

**НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ БІОРЕСУРСІВ
І ПРИРОДОКОРИСТУВАННЯ УКРАЇНИ**
Гуманітарно-педагогічний факультет

ПОГОДЖЕНО

Декан факультету
гуманітарно-педагогічного
(назва факультету (ННІ))

_____ **Савицька І.М.**
(підпис) (ПІБ)
“ ___ ” _____ 2025 р.

ДОПУСКАЄТЬСЯ ДО ЗАХИСТУ

Завідувач кафедри
соціальної роботи та реабілітації
(назва кафедри)

_____ **Сопівник І.В.**
(підпис) (ПІБ)
“ ___ ” _____ 2025 р.

МАГІСТЕРСЬКА КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на тему Соціальний супровід працевлаштування безробітної молоді

Спеціальність _____ **231 Соціальна робота** _____
(код і назва)

Освітня програма _____ **Соціально-психологічна реабілітація** _____
(назва)

Орієнтація освітньої програми _____ **освітньо-професійна** _____
(освітньо-професійна або освітньо-наукова)

Гарант освітньої програми

доктор педагогічних наук, професор
(науковий ступінь та вчене звання)

_____ (підпис)

Ірина СОПІВНИК
(ПІБ)

Керівник магістерської кваліфікаційної роботи

доктор педагогічних наук, професор
(науковий ступінь та вчене звання)

_____ (підпис)

Ірина СОПІВНИК
(ПІБ)

Виконав

_____ (підпис)

Інна ОЛІЙНИК
(ПІБ студента)

КИЇВ -2025

**НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ БІОРЕСУРСІВ
І ПРИРОДОКОРИСТУВАННЯ УКРАЇНИ**

Гуманітарно-педагогічний факультет

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри соціальної
роботи та реабілітації

Ірина СОПІВНИК.

(підпис) (ПІБ)

« ____ » _____ 2025 р.

**ЗАВДАННЯ
ДО ВИКОНАННЯ МАГІСТЕРСЬКОЇ РОБОТИ**

Олійник Інні

Спеціальність 231 «Соціальна робота»

Освітня програма «Соціально-психологічна реабілітація»

Орієнтація освітньої програми – освітньо-професійна

Тема магістерської роботи «СОЦІАЛЬНИЙ СУПРОВІД
ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ БЕЗРОБІТНОЇ МОЛОДІ»,
затверджена наказом від «20» 11. 2024 р. №2066 «С»

Термін подання завершеної роботи на кафедру «27» листопада 2025 р.

Вихідні дані до магістерської роботи: наукові розробки вітчизняних і зарубіжних учених; матеріали періодичних видань; навчальна та довідкова література з теми дослідження.

Перелік питань, що підлягають дослідженню:

1. Розкрити сутність поняття «соціальний супровід працевлаштування безробітної молоді».
2. Дослідити сучасний стан проблеми працевлаштування молоді в Україні та світі.
3. Визначити основні соціальні бар'єри, які ускладнюють процес працевлаштування безробітної молоді.
4. Проаналізувати роль роботодавця у підтримці працевлаштування молоді.
5. Розробити та експериментально перевірити програму соціального супроводу працевлаштування безробітної молоді.

Дата видачі завдання «27» листопада 2024р.

Керівник магістерської роботи _____ Ірина СОПІВНИК

Завдання прийняв до виконання _____ Інна ОЛІЙНИК

ЗМІСТ

Вступ	4
РОЗДІЛ I. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ СОЦІАЛЬНОГО СУПРОВОДУ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ БЕЗРОБІТНОЇ МОЛОДІ	
1.1 Сутність та зміст поняття «соціальний супровід»	6
1.2. Соціальні характеристики безробітної молоді.....	12
1.3. Нормативно-правова база України щодо працевлаштування молоді...21	
<i>Висновки до першого розділу</i>	25
РОЗДІЛ II. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ СОЦІАЛЬНОГО СУПРОВОДУ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ БЕЗРОБІТНОЇ МОЛОДІ	
2.1. Організація емпіричного дослідження та обґрунтування діагностичних методик.....	29
2.2. Аналіз результатів емпіричного дослідження.....	38
<i>Висновки до другого розділу</i>	41
РОЗДІЛ III. РЕЗУЛЬТАТИ ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНОЇ РОБОТИ	
3.1. Розробка та реалізація програми «соціальний супровід працевлаштування безробітної молоді».....	46
3.2.Результати впровадження програми соціального супроводу працевлаштування безробітної молоді.....	52
<i>Висновки до третього розділу</i>	57
ВИСНОВКИ	62
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	66
ДОДАТКИ	72

ВСТУП

У сучасному світі проблема працевлаштування молоді є однією з ключових у сфері соціально-економічного розвитку. Високий рівень конкуренції на ринку праці, швидкі технологічні зміни, нестабільність економіки та постійне оновлення вимог до професійних компетентностей зумовлюють труднощі у входженні молодих людей до професійного життя. У багатьох країнах саме молодь належить до найбільш вразливих категорій населення, адже недостатній досвід роботи, невизначеність життєвих орієнтирів та соціальна нестабільність посилюють ризики безробіття й соціальної маргіналізації. Тому в глобальному контексті актуальним стає питання соціального супроводу молоді, який сприяє формуванню навичок самопрезентації, розвитку впевненості у власних силах, підвищенню адаптивності та стресостійкості.

В Україні ця проблема набуває ще більшої гостроти у зв'язку з наслідками повномасштабної війни, економічною кризою та масовою трудовою міграцією. Значна частина молодих людей стикається з відсутністю робочих місць за фахом, низькою заробітною платою, недостатнім рівнем соціальних гарантій. Додатково ускладнює ситуацію вимушене внутрішнє переміщення населення, що створює нові виклики для молодих людей, які залишилися без роботи й стабільного середовища. За таких умов важливим завданням стає не лише створення робочих місць, а й надання комплексної соціальної підтримки молоді.

Питаннями зайнятості населення та працевлаштування молоді на ринку праці України займалися М. Ф. Головатий, М. П. Перепелиця, В. Л. Кравченко, Е. М. Лібанова, В. В. Онікієнко, М. І. Хмелярчук, О. О. Яременко та інші.

Актуальність дослідження обумовлена необхідністю наукового осмислення та практичної реалізації ефективних моделей соціального супроводу працевлаштування безробітної молоді, що відповідають викликам сучасного суспільства та особливостям українських реалій.

Зважаючи на актуальність теми, **метою дослідження** є розробити програму соціального супроводу працевлаштування безробітної молоді.

Завдання дослідження:

1. Розкрити сутність поняття «соціальний супровід працевлаштування безробітної молоді».
2. Дослідити сучасний стан проблеми працевлаштування молоді в Україні та світі.
3. Визначити основні соціальні бар'єри, які ускладнюють процес працевлаштування безробітної молоді.
4. Проаналізувати роль роботодавця у підтримці молоді під час пошуку роботи.
5. Розробити та експериментально перевірити програму соціального супроводу працевлаштування безробітної молоді.

Об'єкт дослідження – соціальний супровід молоді

Предмет дослідження – програма соціального супроводу працевлаштування безробітної молоді.

Методи дослідження: аналіз та синтез наукової літератури щодо проблематики дослідження; контент-аналіз нормативних документів; узагальнення – з метою вивчення передового зарубіжного досвіду; опитування.

Теоретична цінність роботи полягає в обґрунтуванні та концептуалізації інтегрованої моделі соціального супроводу працевлаштування безробітної молоді, що уточнює її сутнісні характеристики, структурно-функціональні компоненти та детермінанти ефективності на основі сучасних наукових підходів до соціальної роботи.

Прикладна значущість дослідження полягає у розробленні, апробації та емпіричному підтвердженні ефективності програми соціального супроводу, яка може бути впроваджена в практику соціальних служб, центрів зайнятості та роботодавців для підвищення результативності професійної інтеграції безробітної молоді.

РОЗДІЛ I. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ СОЦІАЛЬНОГО СУПРОВОДУ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ БЕЗРОБІТНОЇ МОЛОДІ

1.1 Сутність та зміст поняття «соціальний супровід»

Соціальний супровід – поняття багатовимірне, прикладне і водночас теоретично наповнене, яке виражає інтегровану систему заходів, спрямованих на підтримку особистості або групи людей у процесі подолання соціальних і психологічних труднощів, адаптації до життєвих змін та відновлення функціональної спроможності. У науковій літературі Соціальний супровід дедалі частіше розглядають не як одноразову допомогу, а як тривалий, системний процес, що поєднує організаційні, соціальні та психокорекційні заходи – від соціальної підтримки та фасилітації до психотерапевтичних інтервенцій і консультування. Такий підхід підкреслює, що супровід охоплює різні рівні: індивідуальний (робота з конкретною особою), груповий (підтримка в межах груп/спільнот) і системно-організаційний (координація дій установ, громадських ініціатив, служб) [1].

Історично корені поняття лежать на перетині соціальної роботи та психологічної допомоги: соціальна складова забезпечує доступ до ресурсів, інформацію та соціальну інтеграцію, тоді як психологічна – працює з емоційними реакціями, травмою, механізмами копіngu та внутрішніми змінами людини. У контексті постконфліктних чи кризових ситуацій (війна, масова травматизація, пандемія) Соціальний супровід набуває особливої значущості як механізм реадaptaції й ресоціалізації – він спрямований на відновлення почуття безпеки, соціальної причетності і життєвої перспективи. Науковці, які досліджували супровід постраждалих від воєнних дій, визначають його як спеціально організовану діяльність, що забезпечує відновлення психологічного здоров'я і сприяє конструктивним особистісним трансформаціям [2].

Сутність соціального супроводу можна розкласти на кілька взаємопов'язаних функцій. Перша – діагностична: оцінка психосоціального стану, потреб і ризиків реципієнта (індивіда чи групи). Друга – корекційна та

реабілітаційна: проведення психоосвітніх програм, кризової інтервенції, психотерапевтичних груп, тренінгів з розвитку навичок копінгу та стресостійкості. Третя – координаційна: налагодження взаємодії між різними службами й інституціями (медицина, соціальні служби, освіта, громадські організації) для забезпечення комплексної допомоги. І, нарешті, четверта – превентивна: робота зі зниження ризиків рецидиву психологічних розладів, зміцнення соціальних мереж та ресурсів громади. У сукупності ці функції створюють цілісну модель підтримки, здатну враховувати як індивідуальні, так і системні фактори [3].

Зміст соціального супроводу значною мірою визначається цільовими групами та контекстом. У роботі з ветеранами, внутрішньо переміщеними особами або постраждалими від бойових дій наголос робиться на посттравматичному відновленні, фасилітації життєвого конструювання та соціальній реінтеграції. Для дітей і підлітків, які пережили травму, ключовими є стабілізація емоційного стану, відновлення безпечного середовища та підтримка освітнього процесу. У міських умовах, де високий рівень стресорів і соціальної ізоляції, супровід може включати програми підвищення стресостійкості, зміцнення соціальних зв'язків і розвиток громадянської активності. Таким чином, методичні підходи варіюються – від індивідуального консультування до широкомасштабних психоосвітніх кампаній і цифрових інструментів підтримки [4].

Соціальний супровід базується на інтеграції доказових практик з урахуванням культурного та комунікативного контексту. Це означає використання науково обґрунтованих інструментів оцінки (скринінг ПТСР, депресії, рівня соціальної підтримки), застосування когнітивно-поведінкових технік, методів фасилітації групової роботи, а також впровадження мультидисциплінарних підходів, коли команда складається зі спеціалістів різного профілю. У сучасних практиках дедалі більше уваги приділяють цифровим форматам супроводу (телемедицина, онлайн-консультування, чат-платформи), що дозволяє масштабувати послуги й забезпечувати доступ у

віддалених чи небезпечних умовах. Водночас науковці наголошують на необхідності зберігати етичні стандарти, персоналізувати підхід і забезпечувати якісний супровід для найбільш уразливих категорій [5].

Ефективність соціального супроводу залежить від ряду чинників: професійної підготовки агентів супроводу (психологів, соціальних працівників, фасилітаторів), прозорості системи координації між інституціями, наявності ресурсної бази та довіри з боку користувачів послуг. Дослідження підтверджують, що комбіновані програми – які поєднують психотерапевтичні інтервенції з соціально-економічною підтримкою та роботою з громадою - дають стійкіші результати у відновленні функціональності та покращенні якості життя. Не менш важливою є системність – супровід має діяти на різних етапах: від кризової допомоги до довгострокової реабілітації й супроводу соціальної інтеграції.

Критичною складовою є також оцінка результатів: науковий підхід вимагає визначення індикаторів успіху (зниження симптомів тривоги/депресії, покращення соціальної адаптації, повернення до праці/освіти) і регулярного моніторингу. У практичних посібниках і монографіях пропонуються алгоритми планування супроводу, які включають етапи діагностики, постановки цілей, вибору інтервенцій, моніторингу і корекції планів. Такий циклічний підхід дозволяє оперативно реагувати на зміни в потребах реципієнтів і підвищувати якість наданих послуг.

Соціальний супровід у сучасних соціальних реаліях розглядається не лише як форма допомоги, а як комплексна технологія підтримки особистості у її життєвому шляху. Він є своєрідним «мостом» між внутрішнім світом людини та її соціальним середовищем, допомагаючи гармонізувати ці сфери й адаптуватися до динамічних змін. У цьому контексті важливу роль відіграють принципи, на яких базується діяльність фахівців. До основних належать принцип гуманізму, що передбачає безумовну повагу до людської гідності та цінності кожної особистості; принцип індивідуального підходу, який означає врахування унікальності життєвого досвіду, потреб та ресурсів клієнта; принцип

конфіденційності, що гарантує безпечний простір для відкритої комунікації; а також принцип партнерства, коли клієнт виступає не об'єктом, а активним учасником процесу допомоги. Ці принципи не є формальністю – саме вони створюють атмосферу довіри, що є фундаментом ефективного соціального супроводу.

Однією з важливих характеристик соціального супроводу є його етапність, що відображає логіку та послідовність роботи. На першому етапі здійснюється діагностика, яка охоплює як психологічну, так і соціальну складові: оцінюються індивідуальні потреби, ресурси, рівень адаптації, соціальні зв'язки, психоемоційний стан. Другий етап – планування інтервенцій, коли формулюються цілі та завдання, визначаються методи, технології та форми супроводу. Третій етап – реалізація плану, що включає індивідуальне консультування, групову роботу, тренінги, освітні програми, психотерапевтичні сесії або соціальну підтримку. Четвертий етап – моніторинг і оцінка результатів, коли фахівці аналізують досягнення поставлених цілей, ефективність застосованих методик і за потреби коригують подальшу роботу. Нарешті, п'ятий етап - завершення супроводу або його трансформація у довготривалу підтримку, якщо ситуація цього потребує. Такий алгоритм дозволяє забезпечити структурованість процесу, його цілеспрямованість та ефективність.

Важливою складовою змісту соціального супроводу є робота з ресурсами особистості. У центрі уваги перебуває не лише проблема чи дефіцит, а й потенціал людини: її сильні сторони, досвід подолання труднощів, внутрішня мотивація, соціальні зв'язки. Психологи наголошують, що саме орієнтація на ресурсність робить супровід не лише способом «порятунку», а й процесом розвитку. Завдяки цьому клієнт набуває не тимчасового полегшення, а реальних інструментів для самостійного вирішення майбутніх життєвих викликів. Особливо актуально це для підлітків, молоді, ветеранів або людей, які пережили травматичні події: замість пасивного отримання допомоги вони вчаться активно формувати власні життєві стратегії [5].

Сучасні підходи також приділяють увагу соціальному контексту як

ключовому чиннику ефективності супроводу. Особистість не існує у вакуумі - її психологічний стан тісно пов'язаний із соціальними структурами: сім'єю, громадою, трудовим колективом, освітнім середовищем. Саме тому ефективна допомога часто передбачає роботу не лише з клієнтом, а й з його мікросоціальним оточенням. Наприклад, супровід дитини, яка зазнала насильства, включає роботу з батьками, педагогами, соціальними службами; допомога ветерану – співпрацю з роботодавцем, медичними структурами, групами підтримки. Така системна взаємодія дозволяє створити стабільне середовище, яке сприяє відновленню та розвитку особистості.

Особливої уваги заслуговує роль спеціаліста у процесі соціального супроводу. Він не є лише консультантом чи наставником, а виступає фасилітатором змін, посередником між людиною та соціумом, координатором ресурсів. У його професійні обов'язки входить не лише надання безпосередньої допомоги, а й формування довірчих стосунків, стимулювання внутрішньої мотивації клієнта, підтримка його автономії та самостійності. Успішність процесу значною мірою залежить від професійної компетентності фахівця: знання психології розвитку, кризової інтервенції, методів консультування, комунікаційних стратегій, правових основ соціальної роботи. Крім того, важливими є етичні якості спеціаліста – емпатія, толерантність, здатність до активного слухання, повага до культурних і особистісних відмінностей. [6]

У сучасних умовах Соціальний супровід дедалі більше інтегрується із суміжними галузями – освітою, охороною здоров'я, трудовими відносинами, цифровими технологіями. Так, у системі освіти він спрямований на формування безпечного шкільного середовища, профілактику булінгу, підтримку психологічного благополуччя учнів. У сфері охорони здоров'я супровід часто стає частиною реабілітаційних програм після хвороб, операцій чи психічних криз. У сфері працевлаштування його мета – адаптація молоді чи ветеранів до умов ринку праці, розвиток соціальних навичок, профілактика професійного вигорання. Цифрові технології, у свою чергу, розширюють можливості доступу до психологічної підтримки через онлайн-консультації, мобільні застосунки,

психоосвітні курси, що особливо важливо у віддалених регіонах або в умовах обмеженої мобільності [21].

Не менш актуальним фактором є виклики та перспективи розвитку соціального супроводу. Серед ключових викликів – недостатнє фінансування соціальних програм, дефіцит кваліфікованих кадрів, нерівномірний доступ до послуг у сільських і міських громадах, низький рівень психологічної культури населення. Крім того, в умовах військових дій та глобальних криз зростає кількість людей із комплексними травматичними переживаннями, що потребують мультидисциплінарного підходу. Перспективним напрямом є розвиток інтегрованих моделей супроводу, де об'єднуються соціальні служби, психологи, медики, освітяни, волонтерські організації. Також набирає популярності підхід, орієнтований на громаду, коли підтримка здійснюється не лише «згори», а й через активізацію локальних ресурсів – взаємодопомогу, групи взаємопідтримки, громадські ініціативи.

У підсумку Соціальний супровід можна розглядати як цілісну систему професійної допомоги, спрямованої на розвиток, відновлення та самореалізацію особистості у взаємодії з соціумом. Він виконує не лише корекційну чи підтримувальну функцію, але й має стратегічне значення для підвищення якості життя, соціальної згуртованості та стійкості суспільства. У сучасному світі, де нестабільність, швидкі зміни та стресові фактори стали нормою, саме Соціальний супровід дозволяє людині не лише вижити, а й розвиватися, перетворюючи життєві виклики на можливості для зростання. Його значення виходить далеко за межі окремої професійної практики – це фундаментальна складова соціальної політики, гуманітарного розвитку та сталого майбутнього.

1.2. Соціальні характеристики безробітної молоді

Безробіття серед молоді є соціально значущим явищем, яке поєднує в собі економічні, соціальні та психологічні аспекти. Молодь, яка вступає на ринок праці, перебуває на критичному етапі формування своєї професійної та

соціальної ідентичності, розвитку життєвих навичок і стратегій самореалізації [39]. Втрата роботи або неможливість знайти перше робоче місце у цей період може призвести не лише до матеріальних труднощів, а й до значного впливу на психологічний стан, мотивацію та соціальну активність. Соціальні особливості безробітної молоді охоплюють низку факторів: мотиваційні, емоційні, когнітивні та поведінкові, які взаємодіють між собою і формують особливу групову психологічну динаміку.

Відповідно до Закону України від 16 квітня 2009 р. «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні» статус «молодь» набувають громадяни України віком від 14 до 35 років [11].

Однією з ключових характеристик безробітної молоді є зниження мотивації та цілеспрямованості. Наукові дослідження свідчать, що тривала відсутність роботи негативно впливає на рівень активності, самоорганізації та життєвої ініціативи. Молодь, яка стикається із систематичними відмовами на ринку праці, часто переживає явище «вимивання мотивації», коли попередні цілі втрачають значущість, а пошук роботи перетворюється на виснажливий і демотивуючий процес. Це явище посилюється соціальними стереотипами та суспільним тиском, що накладає додаткове психологічне навантаження і формує відчуття відчуженості. Крім того, мотиваційні труднощі можуть проявлятися у формі уникнення відповідальності, відкладання активних дій на майбутнє та зниження інтересу до професійного розвитку [7].

Не менш важливим фактором є емоційний стан безробітної молоді. Психологічні дослідження показують, що безробіття часто супроводжується відчуттям тривоги, пригніченості, депресивних симптомів та зниженням самооцінки. Молоді люди, які не можуть реалізувати свої професійні амбіції, часто відчують внутрішній конфлікт між очікуваннями та реальністю. Відсутність соціальної підтримки або неможливість отримати належні ресурси для самореалізації може посилювати відчуття ізоляції, безпорадності та невпевненості у власних силах. Ці емоційні переживання мають прямий вплив на когнітивні процеси – здатність планувати, приймати рішення, адекватно

оцінювати свої сильні сторони та ресурси [42].

Когнітивні особливості безробітної молоді часто проявляються у спотвореному сприйнятті реальності ринку праці та власних можливостей. Дослідження показують, що молоді люди, які тривалий час перебувають у стані безробіття, схильні до песимістичних оцінок власного потенціалу, переоцінки перешкод і недооцінки можливостей. Це може призводити до формування «вразливої когнітивної структури», коли будь-яка відмова сприймається як особиста невдача, а успіхи – як випадковість. Такий тип мислення підвищує ризик соціальної пасивності, відчуженості та зниження здатності до ефективної самопрезентації на співбесідах або у професійних мережах.

Поведінкові особливості безробітної молоді включають зниження активності, уникнення соціальних контактів та зменшення професійних ініціатив. Молодь може втрачати навички соціальної взаємодії та самопрезентації, що ускладнює подальший пошук роботи. Часто формується коло соціальної ізоляції, коли знижується коло контактів і інформаційних каналів, що, у свою чергу, ще більше обмежує можливості працевлаштування. Водночас деякі представники цієї групи активно шукають альтернативні шляхи реалізації, наприклад, через волонтерство, фріланс або навчальні програми, що свідчить про існування різних моделей адаптації до безробіття. [8]

Серед соціально-психологічних особливостей також важливо виділити вплив соціального середовища. Молодь, яка перебуває у стані безробіття, стикається з соціальним тиском з боку сім'ї, друзів, оточення, що часто проявляється у формі критики, невизнання досягнень або очікування негайного працевлаштування. Це може посилювати відчуття сорому та тривоги, формувати низьку соціальну активність та занижену самооцінку. Негативні соціальні установки, суспільні стереотипи щодо «ледачої молоді» або «нездатності до самостійного заробітку» поглиблюють психологічний дискомфорт і сприяють розвитку почуття відчуженості.

Особливо актуальним є вплив безробіття на соціальну ідентичність молоді. Професійна самореалізація є одним із ключових компонентів формування

самовизначення, і її відсутність призводить до конфлікту між бажаним і реальним соціальним статусом. Молоді люди, які не можуть знайти роботу, часто відчувають втрату соціальної ролі, зниження відчуття власної значущості та зменшення перспективи майбутнього розвитку. Цей стан може проявлятися у пасивності, апатії, зниженні ініціативності та негативному ставленні до суспільних інститутів [51].

З огляду на викладене, важливо підкреслити, що адаптаційні механізми безробітної молоді різняться. Частина молоді активно шукає шляхи професійної та соціальної інтеграції, розвиває навички самопрезентації, володіння інформаційними ресурсами та альтернативні способи самореалізації. Інша частина демонструє тенденцію до психологічного відчуження, соціальної пасивності та емоційної нестійкості. Ця різниця обумовлюється як індивідуальною психологічною структурою, так і соціальним контекстом – рівнем підтримки родини, наявністю ресурсів, доступом до освіти та профорієнтаційних програм.

Науковці відзначають, що роль соціального супроводу у контексті безробітної молоді є надзвичайно важливою. Такий супровід спрямований на підтримку мотивації, розвиток професійних навичок, зміцнення соціальної самостійності та психологічної стійкості. Практика включає індивідуальне консультування, психоосвітні програми, групові тренінги, розвиток навичок копіngu зі стресом і невдачами, роботу з внутрішньою мотивацією та соціальною ідентичністю. Важливою складовою є також робота з ресурсами громади та соціальних мереж, що дозволяє розширити коло можливостей для працевлаштування та професійної самореалізації [8].

Окремо варто відзначити вплив цифрових технологій і соціальних мереж на безробітну молодь. Сучасні платформи працевлаштування, онлайн-курси та вебінари дозволяють молоді підвищувати компетенції, шукати роботу дистанційно та підтримувати соціальні контакти. Водночас надмірне споживання інформації, порівняння себе з іншими, а також вплив негативних соціальних коментарів можуть посилювати відчуття тривоги та занижену

самооцінку. Тому важливо, щоб цифрові інструменти використовувалися як ресурс розвитку, а не джерело психологічного навантаження.

Програми, спрямовані на безробітну молодь, включають роботу з *емоційною регуляцією, розвитком життєвих навичок та формуванням стресостійкості*. Молодь навчається адекватно реагувати на невдачі, аналізувати власні помилки без внутрішньої деградації, планувати короткострокові та довгострокові цілі, формувати реалістичні очікування та стратегії подолання труднощів. Це дозволяє не лише підвищити ефективність пошуку роботи, а й забезпечує формування психологічної стійкості, яка буде корисною в майбутньому професійному та соціальному житті.

Таким чином, соціальні особливості безробітної молоді проявляються у зниженні мотивації, емоційній нестабільності, когнітивних викривленнях, поведінковій пасивності та впливі соціального середовища на формування соціальної ідентичності [36]. Водночас молодь має потенціал до активної адаптації, розвитку нових навичок, використання ресурсів громади та цифрових платформ. Соціальний супровід і підтримка на цьому етапі є критично важливими, оскільки дозволяють не лише подолати негативні наслідки безробіття, а й сприяють розвитку самостійності, стійкості та готовності до професійної реалізації [9].

Рівень безробіття серед молоді віком 15-29 років в Україні у 2015 році складав 15.5% порівняно з 9,1% серед усього населення. Остання світова економічна криза додала ще більшої актуальності питанню молодіжного безробіття, адже у деяких європейських країнах, таких як Іспанія та Греція, рівень безробіття серед молоді сягав 55-60% (рис. 1.1) [10].

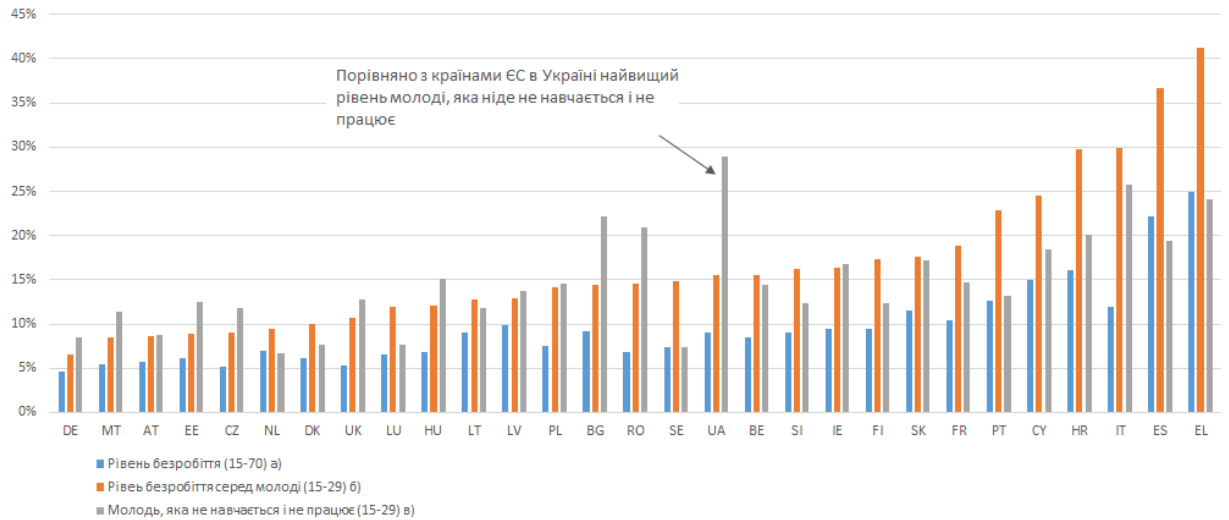


Рис.1.1. Показники безробіття серед всього населення та серед молоді у країнах ЄС [10]

Аналізуючи праці щодо сфери працевлаштування молоді ми погоджуємося з авторами, що найбільш неконкурентоспроможними на ринку праці є такі категорії молоді [14, с. 146]:

- 1) молодь без освіти;
- 2) молодь – випускники вищих навчальних і професійно-технічних навчальних закладів, шкіл, ліцеїв, гімназій;
- 3) молодь, яка поєднує навчання та роботу;
- 4) молодь, звільнена зі строкової або альтернативної служби;
- 5) молодь з місць позбавлення волі, після відбуття покарання;
- 6) молоді мами після соціальної відпустки по догляду за дитиною до досягнення 3-річного віку;
- 7) молоді жінки-домогосподарки;
- 8) молодь 15-річного віку.

Причинами такого явища є те, що перебуваючи у складній політикоекономічній ситуації, коли в умовах стрімкого розвитку інформаційних технологій, збільшення кількості життєвих проблем у представників молодого покоління, що характеризується наявністю амбіцій, завищених очікувань, пошуком власного шляху і прагненням до самореалізації,

формується так званий комплекс незадоволеності. А з іншого боку - відсутність наполегливості, активності, оптимістичності, сумлінного ставлення до праці та викорінення ілюзії про отримання високих доходів на початку своєї трудової діяльності.

За даними порталу Jooble найпопулярніші галузі, в яких роботодавці шукають молодих фахівців, це (Рис.1.2) :

- продажі;
- туризм;
- готелі;
- ресторани та адміністративний персонал.

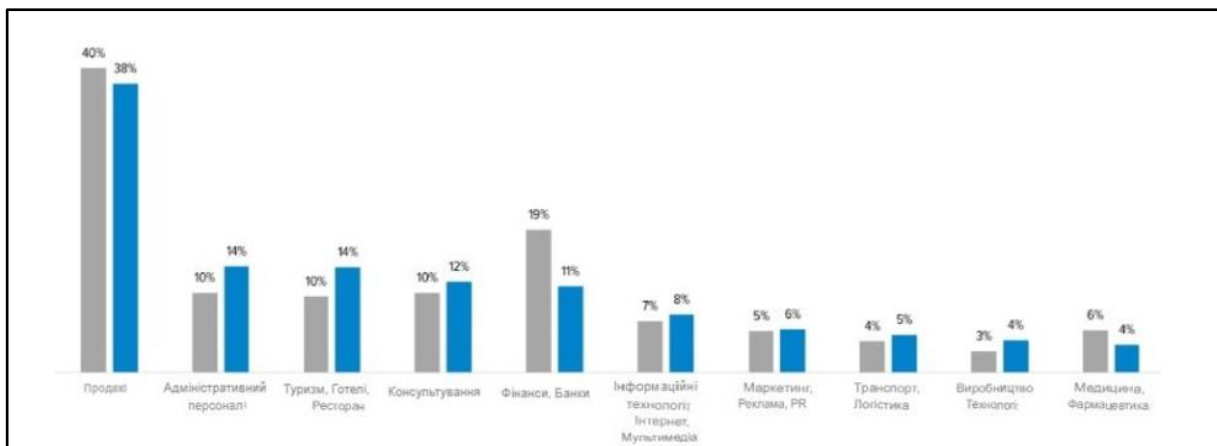


Рис.1.2 Найпопулярніші галузі, в яких роботодавці шукають молодих фахівців

А найпоширеніші вакансії, орієнтовані на молодь (рис 1.3) :

- 1) офіціант;
- 2) менеджер з продажу;
- 3) кухар;
- 4) кур'єр;
- 5) продавець-консультант;
- 6) менеджер по роботі з клієнтами.

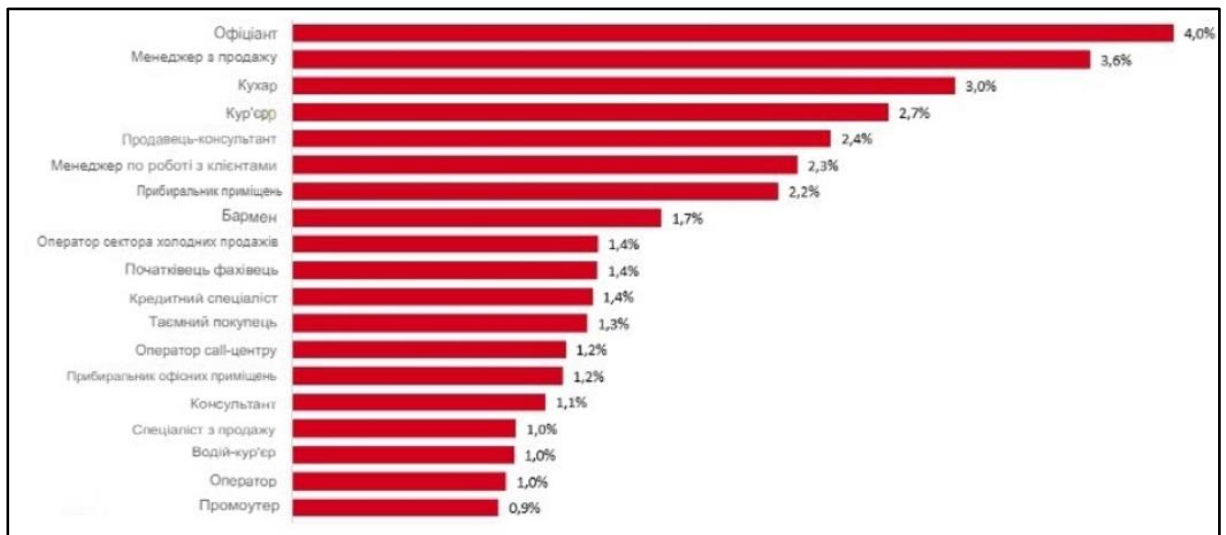


Рис. 1.3. Найпоширеніші вакансії, орієнтовані на молодь

Неважко помітити, що вищезазначені позиції не передбачають глибоких професійних знань з галузевої належності вакансії.

Здавалося б, робота офіціанта навряд чи може бути чимось корисним у сенсі старту для майбутньої професійної кар'єри, наприклад маркетолога чи юриста. Але насправді навіть робота не за профілем дає певні універсальні навички, а успіхи в ній розвивають і демонструють майбутньому роботодавцю якості, важливі для більшості професійних сфер, як мінімум:

- 1) активність;
- 2) винахідливість;
- 3) оперативність;
- 4) уважність;
- 5) вміння знаходити контакт з людьми, переконувати.

У цьому сенсі робота, наприклад менеджера з продажу або роботи з клієнтами, може стати хорошим стартом для багатьох різних професій.

Зрозуміло, що молодіжна політика в Україні визнана пріоритетним напрямом державної соціальної політики, оскільки молодіжні проблеми суттєво впливають на майбутнє економіки та державне становлення ринкової України. За твердженням дослідників, упродовж 20 років майже 700 законів України та біля 800 підзаконних нормативних актів так чи інакше

спрямовувалися на вирішення молодіжних проблем. Передусім йдеться про нормативно-правові акти з питань праці, освіти, культури, охорони здоров'я, альтернативної військової служби, соціального захисту [15, с. 97-113].

Молоді люди, які не можуть реалізувати свої професійні здібності, часто переживають внутрішнє відчуття непотрібності та безглуздості, що негативно впливає на їхню мотивацію та життєву активність [18]. Відомо, що безробіття є джерелом постійного стресу, оскільки воно загрожує соціальній та економічній стабільності, позбавляє молодь відчуття захищеності та впевненості у завтрашньому дні. Психологічні наслідки безробіття особливо гостро проявляються у сфері емоційної сфери, де молоді люди часто демонструють симптоми апатії, фрустрації та розгубленості. Вони можуть втрачати віру у власні сили, що, у свою чергу, підвищує ризик соціальної ізоляції та негативних соціальних поведінкових проявів [9, с.3-4]. Дослідження свідчать, що безробітна молодь має підвищену схильність до тривожності та депресивних станів, а також до розвитку низької самоконтролю та соціальної агресії [16].

Особливу увагу варто приділити соціальній адаптації молоді у період безробіття. Безробіття часто призводить до зниження соціальної активності, пасивності та відчуженості від суспільства. Молоді люди, які тривалий час перебувають у стані безробіття, можуть проявляти інфантильні та споживацькі моделі поведінки, відчувати складнощі у встановленні контактів та соціальних взаємодіях [17]. Водночас безробіття може стати джерелом девіантної поведінки, оскільки молодь прагне компенсувати відчуття невдачі у соціально прийнятний або неприйнятний спосіб, що іноді проявляється у конфліктності та асоціальній поведінці.

Крім того, безробіття впливає на мотивацію та кар'єрні орієнтації молодих людей. Дослідження показують, що тривала відсутність роботи може призвести до апатії, зниження прагнення до професійного розвитку та песимістичного ставлення до майбутнього [18]. Молодь у такому стані часто втрачає віру у власні професійні можливості та схильна до формування негативних стереотипів щодо роботодавців та ринку праці загалом. Це ускладнює процес працевлаштування,

оскільки особистісні установки стають бар'єром у пошуку роботи та професійній самореалізації.

Соціальний стан безробітної молоді потребує комплексного підходу до його корекції. Зокрема, важливим напрямом є розвиток психологічної підтримки та професійної орієнтації. Створення центрів психологічної допомоги для молоді дозволяє забезпечити емоційну підтримку, консультування та надання ресурсів для подолання стресу, тривожності та депресивних станів, пов'язаних із безробіттям [19]. Профорієнтаційні програми, у свою чергу, допомагають молоді визначити свої професійні інтереси, розвивати кар'єрні орієнтації та набувати навичок, необхідних для адаптації на ринку праці.

Важливим аспектом є підвищення конкурентоспроможності молоді через професійне навчання та розвиток практичних навичок. Курсова підготовка, тренінги, стажування та інші форми підвищення кваліфікації дозволяють молодим людям адаптуватися до сучасних вимог ринку праці та успішніше реалізовувати свої професійні здібності. Одночасно розвиток підприємницьких навичок та підтримка молодіжного підприємництва відкриває додаткові можливості для самореалізації, зменшуючи залежність від традиційного працевлаштування [20].

Соціальна інтеграція також є невід'ємною складовою подолання негативних наслідків безробіття. Участь у волонтерських програмах, громадських ініціативах та інших соціально-корисних проектах дозволяє молоді підтримувати соціальні зв'язки, формувати позитивні соціальні установки та розвивати відчуття власної значущості. Це сприяє зменшенню ізоляції, апатії та розвитку соціальної активності, яка є важливим ресурсом у процесі працевлаштування та особистісного розвитку.

Не менш важливим є вплив безробіття на психосоціальні аспекти життя молоді, включаючи формування життєвих цінностей та установок. Молодь, яка тривалий час перебуває без роботи, часто змінює свої ціннісні орієнтації, що може проявлятися у зниженні прагнення до професійного та особистісного розвитку, переоцінці важливості матеріального становища та формуванні

песимістичного погляду на соціальні перспективи. Ці зміни мають довготривалий характер і можуть впливати на формування особистісної та соціальної ідентичності [21].

Таким чином, соціальні особливості безробітної молоді включають підвищену тривожність, депресивні стани, фрустрацію, зниження самооцінки та мотивації, схильність до соціальної ізоляції та девіантної поведінки, а також труднощі у соціальній адаптації та формуванні кар'єрних орієнтацій. Всі ці фактори підкреслюють необхідність комплексних заходів підтримки молоді у період безробіття, що поєднують психологічну допомогу, професійну підготовку та соціальну інтеграцію. Лише такий підхід дозволяє забезпечити не тільки працевлаштування, але й повноцінний розвиток особистості, зміцнення соціальної активності та підвищення якості життя молоді, що перебуває у складній соціально-економічній ситуації [22].

Безробіття молоді не слід розглядати лише як економічну проблему. Воно є потужним соціально-психологічним чинником, який формує поведінку, мотивацію, емоційний стан та соціальні зв'язки молодих людей. Для ефективного подолання наслідків цього явища необхідна системна робота на рівні держави, соціальних установ та громадських організацій, спрямована на психологічну підтримку, розвиток професійних компетенцій та соціальну інтеграцію безробітної молоді.

1.3. Нормативно-правова база України щодо працевлаштування молоді

Зайнятість молоді має важливе значення як для суспільства, так і для держави, тому правове регулювання цієї сфери належить до ключових напрямів розвитку національного законодавства. Із 1 січня 2013 року набув чинності Закон України «Про зайнятість населення», який запровадив нові підходи до організації працевлаштування.

Пріоритетним завданням Закону є створення умов для підвищення конкурентоспроможності молоді на ринку праці. Студенти закладів вищої та

професійно-технічної освіти, які вже здобули професію чи кваліфікацію за рівнями «кваліфікований робітник», «молодший спеціаліст», «бакалавр» або «спеціаліст» і продовжують навчання на наступному освітньому рівні, отримують право проходити стажування за обраною спеціальністю на підприємствах, в установах і організаціях будь-якої форми власності та виду діяльності [16]. Таке стажування здійснюється на умовах договору у вільний від навчання час і має на меті набуття практичного досвіду виконання професійних обов'язків, удосконалення знань і навичок, опанування сучасних технологій і техніки, а також розвиток додаткових компетенцій.

Тривалість стажування за договором не може перевищувати шести місяців. Важливою новацією стало внесення роботодавцем запису про проходження стажування до трудової книжки. Керівником стажування може бути лише працівник відповідної організації, який має щонайменше трирічний досвід роботи за фахом. Якщо під час стажування студент виконує професійні завдання, роботодавець зобов'язаний виплачувати йому заробітну плату відповідно до встановлених систем оплати праці, враховуючи ставки, розцінки, коефіцієнти, доплати та надбавки.

Для підвищення ефективності процесу стажування передбачено можливість додаткової оплати праці керівників, які здійснюють наставництво. Така оплата може здійснюватися не за рахунок підприємства, а з коштів, призначених на підготовку, перепідготовку чи підвищення кваліфікації персоналу, і становити не менше 5% від основної заробітної плати керівника за основним місцем роботи.

Чітка та розвинена нормативно-правова база – ключовий чинник ефективного працевлаштування молоді в будь-якій державі. В Україні правове регулювання цієї сфери формується на перетині загальних трудових норм, спеціального законодавства про зайнятість, актів органів виконавчої влади та міжнародних зобов'язань, що разом мають забезпечити молодим людям доступ до роботи, професійної підготовки та соціального захисту. [23]

Першочерговим документом, що визначає сучасні підходи до регулювання

ринку праці та інструментів державної політики у сфері зайнятості, є Закон України «Про зайнятість населення» (2012). Саме цей акт закріпив принципи сприяння зайнятості, визначив механізми діяльності служби зайнятості, а також запровадив інструменти підтримки різних категорій населення, зокрема молоді: стажування, професійне навчання, сприяння в працевлаштуванні та соціальний супровід. Нормативні положення Закону створили правову основу для реалізації державних програм зайнятості та для взаємодії роботодавців, навчальних закладів і державних структур у питаннях працевлаштування молоді. [24]

Разом із Законом «Про зайнятість населення», важливу роль відіграє трудове законодавство (передусім Кодекс законів про працю) та спеціальні нормативно-правові акти Кабінету Міністрів України, якими деталізуються порядок реєстрації безробітних, професійна підготовка, умови виплат і соціальних гарантій. Наприклад, у 2023 році було затверджено окремі постанови, що модернізують порядок реєстрації та професійної підготовки зареєстрованих безробітних - норми, які безпосередньо впливають на доступ молоді до послуг служби зайнятості. Такі нормативні акти мають практичне значення: вони визначають процедурні кроки, критерії відбору на програми навчання і форми підтримки, що робить державну політику більш адаптованою до потреб ринку праці. [25]

Окрему увагу законодавець приділив правовому статусу студентів і молодих спеціалістів у процесі набуття практичного досвіду. Закон передбачає можливість проходження стажування студентами, які одночасно продовжують навчання на наступному рівні, а також гарантує, що строк стажування за договором не перевищує шести місяців. Також уперше було введено можливість робити запис про проходження стажування в трудовій книжці, що підвищує статус і видимість практичного досвіду при подальшому працевлаштуванні. Ці механізми спрямовані на усунення розриву між освітніми програмами та вимогами роботодавців, сприяють формуванню реальних трудових компетенцій молодих фахівців.

Проте ефективність закону залежить від дотримання та реалізації

підзаконних актів. Практика показує, що доступ до програм підвищення кваліфікації і перепідготовки, фінансування наставництва під час стажування та чітке визначення критеріїв відбору на програми – усе це вимагає регулярного оновлення нормативної бази з урахуванням змін на ринку праці. Державні звіти та огляди ринку праці свідчать про трансформацію попиту на професійні навички та зростання ролі цифрових компетенцій, тому нормативні акти повинні більш оперативно відображати ці тенденції, щоб програми служби зайнятості залишалися релевантними [13]

Актуальні наукові дослідження також підтверджують потребу в інтегрованому підході: аналіз тенденцій працевлаштування молоді в окремих регіонах України вказує на значні регіональні дисбаланси, проблеми несумісності кваліфікаційної пропозиції закладів освіти з ринковим попитом та недостатній рівень інформаційної підтримки молоді під час пошуку роботи. Наукові публікації підкреслюють, що нормативно-правова база має не лише встановлювати права та механізми, але і забезпечувати інституційну взаємодію між центрами зайнятості, навчальними закладами та роботодавцями для оперативної корекції навчальних програм та створення місць для практики. [26]

Окремий пласт нормативного регулювання стосується молодіжної політики взагалі: закони, що визначають загальні засади молодіжної політики, підтримку молодіжних ініціатив, а також програми Міністерства молоді та спорту формують контекст, у якому реалізуються заходи з працевлаштування. Важливо, що нормативна база молодіжної сфери не дублює норми трудового законодавства, а доповнює їх, зосереджуючись на соціальній, освітній і громадянській складових, які опосередковано впливають на зайнятість. Тому міжгалузєва узгодженість документів - необхідна умова для системної підтримки молодих людей.

Незважаючи на наявні позитивні зрушення, в законодавстві залишаються прогалини. Серед них – недостатньо чітке регулювання умов неповної зайнятості для студентів, механізмів визнання неформального навчання, підтримки підприємницьких ініціатив молоді та стимулів для роботодавців, які надають

робочі місця молодим спеціалістам. Також гостро стоїть питання моніторингу та оцінки ефективності програм: без системних оцінок державні ініціативи ризикують бути декларативними і не приводити до реального зростання конкурентоспроможності молоді на ринку праці. Наукові джерела наголошують на потребі запровадження індикаторів результативності та регулярної публічної звітності. [27]

Підсумовуючи, нормативно-правова база України щодо працевлаштування молоді вже містить важливі інструменти – від загальних норм Закону «Про зайнятість населення» до конкретних постанов, що регламентують реєстрацію безробітних, професійну підготовку та стажування. Ці норми сприяють створенню можливостей для набуття практичного досвіду, підвищення кваліфікації та інтеграції молоді в ринок праці. Водночас для підвищення ефективності необхідно забезпечити більшу оперативність у внесенні змін до підзаконних актів, розробити механізми визнання неформальних компетенцій, посилити стимули для роботодавців і впровадити системний моніторинг результатів державних програм. Комплексний підхід – узгоджений на рівні законодавства, виконавчих актів і наукового аналізу – дозволить зробити українську молодь більш конкурентоспроможною й адаптивною в умовах стрімких змін ринку праці.

Висновки до першого розділу

Соціальний супровід молоді в процесі її професійного самовизначення та працевлаштування є ключовим елементом сучасної соціальної політики держави та однією з головних умов ефективної інтеграції молодого покоління у соціально-економічне життя суспільства. Сутність цього явища полягає не лише у наданні консультативної допомоги чи організації окремих заходів, а у створенні цілісної системи підтримки, що охоплює психологічну, соціальну, інформаційну, мотиваційну та організаційну допомогу молодій людині на всіх етапах пошуку роботи – від самоусвідомлення власного потенціалу до адаптації

в новому трудовому колективі. Соціальний супровід у цьому контексті розглядається як процес професійної взаємодії між молодою людиною, яка шукає роботу, та фахівцями, які допомагають їй подолати бар'єри, розкрити власні ресурси, сформуванню впевненості у власних силах та успішно реалізуватися на ринку праці. Його зміст визначається поєднанням соціальної підтримки (допомога у вирішенні побутових, комунікаційних чи організаційних проблем) і психологічної допомоги (робота з самооцінкою, мотивацією, внутрішніми страхами, розвитком комунікативних і професійних навичок). У сучасних умовах, коли ринок праці швидко трансформується, а вимоги до працівників зростають, саме Соціальний супровід дає можливість молоді адаптуватися до цих змін, знайти своє місце в системі соціально-трудова відносин і уникнути маргіналізації.

Особливу увагу слід приділити соціально-психологічним характеристикам безробітної молоді, оскільки саме вони визначають ефективність заходів підтримки та впливають на здатність молодої людини працевлаштуватися [18]. Молоді люди, які стикаються з безробіттям, часто перебувають у стані психологічної нестабільності, що обумовлено невизначеністю майбутнього, тиском з боку родини та суспільства, відчуттям власної непотрібності або меншовартості. У цей період формується або руйнується їхня самооцінка, мотиваційна сфера, соціальні орієнтири. Психологічні дослідження свідчать, що безробіття серед молоді спричиняє зниження рівня самоповаги, появу апатії, тривожності, страху перед майбутнім. Часто молоді люди не мають достатнього досвіду пошуку роботи, не вміють ефективно презентувати себе, не володіють навичками комунікації з роботодавцем чи не розуміють власних професійних компетенцій. У результаті вони уникають активних спроб працевлаштуватися або погоджуються на роботу, що не відповідає їхньому потенціалу. Крім того, соціальні особливості молоді – прагнення до самореалізації, високий рівень очікувань, потреба у швидкому результаті – часто не співвідносяться з реаліями ринку праці, що ще більше поглиблює розрив між бажаним і можливим. Саме тут соціальний супровід набуває вирішального значення, оскільки він допомагає

молодим людям адекватно оцінити свої можливості, сформувані реалістичні цілі, розвинути навички ефективної комунікації та адаптації до нових умов.

Не менш важливою складовою розуміння проблеми є аналіз нормативно-правової бази України щодо працевлаштування молоді, адже саме законодавча підтримка створює інституційне підґрунтя для організації соціального супроводу. В Україні діє низка нормативних актів, спрямованих на захист прав молодих людей у сфері працевлаштування та стимулювання їх інтеграції на ринок праці. Серед них варто виокремити Закон України «Про зайнятість населення», який визначає основні принципи державної політики у сфері зайнятості та передбачає спеціальні гарантії для молоді, зокрема можливість першого робочого місця, участь у програмах професійного навчання та перекваліфікації, надання консультаційних та інформаційних послуг. Закон України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді» акцентує на необхідності комплексної підтримки молодих громадян, включаючи соціально-психологічну допомогу, професійну орієнтацію, підготовку до ринку праці. Також діють державні та регіональні програми зайнятості молоді, які реалізуються через служби зайнятості, центри кар'єри, молодіжні центри та роботодавців. Важливим напрямом законодавчого регулювання є стимулювання роботодавців до працевлаштування молодих людей через податкові пільги, фінансову підтримку або компенсаційні механізми.

Однак, попри наявність нормативної бази, практика свідчить про те, що формальний підхід до працевлаштування не вирішує всіх проблем молоді. Саме тому Соціальний супровід стає не лише додатковим елементом політики зайнятості, а й необхідною умовою її ефективності. Робота в цьому напрямі має бути спрямована не лише на надання консультаційних послуг, але й на створення умов для розвитку життєвих компетенцій молоді, формування їхньої активної життєвої позиції, підвищення рівня соціальної відповідальності. У цьому контексті важливою є роль роботодавців, які можуть впроваджувати програми підтримки молодих працівників на етапі адаптації, проводити тренінги з професійного розвитку, забезпечувати менторську підтримку. Взаємодія

державних структур, освітніх закладів, центрів зайнятості та бізнесу створює багатовекторну систему підтримки, яка дозволяє молодим людям не лише знайти роботу, а й відчутти свою значущість у суспільстві.

Таким чином, соціальний супровід безробітної молоді є багатовимірним і багаторівневим процесом, що охоплює як індивідуальну роботу з особистістю, так і створення сприятливого соціального середовища. Його сутність полягає у поєднанні психологічної допомоги з соціальною підтримкою, спрямованою на підвищення адаптаційних можливостей молоді людини, розвиток її особистісного потенціалу та формування професійної ідентичності. Соціальні особливості безробітної молоді – низька самооцінка, невпевненість, тривожність, нереалістичні очікування – вимагають цілеспрямованих методів впливу, які можуть реалізовуватися як державними інституціями, так і роботодавцями. Нормативно-правова база України створює основу для такої роботи, але її ефективність значною мірою залежить від того, наскільки комплексно буде реалізовано підхід до соціального супроводу. У кінцевому підсумку, лише завдяки такому підходу молоді люди зможуть не лише знайти роботу, а й стати активними, відповідальними учасниками соціально-економічного розвитку країни, що є стратегічно важливим завданням як для держави, так і для суспільства в цілому.

РОЗДІЛ II. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ СОЦІАЛЬНОГО СУПРОВОДУ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ БЕЗРОБІТНОЇ МОЛОДІ

2.1. Організація емпіричного дослідження та обґрунтування діагностичних методик

Проблема працевлаштування молоді є однією з найбільш актуальних у сучасному соціально-економічному середовищі України. Молоді люди, що виходять на ринок праці, стикаються з низкою труднощів, які включають не лише відсутність практичного досвіду, а й психологічні бар'єри, недостатню впевненість у власних професійних навичках, невміння оцінювати свої сильні та слабкі сторони, а також труднощі у соціальній адаптації на робочому місці [32]. Ці фактори створюють умови, за яких навіть мотивована та освічена молодь може відчувати стрес, тривожність та невпевненість у процесі працевлаштування. Виходячи з цього, важливим завданням є вивчення соціально-психологічних аспектів працевлаштування та оцінка потреби молоді у додатковому супроводі на різних етапах інтеграції в професійне середовище.

Метою проведеного опитування було дослідження соціально-психологічних характеристик молоді віком від 15 до 22 років і визначення рівня потреби у соціально-психологічному супроводі при працевлаштуванні. Опитування було спрямоване на виявлення таких аспектів, як рівень самооцінки, впевненість у власних професійних якостях, готовність до працевлаштування, здатність визначати професійні перспективи, а також психологічний стан під час пошуку роботи та проходження співбесіди. Особлива увага приділялася оцінці відчуття тривоги, невпевненості, страху зробити помилку на новому робочому місці та бажання отримати підтримку від роботодавця на старті кар'єри.

Вибірка. У дослідженні взяли участь 47 молодих людей віком 15-22 роки (1 - 15 р., 13 - 16 р., 8 - 17 р., 7 - 18 р., 5 - 19 р., 6 - 20 р., 4 - 21 р., 3 - 22 р.). Стать: 53,2 % чоловіків, 46,8 % – жінки. Освітній / соціальний статус: 34 % – студенти

університетів (18-24 р.), 27,7 % – студенти коледжів (16-17 р.), 21,3 % – учні, решта – тимчасово не навчаються. 61,7 % мали досвід офіційного працевлаштування; 46,8 % – неофіційний досвід/підробіток.

Опитування проводилося у співпраці з HR-відділом мережі:

- 1) попереднє інформування працівників молодого віку (меседж в корпоративному чаті) із запрошенням взяти участь;
- 2) збір добровільних відповідей під час зміни та онлайн (анкета - Google Forms);
- 3) критерій участі: вік 15-22 роки,
- 4) забезпечено анонімність, інформовану згоду, можливість припинити участь у будь-який час;
- 5) час збору даних: коротка сесія (2 тижні), щоб дати доступ широкому колу молоді в мережі магазинів.

Така процедура дозволила отримати зручну «польову» вибірку молоді й одночасно – отримати дані, релевантні для внутрішніх інтервенцій.

Анкета склалася з тематичних блоків: самооцінка / впевненість (6 питань), готовність до працевлаштування (3 питання), кар'єрна визначеність (2 питання), потреба у соціальній підтримці (10 питань). Відповіді – лічильна шкала Лайкерта 1-6 (1 = повністю не згоден, 6 = повністю згоден)

Блок 1. Самооцінка та впевненість у власних силах

Перший блок питань досліджував самооцінку та психологічний комфорт респондентів. Відповіді на твердження «Я почуваюся задоволеним(ою) собою» показали, що більшість респондентів оцінюють себе на рівні 4-6 балів за шкалою від 1 до 6, що свідчить про позитивну самооцінку у значної частини молоді. Проте наявність оцінок 1-3 балів свідчить про існування групи респондентів з низькою впевненістю у собі (Рис. 2.1).

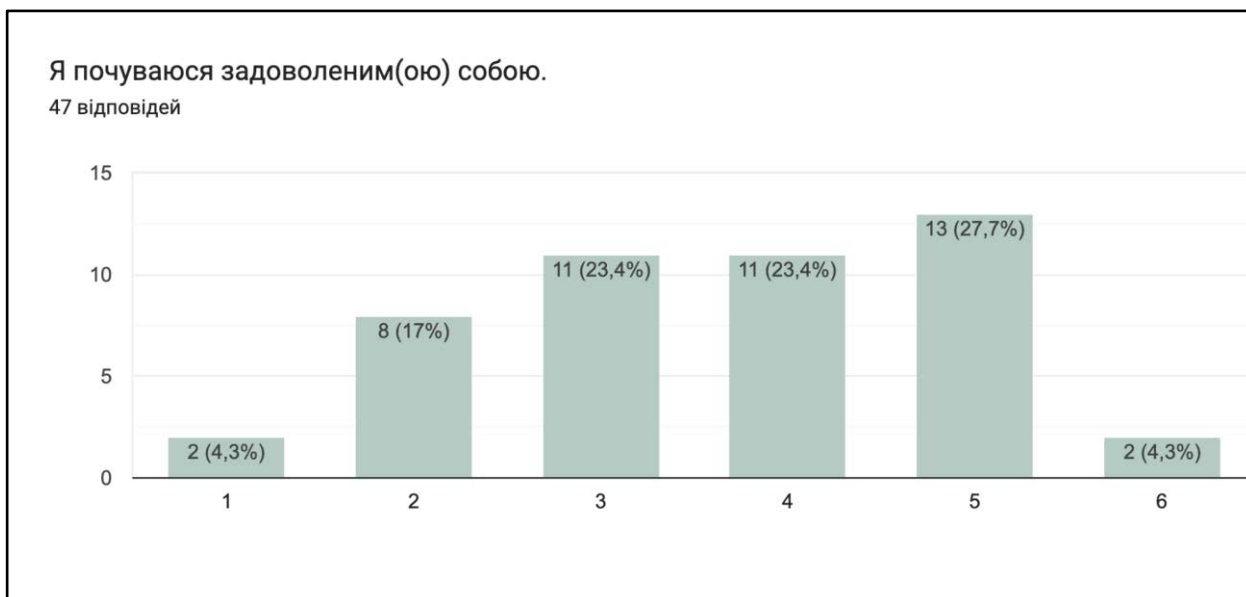


Рис.2.1. Відповіді респондентів на твердження
«Я почуваюся задоволеним(ою) собою»

На питання «Я вважаю, що маю ті якості, які роблять мене цінним(ою)» відповіді також були переважно в діапазоні 4-6, проте спостерігалися коливання, що вказує на неоднорідність уявлень молоді про власну цінність та компетентність (Рис. 2.2).

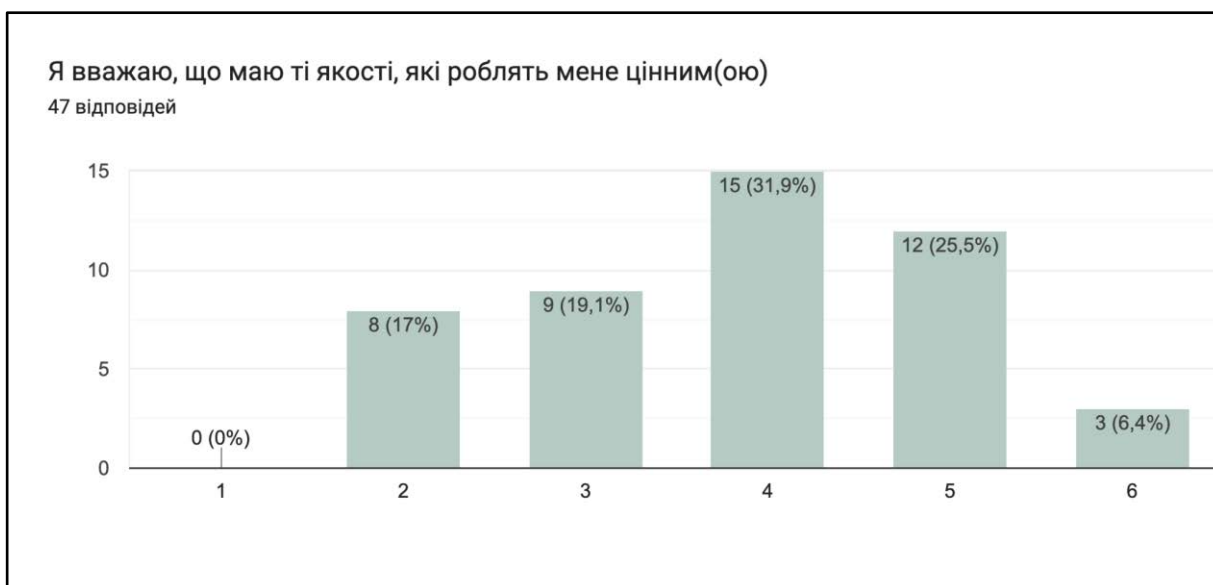


Рис.2.2. Відповіді респондентів на твердження
«Я вважаю, що маю ті якості, які роблять мене цінним(ою)»

Відповіді на твердження «Іноді я відчуваю, що не зможу досягти чогось» підтвердили наявність психологічних бар'єрів у значної частки респондентів, які відчувають тривогу та невпевненість у власних силах. Це підтверджує, що початковий етап входження у професійне середовище для молоді може супроводжуватися стресом та тривожністю (Рис. 2.3)

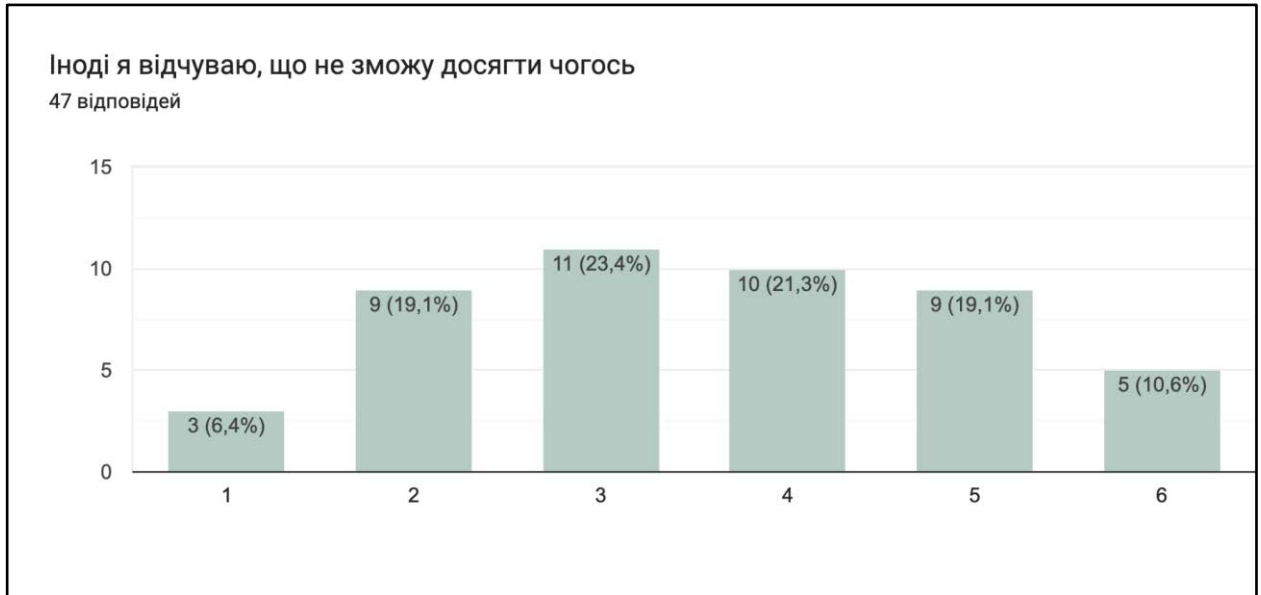


Рис.2.3. Відповіді респондентів на твердження «Іноді я відчуваю, що не зможу досягти чогось»

В цілому, дані першого блоку свідчать, що молодь має базову самооцінку, але значна частина респондентів відчуває потребу у підтримці, щоб сформувати впевненість у власних силах. Ці результати підкреслюють важливість соціального супроводу для успішного професійного старту.

Блок 2. Готовність до працевлаштування

Другий блок питань стосувався готовності молоді до працевлаштування, зокрема складання резюме, проходження співбесіди та налагодження контактів з колегами.

На питання «Я впевнений(а), що зможу скласти якісне, конкурентне резюме» респонденти давали оцінки переважно у середньому діапазоні 2-4, що свідчить про невисоку впевненість у власних професійних навичках (Рис. 2.4).

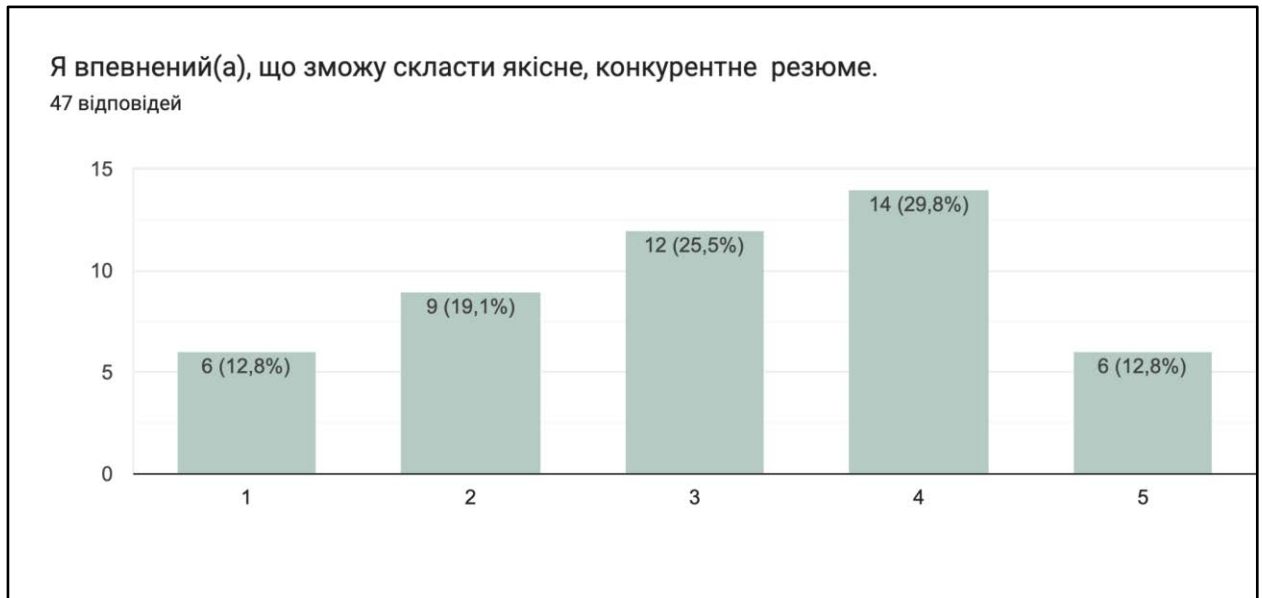


Рис.2.4. Відповіді респондентів на твердження
«Я впевнений(а), що зможу скласти якісне, конкурентне резюме»

Відповіді на твердження «Я впевнений(а), що можу успішно пройти співбесіду» також вказують на низьку або середню впевненість молоді (Рис. 2.5).

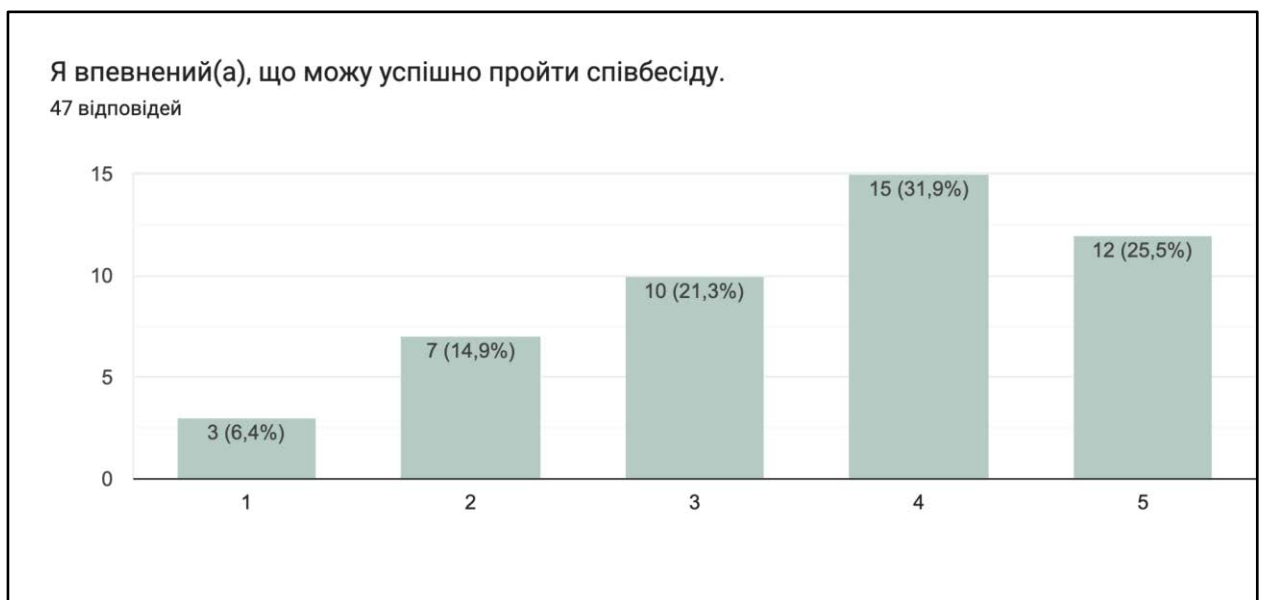


Рис.2.5. Відповіді респондентів на твердження
«Я впевнений(а), що можу успішно пройти співбесіду»

Значна частка респондентів відзначала складність комунікації з роботодавцем і побоювання помилок на новому місці. Питання «Я впевнений(а), що зможу налагодити контакт з колегами» підтвердило наявність труднощів у

соціальної адаптації на робочому місці (Рис.2.6).

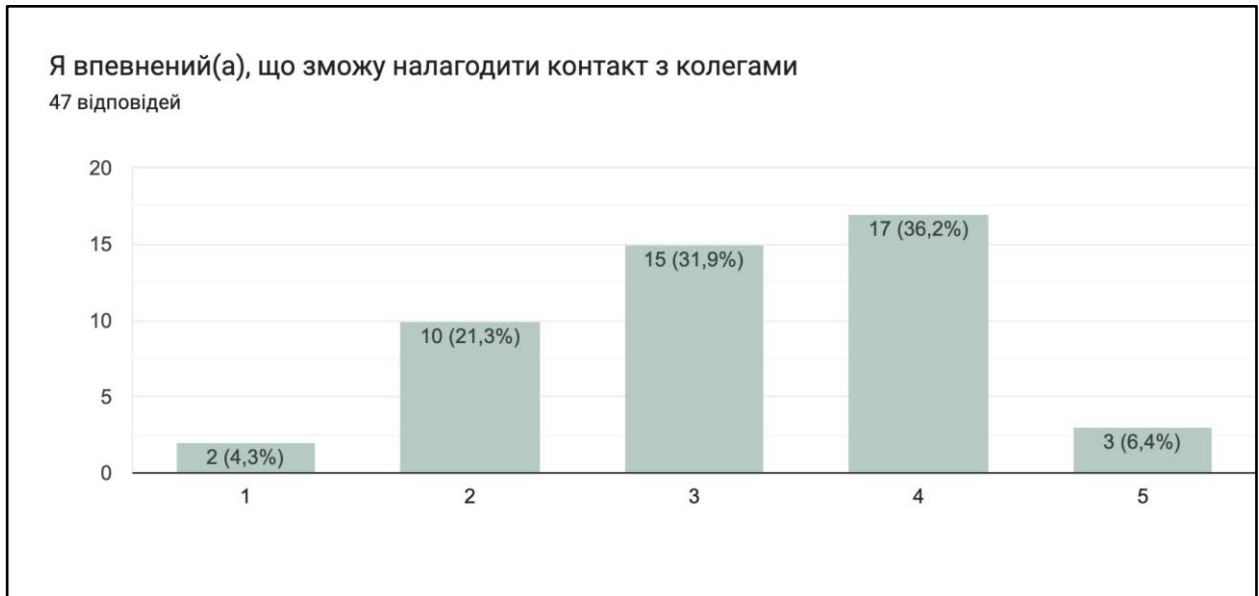


Рис.2.6. Відповіді респондентів на твердження
«Я впевнений(а), що зможу налагодити контакт з колегами»

Дані блоку демонструють, що навіть при наявності базового досвіду роботи (61,7 % респондентів мали офіційний досвід, 46,8 % – неофіційний) (рис.8), молодь відчуває невпевненість у власних професійних компетенціях та соціальних навичках. Це підтверджує необхідність наставництва та соціального супроводу на етапі початку кар'єри.

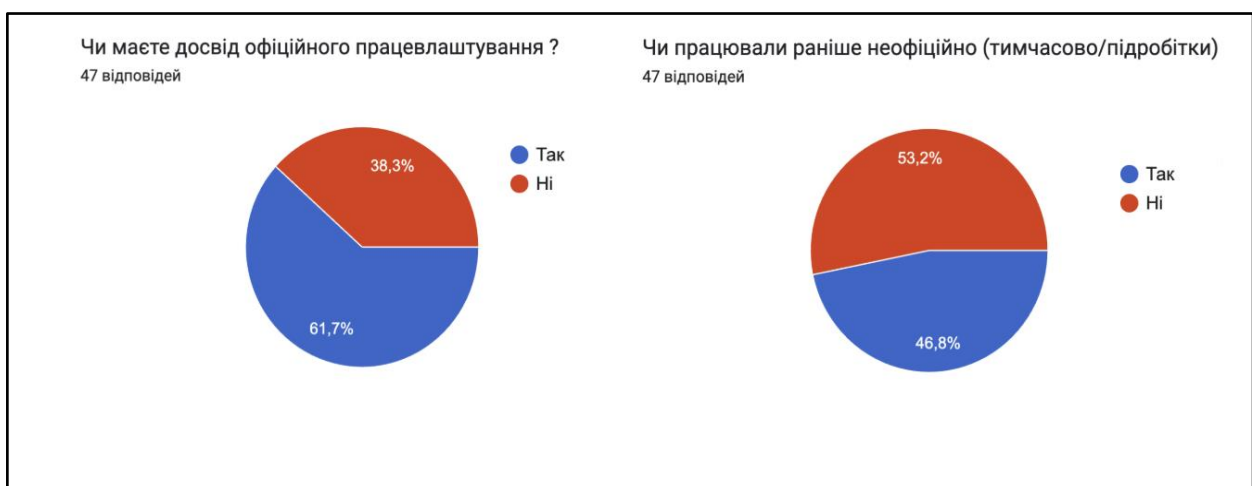


Рис.2.7. Відповіді респондентів щодо досвіду працевлаштування

Блок 3. Кар'єрна визначеність

У третьому блоці оцінювалася здатність молоді знаходити вакансії, порівнювати їх та вибирати оптимальні. Респонденти демонструють середній рівень компетентності: частина впевнена у власних силах, але значна кількість відзначає потребу у підтримці у виборі вакансії. Відповіді на питання «Я можу порівняти переваги різних вакансій» (Рис. 2.8) та «Я знаю, як знайти вакансії, які підходять мені» (Рис. 2.9) свідчать про недостатню обізнаність та потребу в наставництві на етапі пошуку роботи.

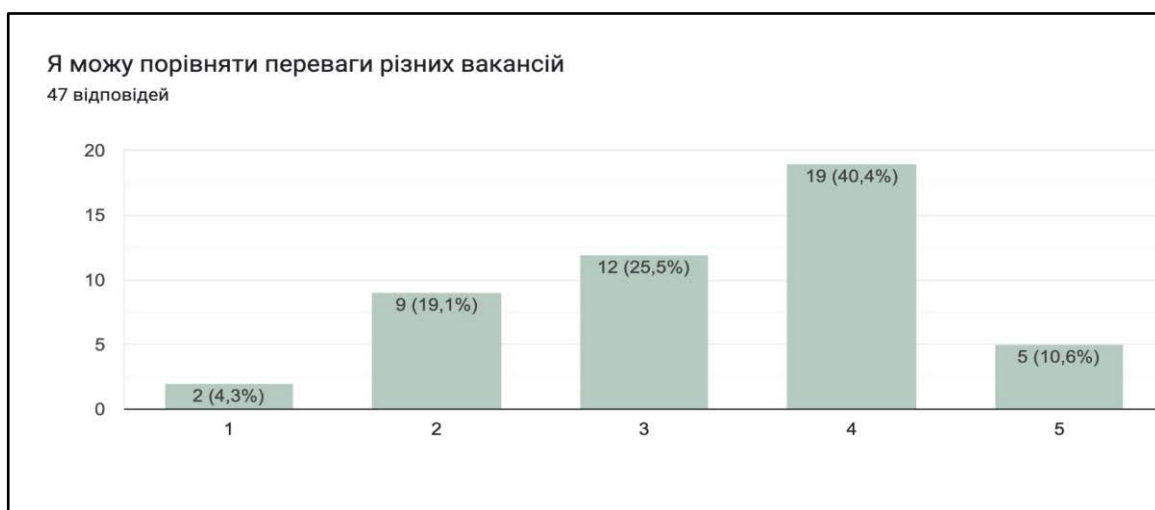


Рис.2.8. Відповіді респондентів на твердження
«Я можу порівняти переваги різних вакансій»

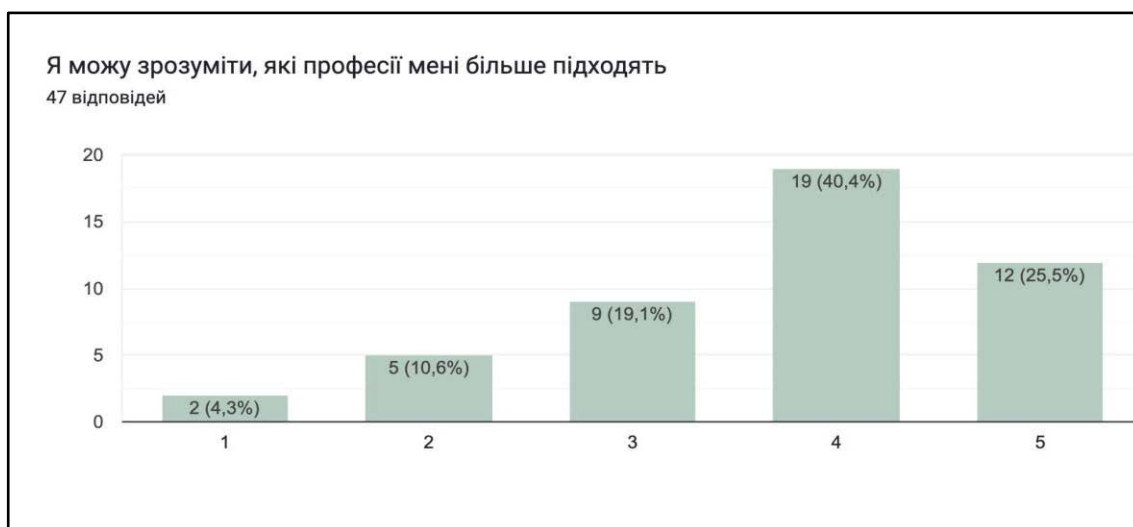


Рис.2.9. Відповіді респондентів на твердження
«Я знаю, як знайти вакансії, які підходять мені»

Блок 4. Потреба у соціально-психологічному супроводі

Найбільш показовим є блок питань щодо соціально-психологічної підтримки з боку роботодавця. На твердження «Пошук роботи для мене є складним і викликає тривогу» більшість респондентів відповіла високими оцінками (4-5), що вказує на виражену тривожність (Рис. 2.10).

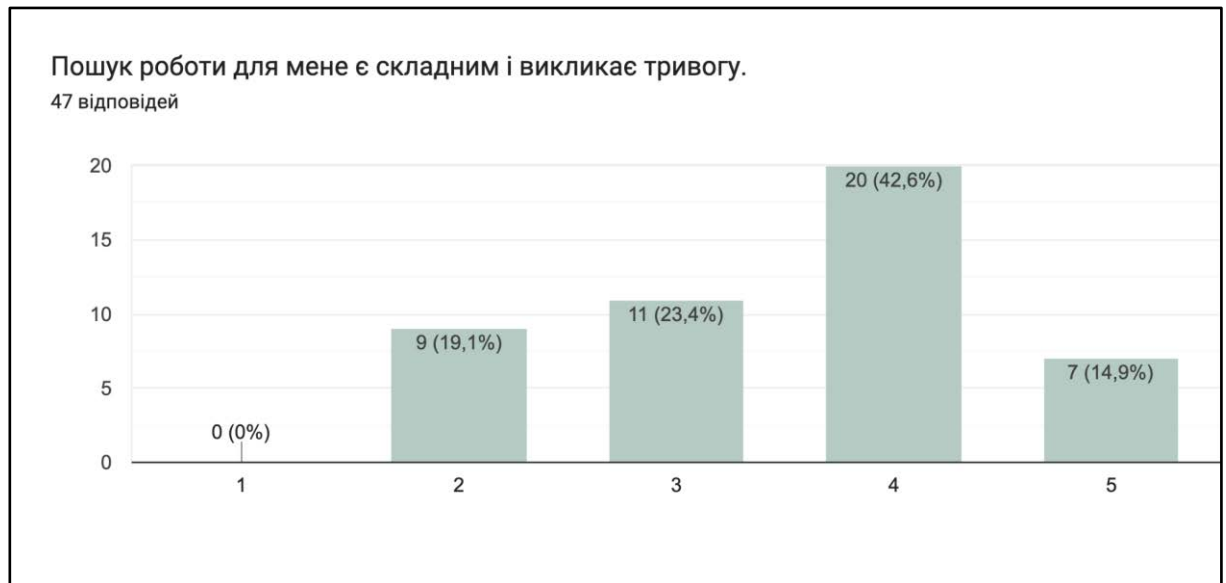


Рис.2.10. Відповіді респондентів на твердження
«Пошук роботи для мене є складним і викликає тривогу»

Відповіді на твердження «Під час співбесіди я часто відчуваю невпевнено та розгублено», «Мені бракує навичок комунікації з роботодавцем або колегами» (Рис. 2.11) та «Я боюся зробити помилку на новому робочому місці» (Рис. 2.12) також були високими, що свідчить про наявність емоційних та соціальних бар'єрів у процесі інтеграції на роботу.

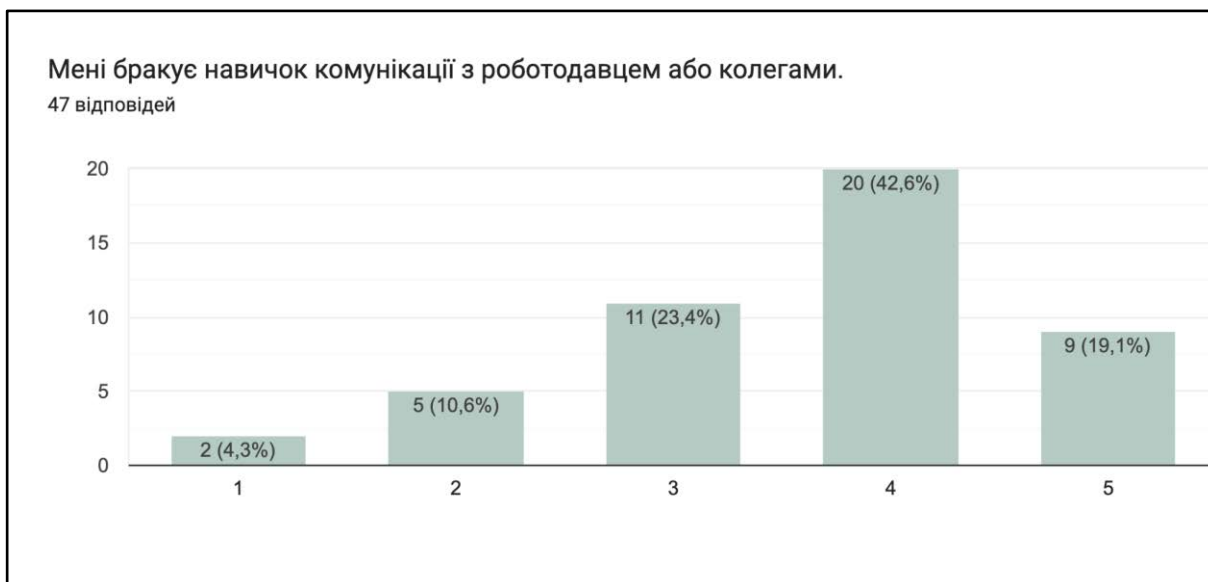


Рис.2.11. Відповіді респондентів на твердження
«Мені бракує навичок комунікації з роботодавцем або колегами»

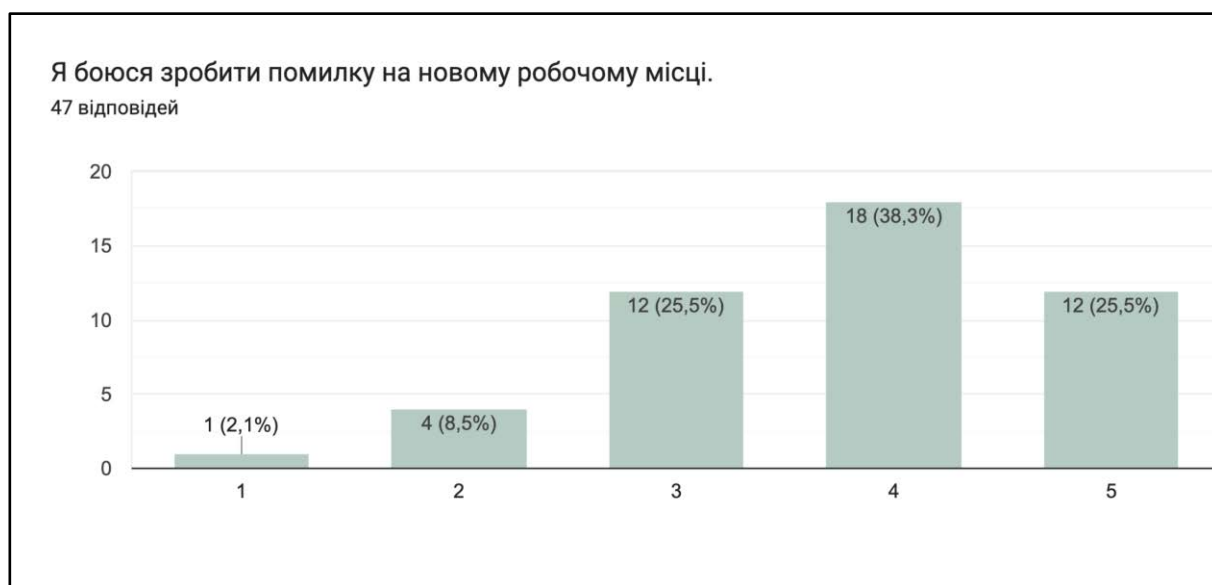


Рис.2.12. Відповіді респондентів на твердження
«Я боюся зробити помилку на новому робочому місці»

Натомість на питання «Я вважаю, що підтримка з боку роботодавця (консультації, наставництво, адаптація) допомогла б мені впевненіше почуватися» (Рис. 2.13) та «Було б легше розпочати роботу, якби перший час хтось допомагав розібратися з завданнями та правилами» (Рис. 2.14) респонденти давали переважно максимальні оцінки, що підтверджує високу потребу у соціально-психологічному супроводі.

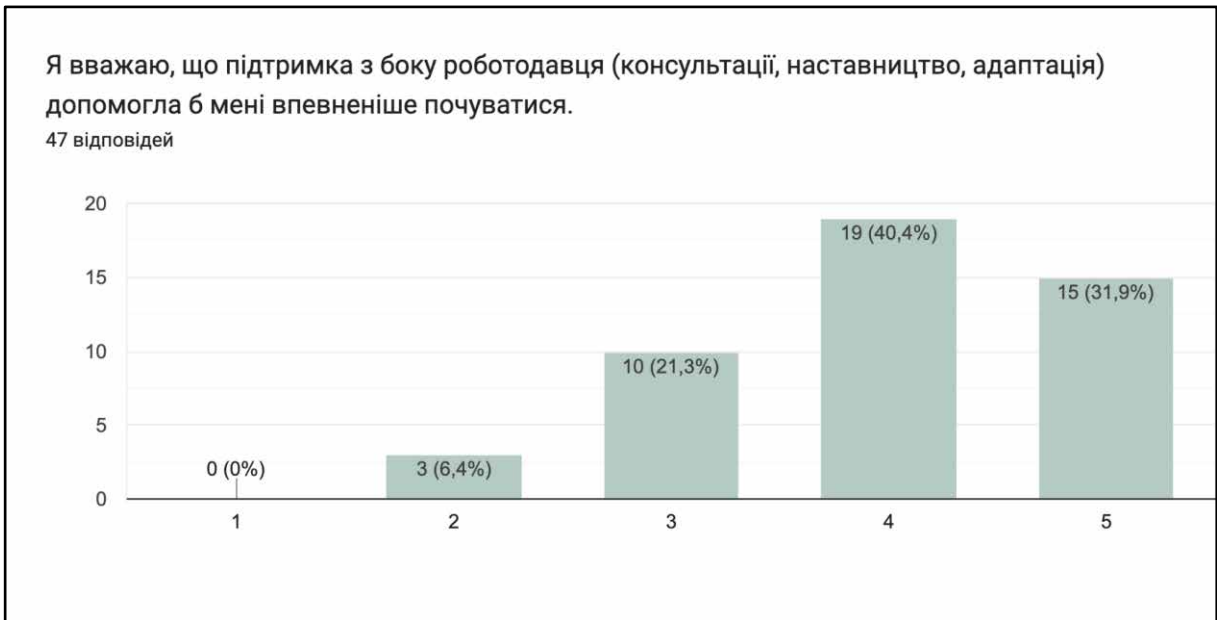


Рис.2.13. Відповіді респондентів на твердження
«Я вважаю, що підтримка з боку роботодавця
допомогла б мені впевненіше почуватися»

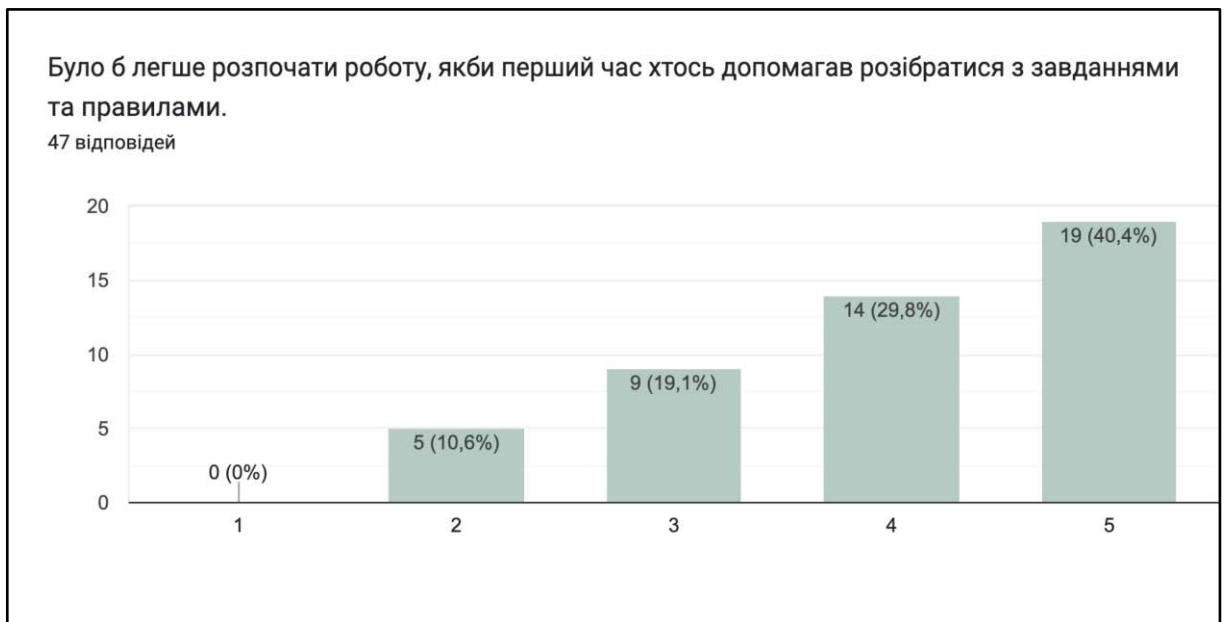


Рис.2.14. Відповіді респондентів на твердження
«Було б легше розпочати роботу, якби перший час хтось допомагав розібратися
з завданнями та правилами»

Дані цього блоку однозначно свідчать: *належна підтримка з боку роботодавця – консультації, наставництво, психологічна адаптація – є ключовим фактором ефективної інтеграції молоді на ринку праці.*

2.2. Аналіз результатів емпіричного дослідження

Дослідження, здійснене серед 47 молодих людей віком від 15 до 22 років, дає змогу глибоко проаналізувати соціальні чинники, що супроводжують старт трудової кар'єри сучасної молоді, а також виявити конкретні точки застосування інтервенцій з боку роботодавця. Структура вибірки – 1 особа 15 років, 13 – 16 років, 8 – 17 років, 7 – 18 років, 5 – 19 років, 6 – 20 років, 4 – 21 рік та 3 – 22 роки – свідчить про домінування підлітково-молодіжних вікових категорій, при цьому 53,2 % респондентів становили чоловіки й 46,8 % – жінки. За соціальним статусом в опитуванні переважали студенти: 34 % - студенти старшого віку (18-24 р.), 27,7 % – студенти 16-17 років, 21,3 % – учні загальноосвітніх закладів; решта не навчаються. Слід особливо підкреслити наявність досвіду взаємодії з ринком праці в більшості респондентів: 61,7 % мали досвід офіційного працевлаштування, 46,8 % – неофіційного підробітку. Така демографічна й професійна конфігурація створює важливий контекст інтерпретації відповідей: молодь одночасно має елементи практичного досвіду і сильні вікові особливості, які визначають специфіку потреб у підтримці.

Методологічно опитування спиралось на багатопозиційну шкалу Лайкерта (1-6), що дозволяє відокремити виражену згоду й незгоду й дає змогу виявити спектр від установок з високим рівнем впевненості до тих, що сигналізують про тривогу й невпевненість. Розподіл відповідей по тематичних блоках – самооцінка, готовність до працевлаштування, кар'єрна визначеність та потреба в соціальній підтримці – демонструє неоднорідність установки молоді: поряд із помітною часткою респондентів, які оцінюють власні ресурси позитивно, існує стабільна підгрупа з вираженими бар'єрами адаптації.

Аналіз відповідей на питання, що стосуються самооцінки та особистісної впевненості, показує помірний рівень самоусвідомлення власної цінності: значна частина молоді вказує на достатню самоповагу й усвідомлення сильних сторін, однак одночасно помітна частина респондентів виявляє сумніви у власних можливостях і іноді відчуває, що «не зможе досягти чогось». Ця подвійність є

типовою для переходного віку: молодь має потенціал і мотивацію, але їй бракує стабільної внутрішньої опори й практичної впевненості, яка формується через успішні соціальні досвіди і конструктивний фідбек [50]. У контексті працевлаштування такі установки означають, що самооцінка самих по собі не є достатнім ресурсом для успішної інтеграції; важливим є формування досвіду успіху через поступові, керовані завдання і зовнішнє підтвердження компетентності.

Готовність до працевлаштування – блок, який включав питання про складання резюме, проходження співбесід і налагодження контактів з колегами – виявив помірний або занижений рівень впевненості. Зокрема, більшість учасників не висловлюють однозначної впевненості у своїх уміннях скласти конкурентне резюме або пройти співбесіду без страху та розгубленості. Відповіді на тему встановлення контактів із колегами підкреслюють ще одну проблему: молоді часто бракує навичок соціальної адаптації в робочому середовищі. Така картина свідчить про те, що технічна підготовка – навіть якщо вона є частково присутньою – не компенсує дефіциту соціальних навичок, які критично важливі у сфері обслуговування та торгівлі. Отже, успішний старт кар'єри в компанії, що працює з клієнтом та у великому колективі, потребує спеціально зорієнтованих тренінгів із самопрезентації, практичних вправ з проходження співбесіди та навичок міжособистісної комунікації.

Блок, присвячений кар'єрній визначеності, виявив слабку орієнтованість значної частини респондентів у питаннях пошуку вакансій та порівняння робочих пропозицій. Велика частина молодих респондентів не відчуває себе впевненими у розумінні ринку праці, механізмів пошуку вакансій і критеріїв вибору. Це важливий діагностичний сигнал: відсутність інформаційної компетентності знижує якість вибору робочого місця, а отже збільшує ризик швидкого звільнення або неуспішної адаптації [34]. Для роботодавця це означає, що інвестиція у кар'єрне орієнтування і просвітницькі практики (ознайомлення з внутрішніми кар'єрними шляхами, надання зрозумілих описів посад та очікувань) є не лише соціально важливим, але й економічно вигідним заходом.

Найінформативнішим виявився блок, що фіксував потребу у соціально-психологічному супроводі: респонденти однозначно підтверджували, що пошук роботи викликає тривогу, що співбесіди спричиняють відчуття розгубленості, що молодим часто бракує комунікативних навичок, і що страх зробити помилку на новому робочому місці є поширеною емоційною проблемою. Разом з тим респонденти дуже чітко виражали очікування, що підтримка з боку роботодавця – наставництво, пояснення ролей і задач, регулярний фідбек і психологічна підтримка - значною мірою полегшила б адаптацію та підвищила б мотивацію. Ця узгодженість відповідей свідчить про системну потребу в інституційному супроводі: молодь не лише бажає допомоги, вона сприймає її як ефективний засіб поліпшення власної працездатності й збереження на роботі.

Поєднання результатів всіх блоків дозволяє сформулювати кілька ключових висновків щодо інтервенцій, які були б найбільш релевантними для компанії «Сільпо» або подібних роботодавців. По-перше, навчальна частина має бути практично орієнтованою: не абстрактні лекції, а рольові ігри, моделювання співбесід, розбір реальних ситуацій з робочого дня, техніки подолання тривоги.

По-друге, адаптаційні механізми мають бути індивідуалізованими: наставництво і парна підтримка (buddy system) дозволяють знизити початкову тривожність і забезпечити безпечне середовище для першого досвіду. По-третє, корисною є зовнішня активність HR-групи: виїзні інформаційні заходи в гуртожитки, студентські клуби та навчальні заклади у форматі «Career talks» з елементами неформальної взаємодії (практичні майстер-класи, роздаткові матеріали, неформальні зустрічі з піцою) сприяють побудові довіри та ранньому залученню потенційних кандидатів.

Разом із цим варто наголосити на методологічних обмеженнях дослідження, які важливо враховувати при трансляції висновків у політику компанії. Розмір вибірки ($n=47$) обмежує можливість робити узагальнення на всю популяцію молоді; гетерогенність вікових і освітніх груп ускладнює виділення однорідних субпопуляцій; самооцінка й самозвітність створюють ризики соціально-бажаної відповіді. Проте навіть з урахуванням цих обмежень

опитування показало чіткі практичні пріоритети: навички самопрезентації, комунікації, наставництво та психологічна підтримка – саме ті напрями, інвестиції в які можуть мати найбільший імпакт для підвищення успішності працевлаштування молоді.

Висновки до другого розділу

У сучасному соціально-економічному середовищі проблема безробіття молоді набуває не лише економічного, а й глибокого соціального значення. Молоді люди, які вперше виходять на ринок праці, стикаються з численними викликами – від браку практичного досвіду, неадекватної самооцінки та низької впевненості у власних силах до складнощів соціальної адаптації, страху невдачі та невміння ефективно комунікувати. Ці бар'єри істотно знижують їхню конкурентоспроможність, ускладнюють процес інтеграції в робоче середовище і часто призводять до швидкої втрати мотивації та професійної дезорієнтації. Саме тому Соціальний супровід – як з боку державних інституцій, так і з боку роботодавців – постає не додатковою опцією, а стратегічною необхідністю у процесі працевлаштування безробітної молоді.

Передусім варто підкреслити, що безробіття для молодої людини – це не просто тимчасова економічна проблема, а кризовий етап соціалізації. Втрата чи відсутність роботи впливає на базові компоненти її особистісного розвитку: формування ідентичності, соціального статусу, відчуття власної цінності та контролю над життям. Молоді люди, які не можуть знайти роботу тривалий час, часто стикаються з почуттям безпорадності, тривогою, соціальною ізоляцією і навіть депресивними станами. Ці психологічні наслідки можуть призвести до формування негативних життєвих сценаріїв, зниження самооцінки, втрати віри у власні сили та потенціал. Тому Соціальний супровід – це не лише підтримка на етапі пошуку роботи, а й важливий інструмент профілактики соціально-психологічних ризиків, які мають довготривалі наслідки для особистості та суспільства.

Важливість супроводу підкреслюється і тим, що молодь часто не володіє повним спектром навичок, необхідних для успішного старту кар'єри. Навіть за наявності фахової освіти вони можуть не знати, як правильно скласти резюме, поводитися на співбесіді, презентувати себе чи адаптуватися в новому колективі. Ці компетенції належать до так званих «м'яких навичок» (soft skills), які не завжди формуються у межах формальної освіти. Саме роботодавець, як безпосередній учасник соціалізації молоді у професійне середовище, може стати ключовим агентом у розвитку цих компетенцій. Організовані тренінги, наставництво, коучингові сесії, практичні майстер-класи та індивідуальні консультації не лише допомагають молоді опанувати необхідні навички, а й формують відчуття підтримки та віри у власні сили.

Крім того, дослідження підтверджують, що найбільш складними для молоді є не стільки технічні, скільки психологічні аспекти працевлаштування. Боязнь зробити помилку, страх невідповідності очікуванням, труднощі у побудові професійних стосунків – усе це знижує ефективність адаптації, спричиняє високу плинність кадрів і перешкоджає побудові стабільної кар'єри. Соціальний супровід у цьому контексті виступає як своєрідний «місток» між теоретичними знаннями та реальними умовами праці. Він допомагає молоді краще зрозуміти очікування роботодавця, відчутти себе частиною колективу, навчитися управляти власними емоціями та поведінкою в робочих ситуаціях.

Окремої уваги заслуговує питання адаптації молоді на робочому місці. Саме перші тижні чи місяці праці є критично важливими для формування ставлення до професії та компанії. Якщо цей період супроводжується невизначеністю, відсутністю зворотного зв'язку або підтримки, ризик демотивації та звільнення значно зростає. У цьому контексті роль HR-фахівців і наставників важко переоцінити. Їхні консультації, регулярний фідбек, пояснення функціональних обов'язків, допомога в розв'язанні перших робочих завдань – усе це створює відчуття безпеки й прогнозованості, які критично важливі для психологічного комфорту молодшої людини.

Соціальний супровід важливий не лише для молодих працівників, а й для

самих роботодавців. Досвід компаній, що впроваджують системи підтримки новачків, показує зменшення рівня плинності кадрів, підвищення продуктивності праці, формування лояльності до бренду роботодавця. Молоді люди, які відчують, що компанія дбає про їхній розвиток і благополуччя, з більшою ймовірністю залишаються працювати в ній довгостроково, проявляють ініціативу та прагнуть кар'єрного росту. Така стратегія стає взаємовигідною: молодь отримує необхідні ресурси для професійного становлення, а бізнес – мотивованих, залучених і підготовлених співробітників.

Важливим аспектом супроводу є і його позаробочий компонент. Компанії, які беруть участь у просвітницьких програмах, організують заходи у навчальних закладах, проводять виїзні зустрічі зі студентами чи учнями гуртожитків, не лише популяризують власний бренд, а й створюють середовище довіри та взаєморозуміння. Такі ініціативи допомагають молоді ще до початку офіційного працевлаштування сформувані реалістичні очікування від роботи, ознайомитися з культурою компанії та відчуті власну значущість. Успішні приклади такого підходу демонструють, що раннє залучення молоді до корпоративного середовища підвищує шанси на успішну інтеграцію та зменшує рівень тривожності перед першим робочим досвідом.

Не менш важливою є роль держави та освітніх установ у створенні умов для соціально-психологічної підтримки молоді. Державні програми працевлаштування, центри кар'єрного розвитку, молодіжні служби зайнятості мають включати компоненти психологічного консультування, тренінги з розвитку комунікативних навичок, стресостійкості, самопрезентації. Співпраця держави, бізнесу та навчальних закладів може створити інтегровану систему підтримки молоді, де кожна інституція виконує свою роль – від надання теоретичних знань до організації практичного досвіду та соціальної адаптації.

У ширшому контексті Соціальний супровід має розглядатися як інструмент соціальної інтеграції молоді. Робота – це не лише спосіб заробітку, а й важливий чинник соціальної ідентифікації, самореалізації, побудови міжособистісних зв'язків і життєвих перспектив. Без якісної інтеграції в трудову

сферу молоді люди ризикують залишитися на периферії соціального життя, що призводить до збільшення соціальної напруги, маргіналізації та економічної нестабільності. Іншими словами, інвестиції у Соціальний супровід – це інвестиції не лише в окремих людей, а й у соціальну згуртованість, стабільність і розвиток суспільства загалом.

Отже, Соціальний супровід працевлаштування безробітної молоді є комплексним багатовимірним процесом, який охоплює освітні, психологічні, соціальні та економічні аспекти. Його значення виходить далеко за межі простої допомоги у пошуку роботи – це ключовий інструмент формування успішного життєвого шляху, розвитку людського потенціалу та забезпечення сталого розвитку суспільства. Для молоді – це шанс розкрити свій потенціал, здобути впевненість і віднайти власне місце в професійному світі. Для роботодавців – це можливість сформувати лояльний, мотивований і підготовлений персонал. Для держави – це стратегічний шлях до зменшення безробіття, підвищення соціальної стабільності та розвитку людського капіталу.

Отже, Соціальний супровід безробітної молоді має стати не факультативним елементом соціальної політики чи корпоративної стратегії, а її невід’ємною складовою. У сучасному світі, де успіх визначається не лише професійними знаннями, а й умінням взаємодіяти, адаптуватися, долати стрес і будувати стосунки, така підтримка стає фундаментом для сталого розвитку як окремої особистості, так і всього суспільства. І саме через створення системи підтримки молоді на шляху до професійного життя ми закладаємо основу для її впевненої участі в економічному, соціальному та культурному майбутньому нашої держави.

РОЗДІЛ III. РЕЗУЛЬТАТИ ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНОЇ РОБОТИ

3.1. Розробка та проведення програми соціального супроводу працевлаштування безробітної молоді

Сучасний ринок праці характеризується високою конкуренцією, нестабільністю та швидкими змінами, що особливо гостро відчувають молоді люди, які роблять перші кроки у професійному житті. Значна частина студентів та випускників ЗВО або шкіл стикається з труднощами при пошуку роботи, низькою мотивацією, страхом невдачі, відсутністю навичок самопрезентації та адаптації до нового колективу. Для ефективного вирішення завдань із соціального захисту населення слід приділити увагу, проблемі підготовки підростаючого покоління до обрання професії із наступною адаптацією до умов ринку праці [55].

Практика показує, що навіть після офіційного працевлаштування молоді спеціалісти часто залишають робочі місця через психологічний дискомфорт або невпевненість у власних силах. Зважаючи на це, соціальний супровід стає важливою умовою успішного входження молоді на ринок праці. Його мета – не лише допомогти знайти роботу, а й створити умови для особистісного розвитку, підвищити рівень мотивації, зменшити рівень тривожності та сприяти швидкій адаптації у трудовому колективі.

Розробка та проведення програми «Соціальний супровід працевлаштування безробітної молоді» є одним із важливих напрямів, спрямованої на подолання проблем безробіття серед молоді, підвищення рівня їхньої соціальної адаптації та професійної реалізації. У сучасних умовах динамічного розвитку ринку праці, високої конкуренції та постійних змін вимог роботодавців саме молоді люди, які не мають достатнього досвіду, часто стають найбільш вразливою категорією [56]. Вони стикаються з труднощами пошуку першого робочого місця, невизначеністю у професійному самовизначенні, низькою самооцінкою, браком навичок самопрезентації та комунікації. Саме тому розробка цілеспрямованої програми соціального супроводу дозволяє не

лише вирішити окремі індивідуальні проблеми, а й створити системну підтримку, яка сприятиме підвищенню конкурентоспроможності молоді на ринку праці та їхній інтеграції в соціально-економічне життя країни.

Основною метою програми є надання молодим людям комплексної допомоги у процесі працевлаштування, яка поєднує соціальні, психологічні, освітні та інформаційні заходи. Вона спрямована на розвиток їхньої впевненості у власних силах, формування необхідних компетенцій для пошуку роботи, підвищення мотивації до професійної діяльності та адаптацію до вимог сучасного ринку праці. Завдання програми передбачають сприяння професійному самовизначенню молоді, розвиток навичок комунікації та самопрезентації, роботу над подоланням психологічних бар'єрів, підготовку до співбесід та формування стратегій кар'єрного зростання.

Програма розрахована на 5 місяців і охоплює молодь віком від 17 до 24 років, зокрема студентів старших курсів та випускників навчальних закладів, а також старшокласників, які лише розпочинають пошук першого місця роботи. Її метою є підвищення рівня мотивації до працевлаштування, зменшення рівня тривожності, формування необхідних професійних і комунікативних навичок, а також успішна адаптація на робочому місці.

Програма реалізовувалася з мережею ритейлу «Сільпо» та мала два ключові етапи – 4 блоки (схема 1):



Схема 1. Структура програми соціального супроводу працевлаштування безробітної молоді

1. Підготовчий етап (соціальна підготовка; підготовка до працевлаштування) – робота зі студентами та школярами на етапі пошуку роботи.
2. Адаптаційний етап (кар'єрне консультування та наставництво; соціальна підготовка на робочому місці) – робота з молоддю, яка була прийнята на роботу.

Компанія «Сільпо» була обрана як платформа для реалізації програми соціального супроводу працевлаштування у зв'язку з її високим рівнем залученості в розвиток молоді та соціально відповідальною політикою управління персоналом. У 2024 році «Сільпо» було номіновано на премію *HR Brand Україна*, а в 2025 році компанія увійшла до *Топ-25 роботодавців України, відкритих для молодих талантів до 25 років*, за версією Stud Point. Ці відзнаки

підтверджують системність підходів компанії до розвитку персоналу та активну роботу зі студентською та молодіжною аудиторією.

Особливу значущість вибору «Сільпо» як платформи для соціального супроводу має її досвід роботи з неповнолітніми працівниками у межах проєкту «Манюні», який охоплює понад 1200 молодих співробітників.

Крім того, компанія реалізує програми стажування та розвитку, спрямовані на студентів 3-6 курсів вищих навчальних закладів та випускників, що забезпечує молодим спеціалістам можливість отримати практичні навички, досвід роботи в професійних командах та інтегруватися в корпоративне середовище.

Перший етап (1 та 2 блок) “ Супровід молоді на етапі пошуку роботи ”

Цей етап мав на меті підготувати молодих людей до виходу на ринок праці, сформувати в них базові навички професійної комунікації, надати практичні інструменти для успішного працевлаштування та зменшити рівень невпевненості та страху перед першим робочим досвідом.

Одним з найважливіших заходів стали виїзні зустрічі у студентських гуртожитках НУБіП України, організовані у співпраці з фахівцями з підбору персоналу мережі «Сільпо».

Протягом двох таких заходів було реалізовано цілу низку активностей:

<i>Активність</i>	<i>Опис</i>
<i>Презентація вакансій</i>	<p>Молодь отримала детальну інформацію про можливості працевлаштування, умови роботи, вимоги до кандидатів і перспективи професійного зростання.</p> <p>Разом з фахівцями по роботі зі студентами відповідали на запитання студентів, розвінчували поширені міфи про першу роботу та пояснювали, як виглядає реальний робочий процес, проводили</p>

	профорієнтаційні ігри (Додаток Б, Б.1,Б.2, Б.3, Б.4, Б.5, Б.6, Б.7).
<i>Тренінг із написання резюме</i>	Учасники навчалися структурувати власні навички, формулювати сильні сторони та грамотно презентувати себе у письмовій формі. Практичні вправи включали колективний розбір прикладів реальних резюме, їх редагування та складання власних варіантів
<i>Рольові співбесіди</i>	Під керівництвом HR-фахівця молодь проходила змодельовані інтерв'ю з роботодавцем. Ця форма роботи дозволила подолати страх перед першою співбесідою, отримати конструктивний зворотний зв'язок
<i>Розповсюдження інформаційних (листівок)</i>	Кожен учасник отримав друковані матеріали з порадами щодо пошуку роботи, правил ділового етикету, переліком найпоширеніших питань на співбесідах і зразками успішних резюме.
<i>Інтерактивний квіз</i>	У форматі неформальної гри учасники могли закріпити отримані знання про ринок праці, правила працевлаштування та корпоративну культуру

Важливою складовою стали неформальні елементи зустрічей. Після офіційної частини організовувалося дружнє неформальне спілкування за піцою, де учасники могли поставити додаткові запитання, поділитися своїми переживаннями та отримати індивідуальні поради від HR-фахівців. Такі

«розмовні кола» значно зменшили рівень напруги, сприяли налагодженню довірливого контакту та підвищили відкритість молоді до подальшої взаємодії.

Результатом цього етапу стало не лише підвищення обізнаності молоді про можливості працевлаштування, але й зростання їхньої впевненості у власних силах. Багато студентів відзначили, що після тренінгів почали активніше шукати роботу, надіслали перші резюме або записалися на співбесіду.

*Другий етап (3 та 4 блок)»Соціальна підтримка молоді після
працевлаштування»*

Після завершення етапу підготовки та відбору кандидатів, які виявили бажання працевлаштуватися, програма переходила до наступного етапу - *адаптації новоприйнятих працівників*. Ця частина супроводу тривала протягом перших двох місяців роботи й мала на меті знизити рівень стресу, допомогти молоді швидше інтегруватися в робоче середовище та закріпитися на робочому місці.

Одним з ключових елементів адаптаційної програми стало *знайомство з колективом та робочим середовищем*. У перший день нові працівники проходили екскурсію на робочому місці, знайомилися з командою, дізнавалися про структуру підрозділу, правила внутрішнього розпорядку та корпоративні цінності компанії. Особлива увага приділялася тому, щоб кожен новачок відчував себе бажаним членом команди.

Кожному працівнику призначався наставник із числа досвідчених співробітників, який супроводжував його у перші тижні роботи, допомагав розібратися з професійними обов'язками, відповідав на запитання та підтримував морально. Наявність наставника значно зменшувала рівень тривожності та сприяла формуванню відчуття впевненості.

Для розвитку ключових «soft skills» організовувалися тренінги з комунікації та командної взаємодії. Вони включали вправи на розвиток активного слухання, ефективного вирішення конфліктів, налагодження професійних контактів та побудову командної довіри. Практичні командні завдання давали можливість молодим працівникам краще пізнати одне одного,

навчитися взаємодіяти та будувати спільні стратегії виконання робочих завдань.

Окремий акцент робився на індивідуальній роботі HR-фахівця. Хоча консультації психолога не проводилися, HR був постійно доступний для індивідуальних бесід, під час яких нові працівники могли обговорити складнощі адаптації, отримати поради та підтримку. Це забезпечувало індивідуалізований підхід до кожного учасника програми й дозволяло оперативно реагувати на проблеми.

3.2.Результати впровадження програми соціального супроводу працевлаштування безробітної молоді

Загалом у програмі взяли участь понад 40 молодих людей, серед яких значна частина вперше проходила шлях від пошуку роботи до адаптації на робочому місці. Результати реалізації показали суттєве зростання рівня готовності до працевлаштування, підвищення впевненості у власних силах, покращення навичок самопрезентації та комунікації. Близько 70 % учасників першого етапу висловили бажання подати заявку на роботу після тренінгів, а понад половина з них була успішно працевлаштована. Серед тих, хто розпочав роботу, більшість успішно пройшли адаптаційний період та залишилися працювати в компанії після завершення випробувального терміну.

Таким чином, програма «Соціальний супровід працевлаштування безробітної молоді» підтвердила високу ефективність комплексного підходу до соціального супроводу молоді. Її реалізація продемонструвала, що поєднання освітньо-інформаційної, тренінгової та адаптаційної роботи дозволяє значно полегшити процес працевлаштування, мінімізувати психологічні бар'єри та підвищити рівень соціальної інтеграції молоді. Учасники відзначали, що завдяки тренінгам і психологічним консультаціям зменшився рівень тривожності, страх перед співбесідами, а також сформувалася більш стійка мотивація до пошуку роботи. Молоді люди стали краще розуміти власні професійні інтереси, навчилися аналізувати ринок праці та критично оцінювати робочі пропозиції.

Позитивним результатом також стало те, що більшість учасників почали сприймати процес працевлаштування не як стресову необхідність, а як природний етап дорослішання та самореалізації. Психологічна підтримка дозволила сформувати установку на активність, а не на очікування «ідеальної» роботи, що виявилось особливо важливим у період нестабільної економічної ситуації. Після завершення програми спостерігалось зниження показників соціальної тривожності, покращення самооцінки, а також зростання рівня віри у власні можливості.

Значний ефект мала також система наставництва, реалізована спільно з мережею «Сільпо». Молоді люди мали змогу спостерігати за роботою досвідчених працівників, переймати їхні практичні навички, дізнаватися про особливості корпоративної культури, а головне – отримувати підтримку та поради у реальних робочих ситуаціях. Це сприяло формуванню у молоді адекватних очікувань щодо професійної діяльності, допомагало долати перші труднощі, уникати типових помилок і поступово розвивати почуття професійної впевненості. Наставники відіграли ключову роль у соціальній адаптації учасників, адже завдяки неформальній комунікації між молодими працівниками та старшими колегами формувалось відчуття приналежності до колективу та підтримки з боку команди.

Результати підсумкових опитувань засвідчили, що після завершення програми 85 % учасників оцінювали свій рівень готовності до працевлаштування як високий або дуже високий, тоді як при початковому опитуванні таких було лише 28 % (Рис. 3.1).

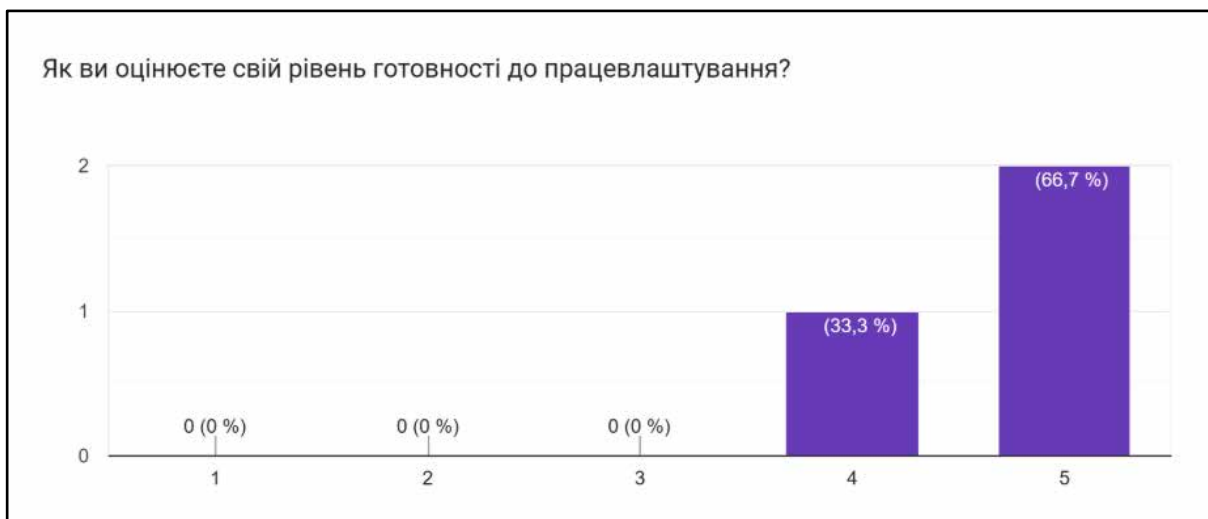


Рис.3.1. Відповіді респондентів на запитання
«Як Ви оцінюєте свій рівень готовності до працевлаштування»

Зросла кількість молодих людей, які вміють грамотно скласти резюме, правильно поводитися під час співбесіди та аргументовано презентувати свої професійні якості (Рис. 3.2, 3.3).

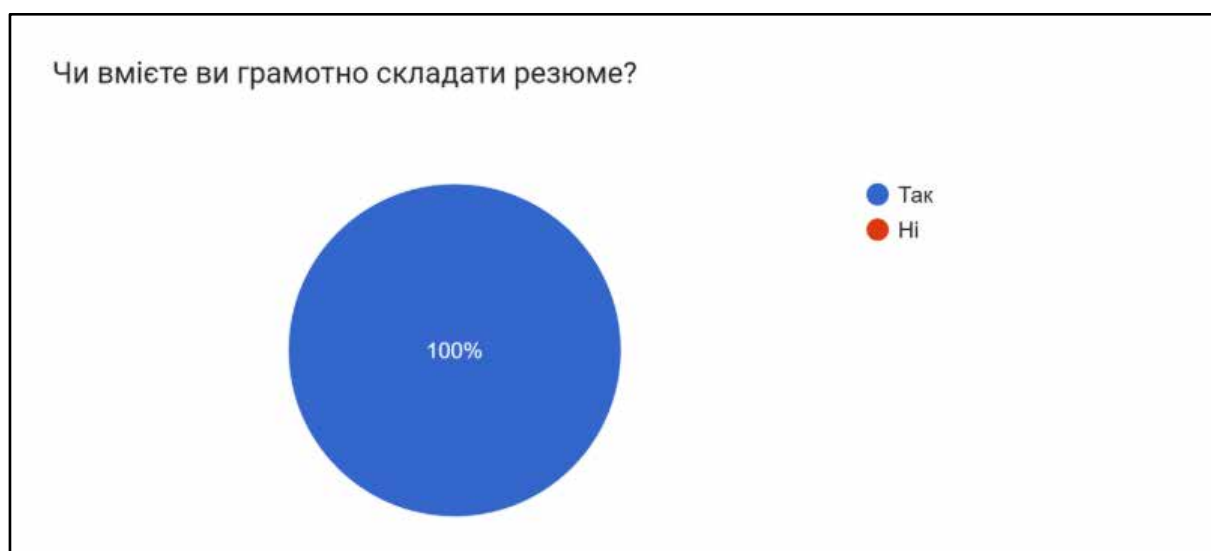


Рис.3.2. Відповіді респондентів на запитання
«Чи вмієте Ви скласти резюме?»

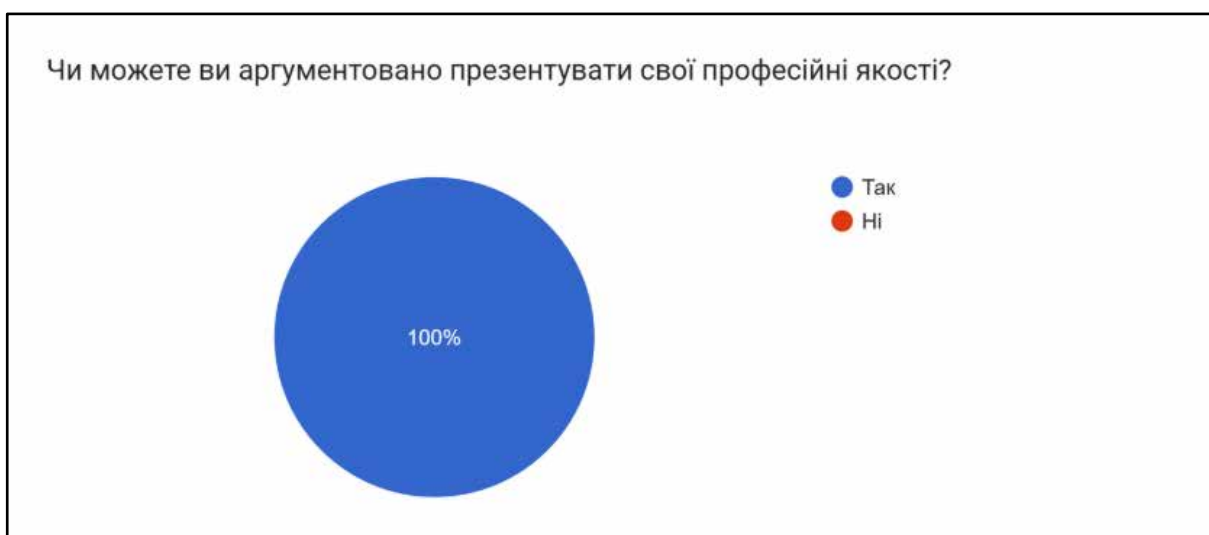


Рис.3.3. Відповіді респондентів на запитання
«Чи вмієте Ви скласти резюме?»

Водночас суттєво зменшилася кількість респондентів, які відчували страх перед спілкуванням із роботодавцями або невпевненість у власних компетенціях (Рис.3.4).

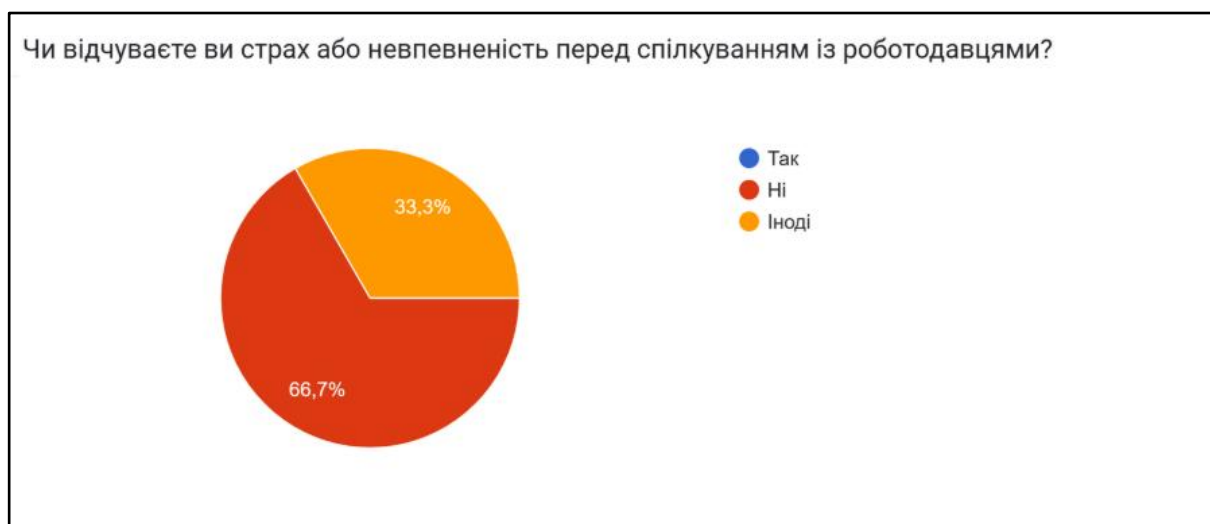


Рис.3.3. Відповіді респондентів на запитання
«Чи відчуваєте Ви страх або невпевненість перед спілкуванням із
роботодавцями?»

Крім того, учасники програми відзначали, що змінили своє ставлення до праці як такої: зросло розуміння того, що робота – це не лише засіб заробітку, а й можливість професійного та особистісного зростання. Багато молодих людей

уперше замислилися над довгостроковими кар'єрними цілями, визначили для себе напрямки розвитку та сформулювали конкретні кроки для їх досягнення. Це свідчить про те, що програма мала не лише короткостроковий вплив, а й заклала основу для подальшого самовдосконалення учасників.

Важливо підкреслити, що значну роль у досягненні таких результатів відіграла психологічна складова програми. Індивідуальні консультації, групові заняття, тренінги впевненості, комунікативні ігри та вправи з емоційної саморегуляції допомогли учасникам навчитися контролювати свій емоційний стан, ефективно взаємодіяти в колективі, краще розуміти себе й інших. У результаті зменшилася кількість конфліктних ситуацій під час стажування, покращилася атмосфера в робочих групах, а самі молоді люди почали відчувати більше задоволення від роботи.

Для роботодавців програма теж принесла помітні вигоди. Молоді працівники, які пройшли супровід, демонстрували вищий рівень дисципліни, відповідальності та комунікабельності, швидше адаптувалися до корпоративних стандартів і менше потребували додаткового контролю. Керівники відзначали, що такі працівники проявляють ініціативу, легко навчаються та краще сприймають критику, що значно спрощує процес інтеграції новачків у трудовий колектив.

Отже, результати впровадження програми соціального супроводу працевлаштування безробітної молоді засвідчили її ефективність як інноваційної моделі сприяння зайнятості. Вона не лише допомагає подолати емоційні бар'єри та розвинути практичні навички, але й формує у молоді активну життєву позицію, орієнтацію на професійне самовдосконалення та соціальну відповідальність. Програма соціального супроводу довела, що комплексний підхід, який поєднує психологічну підтримку, наставництво та реальну практику в умовах сучасного підприємства, може стати ефективним механізмом профілактики молодіжного безробіття та створення умов для сталого розвитку трудового потенціалу суспільства.

Висновки до третього розділу

Програма соціального супроводу працевлаштування безробітної молоді, реалізована у співпраці з мережею «Сільпо», засвідчила, що поєднання психологічної підтримки, кар'єрного консультування, тренінгових технологій та практичного наставництва є дієвим інструментом підвищення конкурентоспроможності молодих людей на сучасному ринку праці. Її результати переконливо доводять, що молодь, яка отримує системну підтримку у період переходу від навчання до професійної діяльності, демонструє вищу готовність до працевлаштування, краще адаптується в новому колективі, швидше набуває професійних навичок і менше схильна до емоційного виснаження чи розчарування на початкових етапах трудової діяльності.

У сучасних соціально-економічних умовах, коли безробіття серед молоді залишається однією з найгостріших проблем суспільства, особливого значення набуває створення програм, які не лише сприяють працевлаштуванню, а й допомагають молодим людям усвідомити власні сильні сторони, побачити перспективу розвитку, навчитися ефективно діяти в умовах конкуренції. Молодь часто стикається з труднощами у вигляді невпевненості, відсутності досвіду, страху перед помилками чи невдачами, низької самооцінки або неадекватних очікувань від роботодавців. Програма «Професійний старт» спрямована саме на подолання цих психологічних і соціальних бар'єрів, що й стало ключовим фактором її успіху.

Одним із найважливіших результатів реалізації програми є те, що вона довела: професійна підготовка молоді має бути невіддільною від психологічної. Формування трудових навичок без одночасного розвитку впевненості у власних силах, уміння будувати взаємини в колективі, долати тривогу та невизначеність не забезпечує стійкого працевлаштування. Учасники програми, які пройшли тренінги з комунікації, самопрезентації, управління емоціями та вирішення конфліктів, демонстрували значно вищу здатність адаптуватися до нових умов, порівняно з тими, хто не мав подібного досвіду. Їхні відгуки свідчать, що

головною цінністю для них стало не лише отримання роботи, а й відчуття особистої компетентності, готовності відповідати за власні рішення та впливати на хід власного життя.

Психологічна складова програми мала комплексний характер. Індивідуальні консультації з психологом допомагали учасникам усвідомити внутрішні ресурси, подолати страхи, визначити власні цілі. Групові заняття формували соціальні навички – уміння слухати, аргументовано висловлюватися, ефективно співпрацювати, відчувати себе частиною команди. Ця взаємодія не лише зменшувала рівень тривожності, а й створювала атмосферу підтримки, що надзвичайно важливо для молодих людей, які лише починають професійний шлях. Багато учасників зізнавалися, що саме відчуття прийняття й розуміння з боку наставників та однолітків стало для них мотивуючим чинником до подальших кроків.

Значний ефект мала участь роботодавця – мережі «Сільпо». Це партнерство надало програмі практичну спрямованість, забезпечивши учасників реальним досвідом роботи в колективі. Завдяки наставництву з боку досвідчених працівників молоді люди отримали можливість побачити внутрішні процеси сучасного підприємства, зрозуміти стандарти обслуговування, організацію праці, вимоги до персоналу. Це дозволило сформувати реалістичне уявлення про роботу, а також усвідомити власні сильні й слабкі сторони у професійній діяльності. Наставники не лише передавали практичні знання, а й виконували функцію соціально-психологічної підтримки, допомагаючи новачкам адаптуватися, долати невпевненість і розвивати позитивне ставлення до роботи.

Після завершення програми більшість учасників відзначали, що їхнє ставлення до працевлаштування докорінно змінилося. Якщо на початку багато хто сприймав пошук роботи як джерело стресу, то після участі у тренінгах і практичних заняттях пошук вакансій став усвідомленим процесом. Молоді люди почали оцінювати свої можливості більш критично, шукати не лише місце заробітку, а й простір для розвитку. Вони стали активнішими, почали самостійно цікавитися внутрішніми курсами підвищення кваліфікації, прагнути навчання

новим професійним навичкам. Це свідчить про перехід від пасивної позиції «чекання можливості» до активної «створення можливості», що є головною метою соціального супроводу.

Крім особистісного зростання, програма мала і значний соціальний ефект. Молоді люди, які пройшли підготовку, стали прикладом для своїх ровесників, показавши, що успішне працевлаштування можливе навіть без великого досвіду – за умови належної мотивації, підтримки та наполегливості. Це створює позитивний соціальний фон, сприяє зниженню рівня соціальної апатії серед молоді та підвищенню довіри до роботодавців, які готові вкладати ресурси у розвиток молодих кадрів.

Молоді працівники, які пройшли навчання, виявилися більш дисциплінованими, відповідальними та гнучкими у роботі. Вони швидше адаптувалися до вимог корпоративної культури, краще розуміли стандарти сервісу, демонстрували готовність до командної співпраці. Це підтверджує, що Соціальний супровід має практичну цінність не лише для самих учасників, а й для бізнесу, який отримує мотивованих, лояльних і більш ефективних працівників.

У психологічному вимірі особливо важливо відзначити зниження рівня тривожності, страху перед невдачею, а також зростання впевненості у власних силах. Молоді люди навчилися адекватно реагувати на критику, сприймати помилки як досвід, а не як поразку. Вони стали більш стресостійкими, відкритими до змін, здатними брати відповідальність за свої дії. Це означає, що програма виконала одну зі своїх ключових функцій – сформувала психологічну готовність до дорослого життя, у якому робота є не лише засобом існування, а й простором для самореалізації.

Важливим досягненням є і те, що програма допомогла створити міст між освітою та зайнятістю. Для багатьох учасників це стало першою можливістю застосувати знання, отримані у навчальному закладі, на практиці. Саме цей досвід дозволив їм краще зрозуміти власні професійні інтереси, оцінити реалії сучасного ринку праці, а подекуди – скоригувати вибір майбутньої спеціалізації.

Таким чином, програма виконала ще одну суспільно значущу функцію - сприяла більш усвідомленому професійному самовизначенню молоді.

Підсумовуючи результати реалізації програми, можна стверджувати, що вона стала дієвим інструментом соціальної інтеграції безробітної молоді. Завдяки їй учасники не лише отримали роботу, а й навчилися мислити стратегічно, планувати професійне зростання, будувати конструктивні взаємини у колективі. Водночас було закладено основи соціальної зрілості – відповідальності, самостійності, гнучкості мислення, що є необхідними складовими успішної кар'єри у XXI столітті.

Важливо підкреслити, що досвід реалізації програми має потенціал для масштабування. Її модель може бути адаптована до різних сфер діяльності, а також використана у партнерстві між державними службами зайнятості, освітніми закладами, громадськими організаціями та приватними компаніями. Ключовим чинником успіху є системність підходу – послідовне поєднання психологічної підтримки, професійного навчання, наставництва та практичного досвіду. Саме така інтегрована модель здатна забезпечити сталі результати, які виходять за межі короткострокових проєктів і формують довготривалі зміни у свідомості молодих людей.

Таким чином, програма соціального супроводу працевлаштування безробітної молоді стала прикладом ефективної взаємодії між освітою, бізнесом і соціальними інститутами. Вона довела, що турбота про психологічний комфорт, підтримка у період адаптації та розвиток емоційного інтелекту є не менш важливими, ніж навчання професійним навичкам. Її результати засвідчили, що молодь, яка отримує підтримку у момент професійного старту, з більшою ймовірністю залишиться у сфері праці, виявлятиме лояльність до роботодавця та демонструватиме високу продуктивність.

З огляду на отримані результати, можна зробити висновок, що подібні програми мають бути інтегровані у систему державної політики зайнятості молоді. Вони сприяють зниженню рівня безробіття, формуванню активної громадянської позиції, зростанню економічної стабільності та розвитку

людського потенціалу країни. Впевнена, мотивована, емоційно зріла молодь - це запорука успішного майбутнього суспільства. І саме тому програми, подібні до «Професійного старту», слід розглядати не як разові ініціативи, а як стратегічно важливий напрям соціальної політики, спрямований на підтримку молодих людей у найвідповідальніший період їхнього життя – перехід від навчання до праці.

Отже, підсумовуючи, можна ствердити, що реалізована програма стала вагомим прикладом успішної практики соціально-психологічної підтримки молоді, що шукає роботу. Вона довела, що сучасний підхід до працевлаштування повинен виходити не лише з економічних реалій, а й з урахуванням психологічних потреб особистості. Формування впевненості, розвиток комунікативних умінь, створення атмосфери підтримки та партнерства – саме ці складові забезпечують стійке працевлаштування й сприяють формуванню відповідальної, соціально активної та конкурентоспроможної молоді, яка є основою майбутнього розвитку держави.

ВИСНОВКИ

Проведене дослідження дозволило всебічно розкрити сутність, особливості та значення соціального супроводу працевлаштування безробітної молоді, виявити проблемні аспекти сучасного ринку праці та визначити ефективні шляхи підвищення готовності молодих людей до успішної професійної самореалізації. Робота базувалася на міждисциплінарному підході, який поєднав психологічні, соціологічні, педагогічні та правові аспекти досліджуваної проблеми. У результаті дослідження було сформовано цілісне уявлення про механізми соціально-психологічної підтримки молоді у процесі працевлаштування, а також експериментально перевірено ефективність запропонованої програми супроводу.

У першому розділі розкрито теоретичні засади дослідження. Проаналізовано сутність поняття «Соціальний супровід» як системної діяльності, спрямованої на створення сприятливих умов для особистісного розвитку, професійного становлення та адаптації людини до нових соціально-трудових реалій. Було визначено, що Соціальний супровід передбачає комплекс заходів, які поєднують діагностичну, консультативну, профорієнтаційну, корекційну та мотиваційну роботу. Його метою є допомога молоді у подоланні бар'єрів працевлаштування, формуванні впевненості у власних силах, розвитку комунікативних навичок і готовності до професійної діяльності.

Окрему увагу у першому розділі приділено характеристиці соціально-психологічних особливостей безробітної молоді. Встановлено, що цей контингент є вразливою соціальною групою, яка часто стикається з труднощами у самовизначенні, невпевненістю, зниженням самооцінки, емоційною нестабільністю, відчуттям соціальної непотрібності. Такі психологічні стани нерідко обумовлені як зовнішніми чинниками – економічною нестабільністю, недостатньою кількістю робочих місць, відсутністю досвіду роботи, – так і внутрішніми: низькою мотивацією, недостатньою сформованістю професійної

ідентичності, слабкими навичками самопрезентації. У цьому контексті Соціальний супровід виступає не лише допоміжним, а й профілактичним інструментом, який дозволяє попередити розвиток соціальної апатії та професійної дезадаптації молодих людей.

Також у межах теоретичного аналізу було детально розглянуто нормативно-правову базу України щодо працевлаштування молоді. З'ясовано, що законодавство України містить низку положень, спрямованих на підтримку молодих громадян у сфері зайнятості, зокрема: Закон України «Про зайнятість населення», Державну програму сприяння зайнятості молоді, а також низку підзаконних актів, які регламентують діяльність центрів зайнятості. Водночас практика свідчить про наявність певних прогалин у правозастосуванні - зокрема, нестачу інтегрованих механізмів співпраці між державними структурами, роботодавцями та освітніми закладами. Це підтверджує актуальність упровадження програм соціального супроводу як додаткового інструменту соціальної підтримки.

У другому розділі здійснено емпіричне дослідження особливостей соціального супроводу працевлаштування безробітної молоді. Було визначено мету, завдання, етапи дослідження, обґрунтовано вибір методів та діагностичних інструментів. Для вивчення психологічних особливостей безробітної молоді використано низку валідних методик, спрямованих на виявлення рівня самооцінки, мотивації до праці, рівня соціальної адаптації, комунікативної компетентності та емоційного стану.

Отримані результати дозволили зробити низку важливих висновків. По-перше, у більшості безробітних молодих осіб виявлено низький рівень професійної мотивації та недостатню віру у власні можливості. По-друге, спостерігається розрив між рівнем освіти та практичними навичками, що ускладнює пошук роботи. По-третє, значна частина опитаних демонструє емоційне виснаження та песимістичне ставлення до майбутнього. Ці фактори разом формують «замкнене коло» безробіття, коли психологічна невпевненість стає бар'єром для активних дій.

Результати емпіричного дослідження стали основою для створення програми соціального супроводу працевлаштування безробітної молоді, описаної у третьому розділі. Розроблена програма мала комплексний характер і складалася з 4 основних блоків: соціально-психологічної підготовки, підготовки до працевлаштування, кар'єрного консультування та наставництва, соціально-психологічної підтримки на робочому місці. Її реалізація була спрямована на активізацію внутрішніх ресурсів молоді, розвиток впевненості у власних силах, формування навичок самопрезентації, ефективної комунікації та прийняття рішень у сфері професійного самовизначення.

У процесі експериментальної роботи доведено, що запропонована програма позитивно вплинула на рівень психологічної готовності молоді до працевлаштування. Учасники після проходження курсу продемонстрували зростання самооцінки, покращення соціальної адаптивності, підвищення рівня мотивації до праці, активніше проявляли ініціативу під час пошуку роботи. Особливо цінним стало те, що учасники почали усвідомлювати власні сильні сторони, адекватно оцінювати свої можливості та перспективи, що є необхідною умовою успішного професійного становлення.

Експеримент підтвердив важливість психологічної складової у процесі працевлаштування. Навіть за наявності економічних труднощів і структурних дисбалансів на ринку праці саме психологічна готовність, впевненість у собі, здатність до самопрезентації та комунікації істотно підвищують шанси молоді людини на успішне працевлаштування. Таким чином, Соціальний супровід має розглядатися як обов'язковий компонент системи підтримки молоді - нарівні з профорієнтаційними, освітніми та кадровими програмами.

На основі проведеної експериментальної роботи можна стверджувати, що впровадження подібних програм у діяльність центрів зайнятості, молодіжних служб та освітніх установ сприятиме не лише зниженню рівня молодіжного безробіття, але й підвищенню загальної соціальної активності цієї категорії населення. Соціальний супровід виступає не лише як форма допомоги, а й як механізм формування нової трудової культури – орієнтованої на саморозвиток,

відповідальність і готовність до змін.

Узагальнюючи результати дослідження, можна зробити такі концептуальні висновки. Соціальний супровід працевлаштування безробітної молоді є цілісною системою, що включає діагностику, консультування, розвиток комунікативних і адаптаційних навичок, формування мотивації та стресостійкості. Він сприяє не лише подоланню психологічних бар'єрів, але й створює умови для гармонійної інтеграції молоді особистості у трудове середовище. Результати дослідження підтверджують, що лише поєднання психологічної підтримки з професійним навчанням і соціальною взаємодією здатне забезпечити стійкий позитивний ефект у сфері працевлаштування.

Таким чином, розроблена і апробована програма соціального супроводу працевлаштування безробітної молоді може стати практичною основою для роботи спеціалістів соціальних служб, психологів, кар'єрних консультантів та фахівців з управління персоналом. Вона має не лише прикладне, а й соціально значуще значення, адже сприяє розбудові суспільства, де молодь не відчуває себе відкинутою, а навпаки – отримує реальні інструменти для самореалізації та професійного зростання.

Отже, результати дослідження засвідчують, що Соціальний супровід є ефективним засобом підвищення конкурентоспроможності молоді на ринку праці, сприяє її соціальній адаптації та психологічному благополуччю. Перспективними напрямками подальших досліджень є розроблення моделей індивідуального супроводу, інтеграція психологічних тренінгів у систему профорієнтації, а також створення партнерських програм між державними структурами, бізнесом і закладами освіти для комплексної підтримки молоді у сфері зайнятості.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Астахова О. В. Молодіжне безробіття та стратегія молодіжної політики в країнах ЄС. *Ринок праці та зайнятість населення*. 2013. № 2. С. 58-61. [Електронний ресурс]. Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/rpzn_2013_2_16.
2. Барчі Б. Особливості мотивації безробітних до вибору професії. 2011. *Business Process Outsourcing Market Report, 2030*. URL: <https://www.grandviewresearch.com/industryanalysis/business-process-outsourcingbpo-market> (дата звернення: 20.09.2025).
3. Вороніна-Пригодій Д. А. Європейський досвід державно-приватного партнерства зі створення програм працевлаштування та зайнятості молоді. *Інноваційна професійна освіта*. 2022. Т. 1, № 2. С. 50-52.
4. Галькін Л. І. Втрати людського капіталу України: чинник безробіття. *Економіка та регіони*. 2007. № 2. С. 110-113.
5. Гальцева Т. О. Вплив соціально-психологічних особливостей безробітних на ефективність профорієнтаційної роботи. 2015. URL: irbis-nbuv.gov.ua.
6. Длугунович Н. А. Soft skills як необхідна складова підготовки ІТ-фахівців. *Вісник Хмельницького національного університету*. 2014. № 6 (219). С. 239-242.
7. Дудецька С. М., Заїка В. М. Особливості соціально-психологічної адаптації безробітних у період воєнного стану. 2024. - URL: habitus.od.ua.
8. Євростат. 2017. Unemployment by sex and age - annual average (une_rt_a); Джерело даних для UA - Державна служба статистики України. 2016. "Економічна активність населення України 2015".
9. Закон України «Про зайнятість населення» від 5 липня 2012 року. *Голос України* від 18.08.2012. № 153-154.
10. Закон України «Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб» № 1706-VII від 20.10.2014 р. URL :

<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1706-18#Text> (дата звернення: 01.09.2025).

11. Закон України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні» від 5 лютого 1993 року. *Голос України* від 03.03.1993, із змінами і доповненнями від 16.10.2012.

12. Закон України № 2622-IX від 21.09.2022 р. «Про внесення змін до деяких законів України щодо реформування служби зайнятості...» URL : <https://zakon.rada.gov.ua/> (дата звернення 01.09.2025).

13. Декларація «Про загальні засади державної молодіжної політики в Україні» від 15 грудня 1992 року. *Відомості Верховної Ради України* від 20.04.1993. - № 16. - Ст. 166.

14. Державна служба зайнятості України [Електронний ресурс]. Режим доступу : <http://www.dcz.gov.ua>.

15. Длугунович Н. А. Soft skills як необхідна складова підготовки ІТ-фахівців. *Вісник ХНУ*. 2014. № 6 (219). С. 239-242.

16. Коваль К. О. Розвиток «soft skills» у студентів - один з важливих чинників працевлаштування. 2015.

17. Коваленко О. М. Психологічні аспекти безробіття молоді. *Соціальна психологія та суспільство*. 2022. № 4. С. 34-45.

18. Корчак Л. Суспільні та економічні наслідки безробіття . *Освітологія*. 2012. Вип. 1. С. 96-105. [Електронний ресурс] Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/ocvit_2012_1_16.

19. Кравченко В. Л. Сучасний стан зайнятості молоді в регіонах України. *Продуктивні сили і регіональна економіка*. 2007. Ч. 1. С. 195-198.

20. Купчанко М. Я., Погоріла І. І. Україна та Європейський Союз у світовій хвилі безробіття [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://intkonf.org>.

21. Ломакін Г. Система соціального супроводу людей. *Психологія і суспільство*. 2024. № 2. С. 45-53. URL: <https://uk.e-medjournal.com/index.php/psp/article/view/508> (дата звернення: 06.10.2025).

22. Лопатіна К. А. Стан та напрями ліквідації проблеми безробіття в

Україні. *Управління розвитком*. 2011. № 16 (113). С. 85-86.

23. Ляшенко Н. В. Соціальний супровід безробітної молоді: методологія і практика. Київ : Центр соціальної адаптації, 2021. 152 с.

24. Ляшенко О. А. Зайнятість та безробіття населення сільських територій. *Економічні науки*. 2013. Вип. 10(1). [Електронний ресурс]. Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/ecnof_2013_10\(1\)_45](http://nbuv.gov.ua/UJRN/ecnof_2013_10(1)_45).

25. Мальцева О. В. Соціальний супровід дітей, постраждалих внаслідок військового конфлікту. *Вісник соціальної та гуманітарної психології*. 2024. № 3. С. 72-81. URL: https://journals.uran.ua/vsgf_pstu/article/download/320429/311018/742666.

26. Маршавін Ю. М. Шляхи підвищення ролі державного соціального страхування на випадок безробіття на ринку праці України. *Ринок праці та зайнятість населення*. 2013. № 3. С. 14-19.

27. Машика Ю. В. Ефективна зайнятість та причини безробіття населення в сучасних умовах розвитку економіки України. *Вісник Дніпропетровського університету. Серія: Економіка*. 2013. Т. 21, вип. 7(4). С. 38-41.

28. Машика Ю. В. Проблеми та рівень безробіття в Україні та країнах ЄС. *Науковий вісник НЛТУ України*. 2013. Вип. 23.16. С. 260-264.

29. Машика Ю. В., Бобруйко О. І. Стан та проблеми безробіття в Україні. *Економічний простір*. 2013. № 74. С. 122-130.

30. Мельник І. Психологічні проблеми безробітної молоді. *Вісник психологічних досліджень*. 2020. № 3. С. 15-27.

31. Митрофанова А. С. Аналіз причин, факторів та проблем безробіття молоді в Україні. 2018. URL: journals.pdu.khmelnytskyi.ua.

32. Молодь та молодіжна політика в Україні: соціально-демографічні аспекти / за ред. Е. М. Лібанової. К. : Інститут демографії та соціальних досліджень ім. М. В. Птухи НАН України, 2010. 248 с.

33. Молодь України на ринку праці : Щорічна доповідь Президентів України, Верховній Раді України, Кабінету Міністрів України (за підсумками

2006 року) / Є. І. Бородін, М. О. Василенко, В. А. Головенько. К. : Крамар, 2007. 200 с.

34. Молодь в умовах становлення незалежної України (1991-2011): Щорічна доповідь Президентів України, Верховній Раді України, Кабінету Міністрів України / за заг. ред. О. В. Бєлишев. К. : ДІРСМП, 2011. 316 с.

35. Опанасюк В. В. Соціально-гуманітарні аспекти розвитку сучасного безробіття. 2023. URL: SumDU Repository.

36. Пасічна В. Г. Психологічний аналіз безробіття як соціально-економічного явища. 2016. URL: journals.urau.ua.

37. Паймаш Г. В., Перерва П. Г. Проблеми працевлаштування інвалідів війни. К. 2022.

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

39. Пастухова А. А. Фактори, що впливають на безробіття в Україні. *Управління розвитком*. 2013. № 16. С. 36-38.

40. Підвальна Ю. Соціальні проблеми безробіття молоді на сучасному етапі. 2020. URL: srsou.dp.ua.

41. Пожидаєва Н. Ринок праці: які перспективи на завтра? *Вісник Пенсійного фонду України*. 2013. № 1. С. 10-11.

42. Рибачук Ю., Никонов Г. Як профстандарт вплине на ринок праці. Електронний ресурс. Режим доступу : <http://www.dras.seu/1873>.

43. Сімакова І. О. Використання кейсового методу для навчання іншомовної професійно орієнтованої дискусії студентів інженерних спеціальностей. *Вісник НТУУ «КПІ»*. 2010. Вип. 3. С. 191-195.

44. Ситник Й. С., Рогуцька І. В. Сучасні тенденції працевлаштування молоді в Україні. *Проблеми сучасних трансформацій. Серія: економіка та управління*. 2022. № 4.

45. Ситник Й., Юрченко Г. Сутнісна характеристика феномену «соціальне підприємство», що діє за бізнес-моделлю. *Економіка та суспільство*. 2021. № 34.

46. Ситуація на ринку праці та діяльність обласної служби зайнятості у Вінницькій області у січні 2015 року. Вінниця, 2015. URL: <http://www.dcz.gov.ua/vin/control/uk/statdatacatalog/list>.
47. Стадніченко С. В. Особливості правового регулювання працевлаштування молодих спеціалістів. *Аналітично-порівняльне правознавство*. 2022. № 4. С. 168-174.
48. Світайлова А. І. Аналіз факторів впливу на рівень безробіття за регіонами України. *Управління розвитком*. 2013. № 16. С. 44-46.
49. Семенова К. Д. Аналіз впливу економічної кризи на рівень безробіття в Україні. *Вісник соціально-економічних досліджень*. 2012. Вип. 1. С. 106-111.
50. Соціальні наслідки молодіжного безробіття. 2019. Електронний ресурс. Режим доступу: URL: conf.ztu.edu.ua.
51. Титаренко Т. М. Соціальний супровід: практичний посібник. Київ: ІПіЕНД ім. І. Ф. Кураса НАН України, 2022. 148 с.
52. Титаренко Т. М. Соціальний супровід посттравматичних особистісних трансформацій : монографія. Київ : ІПіЕНД ім. І. Ф. Кураса НАН України, 2020. 256 с.
53. Tytarenko T. M. Sotsialno-psykholohichnyi suprovid posttravmatychnykh osobystisnykh transformatsii. ResearchGate. 2020. URL: https://www.researchgate.net/publication/343694110_Socialno-psyhologicnij_suprovid_posttravmaticnih_osobistisnih_transformacij.
54. Україна вперше потрапила в ТОП-25 найпривабливіших країн світу в сфері аутсорсингу. URL: <http://watcher.com.ua/2016/01/13/ukrayina-vpershepotrapyla-v-top-25-naupryvablyvishyh-krayin-svitu-v-sferi-auntsorsynhu>.
55. Уварова С. Г. Психологічні аспекти безробіття та його вплив на особистість. 2015. URL: Вікіпедія.
56. Шабанов Р. І. Щодо співвідношення понять «неповна зайнятість» та «часткове безробіття». *Збірник наукових праць ХНПУ ім. Г. С. Сковороди. «Право»*. 2013. Вип. 20. С. 42-47.

57. Шацька З. Я., Демчук О. М. Проблеми працевлаштування вимушено переміщених осіб в міжнародних компаніях. *Формування ринкових відносин в Україні*. 2023. № 3 (262). С. 103.

58. Янковська О., Саприкіна М. Звіт за результатами I Національного Форуму «Бізнес і університети». Центр «Розвиток КСВ». К., 2015.

ДОДАТКИ

Додаток А

Анкета «На шляху до кар'єри: самооцінка, мотивація та потреби у підтримці»

Інструкція: Просимо Вас пройти анкетування, яке спрямоване на **визначення рівня впевненості, готовності до працевлаштування, кар'єрної визначеності та потреби у соціальній підтримці**. Анкетування є **анонімним**, а всі відповіді будуть використані **лише в узагальненому вигляді** з дослідницькою метою.

Будь ласка, дайте щирі відповіді, обравши один із варіантів за **шкалою від 1 до 6**, де **1 - повністю не згоден, 6 - повністю згоден**.

1. **Код учасника** (наприклад: перші 2 літери і 2 останні цифри року народження)
2. **Вік**
3. **Стать**
 - А) Жіноча
 - Б) Чоловіча
 - В) Інше/Не вказую
4. **Статус**
 - А) Учень неповнолітній (16-17р)
 - Б) Студент (16-17р)
 - В) Студент (18-24р)
 - Г) Не навчаюся
5. **Навчальний заклад (якщо є)**
6. **Чи маєте досвід офіційного працевлаштування ?**
 - А) Так

12. Я вважаю, що заслуговую на повагу інших.

	1	2	3	4	5	6	
Повністю не згоден	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Повністю згоден

13. Часто я відчуваю себе невпевнено

	1	2	3	4	5	6	
Повністю не згоден	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Повністю згоден

Готовність до працевлаштування

14. Я впевнений(а), що зможу скласти якісне, конкурентне резюме.

	1	2	3	4	5	6	
Повністю не згоден	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Повністю згоден

15. Я впевнений(а), що можу успішно пройти співбесіду.

	1	2	3	4	5	6	
Повністю не згоден	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Повністю згоден

16. Я впевнений(а), що зможу налагодити контакт з колегами

21. Я можу порівняти переваги різних вакансій

	1	2	3	4	5	6	
Повністю не згоден	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Повністю згоден

Потреба у соціально-психологічному супроводі від роботодавця

22. Пошук роботи для мене є складним і викликає тривогу

	1	2	3	4	5	6	
Повністю не згоден	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Повністю згоден

23. Під час співбесіди я часто відчуваю невпевненість та розгубленість.

	1	2	3	4	5	6	
Повністю не згоден	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Повністю згоден

24. Мені бракує навичок комунікації з роботодавцем або колегами.

	1	2	3	4	5	6	
Повністю не згоден	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Повністю згоден

25. Я боюся зробити помилку на новому робочому місці.

1 2 3 4 5 6

Повністю не згоден Повністю згоден

26.Я вважаю, що підтримка з боку роботодавця (консультації, наставництво, адаптація) допомогла б мені впевненіше почуватися.

1 2 3 4 5 6

Повністю не згоден Повністю згоден

27.Було б легше розпочати роботу, якби перший час хтось допомагав розібратися з завданнями та правилами.

1 2 3 4 5 6

Повністю не згоден Повністю згоден

28.Пояснення від HR або наставника про мої сильні та слабкі сторони підвищили б мою мотивацію.

1 2 3 4 5 6

Повністю не згоден Повністю згоден

29.Я хотів(ла) б отримувати зворотний зв'язок і психологічну підтримку в перші тижні роботи.

1 2 3 4 5 6

Повністю не згоден Повністю згоден

30.Психологічна підтримка допомогла б мені швидше адаптуватися до робочого середовища.

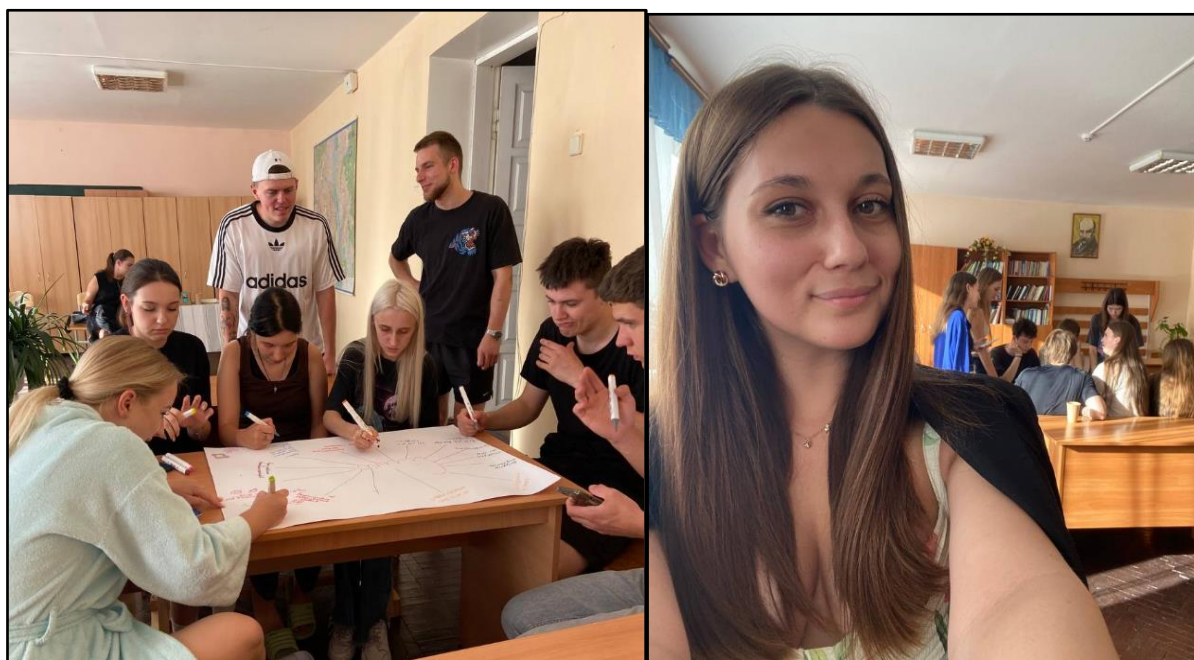
1 2 3 4 5 6

Повністю не згоден Повністю згоден

31.На мою думку, роботодавець має не лише працевлаштовувати, а й допомагати молоді адаптуватися соціально та психологічно.

1 2 3 4 5 6

Повністю не згоден Повністю згоден



Додаток Б.1



