайнятості для проведення інформаційних і консультаційних заходів з молоддю 5. Організація і проведення хакатону молодіжних проєктів за участю стейкхолдерів, рекрутерів і грантодавців 6.Інформаційні заходи щодо популяризації неформальної освіти та мікронавчання для підвищення кваліфікації та перекваліфікації за участю працедавців, рекрутерів з кадрових агенцій та викладачів ЗВО	2-9 місяць Вінницький обласний центр зайнятості	1.Підвищення обізнаності молодих людей з різноманітним шляхами працевлаштування, популяризація послуги «Соціальний супровід працевлаштування» 2.Надання можливості молодим людям продемонструвати свої компетентності та бізнес-ідеї перед грантодавцями та стейкходерами, розширити можливості пошуку роботи 3.Розвиток у молоді навичок самопрезентації, роботи в команді, конструктивної взаємодії і подолання конфліктів під час тренінгів. 4.Надання молоді можливості професійної діагностики власних навиків, здібностей, інтересів під час профорієнтаційних консультацій 5.Розвиток у фахівців соціальних служб навиків взаємодії з молодими людьми, формування навиків профорієнтаційного консультування, соціально-психологічної підтримки молоді в пошуку роботи. 6.Надання можливості грантодавцям, працедавцям, представникам бізнес-структур побачити ресурси й потенціал молодих людей без трудового досвіду і запросити на роботу талановиту креативну молодь
3. Підсумковий		
1. Підготовка звіту з детальною інформацією про реалізацію проєкту «Працевлаштування молоді», опис активностей, досягнення, вплив на учасників та рекомендації для подальшого розвитку подібних ініціатив.	Вінницький центр зайнятості	Звіт щодо реалізації проєкту.

Джерело: розроблено автором

Можливі ризики реалізації проекту:

- Деякі молоді люди можуть відмовитися брати участь у всіх заходах проєкту через нереалістичні очікування від майбутньої роботи, відсутність мотивації до подальшого навчання для професійного розвитку.
- Деякі молоді люди можуть виявляти опір психологічному консультуванню, не бачити цінності у зустрічах із психологами або працівниками центрів зайнятості, особливо внутрішньо переміщені особи.
- Організація тренінгів для молоді, для фахівців соціальних служб та центрів зайнятості може потребувати великих фінансових витрат на приміщення, тренерів, устаткування та рекламу.
- Організація хакатону молодіжних бізнес-проєктів за участю рекрутерів, грантодавців і стейкхолдерів вимагає ретельної попередньої підготовки та консультаційного супроводу молодих людей, які презентуватимуть свої ідеї. Такий супровід може не реалізуватись належним чином і вся подія (хакатон) опиниться під загрозою зриву – що, своєю чергою, не сподобається стейкхолдерам і грантодавцям.
- Працюючи з молодими людьми з числа ВПО, які не завершили здобуття освіти через повномасштабне вторгнення, втратили роботу в рідному місті, варто враховувати можливі ризики для їхнього фізичного та психічного здоров'я. зокрема уникати ситуацій, які можуть викликати ретравматизацію.

Методи реалізації проекту:

1. Лекції, інформаційні бесіди для працівників соціальних служб: центрів зайнятості, дискусійні вправи.

2. Психологічне та профорієнтаційне консультування молодих людей у пошуку роботи: інтерактивні лекції психологів, юристів, педагогів, працівників центру зайнятості, стейкхолдерів, рекрутерів, грантодавців щодо кар’єрних і професійних можливостей для молоді в умовах воєнного стану.

3. Тренінги і майстер-класи від представників кадрових агенцій, працівників бізнес-структур, психологів для молоді з метою розвитку важливих соціальних навиків, які допомагають у пошуках роботи і професійному

зростанні.

4. Консультації викладачів ЗВО та стейкхолдерів для молоді щодо короткотермінових програм навчання, мікронавчання, підвищення кваліфікації та перекваліфікації, визнання працедавцями документів з неформальної освіти.

5. Хакатон молодіжних бізнес проєктів – інтерактивний захід з презентації молодіжних стартапів та бізнес-ініціатив – спільний дводенний практикум, на якому кандидати зможуть розробити, зібрати воєдино і презентувати проекти по заданій темі. Кращим з кращих запропоновано грант і роботу, іншим – можливість представити свою ідею, яка буде розглянута професійним журі.

6. Рефлексія та обговорення: організація сесій рефлексії та обговорення після тренінгових занять і практикумів (для фахівців соціальних служб та центрів зайнятості) та по завершенню інтерактивних заходів з молоддю, де учасники можуть ділитися своїми спостереженнями, емоціями та враженнями.

7. Підтримка та ресурси: Забезпечення учасників проєкту підтримкою, що включає доступ до літератури, інформаційних матеріалів, цифрових ресурсів.

Основні продукти, створені в ході реалізації проєкту:

1. Інформаційно – просвітницький буклет, аудіо та відео матеріали про реалізацію проекту;

2. Програма соціальної підтримки молодіжного працевлаштування в умовах воєнного стану.

3. Збірник фото й відеоматеріалів, методичних й аналітичних матеріалів

4. Аналітичне дослідження соціально-психологічних змін учасників проєкту

Зміст заходів, проведених у рамках проєкту, представлений у Додатках.

Орієнтовний бюджет проєкту представлено у таблиці 3.3.

Таблиця 3.3

Орієнтовний бюджет проєкту «Підтримка працевлаштування молоді»

Оплата праці учасників проєкту			
Професійна роль у проєкті (фахівець)	Зарплата/1 місяць	Кількість осіб	Зарплата/6 місяців
Керівник/Координатор проєкту	5 000 грн/1 міс.	1 особа	30 000 грн.
Менеджерка/Адміністраторка	5 000/1 міс.	1 особа	30 000 грн.
Психолог	6 000/1 міс	1 послуга	30 000 грн.
Всього			90 000 грн.
Витрати на обладнання і роздаткові матеріали, їжу для учасників проєкту			
Вид витрат	*Сума за одиницю/послугу/ термін часу*	*Кількість одиниць/послуг/ термін часу*	*Сума за весь період тривалості проєкту*
Роздаткові матеріали для учасників тренінгів (канцтовари)	500/1 міс	30 комплектів	3 000 грн.
Матеріали, предмети, декорації для хакатону бізнес-проєктів	750 грн за комплект	1 комплект на 10 осіб (4 комплекти)	3 000 грн.
Створення фото-, відеоматеріалів	200,00 грн/1 годину	10 год.	2 000 грн.
Підготовка макета інформаційного буклету	1 000 грн/1 послуга	1 послуга	1 000 грн.
Роздатковий матеріал для проведення заходів та сеансів (канцтовари) для фахівців державних установ (соціальних працівників, фахівців центру зайнятості)	300 грн за комплект	12 комплектів	600 грн.
Проектор BenQ MX560 довгофокусний 1024x768 XGA HYPERLINK "	16544 грн	1 шт.	16 544 грн.
Кава\чай, перекус – паузи для учасників тренінгу	1000/1 міс	6 міс	6 000 грн
Ноутбук Lenovo IdeaPad Slim 3 16ARP10 (83K8003WRA) Luna Grey / https://rozetka.com.ua/ua/lenovo-83k8003wra/p528047604/	23999 грн		47 998 грн
Всього			83 142 грн
Всього за проєкт			173 142 грн

Джерело: розроблено автором

3.2. Аналіз результатів експериментальної роботи

По завершенню формувального етапу експерименту, упродовж якого було реалізовано розроблений нами соціальний проєкт, ми провели контрольний зріз для дослідження динаміки особистісних змін і очікувань від роботи тих молодих людей, які були залучені до участі в проєкті. Так само, як і на констатувальному етапі, було опитано 15 осіб, які перебували в той час у пошуках роботи, і 15 осіб, які на момент початку експерименту, нещодавно влаштувались на свою першу роботу. За час реалізації проєкту у цих характеристиках респондентів відбулись певні зміни: так, з 15 шукачів роботи в результаті участі в хакатоні молодіжних проєктів і знайомств зі стейкходерами 4 молодих людей знайшли свою першу роботу – їх запросили працювати у перспективні вінницькі компанії; з цієї підгрупи ще 4 людини знайшли роботу згідно з рекомендаціями Центру зайнятості і скористались послугою «Соціальний супровід при працевлаштуванні», решта 7 осіб, які перебувають поки в пошуку роботи, відвідали декілька співбесід. Тобто більше половини учасників цієї підгрупи змогли працевлаштуватися завдяки участі в проєкті.

У другій підгрупі, серед 15 осіб, які вже мали роботу на момент початку експерименту, також відбулися зміни: 5 осіб завдяки участі в хакатоні молодіжних проєктів і комунікації з працедавцями та рекрутерами змінили місце роботи з кращими умовами і більш високою заробітною платою, 3 осіб – думають змінити роботу, оскільки усвідомили, що мають більш високий рівень професійних компетенцій і навиків, що сталося також завдяки участі в проєкті. 7 осіб з другої підгрупи поки продовжують працювати на тому робочому місці, де й працювали до участі в проєкті. Тому вже за зовнішніми факторами – зміна роботи, працевлаштування на перше місце роботи, усвідомлення рівня свої професійних компетенцій – можемо сказати, що розроблений нами проєкт виявився ефективним для молодих людей, які потребують працевлаштування.

Повторне проведення стандартизованого інтерв’ю учасників експериментальної вибірки на підсумковому – контрольному – етапі експерименту дозволило зафіксувати зміни в очікуваннях молоді від роботи та

в усвідомленні своїх особистісно-професійних якостей: ці очікування стали більш реалістичними, самоусвідомлення себе як майбутнього фахівця стало більш глибоким і об'єктивним, критерії вибору роботи також змінилися, адже на перший план у багатьох респондентів почав виходити професійний розвиток і кар'єрне зростання.

Аналіз відповідей респондентів на питання стандартизованого інтерв'ю (на контрольному етапі ми запропонували усім молодим людям, учасникам проєкту (30 осіб) однаковий варіант бланка інтерв'ю), дозволив побачити суттєві якісні та кількісні зміни в очікуваннях юнаків і дівчат від працевлаштування, в уявленнях про майбутню роботу та її конкретні переваги, в усвідомленні власних професійних навиків і здібностей. Розглянемо ті питання інтерв'ю, відповіді на які найбільше різнилися між різними етапами експерименту. На рисунках і в таблицях нижче наводимо результати інтерв'ювання молодих людей під час контрольного зрізу порівняно з констатувальним етапом дослідження.

Таблиця 3.4.

Вибір молодими людьми варіантів відповіді на питання «У пошуку роботи варто звертатись до…» на різних етапах експерименту

Варіант відповіді	Констатувальний етап експерименту	Контрольний зріз
Родичів	26	20
Друзів і знайомих	24	19
У кадрові агенції	13	20
На сайти з вакансіями	24	22
У центр зайнятості населення	8	16
До відділу соціальних служб для молоді	1	10

Джерело: розроблено автором

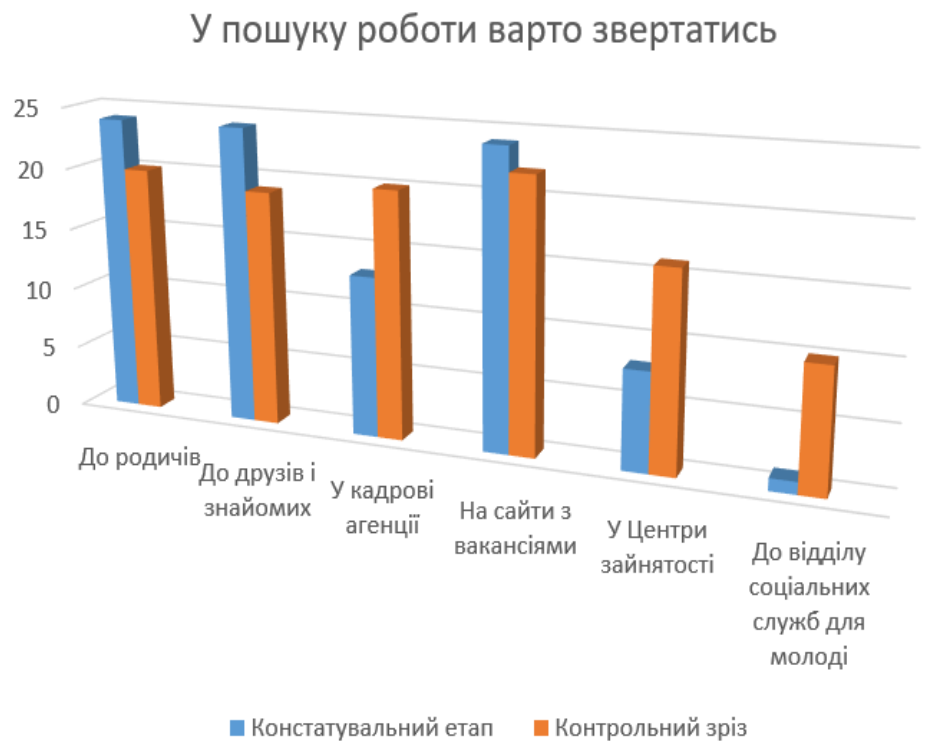


Рис. 3.11. Порівняння відповідей респондентів на питання про шляхи пошуку роботи на різних етапах експерименту

Джерело: розроблено автором

Як можемо спостерегти з узагальнених даних, зростання кількості молодих людей, які планують в пошуку роботи звернутися до кадрових агенцій, у центри зайнятості населення, у відділи соціальних служб для молоді по завершенню експерименту, свідчить про формування належного рівня довіри до цих установ: завдяки участі в проєкті молоді люди дізналися про ті можливості, що створює держава для заохочення й підтримки молодіжного працевлаштування в умовах воєнного стану через систему безоплатних соціальних послуг, зокрема інформаційного й консультативного соціального супроводу пошуку роботи молодою людиною без досвіду.

Вважаємо це дуже позитивною тенденцією, яка засвідчує ефективність реалізованого соціального проєкту та важливість інформування молоді про соціальну підтримку процесу працевлаштування.

Таблиця 3.5.

Вибір молодими людьми варіантів відповіді на питання «Чи впевнені Ви у своїй професійній підготовці для успішного працевлаштування? (так /ні/ важко відповісти)» на різних етапах експерименту

Варіант відповіді	Констатувальний етап експерименту	Контрольний зріз
Так	7	14
Ні	15	10
Важко відповісти	8	6

Джерело: розроблено автором

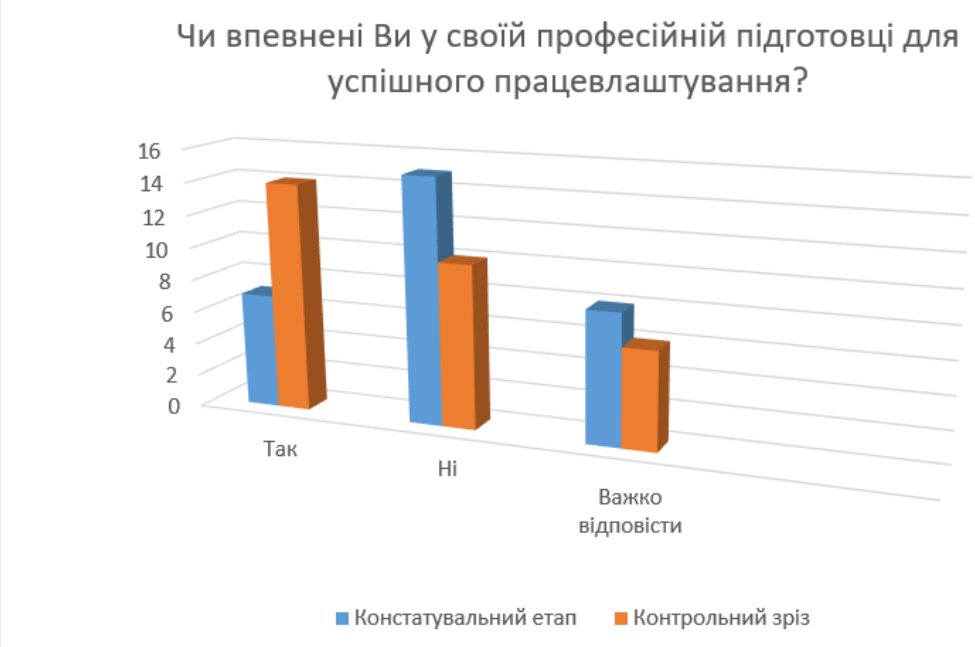


Рис. 3.12._Вибір молодими людьми варіантів відповіді на питання «Чи впевнені Ви у своїй професійній підготовці для успішного працевлаштування? (так /ні/ важко відповісти)» на різних етапах експерименту

Джерело: розроблено автором

Приємним фактом виявилось для нас узагальнення відповідей на питання про впевненість у своїй професійній готовності до роботи завдяки здобутій освіті: якщо на початку експерименту лише четверта частина молодих людей давала ствердну відповідь на це питання, то після участі в проєкті, зокрема у тренінгах комунікації та командної роботи, участі в хакатоні молодіжних

бізнес-проєктів юнаки та дівчата усвідомили важливість здобутих теоретичних знань через практичне їх застосування – у написанні бізнес-планів, проведенні SWOT-аналізу бізнес-ідей для оцінки ризиків, у складанні резюме і кошторисів. Це говорить про доцільність використання таких інноваційних методів соціальної роботи з молоддю як хакатон, тренінг соціально-емоційних навичок, спільне проєктування рішень (co-creation, design thinking), мікронавчання фаховим навикам. Тому на етапі контрольного зрізу ми побачили зростання впевненості у своєму професійному потенціалі удвічі і відповідно зменшення невпевненості молоді у своїх силах.

Таблиця 3.6.

Вибір молодими людьми варіантів відповіді на питання «Які фактори є вирішальними для Вас у пошуку роботи?» на різних етапах експерименту

Варіант відповіді	Констатувальний етап експерименту	Контрольний зріз
Достойна заробітна плата	28	29
Можливість кар'єрного зростання	14	19
Можливість професійного розвитку	11	16
Хороший колектив	21	22
Можливість подорожувати	9	7
Хороший соціальний пакет	6	10
Безпека для життя і здоров'я	8	11

Джерело: розроблено автором

Змінилися також і критерії вибору роботи молодими людьми: серед факторів, які були визнані учасниками на початку експерименту як найбільш вагомі при пошуку робочого місця, наприкінці експериментальної роботи з'явилися й недооцінені раніше – «можливість кар'єрного зростання», «можливість професійного розвитку», «хороший соціальний пакет», «безпека для життя і здоров'я». Гадаємо, що зустрічі зі стейкхолдерами, робота з психологом і фахівцями соціальних служб для молоді, спеціалістами центру зайнятості спонукала молодих людей переосмислити значення професійного розвитку й соціальних гарантій на робочому місці, які насправді виявляються важливішими від можливості подорожувати, особливо в умовах воєнного стану.



Рис. 3.13. Вибір молодими людьми варіантів відповіді на питання «Які фактори є вирішальними для Вас у пошуку роботи?» на різних етапах експерименту

Джерело: розроблено автором

Інформаційна робота з молодими людьми під час реалізації проєкту, спілкування з фахівцями соціальних служб привернули увагу до такої соціальної послуги, як «Соціальний супровід при працевлаштуванні», якою вирішили скористатись 9 учасників експерименту.



Рис. 3.14. Обізнаність молоді про послугу «Соціальний супровід при працевлаштуванні» на різних етапах експерименту

Джерело: розроблено автором

Підсумковою частиною контрольної діагностики стало тестування молодих людей за питальником «Методика дослідження соціально-психологічної адаптації К. Роджерса - Р. Даймонда». Ми не очікували суттєвих змін у показниках соціально-психологічної адаптованості молодих людей за період участі в проєкті, але отримані результати (таблиця 3.7. та рис. 3.15.) вразили своєю позитивною динамікою.

Таблиця 3.7

Показники соціально-психологічної адаптованості молодих людей, які перебувають у пошуку роботи /щойно працевлаштувалися (на різних етапах експерименту)

№ з/п		Показники	Розподіл респондентів за проявами показника					
			Низький рівень		*Середній рівень*		*Високий рівень*	
			Констатувальний етап	Контрольний зріз	Констатувальний етап	Контрольний зріз	Констатувальний етап	Контрольний зріз
А	а	Адаптивність	5	2	18	15	7	13
	б	Дезадаптивність	9	14	16	13	5	3
2		Неправда -	7	6	15	16	8	8
		Неправда +	9	9	14	13	7	8
S	а	Прийняття себе	10	7	12	11	8	12
	б	Неприйняття себе	9	12	12	11	9	7
L	а	Прийняття інших	7	5	14	12	9	13
	б	Неприйняття інших	9	11	15	16	6	3
Е	а	Емоційний комфорт	8	5	15	16	7	9
	б	Емоційний дискомфорт	8	14	16	13	6	3
I	а	Внутрішній контроль	10	7	12	10	8	13
	б	Зовнішній контроль	9	8	11	14	10	8
D	а	Домінування	13	10	12	10	5	10
	б	Підлеглість	6	9	12	11	12	10
8		Ескапізм (уникнення проблем)	9	10	9	11	12	9
Загальний показник адаптивності (ЗПА)			**9**	**7**	**13**	**10**	**8**	**13**

Джерело: розроблено автором

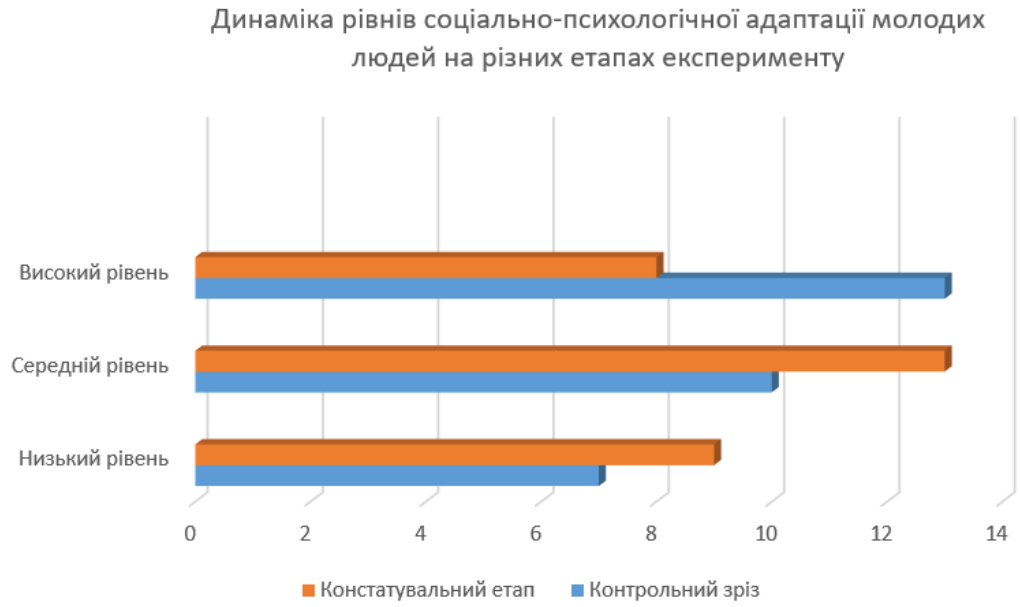


Рис. 3.15. Динаміка рівнів соціально-психологічної адаптованості молодих людей, які перебувають у пошуку роботи /щойно працевлаштувалися (на різних етапах експерименту)

Джерело: розроблено автором

Як можемо побачити, після участі в експериментальній роботі у 17 % молодих людей зросли показники високого рівня соціально-психологічної адаптації, у 7% учасників знизились показники низького рівня адаптації, у 10% учасників – знизились показники середнього рівня адаптації, тобто загалом ця особистісна якість продемонструвала тенденцію до зростання після участі молодих людей в експерименті.

Як можемо спостерегти з узагальнених даних контрольного зрізу, участь в експериментальній роботі та соціальному проєкті «підтримка працевлаштування молоді», мала позитивний уплив на всіх учасників нашого дослідження: у молодих людей зріс рівень довіри до соціальних служб. Центрів зайнятості, кадрових агенцій, які покликані допомогти молоді у працевлаштуванні в умовах воєнного стану. Зросла в юнаків і дівчат упевненість у собі та своїх професійних перспективах, у своїх знаннях та навиках, необхідних для успішного працевлаштування, роботи, кар1єрного розвитку. Зросли показники високого рівня соціально-психологічної адаптації,

котра стає запорукою успішного входження молоді на ринок праці і трудових відносин.

Бесіди з працівниками соціальних служб і центрів зайнятості, проведені на різних етапах експерименту, дозволили виокремити ключові моменти, що свідчать про готовність представників державних інституцій сприяти молодіжному працевлаштуванню, надавати молодим людям необхідну соціально-психологічну підтримку в пошуку роботи, здійснювати соціальний супровід цього процесу включно з періодом адаптації на першому робочому місці. Так, фахівці зауважували, що для тих працівників, які допомагають молоді у працевлаштуванні важливі знання та навики: вікових особливостей, мотивації та потреб молоді, знання правових аспектів соціального захисту та праці; володіння сучасними методами оцінки професійних здібностей та інтересів; володіння навиками консультування та підтримки молоді; знання доступних ресурсів (державні програми, громадські організації) та вміння ними користуватися для допомоги клієнтам; уміння будувати довірливі стосунки, слухати та переконувати, надавати чітку інформацію; здатність аналізувати індивідуальні потреби, сильні та слабкі сторони молоді для визначення кар'єрних шляхів; уміння давати цінні поради та допомагати розвивати впевненість у собі та мотивацію до працевлаштування; бути здатним виступати посередником між молоддю, роботодавцями та іншими службами, представляючи інтереси клієнта; мати навики проведення профорієнтаційної бесіди з елементами професійної діагностики; уміння допомагати у складанні резюме, підготовці до співбесід та плануванні кар'єри.

Після участі в соціальному проєкті, фахівці соціальних служб і центрів зайнятості переконалися, що для підтримки молодіжного працевлаштування доцільно використовувати такі методи й форми роботи, як: індивідуальна та групова робота, консультування (надання професійної допомоги щодо пошуку роботи, складання резюме та підготовки до співбесід, особливо в умовах обмежених можливостей), соціальний супровід. Важливою є також робота зі сприяння працевлаштуванню молоді на рівні громади, з використанням таких

масових форм роботи, як ярмарки вакансій, хакатони бізнес-проєктів, створення спільнот і мереж підтримки, що дозволить шукачам роботи і працедавцям зустрічатися й комунікувати, бачити й оцінювати професійний потенціал молодих людей, допомагати молоді розвивати свої особистісно-професійні та соціально-емоційні навички, затребувані на ринку праці XXI століття.

Таким чином, соціальна підтримка працевлаштування молоді в умовах воєнного стану передбачає комплексну системну взаємодію державних і недержавних установ для розкриття особистісно-професійного потенціалу молодих людей, соціально-психологічного супроводу пошуку роботи й періоду адаптації на робочому місці, фінансову підтримку через стимулювання молодіжного підприємництва і надання мікрогрантів, використання якісних профорієнтаційних інструментів, розширення можливостей для підвищення кваліфікації через короткі програми мікронавчання та тренінгів, що можуть успішно реалізовуватись на рівні територіальних громад.

Висновки до третього розділу

У розділі представлено результати емпіричного дослідження проблеми працевлаштування молоді в умовах воєнного стану з метою визначення ефективності форм і методів соціальної роботи зі сприяння трудовій зайнятості молоді. Експериментальна робота складалася з трьох етапів – констатувального експерименту, формувального експерименту й контрольного зрізу.

Констатувальний етап експерименту виявив реальний стан сформованості рівня соціальної підтримки працевлаштування молоді в умовах воєнного стану. Змістом ф*ормувального етапу експерименту стала* реалізація заходів з розвитку уявлень молоді про перспективи працевлаштування й професійного розвитку, формування навиків соціальних працівників надавати підтримку молоді, яка шукає роботу, підвищення ефективності традиційних методів і форм соціальної підтримки молодіжного працевлаштування в громаді. *Контрольний*

етап передбачав порівняння результатів попередньої та підсумкової діагностики очікувань і адаптованості молодих людей у пошуку роботи та оцінку ефективності традиційних та інноваційних методів і форм соціальної підтримки молодіжного працевлаштування в умовах воєнного стану.

Було обґрунтовано й реалізовано соціальний проєкт «Підтримка працевлаштування молоді», що мав на меті створення умов на рівні місцевої громади для сприяння працевлаштуванню молоді під час воєнного стану через інформування молоді про можливості професійного розвитку, підвищення кваліфікації (перекваліфікації), молодіжне підприємництво, співпрацю з роботодавцями, малим бізнесом, державними установами. У змісті проєкту були поєднані такі методи і форми соціальної роботи з молоддю, як інформаційні бесіди, психологічне та профорієнтаційне консультування, інтерактивні лекції, тренінги і майстер-класи психологів, юристів, педагогів, працівників центру зайнятості, стейкхолдерів, рекрутерів, грантодавців, а також інноваційний метод роботи – хакатон молодіжних бізнес-проєктів

Участь в експериментальній роботі показала зростання кількості молодих людей, які планують в пошуку роботи звернутися до кадрових агенцій, у центри зайнятості населення, у відділи соціальних служб для молоді, що свідчить про формування належного рівня довіри до цих установ: завдяки участі в проєкті молоді люди дізналися про ті можливості, що створює держава для заохочення й підтримки молодіжного працевлаштування в умовах воєнного стану через систему безоплатних соціальних послуг, зокрема інформаційного й консультативного соціального супроводу пошуку роботи молодою людиною без досвіду. Зросла в юнаків і дівчат упевненість у собі та своїх професійних перспективах, у своїх знаннях та навиках, необхідних для успішного працевлаштування, роботи, кар'єрного розвитку. Зросли показники високого рівня соціально-психологічної адаптації, котра стає запорукою успішного входження молоді на ринок праці і трудових відносин.

Після участі в соціальному проєкті фахівці соціальних служб і центрів зайнятості переконалися, що для підтримки молодіжного працевлаштування

доцільно використовувати такі методи й форми роботи, як: індивідуальна та групова робота, консультування (надання професійної допомоги щодо пошуку роботи, складання резюме та підготовки до співбесід, особливо в умовах обмежених можливостей), соціальний супровід. Важливою є також робота зі сприяння працевлаштуванню молоді на рівні громади, з використанням таких масових форм роботи, як ярмарки вакансій, хакатони бізнес-проєктів, створення спільнот і мереж підтримки, що дозволить шукачам роботи і працедавцям зустрічатися й комунікувати, бачити й оцінювати професійний потенціал молодих людей, допомагати молоді розвивати свої особистісно-професійні та соціально-емоційні навички, затребувані на ринку праці XXI століття.

ВИСНОВКИ

Кваліфікаційна робота представляє емпіричне дослідження ефективності соціальної роботи з підтримки працевлаштування молоді в умовах воєнного стану.

Здійснено теоретичний аналіз наукових джерел і відкритих даних із сайтів урядових і неурядових організацій щодо проблеми дослідження, визначено основні характеристики вітчизняного ринку праці в умовах воєнного стану (кадрова криза, збільшення частки жінок серед основних шукачів роботи і працівників, збільшення кількості вакансій, збільшення зарплат у деяких секторах, регіональні диспропорції залежно від безпечності регіону; збільшення тіньових сегментів у приватному секторі бізнесу, різкі зміни вікових меж кваліфікованих кадрів за рахунок працевлаштування неповнолітніх та пенсіонерів; адаптивність та інклюзивність; значні втрати людського капіталу).

Виявлено й охарактеризовано особливості становища молоді на вітчизняному ринку праці: активність і висока мобільність, адаптивність, готовність до змін; соціально-психологічна вразливість, демотивованість до початку трудової діяльності через низьку заробітну плату і брак досвіду, відсутність необхідних особистісно-професійних навичок (soft skills та hard skills), соціально-економічна незахищеність; невідповідність між змістом здобутої освіти та вимогами працедавців; регіональні диспропорції (обмеження ресурсів для здобуття хорошої професійної освіти і можливостей обирати з декількох варіантів для сільської молоді, брак вакансій у прифронтових регіонах); психологічні бар’єри, брак державних програм підтримки молодіжного працевлаштування, недосконалі державні механізми регулювання зайнятості молоді. Акцентовано необхідність розробки якісно нової державної соціальної політики для сприяння належній профорієнтації та працевлаштуванню молоді.

Встановлено, що існує низка державних програм, ініціатив та інструментів, спрямованих на сприяння працевлаштуванню молоді, розвиток професійних навичок і забезпечення першого робочого місця. Вони реалізовуються як державними органами (службою зайнятості, урядом, міністерствами), а також у рамках національних програм за участю міжнародних партнерів. Такі програми певні системні недоліки: фрагментарність, паралельність функціонування; відсутність тривалих перспектив на українському ринку праці в аспекті зайнятості молоді.

Виокремлено й систематизовано найбільш поширені форми соціальної роботи зі сприяння молодіжному працевлаштуванню: індивідуальні, групові та масові. Визначено методи соціальної роботи, спрямовані на підтримку працевлаштування молоді: інформаційні, консультативні, навчально-тренінгові, соціально-посередницькі, коучингові, психодіагностичні.

Правове регулювання соціальної підтримки працевлаштування молоді в умовах воєнного стану в Україні базується на поєднанні конституційних гарантій, спеціального трудового та соціального законодавства, а також тимчасових надзвичайних механізмів, запроваджених у зв’язку з воєнними діями. Визначено й охарактеризовано основні механізми соціальної та правової підтримки молодіжного працевлаштування: нормативно-правовий, організаційно-інституційний, фінансово-економічний, соціально-захисний і гарантійно-компенсаційний.

Доведено, що соціальна допомога молодим людям у працевлаштуванні в умовах воєнного стану нині є недостатньо ефективною, потребує вдосконалення наявних інструментів підтримки молодіжної зайнятості, починаючи з етапу професійної орієнтації, соціального супроводу вибору актуальної в сучасних умовах економічного розвитку професії.

Емпіричне дослідження проблеми працевлаштування молоді в умовах воєнного стану було реалізоване з метою визначення ефективності форм і методів соціальної роботи зі сприяння трудовій зайнятості молоді.

Експериментальна робота складалася з трьох етапів – констатувального експерименту, формувального експерименту й контрольного зрізу.

Було обґрунтовано й реалізовано соціальний проєкт «Підтримка працевлаштування молоді», що мав на меті створення умов на рівні місцевої громади для сприяння працевлаштуванню молоді під час воєнного стану через інформування молоді про можливості професійного розвитку, підвищення кваліфікації (перекваліфікації), молодіжне підприємництво, співпрацю з роботодавцями, малим бізнесом, державними установами. У змісті проєкту були поєднані такі методи і форми соціальної роботи з молоддю, як інформаційні бесіди, психологічне та профорієнтаційне консультування, інтерактивні лекції, тренінги і майстер-класи психологів, юристів, педагогів, працівників центру зайнятості, стейкхолдерів, рекрутерів, грантодавців, а також інноваційний метод роботи – хакатон молодіжних бізнес-проєктів

Участь в експериментальній роботі показала зростання кількості молодих людей, які планують в пошуку роботи звернутися до кадрових агенцій, у центри зайнятості населення, у відділи соціальних служб для молоді, що свідчить про формування належного рівня довіри до цих установ: завдяки участі в проєкті молоді люди дізналися про ті можливості, що створює держава для заохочення й підтримки молодіжного працевлаштування в умовах воєнного стану через систему безоплатних соціальних послуг, зокрема інформаційного й консультативного соціального супроводу пошуку роботи молодою людиною без досвіду. Зросли показники високого рівня соціально-психологічної адаптації молоді, залученої до проєкту, що засвідчило можливість майбутнього успішного входження юнаків і дівчат на ринок праці і трудових відносин.

Після участі в соціальному проєкті фахівці соціальних служб і центрів зайнятості переконалися, що для підтримки молодіжного працевлаштування доцільно використовувати такі методи й форми роботи, як: індивідуальна та групова робота, консультування (надання професійної допомоги щодо пошуку роботи, складання резюме та підготовки до співбесід, особливо в умовах обмежених можливостей), соціальний супровід. Важливою є також робота зі

сприяння працевлаштуванню молоді на рівні громади, з використанням таких масових форм роботи, як ярмарки вакансій, хакатони бізнес-проєктів, створення спільнот і мереж підтримки, що дозволить шукачам роботи і працедавцям зустрічатися й комунікувати, бачити й оцінювати професійний потенціал молодих людей, допомагати молоді розвивати свої особистісно-професійні та соціально-емоційні навички, затребувані на ринку праці XXI століття.

Доведено, що соціальна підтримка працевлаштування молоді в умовах воєнного стану передбачає комплексну системну взаємодію державних і недержавних установ для розкриття особистісно-професійного потенціалу молодих людей, соціально-психологічного супроводу пошуку роботи й періоду адаптації на робочому місці, фінансову підтримку через стимулювання молодіжного підприємництва і надання мікрогрантів, використання якісних профорієнтаційних інструментів.

Виконане дослідження не вичерпує усіх аспектів проблеми соціальної підтримки молодіжного працевлаштування в умовах воєнного стану. Перспективною може виявитися подальша розробка питань, пов’язаних з використанням цифрових інструментів і штучного інтелекту для соціального супроводу молодих людей на шляху професійного вибору і особистісно-професійного становлення.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Аналіз ринку праці в Україні: 2025 рік. Дослідження ринків. *Pro-Consulting*. URL.: https://pro-consulting.ua/ua/issledovanie-rynka/analiz-rynka-truda-v-ukraine-2025-god

2. Багрій В. В. Колєснік Т. Проблеми та перспективи працевлаштування молоді в Україні. *Актуальні проблеми приватного та публічного права : матеріали VII Міжнародної науково-практичної конференції присвяченої 96-річчю від дня народження члена-кореспондента НАПрН України, академіка Міжнародної кадрової академії, заслуженого діяча науки України, доктора юридичних наук, професора О.І. Процевського, Харків, 28 березня 2025 року*. Харків: Видавництво: ХНПУ імені Г.С. Сковороди, 2025. С. 136–138.

3. Бердніков Ю. Проблеми працевлаштування молоді у період війни. *Особливості управління розвитком бізнесу в умовах воєнного та поствоєнного часу: матеріали Всеукр. студент. інтернет-конф., 28 листоп. 2024 р., м. Чернівці.* Чернівці: ЧТЕІ ДТЕУ, 2024. 110 с. (р. 24-27).

4. Бех І., Вишняк А., Іванова А., Карпенко М., Крохмаль Н., Лисовський Т., Томас Б. Соціальний портрет сучасної студентської молоді. *Інноваційні стратегії розвитку вищої освіти в умовах реалізації концепції навчання впродовж життя: Збірник матеріалів Міжнародної науково-теоретичної конференції / за заг. редакцією М.О.Мороз, Ю. В. Ївженка. Бар: редакційно-видавничий центр КЗВО «Барський гуманітарно-педагогічний коледж імені Михайла Грушевського»*. 2024. 242 с. С. 151–153.

5. Богуш Л. Управління територіальними ринками праці в Україні: проблеми, пріоритети удосконалення. *Механізми управління розвитком територій: зб. наукових праць*. Житомир: Поліський національний університет, 2024. С. 40–44.

6. Борданова Л. С. Особливості процесу працевлаштування молоді на ринку праці. *Економічний вісник Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут»*, 2016. № 13. С. 130–135.

7. Галецька І. Психологічні чинники соціальної адаптації. URL: https://znc.com.ua/ukr/publ/periodic/shpp/2005/1/p091.php

8. Давиденко В.В. Соціальний діалог у формуванні політики Міжнародної організації праці. *Політичний менеджмент,* 2007. № 1. С.151–165.

9. Давиденко В.В., Когут А.А. Теоретико-методичні засади управління діловою кар`єрою персоналу на підприємстві. *Подільський науковий вісник*. 2023. № 2 (25). С. 44-48

10. Дані щодо професійного складу зареєстрованих безробітних. *Державна служба зайнятості*. URL.: https://www.dcz.gov.ua/dateopen

11. Допомога по безробіттю. *Дія*. URL: https://bf.diia.gov.ua/articles/yak-oformiti-dopomogu-po-bezrobittyu-ta-skilki-ya-mozhu-otrimati

12. Євась Т.В., Жукова О.А. Сучасний стан соціальної роботи у сфері зайнятості населення. *International Scientific Conference Transformation of the Economic System in the Modern Context: Processes, Strategies, Technologies: Conference Proceedings (May 30-31, 2024. Leipzig, Germany).* Riga, Latvia: Baltija Publishing, 128 pages. С. 33–37.

13. Жукова О.А. Дерманська Л. Соціальна робота в сфері зайнятості населення: сучасний стан, проблеми та перспективи розвитку. *Збірник тез Міжнародна науково-практична конференція «Реабілітація: фізична, психологічна, соціальна» (м. Вінниця, 17-18. 05 2024 р.)*. Вінниця, 2024. С. 353–355.

14. Жукова О.А., Ошанін М.Ю. Підтримка працевлаштування молоді в умовах воєнного стану: складові державної політики. *Подільський науковий вісник*, 2025. № 2 (34). С. 4–11.

15. Збрицька Т. П., Мінін, В. С. Проблеми молоді на ринку праці в сучасних умовах. *Вісник соціально-економічних досліджень: зб. наук. праць*. Одеса: Одеський національний економічний університет, 2021. № 2. С. 55–65.

16. Ілійчук Л. В., Хижняк І. А. Стратегічні напрями компенсації освітніх втрат в умовах воєнного стану крізь призму забезпечення якості освіти. *Проблеми інженерно-педагогічної освіти*, 2025. № 84. С. 19–35.

17. Ірклієнко А. В. Проблеми молодіжного сегменту ринку праці. *Економіко-правовий розвиток сучасної України: матеріали XI Всеукраїнської наукової конференції студентів, аспірантів та молодих вчених, що присвячена 25й річниці з дня заснування Національного університету «Одеська юридична академія».* Одеса, 2022. С. 131–134.

18. Каліновський Р. Особливості працевлаштування молоді на першій роботі. *Наукові записки Львівського університету бізнесу та права*, 2024. № 40. С. 587–593.

19. Ким можу бути? *Вінницький обласний центр зайнятості*. URL.: https://vin.dcz.gov.ua/storinka/kym-ya-mozhu-buty

20. Кичко І. І. Неформальна зайнятість в Україні у період воєнного стану: фактори впливу та можливості протидії. *Економіка та суспільство*, 2024. № 69. DOI: 10.32782/2524-0072/2024-69-147

21. Кичко І. Стратегічні пріоритети збереження трудового потенціалу України в умовах цифровізації та дії воєнного стану. *Проблеми і перспективи економіки та управління*, 2025. № 2 (42). С. 23–37. https://doi.org/10.25140/2411-5215-2025-2(42)-23-37

22. Кіндрат Л., Павлик Н., Черних О., Ескамілья А. Колекція досвіду молодіжної роботи, що базується на підходах і стандартах Ради Європи. *Міністерство молоді та спорту України*. URL.: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://rm.coe.int/experience-collection-27-04-23-4-/1680ab2181

23. Компенсації за працевлаштування. *Державна служба зайнятості*. URL.: https://www.dcz.gov.ua/employer/choiceprofit

24. Конституція України у ред. 01.01.2020. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text

25. Костюченко Т., Волосевич І., Info Sapiens. Вплив війни на молодь в Україні. Дослідження. К., 2024. 84 с.

26. Кудельський В. Вплив війни на ринок праці в Україні. *Grail of Science*, 2024. № 40. С. 150–156.

27. Лібанова Е. М. Людський капітал України: втрати внаслідок війни і перспективи повоєнного відродження: Стенограма доповіді на засіданні Президії НАН України 5 лютого 2025 року. *Visnik Nacional noi academii nauk Ukraini*, 2025. № 4.

28. Людський капітал 2030. Глобальні навички майбутнього. *Національне агентство кваліфікацій*. URL.: https://nqa.gov.ua/news/ludskij-kapital-2030-globalni-navicki-majbutnogo/

29. Мартинюк І. В. Поняття та значення стимулювання працевлаштування громадян, які є недостатньо конкурентоспроможними на ринку праці. *Митна справа*, 2013. № 5. С. 178–185.

30. Михайлич О. В. Соціально-психологічні особливості адаптації внутрішньо переміщених осіб. *Психологія та соціальна робота*, 2023. № 2. С. 26–34.

31. Молодіжний працівник. URL.: https://www.youth-worker.org.ua/

32. Молодіжні гарантії в Україні: новий крок до відновлення та вступу до ЄС. *Разумков-Центр*. URL.: https://razumkov.org.ua/novyny/molodizhni-garantii-v-ukraini-novyi-krok-do-vidnovlennia-ta-vstupu-do-yes

33. Молодь. URL.: *https://euneighbourseast.eu/uk/youth/*

34. Моргай Л. Робота соціальних працівників з молоддю у державній службі зайнятості. *Соціальна робота та соціальна освіта*, 2024. № 1 (12). С. 158–164.

35. Мосійчук І., Михалюк С. Амбіції та очікування: молодь на шляху кар'єрного зростання. *Вісник Київського інституту бізнесу і технологій*, 2024. № 51 (2). С. 118–126.

36. На які соціальні послуги зріс попит: результати дослідження. URL: https://www.kadrovik.ua/novyny/na-yaki-sotsialni-poslugy-zris-popyt-rezultaty-doslidzhennya?srsltid=AfmBOopb1DVnbEcdJsupOvPWBdK9H5mNGtB-KqP6NCFBRsw-wDunZWzG

37. Найда І. В. Механізми державного регулювання у сфері працевлаштування молодих спеціалістів: дис. … канд. юрид. наук: 25.00.02. Київ, 2015. 227 с.

38. Опанасюк Т.А. Молодь і ринок праці під час війни: між сподіваннями та реальністю. *Вісник Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого. Серія: філософія, філософія права, політологія, соціологія*, 2025. № 1 (64). С. 216–231.

39. Орлик В. Косовське питання у контексті безпекової ситуації на Балканах: виклики для України. *Стратегічні пріоритети*, 2019. № 3-4. С. 57–69.

40. Останні звіти щодо дослідження переміщень. Міжнародна асоціація з міграції. *IOM*. URL.: https://ukraine.iom.int/uk/dani-ta-resursy

41. Пак Н., Фолюш М. Функціонування ринку праці в Україні в умовах війни. *Молодий вчений*, 2023. № 4 (116). С. 160–167.

42. Парасюк В. М., Літвінова Ю. О. Окремі проблемні питання працевлаштування молоді в Україні під час воєнного стану. *The 14th International scientific and practical conference "Actual problems of personality psychology in the modern world"(April 09–12, 2024) Rome, Italy. International Science Group*, 2024. С. 103–105.

43. Перепелюк Т., Гриньова Н. Дослідження особливостей соціальної адаптації молоді України в умовах сьогодення. *Психологічний журнал*, 2025. № 14. С. 146–154. https://doi.org/10.31499/2617-2100.14.2025.328874

44. Перепелюк Т., Харченко Н. Копінг-стратегії як чинник адаптації студентів до умов навчання під час війни. *Вісник Національного університету оборони України*, 2024. № 79 (3). С. 108–114.

45. Підгурська М., Дудар С. Соціально-психологічні механізми політико-ідеологічного самовизначення молоді. *Особистість і суспільство: психосоціальні виміри ковітальної взаємодії: матеріали II Всеукраїнської науково-практичної конференції,(м. Тернопіль, Західноукраїнський національний університет, 30 квітня 2024 р.).* Тернопіль: ЗУНУ, 2024. 240 с.

46. Полтарак А. В. Соціально-психологічні особливості та чинники професійного самовизначення старшокласників. *The 12 th International scientific and practical conference "Perspectives of contemporary science: theory and practice"(January 13-15, 2025) SPC "Sci-conf. com. ua", Lviv, Ukraine.* Львів, 2025. С. 875–879.

47. Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI: URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text

48. Про затвердження Положення про державну службу зайнятості. Наказ № 945 від 14.06.2019. *Міністерство соціальної політики*. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0733-19#Text

49. Про основні засади молодіжної політики: Закон України від 27.04.2021 № 1414-IX. *Відомості Верховної Ради України*, 2021. № 28. Ст.233.

50. Про охорону праці: Закон України від 14.10.1992 № 2694-XII. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12#Text

51. Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні. Закон України. *Верховна рада України*. URL.: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2998-12#Text

52. Про схвалення Національної стратегії із створення безбар'єрного простору в Україні на період до 2030 року. Розпорядження КМУ від 14 квітня 2021 р. № 366-р. *Верховна Рада України*. URL.: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/366-2021-%D1%80#Text

53. Професійна ресоціалізація безробітного населення у соціологічному вимірі : Колективна монографія / За заг. ред. М.В.Туленкова, В.В.Чепак. Київ: Вид-во «Каравела», 2025. 426 с.

54. Радкевич В. О. Науково-методичне забезпечення розвитку професійної освіти в умовах сучасних викликів. *Вісник Національної академії педагогічних наук України*, 2022. № 4(2). С. 1–15.

55. Ринок праці України 2024-2025: що показало дослідження. URL.: https://7eminar.ua/news/7884-rinok-praci-ukrayini-2024-2025-shho-pokazalo-doslidzennyahttps://7eminar.ua/news/7884-rinok-praci-ukrayini-2024-2025-shho-pokazalo-doslidzennya

56. Романченко К., Ташкінова О. Проблеми працевлаштування молоді з числа внутрішньо переміщених осіб. *Молодь, право, бізнес: сучасні виклики та перспективи: збірник матеріалів студентського наукового форуму.* Кропивницький, 2024. № 12. С.16–22.

57. Ситник Й., Рогуцька І. Сучасні тенденції працевлаштування молоді в Україні. *Проблеми сучасних трансформацій. Серія: Економіка та управління*, 2022. № 4. DOI: 10.54929/2786-5738-2022-4-07-02

58. Сікорака І. О. Проблеми підвищення конкурентоспроможності молоді на ринку праці в умовах воєнного стану. *Актуальні проблеми економіки та підприємництва в умовах викликів і загроз : матеріали III всеукр. наук.-практ. конф., 5 черв. 2025 р., м. Кропивницький / Центральноукраїн. нац. техн. ун-т, каф. економіки, підприємництва та готельно-ресторанної справи*. Кропивницький : РВЛ ЦНТУ, 2025. С. 158–160.

59. Смутчак З. Ринок праці України у воєнний час: реальність та перспективи. Січень 2023 року. *Бюлетень післядипломної освіти,* 2023. № 26(55). С. 161–177.

60. Соціальний супровід при працевлаштуванні та на робочому місці. *Міністерство соціальної політики України*. https://soc.gov.ua/services/soc-supr-pr

61. Тілікіна Н. В., Пєша І. В. Потреби і проблеми молоді при працевлаштуванні в умовах повномасштабного російського вторгнення на територію України. *Інвестиції: практика та досвід*, 2022. № 2. С. 81–89.

62. Траєкторія твоєї кар'єри. Державна служба зайнятості. URL: https://dcz.gov.ua/

63. Тренди на ринку праці України в умовах війни. *Національний інститут стратегічних досліджень*. URL. : https://niss.gov.ua/doslidzhennya/sotsialna-polityka/trendy-na-rynku-pratsi-ukrayiny-v-umovakh-viyny

64. Турло Н. П., Літвін О. Г. Молодіжне безробіття: стратегії вирішення проблеми. *Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі. Серія «Економічні науки»*, 2025. № 2 (116). С. 97–105.

65. Турчин Я., Димінська Ю. Європейська Служба зовнішньої діяльності (ЄСЗД) як інструмент посилення міжнародного впливу ЄС: стан та передумови для змін. *Гуманітарні візії*, 2018. Вип. 4. № 1. С. 47–54. https://doi.org/10.23939/shv2018.01.047

66. Уряд затвердив Державну цільову соціальну програму «Молодь України: покоління стійкості - 2030». *Міністерство молоді та спорту України*. URL.: https://mms.gov.ua/news/uriad-zatverdyv-derzhavnu-tsilovu-sotsialnu-prohramu-molod-ukrainy-pokolinnia-stiikosti-2030

67. Фінансові інструменти підтримки зайнятості в 2026 році: як змінюються виплати ДСЗ. *Державна служба зайнятості*. URL.: https://dcz.gov.ua/news/singlenews/1328

68. Холодницька А., Бондаренко А. Молодіжне безробіття в Україні в умовах воєнного стану та розробка заходів щодо забезпечення працевлаштування молоді. *Проблеми і перспективи економіки та управління*, 2023. № 1 (33). С. 54–65.

69. Хоменко І. О. Ринок праці України: сучасний стан, тенденції та перспективи розвитку в умовах війни. *Вісник НТУ. Серія «Економічні науки»*, 2024. Випуск № 2 (59). С. 131–138.

70. Хотин Р. Усі чотири українські Революції досягли мети. *Радіо Свобода.* URL.:https://www.radiosvoboda.org/a/ukrayina-chotyry-revolyutsiyi-istorychne-znachennya/33546254.html

71. Центр дослідження суспільства. *CEDOS*. URL: https://cedos.org.ua/researches/vpliv-vijni-namolod-v-ukrayini/

72. Яценко Л. Відновлення ринку праці в Україні в умовах війни: регіональні аспекти. Київ: Національний інститут стратегічних досліджень, 2024. URL: http://surl.li/rurtri

73. 10 Essential Skills Employers Will Look for in 2026 (And How to Build Them Today). URL.: https://www.mavenside.co/blog/skills-employers-look-for-2026-how-to-build-them

74. Afshar Y., Bahrehvar M., Moshirpour M., Behjat L. Hackathon as an Effective Learning and Assessment Tool: An Analysis of Student Proficiency against Bloom's Taxonomy. *Proceedings of the Canadian Engineering Education Association (CEEA)*, 2022. URL.: https://doi.org/10.24908/pceea.vi.15925

75. Becker T., Eichengreen B., Gorodnichenko Y., Guriev S., Johnson S., Mylovanonv T., Rogoff K., Weder di Mauro B. A Blueprint for the Reconstruction of Ukraine, 2022. VoxEU.org, 7 April.

76. Chacaltana J., Barcucci V., Moreno M. Youth employment policies: Patterns and trends in two unique data sets, ILO Working Paper. No. 108. *International Labour Organization (ILO)*, 2024. Geneva. URL.: https://doi.org/10.54394/QIUB5931

77. Égert B., Maisonneuve C. The impact of the war on human capital and productivity in Ukraine. *CEPR Offices*, 2023. URL.: https://cepr.org/voxeu/columns/impact-war-human-capital-and-productivity-ukraine.

78. Global Employment Trends for Youth 2022: Investing in transforming futures for young people. Geneva: ILO, 2022.

79. Kraus K., Kraus N., Osetskyi V. Молодіжне підприємництво та політика підтримки молоді в умовах воєнного стану. *Європейський науковий журнал Економічних та Фінансових інновацій*, 2023. № 1(11). С. 151–164.

80. Labor markets during war time: Evidence from online job advertisements. *Journal of Comparative Economics*, 2023. Volume 51. Issue 4. P. 1316–1333. https://doi.org/10.1016/j.jce.2023.06.002

81. Mexi M. Social Dialogue With and For Youth: Challenges and Opportunities in the Evolving World of Work. Geneva: International Labour Office, 2023. 80 c.

82. Rogers C., Dymond R. Psychotherapy and personality change. Co-ordinated research studies in the Client-Centered Approach. Chicago: The University of Chicago Press, 1954. 447 p.

83. Stewart F. Employment in conflict and post-conflict situations. *United Nations Development Programme Human Development Report Office*, 2015. URL.: https://mershandbook.org/files/galleries/stewart_hdr_2015_final.pdf

84. Shpak Y., Davydenko V., Pasichnyk V., Zhukovska V., Ivanyuta V. Analysis and priorities of state regulation of the labor market in crisis conditions: Análisis y prioridades de la regulación estatal del mercado laboral en condiciones de crisis. *Cuestiones Políticas,* 2023. *Vol. 41 №* 77. P. 703–713.

85. Zhytar M. Трансформація вищої освіти в період війни та післявоєнного відновлення: ризики, виклики та стратегічні орієнтири. *Європейський науковий журнал Економічних та Фінансових інновацій*, 2025. №1(15). С. 450–461.

ДОДАТКИ

Додаток А

Стандартизоване інтерв'ю для молодих людей, які потребують соціальної підтримки у працевлаштуванні

Варіант 1 (для тих, хто шукає роботу)

Питання	Варіанти відповідей	Відповідь (поставте +, якщо обираєте цей варіант)
1. ***До кого Ви звертаєтесь у пошуку роботи?*** (можна обрати декілька варіантів)	А) до родичів Б) до друзів і знайомих В) у кадрові агенції Г) на сайти робочих вакансій Д) у центр зайнятості населення Е) до відділу соціальних служб для молоді	
2. ***Чи впевнені Ви у своїй професійній підготовці для успішного працевлаштування?*** (оберіть лише один варіант)	Так Ні Важко відповісти	
3. Чи плануєте Ви працювати за фахом (суголосним кваліфікації, яка наявна у Ваших документах про професійну освіту)?**(**оберіть лише один варіант)	Так Ні Ще не знаю	
4. До яких державних структур Ви плануєте звернутись за підтримкою в пошуку роботи? **(**можна обрати декілька варіантів)	А) центр зайнятості населення Б) до соціальної служби В) скористаюсь послугою «Соціальний супровід при працевлаштуванні» Г) до того навчального закладу, де здобули диплом	
5. Які фактори є вирішальними для Вас у пошуку роботи?**(**можна обрати декілька варіантів)	А) достойна заробітна плата Б) можливість кар'єрного зростання В) можливість професійного розвитку Г) хороший колектив Д) можливість подорожувати Е) хороший соціальний пакет Є) безпека для життя і здоров'я	

Варіант 2 (для тих, хто щойно працевлаштувався)

Питання	**Варіанти відповідей**	**Відповідь** (поставте +, якщо обираєте цей варіант)
1. До кого Ви звертались у процесі пошуку роботи? (можна обрати декілька варіантів)	А) до родичів Б) до друзів і знайомих В) у кадрові агенції Г) на сайти робочих вакансій Д) у центр зайнятості населення Е) до відділу соціальних служб для молоді	
2. Чи задоволені Ви рівнем своєї професійної підготовки під час навчання в закладі освіти (ЗВО, ПТУ, коледж)? (оберіть лише один варіант)	Так Ні Важко відповісти	
3. Чи працюєте Ви за фахом (суголосним кваліфікації, яка наявна у Ваших документах про професійну освіту)? **(**оберіть лише один варіант)	Так Ні Ще не знаю	
4. До яких державних структур Ви звертались за підтримкою у процесі пошуку роботи? **(**можна обрати декілька варіантів)	А) центр зайнятості населення Б) до соціальної служби В) скористаюсь послугою «Соціальний супровід при працевлаштуванні» Г) до того навчального закладу, де здобули диплом	
5. Які фактори стали вирішальними для Вас у пошуку	А) достойна заробітна плата Б) можливість кар’єрного зростання	

***роботи?*(**можна обрати декілька варіантів)	В) можливість професійного розвитку Г) хороший колектив Д) можливість подорожувати Е) хороший соціальний пакет Є) безпека для життя і здоров'я
6. Які проблеми у Вас виникають на роботі? **(**можна обрати декілька варіантів)	А) конфлікти з керівництвом Б) конфлікти з колегами В) незадоволеність заробітною платою Г) незадоволеність робочим графіком Д) високі ризики для життя і здоров'я Е) неможливість кар'єрного зростання Є) неможливість подальшого професійного розвитку Ж) відсутність соціального пакету гарантій З) низький рівень фахової підготовки для виконання трудових функцій

Додаток Б

Методика дослідження соціально - психологічної адаптації

К. Роджерса - Р. Даймонда

Пропоную прочитати висловлювання та порівняти їх зі своїм досвідом
У бланку слід зазначити відповідь, базуючись на таких оцінках:
0 - це мене зовсім не стосується;
1 - це мене не стосується;
2 - мабуть, це мене не стосується;
3 - не знаю, чи це мене стосується;
4 - це схоже на мене, але травню сумніви;
5 - це схоже на мене;
6 - це точно я.

№	*Текст методики*	0	1	2	3	4	5	6
1.	Відчуваю незручність, коли вступаю з кимось у діалог							
2.	Не має бажання розкриватися перед іншими.							
3.	У всьому подобається ризик, боротьба, змагання.							
4.	Маю до себе високі вимоги.							
5.	Часто сварю себе за те, що зробив.							
6.	Часто відчуваю себе пригніченим.							
7.	Маю сумніви, що можу подобатися особам протилежної статі.							
8.	Свої обіцянки виконую завжди.							
9.	Теплі, добрі стосунки з оточуючими.							
10.	Людина стримана, замкнена, тримаюся осторонь.							
11.	У невдачах звинувачую себе.							
12.	Людина відповідальна, на яку можна покластися.							
13.	Відчуваю, що не в змозі змінити щось, всі зусилля марні.							
14.	На багато що, дивлюся очима однолітків.							
15.	Приймає в цілому ті правила й вимоги, яких варто дотримуватись.							
16.	Власних переконань і правил не вистачає.							
17.	Подобається мріяти, іноді – втягує, важко повертатися від мрії до реальності.							
18.	Завжди готовий до захисту і навіть нападу; переживаю образи болісно, розмірковуючи над способами помсти.							
19.	Умію керувати собою і власними вчинками, примушувати себе або дозволяти собі; самоконтроль для мене - не проблема.							
20.	Часто змінюється настрій, настає нудьга.							
21.	Все що стосується інших не хвилює. Зосереджений на собі, зайнятий собою.							
22.	Люди, як правило, мені подобаються.							

23.	Не соромлюся своїх почуттів, відкрито їх виражаю.							
24.	Серед великого скупчення людей відчуваю себе дещо самотньо.							
25.	Нині бажаю все покинути, кудись сховатися.							
26.	З оточуючими зазвичай вільно спілкуюся.							
27.	Важко боротися із самим собою.							
28.	Напружено сприймаю доброзичливе ставлення оточуючих, вважаю що не заслуговую на нього.							
29.	У душі - оптиміст, вірю у найкраще.							
30.	Людина вперта, таких називають важкими.							
31.	До людей критичний, засуджую їх, якщо вважаю що самі цього заслуговують.							
32.	Часто відчуваю собе не тим, хто веде, а тим, кого ведуть: мені не завжди вдається думати і діяти самостійно.							
33.	Більшість із тих, хто мене знає, добре до мене ставиться, любить мене.							
34.	Іноді бувають такі думки, про які не хочеться комусь розповідати.							
35.	Людина з привабливою зовнішністю.							
36.	Відчуваю себе безпомічним, маю потребу відчувати когось поруч.							
37.	Прийнявши рішення, виконую його.							
38.	Приймаючи самостійні рішення, не можу звільнитися від впливу інших людей.							
39.	Відчуваю почуття провини, навіть коли звинувачувати себе немає сенсу.							
40.	Відчуваю неприязнь до того, що його оточує.							
41.	Всим задоволений.							
42.	Почуваюся погано: не можу організувати собе.							
43.	Відчуваю млявість. Все що раніше хвилювало, стало байдужим.							
44.	Врівноважений, спокійний.							
45.	Роздратований, часто не можу стриматися.							
46.	Часто відчуваю себе ображеним.							
47.	Людина спонтанна, нетерпляча, гарячкувата. Бракує стриманості.							
48.	Буває, що поширюю плітки.							
49.	Не дуже довіряю своїм відчуттям, вони іноді підводять мене.							
50.	Досить важко бути самим собою.							
51.	На першому місці - думки, а не почуття, перед тим як щось зробити, добре поміркую.							
52.	Те, що відбувається, трактую по- своєму, здатен нафантазувати зайве.							
53.	Терплячий до інших і приймаю іншого таким, яким він є.							
54.	Намагаюся не думати про свої проблеми.							
55.	Вважаю себе цікавою людиною, привабливою як особистість, помітною.							

56.	Людина сором'язлива.							
57.	Обов'язково треба нагадувати, підштовхувати, щоб доводив справу до кінця.							
58.	У душі відчуваю перевагу над іншими.							
59.	Немає нічого, у чому б виявив індивідуальність, своє "Я".							
60.	Боюся думок інших про себе.							
61.	Чеснолюбивий, небайдужий до успіху, схвалення, у тому, що для мене важливо, намагаюся бути кращим.							
62.	Людина, у якої на даний момент багато такого, що викликає презирство.							
63.	Людина діяльна, енергійна, ініціативна.							
64.	Пасую перед труднощами й ситуаціями, які загрожують ускладненнями.							
65.	Просто недостатньо оцінюю себе.							
66.	Ватажок, вмію впливати на інших.							
67.	Ставлюся до себе в цілому добре.							
68.	Людина наполеглива, мені завжди важливо зробити все по- своєму.							
69.	Не подобається, коли з кимось порушуються відносини, особливо якщо починаються сварки.							
70.	Досить довго не можу прийняти рішення, потім маю сумніви щодо його правильності.							
71.	Розгублений, невпевнений у собі.							
72.	Задоволений собою.							
73.	Мені часто не щастить.							
74.	Людина приємна, приваблюю інших.							
75.	Можливо, не дуже вродливий, але можу подобатись як людина, особистість.							
76.	З презирством ставлюся до осіб протилежної статі й не маю контактів з ними.							
77.	Коли треба щось зробити, мене охоплює страх, сумніви.							
78.	Легко, спокійно на душі, немає нічого, що сильно хвилювало б.							
79.	Умію наполегливо працювати.							
80.	Відчуваю, що росту, дорослішаю, змінююся сам і змінюється ставлення до навколишнього світу.							
81.	Іноді говорю про то, про що насправді не маю уявлення.							
82.	Завжди кажу тільки правду.							
83.	Схвильований, напружений.							
84.	Щоб я щось зробив, треба вперто наполягати на цьому.							
85.	Відчуваю невпевненість у собі.							
86.	Обставини часто змушують захищати себе, виправдовуватись і обгрунтовувати свої вчинки.							
87.	Людина поступлива, м'яка у ставленні до інших.							

88.	Людина, якій подобається міркувати.							
89.	Іноді подобається хизуватися.							
90.	Приймаю рішення і відразу змінюю їх, звинувачую себе у відсутності волі, а вдіяти з собою нічого не можу.							
91.	Намагаюся покладатися на свої сили, не розраховую на чиюсь допомогу.							
92.	Ніколи не запізнююся.							
93.	Відчуваю внутрішню несвободу.							
94.	Відрізняюся від інших.							
95.	Не дуже надійний, на мене не можна покластися.							
96.	Добре себе розумію, все в собі приймаю.							
97.	Товариська, відкрита людина, легко спілкуюся з людьми.							
98.	Сили і здібності відповідають тим завданням, які треба вирішувати, все можу виконати.							
99.	Себе не ціную, ніхто мене не сприймає серьозно, в кращому випадку всі до мене ставляться поблажливо, просто терплять.							
100.	Хвилююся, що забагато переймаюся особами протилежної статі.							
101.	Всі свої звички вважаю позитивними.							

Обробка та оцінювання результатів

Результати, менші від норми, інтерпретуються як надмірно низькі, а більші від норми - як високі

№ з/п		Показники	Номер висловлювань	Норма
А	а	Адаптивність	4, 5, 9, 11, 12, 15, 19, 22, 23, 26, 27, 29, 33, 35, 37, 41, 44, 47, 51, 53, 55, 61, 63, 67, 68, 72, 74, 75, 78, 79, 80, 88, 91, 94, 96, 97, 98	68-136
	б	Дезадаптивність	2, 6, 7, 13, 16, 18, 25, 28, 32, 38, 40, 42, 43, 49, 50, 52, 54, 56, 59, 60, 62, 64, 65, 70, 71, 73, 76, 77, 83, 84, 86, 90, 95, 99, 100	68-136
2		Неправда -	34,45, 48,81,89	18 - 36
		Неправда +	8, 82, 92, 101	
S	а	Прийняття себе	33, 35, 55, 67, 72, 74, 75, 80, 88, 94, 96	22–42
	б	Неприйняття себе	7, 59, 62, 65, 90, 95, 99	14 – 28
L	а	Прийняття інших	9, 14, 22, 26, 53, 97	12 – 24
	б	Неприйняття інших	2, 10,21,28, 40, 60, 76	14 – 28
E	а	Емоційний комфорт	23,29,30,41,44,47, 78	14 – 28
	б	Емоційний дискомфорт	6, 42, 43, 49, 50, 83, 85	14 – 28
I	а	Внутрішній контроль	4, 5, 11, 12, 19, 27, 37, 51, 63, 68, 79,91,98	26 – 52
	б	Зовнішній контроль	13, 25, 36, 52, 57, 70,71,73, 77	18 – 36
D	а	Домінування	58,61,66	6 – 12
	б	Підлеглість	16, 32, 38, 69, 84, 87	12 – 24
8		Есканізм (уникнення проблем)	17, 18, 54, 64, 86	10 – 20

Додаток В

Хакатон молодіжних бізнес-проєктів і стартапів

Теоретичне обґрунтування. В останні роки представники ринку праці наголошують на важливості інтеграції м'яких навичок (soft skills) в професійну освіту для формування конкурентоспроможного фахівця. Однак викладання та вивчення м'яких навичок є складним процесом, оскільки їх не можна набути пасивно шляхом отримання сирих знань. Ефективною формою розвитку таких навичок стають молодіжні хакатони – (від англ. hackathon: hack — хакерство, marathon — марафон) — інтенсивні заходи (1-3 дні), під час яких команди спеціалістів (розробники, дизайнери, менеджери) та майбутніх фахівців у певній галузі (студентів, випускників ЗВО) згуртовано працюють над вирішенням конкретної проблеми, створюючи певний комерційний продукт або стартап. Це змагальний формат, спрямований на інновації, нетворкінг та швидку реалізацію ідей.

М’які навички є ключовими компетенціями фахівців XXI століття і з цієї причини м’які навички повинні бути основною частиною професійної освіти. Однак одна з труднощів полягає у виборі правильного підходу до навчання, який дозволяє людині здобути нові здібності в середовищі, яке певною мірою схоже на нюанси на ринку.

Враховуючи цей сценарій, можна підкреслити потенціал хакатонів у використанні м’яких навичок для студентів шляхом поєднання теорії з практикою для аналогічних реальних нюансів (тиск у часі, спільна командна робота, інноваційне мислення тощо). Коротко кажучи, хакатон — це інтенсивний та спільний захід, де учасники займаються цілеспрямованими, обмеженими в часі заходами з розробки продуктів та вирішення проблем. Хакатони зазвичай тривають від кількох годин до кількох днів і часто організовуються навколо певної теми/завдання, де учасники можуть працювати в командах для розробки та презентації програмних рішень. Ці події відомі своїм швидким та динамічним характером, заохочуючи креативність та командну роботу, оскільки учасники прагнуть створити функціональний продукт у стислі терміни. Дійсно, популярність хакатонів як захопливого та експериментального навчального досвіду, здатного покращити навички студентів, вже викликала значний інтерес серед дослідників соціальної освіти.

Традиційно, програми соціально-економічного розвитку в основному зосереджувалися на технічних навичках (також відомих як «тверді навички»), таких як програмування, тестування програмного забезпечення та системна архітектура. Однак, постійно розвивається характер індустрії програмного забезпечення та вимоги до співпраці на сучасних робочих місцях підкреслили важливість м’яких навичок. Ці навички охоплюють широкий спектр характеристик, включаючи риси особистості, здібності до соціальної взаємодії, комунікацію та особисті звички. М’які навички можна визначити як «внутрішньо- та міжособистісні (соціально-емоційні) навички», які є важливими для особистісного розвитку, участі в соціальній сфері та успіху на робочому місці.

З освітньої точки зору, навчання м’яким навичкам створює труднощі, оскільки ці навички не можна пасивно набути лише за допомогою теоретичних знань. Вчені з питань соціального розвитку досліджували методи активного навчання для покращення м’яких навичок учнів. Ці пропозиції включають, наприклад, проектне навчання, навчання на основі ігор та проблемне навчання. Хоча ці підходи є цінними та сприяють розвитку м’яких навичок, вони можуть не повністю відтворювати динамічний, напружений та спільний характер розробки програмного забезпечення. Хакатони, навпаки, забезпечують захопливе середовище, де студенти повинні швидко адаптуватися та співпрацювати за певних обмежень, що робить їх перспективною додатковою стратегією для розвитку м’яких навичок у сфері соціальної освіти.

Дослідники уважно вивчають педагогічний потенціал хакатонів у сфері соціальної освіти, зосереджуючись на різних аспектах, таких як розвиток навичок, сприйняття студентами та інтеграція з навчальною програмою. Ця увага до хакатонів зумовлена їхньою

здатністю забезпечувати насичений експериментальний підхід до навчання, де студенти можуть застосовувати знання на практиці.

Хакатони також були інтегровані в навчальні програми соціального виховання. Сьогодні вже існує методологія для проектно-орієнтованих курсів бакалаврату з використанням хакатонів як реалістичних сценаріїв для відпрацювання знань у класі.

На відміну від традиційного навчання, яке зосереджене на довгостроковій співпраці та поступовому розвитку навичок, хакатони надають пріоритет негайному вирішенню проблем в умовах обмеженого часу. Ця атмосфера високого тиску, властива хакатонам, розвиває такі м'які навички, як комунікація, лідерство та вирішення конфліктів, доповнюючи поступовий процес навчання.

Під час реалізації соціального проєкту «Підтримка молодіжного працевлаштування», ми провели Хакатон молодіжних стартапів, сценарій якого подаємо нижче.

Youth Startup Hackathon: From Idea to MVP

Мета: Допомогти молоді (16–25 років) пройти шлях від ідеї до прототипу стартапу та навчитися працювати в команді.

Тривалість: 36 годин (2 дні)

Учасники: 5 команд по 6 осіб

Ролі: CEO / Product, Tech, Design, Marketing (можна суміщати)

ДЕНЬ 1

1. Відкриття хакатону (30 хв)

Завдання організаторів:

Привітання. Озвучення теми хакатону. Пояснення критеріїв оцінювання

Критерії: Актуальність проблеми; Рішення та інноваційність; Реалістичність; Командна робота; Презентація (pitch)

2. Формування команд / уточнення ідей (45 хв)

Завдання учасників: Об'єднатися в команди; Сформулювати одну проблему, яку команда хоче вирішити; Записати проблему у форматі:

"Користувачі ___ мають проблему ___, тому що ___"

Результат:

3. Завдання 1: Problem Validation (1,5 год).

Завдання команд: Описати цільову аудиторію (хто ці люди); Створити User Persona (вік, потреби, болі); Скласти список з 5 гіпотез проблеми.

Перевірити гіпотези: інтерв'ю, опитування, desk research

Артефакт: 1 validated problem, 3 ключові pain points.

4. Менторська сесія 1 (45 хв)

Завдання менторів:

Поставити критичні питання: Чи реальна проблема? Хто за це платить?

Чому це важливо саме зараз?

Завдання команд:

Скоригувати проблему

Зафіксувати зміни

5. Завдання 2: Solution Design (2 год)

Завдання команд:

Сформулювати ціннісну пропозицію (Value Proposition)

Описати рішення: як воно працює, яку проблему вирішує,

Намалювати User Flow. Визначити ключові фічі MVP (не більше 5)

Артефакт:Value Proposition Canvas, MVP feature list

6. Завдання 3: Прототип / MVP (вечір + ніч)

Завдання команд (на вибір):

Дизайн: Figma / Canva, Tech:, no-code (Bubble, Glide)

Бізнес: бізнес-модель (Lean Canvas

ДЕНЬ 2

7. Завдання 4: Бізнес-модель (1,5 год)

Завдання команд:

Заповнити Lean Canvas: Customer segments, Revenue streams,

Cost structure, Channels

Питання, на які команда має відповісти: Хто платить? За що платять?

Як масштабуватися?

8. Менторська сесія 2 (45 хв)

Фокус: Монетизація / Масштабування/Ризики

9. Завдання 5: Pitch Deck (1,5 год)

Структура пітчу (5 хв): Проблема- Рішення- ЦА- MVP / Demo

Бізнес-модель: Чому саме ми?

Завдання команд: підготувати 5–7 слайдів, розподілити ролі для виступу

10. Фінальні пітчі (2 год)

Формат: 5 хв пітч, 3 хв Q&A

Завдання журі: оцінити за критеріями, надати короткий фідбек

11. Нагородження та рефлексія (30 хв)

Рефлексійні питання для учасників: Що було найскладніше? Що візьмеш у свій наступний проєкт? Чи хочеш продовжувати стартап?

ДЕНЬ 1

1. Відкриття хакатону (00:00–00:30)

Ведучий:

Доброго дня всім!

Раді вітати вас на Youth Startup Hackathon: From Idea to MVP.

Сьогодні тут зібралися люди, які не просто мають ідеї — а готові перетворювати їх на реальні рішення

Протягом наступних 36 годин ви пройдете шлях стартапу:

від проблеми → до рішення → до пітчу перед журі.

Це буде інтенсивно, місцями складно, але максимально корисно.

Помилятися — нормально. Експериментувати — обов’язково.

Кілька організаційних моментів:

Працюємо в командах по 6 осіб

Кожна команда має створити проєкт стартапу

Фіналом стане пітч перед журі

2. Оголошення теми хакатону (00:30–00:35)

Це означає, що ваш стартап має вирішувати реальну проблему в цій сфері. Пам’ятайте: не найскладніше рішення перемагає, а найкорисніше.

3. Критерії оцінювання (00:35–00:40)

Проєкти оцінюватимуться за такими критеріями: Актуальність проблеми / Якість рішення / Реалістичність / Бізнес-логіка / Командна робота та пітч

Максимум — 100 балів.

4. Формування команд / старт роботи (00:40–01:30)

Зараз у вас 45 хвилин, щоб: сформувати команди, визначити проблему, обрати ролі в команді. Коли будете готові — зафіксуйте: назву команди, короткий опис проблеми. Час пішов!

(ведучий нагадує про час кожні 15 хв)

5. Завдання 1: Problem Validation (01:30–03:00)

Наступний етап — перевірка проблеми. Ваше завдання: чітко описати цільову аудиторію, знайти 3 ключові болі користувача, перевірити, чи проблема реально існує. Не закохуйтеся в рішення —закохуйтеся в проблему.

6. Менторська сесія 1 (03:00–03:45)

Зараз до вас приєднуються ментори. Будьте готові коротко відповісти на три питання: Яку проблему ви вирішуєте? Для кого? Чому це важливо?

Ментори тут не для того, щоб похвалити —

а щоб зробити ваш проєкт сильнішим!

7. Завдання 2: Solution Design (03:45–06:00)

Тепер — час рішень. Вам потрібно: сформулювати ціннісну пропозицію, визначити функціонал продукту (чи послуги), показати, як користувач взаємодіє з продуктом.

ДЕНЬ 2

9. Ранковий чек-ін (09:00–09:15)

Фіналізація, підготовка пітчу, виступи перед журі

10. Завдання 4: Бізнес-модель (09:15–10:45)

Наступний блок — гроші та масштабування. Кожна команда має відповісти: хто ваш клієнт, за що він платить, як ви ростете. Навіть соціальний стартап має бути стійким.

11. Менторська сесія 2 (10:45–11:30). Ментори допоможуть: відшліфувати бізнес-логіку, підготуватися до запитань журі.

12. Підготовка пітчів (11:30–13:00). У вас 90 хвилин, щоб: підготувати 5–7 слайдів, відрепетирувати виступ, розподілити ролі. Пам’ятайте: пітч — це історія, а не звіт.

13. Фінальні пітчі (13:00–15:00)

Зараз починається фінал. Формат: 5 хвилин пітч, 3 хвилини запитання від журі.

14. Підбиття підсумків та нагородження (15:00–15:30)

Дякуємо всім учасникам, менторам і журі.

Цей хакатон закінчується, але для багатьох з вас —

це тільки початок. До нових зустрічей — і не зупиняйтесь!