

ДЕРЖАВНИЙ ТОРГОВЕЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Кафедра філософії, соціології та політології

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на тему:

СТРАТЕГІЇ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ МОЛОДІ В УКРАЇНІ

Студента 4 курсу, 5 групи,
першого (бакалаврського) рівня
вищої освіти
спеціальності 054 «Соціологія»,
освітньої програми «Соціологія
економічної діяльності»

_____ Яковця Романа Олеговича

Науковий керівник
кандидат філософських наук,
доцент

_____ Горпинич Ольга Валеріївна

Гарант освітньої програми
кандидат філософських наук,
доцент

_____ Горпинич Ольга Валеріївна

Київ-2025

Державний торговельно-економічний університет

Факультет міжнародної торгівлі та права

Кафедра філософії, соціології та політології

Освітній ступінь бакалавр

Спеціальність 054 «Соціологія»

Освітня програма Соціологія економічної діяльності

Затверджую

Зав. кафедри філософії,
соціології та політології
Алла КРАВЧЕНКО

«22» жовтня 2024 р.

Завдання на кваліфікаційну роботу студентів

Яковцю Роману Олеговичу

1. Тема кваліфікаційної роботи

Стратегії працевлаштування молоді в Україні

Затверджена наказом ДТЕУ від «20» листопада 2024 р. № 3877

2. Строк здачі студентом закінченої роботи 05 травня 2025 р.

3. Цільова установка та вихідні дані до роботи

Мета роботи визначення факторів які впливають на формування стратегій працевлаштування молоді.

Об'єкт дослідження молодь як соціально-демографічна група (від 16 до 35 років).

Предмет дослідження стратегії працевлаштування молоді в сучасних українських реаліях.

6. Календарний план виконання роботи

№ пор.	Назва етапів кваліфікаційної роботи	Строк виконання етапів роботи	
		за планом	фактично
1.	Обрання теми роботи (проєкту)	до 23.09.2024	23.09.2024
2.	Написання заяви про затвердження теми роботи (проєкту) на засіданні випускової кафедри та призначення наукового керівника	до 30.09.2024	30.09.2024
3.	Підготовка календарного плану виконання роботи (проєкту), затвердження його науковим керівником	до 14.10.2024	14.10.2024
4.	Підготовка та узгодження загального плану випускної кваліфікаційної роботи (проєкту)	до 11.11.2024	11.11.2024
5.	Підготовка чорнового варіанту роботи для першого читання науковим керівником	до 10.03.2025	10.03.2025
6.	Усунення зауважень наукового керівника, подання чорнового варіанту на друге читання	до 24.03.2025	24.03.2025
7.	Врахування рекомендацій наукового керівника, збагачення роботи додатковими дослідженнями	до 07.04.2025	07.04.2025
8.	Передзахист випускної кваліфікаційної роботи (проєкту) на засіданні випускової кафедри	07.04.2025 - 11.04.2025	25.04.2025
9.	Остаточне оформлення випускної кваліфікаційної роботи (проєкту)	до 11.04.2025	11.04.2025
10.	Чистове оформлення роботи; подання роботи і зовнішньої рецензії науковому керівникові на підготовку відгуку	14.04.2025 - 18.04.2025	18.04.2025
11.	Написання відгуку науковим керівником, його доповідь завідувачу кафедри про завершення роботи	21.04.2025 - 25.04.2025	25.04.2025
12.	Нормоконтроль і подання роботи на кафедру	28.04.2025 - 05.05.025	05.05.025

7. Дата видачі завдання «22» жовтня 2024 р.

8. Науковий керівник кваліфікаційної роботи

_____ Ольга ГОРПИНИЧ
(прізвище, ініціали, підпис)

9. Гарант освітньої програми

_____ Ольга ГОРПИНИЧ
(прізвище, ініціали, підпис)

10. Завдання прийняв до виконання студент

_____ Роман ЯКОВЕЦЬ
(прізвище, ініціали, підпис)

11. Відгук наукового керівника кваліфікаційної роботи

Обрана тема «Стратегії працевлаштування молоді в Україні» є актуальною. Працевлаштування для людини є доволі важливим питанням, адже саме воно впливає на матеріальне забезпечення і моральну стабільність особи. Актуальність теми обумовлена тим, що війна вносить свої жорсткі корективи у більш-менш стабільне життя українців. Сучасний розвиток молодіжного ринку праці характеризується дедалі гострішими протиріччями між попитом і пропозицією молодіжної праці, складністю участі молоді у продуктивній праці та недосконалістю державних механізмів, а саме: пошук першого робочого місця, різні вимоги до рівня знань та обов'язків і вмінь на практиці, відсутність досвіду роботи.

Кваліфікаційна робота складається зі вступу, трьох розділів та семи підрозділів, висновків, списку використаних джерел та додатків. У кваліфікаційній роботі досліджено особливості працевлаштування молоді сучасної України. Під час написання роботи студент показав достатній рівень набутих у процесі навчання теоретичних знань, використовував сучасні методи дослідження, продемонстрував уміння самостійно вирішувати наукові та практичні проблеми, логічно, послідовно, аргументовано викладати матеріал і робити висновки. Самостійно проведене дослідження характеризується достовірністю. Робота актуальна, логічно структурована, мета дослідження досягнута, завдання виконані. Результати роботи можуть бути використані організаціями, які працюють з молоддю.

Кваліфікаційна робота першого (бакалаврського) рівня вищої освіти Яковця Романа відповідає спеціальності 054 «Соціологія», нормативним вимогам до змісту і оформлення і може бути допущена до захисту.

Науковий керівник кваліфікаційної роботи _____ 25.04.2025 р.
(підпис, дата)

Відмітка про попередній захист Горпинич О. В. 25.04.2025 р.
(ПІБ, підпис, дата)

12. Висновок про кваліфікаційну роботу

Кваліфікаційна робота студента _____ Яковця Р. О.
(прізвище, ініціали)

може бути допущена до захисту екзаменаційній комісії.

Гарант освітньої програми _____ Ольга ГОРПИНИЧ
(прізвище, ініціали, підпис)

Завідувач кафедри _____ Алла КРАВЧЕНКО
(підпис, прізвище, ініціали)

«05» травня 2025 р.

АНОТАЦІЯ

Яковець Роман Олегович

Стратегії працевлаштування молоді в Україні. *Рукопис.*

Кваліфікаційна робота за спеціальністю «Соціологія», освітньою програмою «Соціологія економічної діяльності». Державний торговельно-економічний університет, Київ, 2025.

Кваліфікаційну роботу присвячено дослідженню факторів які впливають на формування стратегій працевлаштування молоді. Уточнено основні поняття дослідження: працевлаштування, стратегії працевлаштування, молодь; проаналізовано науковий доробок щодо вивчення працевлаштування як соціальної проблеми та життєві стратегії різних вікових груп щодо пошуку роботи; визначено відповідність якості здобутої освіти вимогам ринку праці; проаналізовано міжнародний досвід вирішення питань з першим робочим місцем; розроблено програму власного дослідження; проаналізовано результати власного соціологічного дослідження.

Структура роботи: робота виконана на 77 сторінках, з них основна частина 47 сторінок, складається зі вступу, трьох розділів, поділених на підрозділи, висновків, списку використаних джерел (на 7 сторінках 59 джерел) і містить 8 додатків.

Ключові слова: молодь, працевлаштування, стратегії працевлаштування, життєві стратегії, перше робоче місце.

ABSTRACT

Yakovets Roman Olegovich

Youth Employment Strategies in Ukraine. Manuscript.

Qualification work in the specialty «Sociology», educational program «Sociology of Economic Activity». State Trade and Economic University, Kyiv, 2025.

The qualification work is devoted to the study of factors that influence the formation of youth employment strategies. The main concepts of the study are specified: employment, employment strategies, youth; the scientific achievements on the study of employment as a social problem and life strategies of different age groups in finding a job are analyzed; the correspondence of the quality of the education obtained to the requirements of the labor market is determined; international experience in solving issues with the first job is analyzed; the program of one's own research is developed; the results of one's own sociological study are analyzed.

Structure of the work: the work is completed on 77 pages, of which the main part is 47 pages, consists of an introduction, three sections divided into subsections, conclusions, a list of sources used (59 sources on 7 pages) and contains 8 appendices.

Key words: youth, employment, employment strategies, life strategies, first job.

ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ВИВЧЕННЯ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ЯК СОЦІАЛЬНОГО ЯВИЩА.....	6
1.1. Уточнення основних понять дослідження: працевлаштування, стратегії працевлаштування, молодь	6
1.2. Науковий доробок щодо вивчення працевлаштування як соціальної проблеми	10
Висновки до розділу 1	15
РОЗДІЛ 2 ОСОБЛИВОСТІ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ МОЛОДІ	17
2.1. Порівняльний аналіз життєвих стратегій різних вікових груп щодо пошуку роботи.....	17
2.2. Відповідність якості здобутої освіти вимогам ринку праці	22
2.3. Міжнародний досвід – як вирішується питання з першим робочим місцем.....	26
Висновки до розділу 2	32
РОЗДІЛ 3 ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРОБЛЕМИ.....	34
ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ МОЛОДІ В СУЧАСНІЙ УКРАЇНІ.....	34
3.1. Методологічна та процедурна частина дослідження	34
3.2. Аналіз громадської думки щодо проблеми пошуку першого робочого місця молоддю під час війни	39
Висновки до розділу 3	44
ВИСНОВКИ.....	45
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	48
ДОДАТКИ.....	55

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. У сучасному соціумі під впливом стрімких змін з'являються цілі групи факторів, які впливають на цінності та поведінку соціальних груп, зокрема поведінку молоді на ринку праці. Сьогодні, з одного боку, молоді надаються широкі можливості для професійної та трудової самореалізації, але, з іншого боку, ринок праці все більше характеризується невизначеністю, зростанням соціальної напруги.

Серед активних суб'єктів ринку праці особливу увагу привертає до себе молоде покоління. Сьогодні українська молодь перебуває в центрі подій, які відбуваються в країні. Ця соціальна група як учасник трудових відносин одночасно є і найбільш гнучкою та адаптованою до умов нестабільності і й найуразливішою через відсутність професійного досвіду групою.

Крім того, актуальність теми обумовлена тим, що війна вносить свої жорсткі корективи у більш-менш стабільне життя українців. Сучасний розвиток молодіжного ринку праці характеризується дедалі гострішими протиріччями між попитом і пропозицією молодіжної праці, складністю участі молоді у продуктивній праці та недосконалістю державних механізмів, а саме: пошук першого робочого місця, різні вимоги до рівня знань та обов'язків і вмінь на практиці, відсутність досвіду роботи. Невідповідність між кількістю випускників ЗВО та пропозицій роботодавців на окремі професії створює додаткову напругу на ринку праці серед молодих фахівців.

Теоретична актуальність дослідження стратегій працевлаштування молоді ґрунтується на дослідженнях таких вчених як: І. Бондар, В. Васильченко, Є. Головахи, Г. Дмитренко, О. Дяків, Т. Заяць, С. Іваніцької, А. Квіт, Ю. Ларви, О. Назалової, О. Ніколаєвої, І. Петрової, В. Савицької, Л. Ткаченко, О. Топчій, Т. Чатченка, Л. Шаульської та ін.

До кола вагомих зарубіжних науковців, чії праці мають значення для дослідження цієї теми, належать: Р. Джекмана, Р. Леярда, К. Маккенна, Д. Мортенсена, Р. Філера, Х. Холзера та ін.

Але не дивлячись на великі доробки вчених відносно дослідження стратегій поведінки на ринку праці молоді існує багато питань що до використання цих стратегій сучасною молоддю (в умовах війни).

Об'єктом дослідження виступає молодь, що розглядається як окрема соціально-демографічна категорія населення у віковому діапазоні від 18 до 35 років.

Предмет дослідження – стратегії працевлаштування молоді в сучасних українських реаліях.

Мета роботи – визначення факторів які впливають на формування стратегій працевлаштування молоді.

Для досягнення поставленої мети в рамках дослідження передбачається вирішення наступних завдань:

- уточнити поняття дослідження: працевлаштування, стратегії працевлаштування, молодь;
- проаналізувати науковий щодо вивчення працевлаштування як соціальної проблеми;
- проаналізувати життєві стратегії різних вікових груп щодо пошуку роботи;
- визначити відповідність якості здобутої освіти вимогам ринку праці;
- проаналізувати міжнародний досвід вирішення питань з першим робочим місцем;
- розробити програму власного дослідження;
- проаналізувати результати власного соціологічного дослідження «Особливості проблеми працевлаштування молоді в сучасній Україні».

Методи дослідження. З метою досягнення поставленої мети та виконання дослідницьких завдань у роботі було застосовано комплекс методів загальнонаукового й спеціалізованого соціологічного спрямування. Серед них –

методи аналізу й синтезу, логічного узагальнення системного підходу (зокрема для типологізації стратегій працевлаштування), а також метод наукового узагальнення. Під час роботи було проведено два соціологічних дослідження. Перше – соціологічне дослідження було спрямовано на аналіз основних моделей поведінки молоді на ринку праці. Для опрацювання 300 резюме використовувався метод контент аналізу. Друге дослідження, спрямоване на аналіз проблем, найбільш частішими при працевлаштуванні, проводилося методом онлайн-опитування (анкетне опитування засобами Google Forms). Крім того, у процесі дослідження було застосовано метод соціологічного аналізу статистичних матеріалів та аналіз вторинної інформації, що дозволяє осмислити й доповнити наявні емпіричні результати, представлені в соціологічних дослідженнях.

Гіпотеза дослідження передбачає, що можливості використання стратегій працевлаштування сучасною українською молоддю через ряд причин (війна, застаріле законодавство, завищені вимоги) є обмеженими.

Теоретико-методологічні засади дослідження. Спираючись на наукові підходи до аналізу молодіжного безробіття, проблем працевлаштування, пошуку першого робочого місця, нами було визначено ряд факторів, які впливають на поведінку молоді на ринку праці та на формування стратегій пошуку роботи.

Емпіричну базу нашого дослідження складає вторинний аналіз даних, представлений у наукових доробках, а також результати власних соціологічних досліджень, проведених двома методами.

Структура роботи. Кваліфікаційна робота виконана на 77 сторінках, з них основна частина 47 сторінок, складається зі вступу, трьох розділів, поділених на підрозділи, висновків, списку використаних джерел (на 7 сторінках 59 джерел) і містить 8 додатків.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ВИВЧЕННЯ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ЯК СОЦІАЛЬНОГО ЯВИЩА

1.1. Уточнення основних понять дослідження: працевлаштування, стратегії працевлаштування, молодь

Професія виступає для людини засобом реалізації життєвих стратегій, досягнення життєвих цілей, у зв'язку з чим критерії вибору професії формуються у сфері соціального суб'єкта, супроводжуючись вимогою успішності, задоволеності роботою і молодь не є винятком. Професійна реалізація тісно пов'язана з особистісною самореалізацією та знаходженням смислів роботи, життєвої ситуації у конкретній культурно-історичній ситуації.

Обираючи професійний шлях, молода людина робить вибір у сфері соціального та особистісного розвитку, розширюючи у разі сприятливих умов та успішності вибору життєвий простір, збільшуючи конкурентоспроможність. Ситуація вибору професії поєднує суб'єктивні та об'єктивні характеристики, разом із професією обирається весь комплекс соціокультурних наслідків.

Саме у сфері зайнятості державна політика забезпечує конституційні права (молодь не є виключенням) на повне розпорядження своїми здібностями та вибір видів діяльності. Через професію соціальній захист, набуваючи широкого контексту поняття зайнятості, виходить за рамки суто економічного поняття та забезпечує систему норм і правил, які відповідають за регуляцію поведінки у сфері ринку професій через інтеграцію до структури суспільства. Політика ринку праці виявляється складовою частиною політики зайнятості, вирішуючи приватні завдання, пов'язані з ліквідацією диспропорцій у процесі функціонування ринкової економіки, і навіть мінімізацією витрат безробіття, підвищенням мобільності і конкурентоспроможності молоді.

Працевлаштування молоді, яка проживає на території України, забезпечується шляхом проведення активної державної соціально-економічної політики, спрямованої на добровільному виборі професії з метою задоволення потреб.

У першому розділі Закону України «Про зайнятість населення» поняття працевлаштування розглядається як «система правових, економічних і організаційних заходів, спрямованих на забезпечення реалізації громадянами свого права на працю» [29].

Н.Б.Болотіна у навчальному посібнику «Трудове право України» розкриває термін «працевлаштування» у двох вимірах: «у широкому розумінні це охоплює всі форми легальної трудової діяльності, що не суперечать чинному законодавству, включаючи самостійну зайнятість, індивідуальне підприємництво, фермерську діяльність тощо» [3, с. 129]. «У вузькому ж сенсі працевлаштування стосується форм зайнятості, що здійснюються за сприяння державних або недержавних організацій, які мають відповідну ліцензію на надання таких послуг» [3, с. 128].

У межах економічної теорії поняття працевлаштування зазвичай трактується як «процес укладання домовленостей між сторонами на ринку праці щодо купівлі-продажу робочої сили, що відображає реалізацію посередницької ролі ринку праці» [4, с. 51-52]. Також працевлаштування розглядається як «система соціально-економічних відносин між роботодавцями та найманими працівниками, яка передбачає надання працівникові доступу до робочого місця та його залучення до конкретного трудового процесу в межах відповідної виробничої кооперації» [33, с. 9].

На думку М. М. Руженського, «працевлаштування слід розглядати як ключову складову реалізації державної політики у сфері зайнятості, яка полягає в переході особи, здатної до праці, зі статусу потенційного учасника трудового процесу до фактичної інтеграції в систему виробництва, тобто до безпосереднього залучення працівника до засобів виробництва» [33, с. 8].

У науковому дискурсі відсутня єдина інтерпретація поняття працевлаштування молоді. Наприклад, Л. Борданова та Н. Рощина характеризують цей процес як «надзвичайно складний, оскільки він відображає систему соціально-правових взаємин між суб'єктами молодіжного ринку праці, що виникають у процесі пошуку роботи та подальшого влаштування на неї» [4, с. 130].

І. Хохрякова розглядає працевлаштування молоді як «цілісну систему, яка спрямована на забезпечення зайнятості представників молодіжної соціальної групи. Ця система функціонує завдяки взаємодії її структурних складових, що включають спеціальні економічні, організаційні та правові заходи, реалізація яких покладається як на державні, так і на недержавні установи» [48, с. 7].

На думку Ю. Щотової, «працевлаштування молоді є системою, що базується на правових та соціально-економічних засадах. Її основна мета полягає в сприянні зайнятості населення, зокрема молоді, через впровадження спеціально організованих заходів» [53, с. 41].

Н.І. Єсінова та А.О. Голозубова звертають увагу на те, що «проблема працевлаштування молоді є складною та залишається актуальною, оскільки роботодавці проявляють обмежений інтерес до працівників без професійного досвіду та додаткових навичок» [11, с. 111-120]. Дослідники пропонують «класифікувати основні чинники, які ускладнюють працевлаштування молодих людей, на три основні групи:

1. усталені уявлення роботодавців про молодих спеціалістів, що часто мають негативний характер;
2. нереалістичні очікування самих молодих людей щодо процесу входу в трудову сферу;
3. зниження привабливості технічних професій серед молодіжної аудиторії» [11, с. 111-120].

Таким чином, підсумовуючи погляди науковців щодо визначення понять «працевлаштування» та «працевлаштування молоді», можна сказати, що це система дій, яка є сукупністю соціально-економічних та інституційно-правових

заходів, направлених на реалізацію забезпечення зайнятості. А останнє поняття підкреслює безпосередню активну участь молоді з одного боку та відповідних державних та недержавних органів з іншого [25, с. 151-161].

Одним із ключових понять, що розглядаються у межах даної кваліфікаційної роботи, є поняття «молодь». У соціологічному розумінні «молодь трактується як соціальна спільнота, яка перебуває на життєвому етапі, що починається зі статевого дозрівання і не має чітко визначеної верхньої межі, оскільки ця межа формується під впливом як суспільних, так і особистісних чинників» [40, с. 208].

Визначення вікових меж молодіжної категорії залишається предметом наукових дискусій, оскільки існує велика кількість підходів до їх встановлення: «від 11 до 25, 15 до 28, 16 до 24, або ж 16 до 30 років». На сьогоднішній день, відповідно до чинної редакції Закону України «Про основні засади молодіжної політики», молоддю «вважаються особи віком від 14 до 35 років [30]. У міжнародній практиці ці межі дещо варіюються і здебільшого охоплюють вік від 13 до 35 років. Варто зазначити, що лише в п'яти європейських країнах – Україні, Італії, Греції, Кіпрі та Румунії – верхня вікова межа для категорії «молодь» перевищує 30 років. Згідно з національними нормами, в Україні «до молоді зараховуються громадяни у віці від 15 до 35 років» [37].

Саме молодь при працевлаштуванні зустрічається з великою кількістю проблем. Молоді люди часто стикаються з юридичною колізією: немає юридично закріпленої відповідальності роботодавця перед молодим спеціалістом, дуже часто молоду людину приймають на роботу не за фахом і т.д. Це знижує конкурентоспроможність та вмотивованість молоді, збільшує показник безробіття.

1.2. Науковий доробок щодо вивчення працевлаштування як соціальної проблеми

В науковій літературі у пошуках пояснювальних принципів вирішення проблеми працевлаштування та її складових наука пройшла багато етапів. Зупинимося лише з тих, які є найбільш значущими, дозволяють краще зрозуміти сучасні концепції пов'язані з іменами Е. Дюркгейма, М. Вебера, К. Маркса, П. Сорокіна, Т. Парсонса, Н. Смелзера.

У своїй праці «Про поділ суспільної праці» Е. Дюркгейм розглядає взаємозв'язок між розвитком поділу праці та трансформаціями суспільної свідомості. Він доходить важливого методологічного висновку: із розширенням і ускладненням поділу праці вплив колективної свідомості поступово слабшає, що призводить до зменшення ролі механічної солідарності. Натомість зростає значення органічної солідарності, яка базується на взаємозалежності індивідів у складному соціальному устрої [19].

Е. Дюркгейм пояснює, що «у міру поділу праці затверджується безліч професійних систем моральності та права. Але це регламентація не зменшує сферу діяльності індивіда. По-перше, професійний дух може впливати лише на професійне життя. Поза цією сферою індивід користується більшою свободою. По-друге, оскільки ці правила мають коріння лише у незначній кількості свідомості і не зачіпають суспільства загалом, всі вони з меншою універсальністю мають авторитет» [19]. При цьому французький соціолог відводив дуже прогресивну роль професійним групам та професійної свідомості.

У своєму дослідженні «Протестантська етика та дух капіталізму» М. Вебер, подібно до Е. Дюркгейма, наголошує на тому, що «християнська аскеза справляла найпотужніший виховний вплив на економічну та професійну діяльність саме в той період, коли активна фаза релігійного ентузіазму вже завершилася» [6, с. 205]. Згідно з його поглядами, «раціональна модель поведінки, заснована на ідеї професійного покликання, яка є складовою

частиною духу сучасного капіталізму (а ширше - сучасної культури загалом), постала з аскетичних принципів протестантської етики» [6, с. 201].

Німецький соціолог наголошує більше на вивченні професіоналізму та релігійного контексту відношення до праці, ніж на вивченні процесу працевлаштування.

К. Маркс, у цікавому для нас контексті, привертає увагу серед багатьох своїх ідей розробкою проблеми поділу праці та зміни праці у зв'язку з класовими антагонізмом і відчуженням праці. Він, безсумнівно, відрізняється з інших теоретиків капіталістичного суспільства, як Е. Дюркгейм та М. Вебер, своєю радикальною орієнтацією на знищення цього «товариства-формації» та переходом на інший, більш високий рівень розвитку – до комуністичного «товариства-формації», в якому разом із приватною власністю, на його думку, повинні будуть зникнути і класові антагонізми. К. Маркс наголошує, що з розвитком машинного виробництва виникає збочене ставлення, коли «не робітник застосовує умову праці, а навпаки, умова праці застосовує робітника» [45, с. 434]. Велика промисловість «постійно здійснює перевороти в технічному базисі виробництва, а водночас і в функціях робітників та у суспільних комбінаціях процесу праці. Тому природа великої промисловості зумовлює зміну праці, рух функцій, всебічну рухливість робітника» [45, с. 438]. К. Маркс показав досить переконливо джерела протиріч, що виникають у технологічних та соціально-економічних процесах поділу та зміни праці, розкрив стимулюючі та обмежуючі розвиток професіоналізму фактори.

У той самий час важко погодитися з тим, що відчуження працівника від засобів виробництва, від виробленого ним продукту, від змістовних, зокрема і творчих, сторін процесу виробництва, від повноцінної освіти, від інших людей, людських відносин – все це актуально та дозволяє більш об'ємно розглянути світи сучасної професійної культури та нерозривно пов'язані з ними стратегії працевлаштування.

П. Сорокін підкреслював, що професійна діяльність має вагомий вплив на поведінку людини та організацію її повсякденного життя. Водночас, визнаючи

значення професійної спільноти, він зазначав, що вона є лише однією з багатьох соціальних груп, які взаємодіють та перетинаються між собою. У розглянутий період професійну свідомість він трактував радше як ідеологію, а не як форму професійної культури. Крім того, ця свідомість слугувала підґрунтям для об'єднання професіоналів і водночас виконувала роль засобу впливу в межах конкурентної боротьби між соціальними групами.

У статтях 1940 «Мотивація соціальної стратифікації» та «Аналітичний підхід до теорії соціальної стратифікації», включених до збірки «Про структуру соціальної дії», Т. Парсонс [43] виклав свої погляди на інституціональний аспект формування та реалізації мотивації професіоналів, а також на критерії визначення статусу професіоналів у відкритому та мобільному американському суспільстві. Розглядаючи систему соціальної стратифікації та статус індивіда в ній, американський соціолог пропонує розглядати професійний статус за наступними шістьма шкалами оцінок:

- 1) приналежності до спорідненого осередку;
- 2) особисті якості;
- 3) досягнень;
- 4) авторитету;
- 5) влада.

Т. Парсонс звертає увагу на складну взаємодію між «дескриптивним» і «аскриптивним» підходами до визначення соціального статусу, тобто між досягнутим становищем і статусом, що задається від народження. Зокрема, він зазначає, що в американському суспільстві соціальний статус здебільшого формується на основі професійних досягнень [43], що передбачає необхідність забезпечення високого рівня рівності можливостей. Водночас, попри провідну роль професійної системи у структурі соціальної стратифікації, вона функціонує поряд із глибоко вкоріненими родинними зв'язками, які продовжують відігравати значну роль у суспільному житті [43]. Т. Парсонс намагався зберегти пояснювальний потенціал структурно-функціонального підходу, але його явно не вистачає для пояснення протиріч сучасного суспільства. Проведений

Т. Парсонсом аналіз був свого часу безсумнівним кроком уперед, оскільки дозволяв зрозуміти значення професіоналізму у структурі та культурі американського суспільства: по-перше, визнанням професійних досягнень як одного з важливіших каналів вертикальної мобільності, що свідчило про відкритість суспільства. По-друге, обґрунтуванням укоріненості в інституціональних моделях професійних етичних і цивільних норм, що взаємодіють з різними мотиваційними типами і до певної міри протистояють також інституціолізованому егоїстичному інтересу, тобто явищу, «яке зазвичай називають «корисливим характером» капіталістичного суспільства» [43]. По-третє, створенням широкого проблемного та комбінаційного простору для особистісно-рольових типологій професіоналів.

Таким чином, у поглядах соціологів класичного періоду було надано варіанти відповідей на виклики теорії та практики свого часу. Кожен із великих соціологів обробляв ту межу проблеми, яка відкривалася його методологічному інструменту. Е. Дюркгейм робить висновок про прогресивну роль професійних груп, оскільки професійна регламентація не сковує розвиток індивідуальних відмінностей, отже, і органічної солідарності. М. Вебер вважав, що основа професійної мотивації, що виникла з «духу християнської аскези», сформувала весь стиль життя сучасного для нього суспільства. У цьому він допускав у розвитку професіоналізму як можливості культурного розвитку, а й загрозу «механічного окостеніння». К. Маркс з позицій класових антагонізмів аналізував сучасний йому капіталізм і писав про відчужуючий вплив на трудящого існуючого поділу праці та можливості відкриваються на шляхах зміни праці.

П. Сорокін показав, що абсолютизація ролі професійних взаємин у суспільстві немає ні історичної, ні теоретичної основи. Зрештою, Т. Парсонс, спираючись на ідеї М. Вебера, обґрунтував інституційність професійної мотивації та, наскільки йому дозволяв структурно-функціональний підхід, – протиріччя цієї мотивації. Н. Смелзер розкриває сучасне уявлення про професіоналізм. Дослідники зауважують, що у робочому середовищі, особливо у молоді, відбулася суттєва переоцінка ставлення до роботи.

Всі ці питання, що розглядали класики соціологічної науки, залишаються актуальними й сьогодні.

У перехідний період найбільш гостро ситуацію працевлаштування відчуває молодь, яка, як соціальна група, характеризується надзвичайно динамічними потребами та здебільшого обмеженістю ресурсів. Невизначеність та велика кількість можливостей соціально-професійного вибору, низька професійна мобільність та до того ж негарантований характер зайнятості, все це визначає необхідність нових стратегій формування та реалізації працевлаштування молоді. Це об'єктивно робить проблему оптимізації життєвих стратегій молоді у сфері зайнятості однією із стратегічних соціальних цілей, зводячи її в ранг до державних інтересів. Проблему інтеграції молоді у сферу трудової діяльності необхідно розглядати в контексті радикальних економічних та суспільних перетворень, які сьогодні відбуваються в Україні.

Однією з основних труднощів, з якою стикаються молоді фахівці під час працевлаштування, є пошук роботи за здобутою спеціальністю. Більшість роботодавців надають перевагу найуспішнішим випускникам закладів вищої освіти, зважаючи на рівень набутих знань. Окрім того, деякі компанії розглядають працевлаштування молодих спеціалістів як можливість зменшити витрати на оплату праці, що робить таких працівників фінансово привабливими для підприємств [38].

Трудова поведінка молодого покоління завжди викликала дослідницький інтерес; у сучасній ситуації дана проблема актуалізується. Сьогодні важливо розуміти, як ситуація на ринку праці може вплинути на професійні цілі та трудові стратегії сучасної молоді. Аналіз поведінки на ринку праці молодого покоління, мотиви зайнятості, трудові орієнтири та професійне самовизначення завжди привертало увагу вчених із різних галузей наук. Питання формування трудових стратегій розглядалося дедалі більше у межах перелічених вище проблем. У соціологічній науці найчастіше вивчається поняття життєвої стратегії особистості, яку розглядають як формування довгострокових планів особистості під впливом своїх власних можливостей та особливостей зовнішнього

середовища. Трудові стратегії особистості можуть бути представлені як сукупність певних дій у трудовій сфері. Часто трудові плани є частиною життєвих стратегій особистості, оскільки трудова діяльність постає як досягнення матеріального достатку, творчої та професійної самореалізації і самовираження індивіда. Сьогодні сфера праці піддається кардинальним перетворенням у зв'язку з процесами цифровізації та інформатизації. Впровадження цифрових інструментів, інформаційно-комунікаційних технологій в організаційні процеси вплинуло на характер і зміст праці, призвело до формування нових потреб у праці. У зв'язку з цим актуальним є аналіз мотиваційних установок та поведінки молоді у сфері праці, що впливають на їх життєві плани.

Висновки до розділу 1

У процесі розгляду проблеми працевлаштування важливо акцентувати увагу на ключових поняттях, що її окреслюють, зокрема: «молодь», «працевлаштування», «праця» та «стратегії працевлаштування». Для глибшого розуміння тематики необхідно проаналізувати взаємозв'язок між чинниками, які визначають актуальність проблеми працевлаштування, та віковими особливостями молодих людей, що безпосередньо впливає на їх професійне становлення.

На основі аналізу наукових підходів до термінів «працевлаштування» і «стратегії працевлаштування» можна зробити висновок, що взаємини між учасниками ринку праці визначаються співвідношенням між пропозицією з боку молоді та запитом з боку роботодавців. При цьому, пропозиції молодих фахівців не завжди відповідають вимогам роботодавців, а самі молоді люди не завжди вмотивовані наявними можливостями працевлаштування. Значну роль відіграють також рівень конкурентоспроможності претендентів, їхня професійна цілеспрямованість і готовність до розвитку. У свою чергу, роботодавці мають

бути зацікавлені у професійному зростанні персоналу й здатні створити відповідні стимули.

Науковці вважають, що проблему працевлаштування молоді цілком можливо частково вирішити або суттєво зменшити її масштаб. Для цього необхідно спиратися на результати сучасних досліджень, активізувати державну політику в цьому напрямі, реформувати нормативно-правову базу таким чином, щоб вона не лише існувала формально, а й ефективно діяла на практиці.

РОЗДІЛ 2

ОСОБЛИВОСТІ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ МОЛОДІ

2.1. Порівняльний аналіз життєвих стратегій різних вікових груп щодо пошуку роботи

Працевлаштування та початок роботи – найважливіший етап професійного життя, а успішність працевлаштування – один із головних показників якості життя. Сьогодні людина має самостійно докладати зусиль для пошуку місця роботи та працевлаштування в ситуації, коли кількість вакансій обмежена, а бажаючих зайняти їх значно більше. Пошук нової роботи – непростий процес. Далеко не кожна людина здатна успішно пройти його, навіть за наявності хорошої освіти та досвіду роботи. Молоді фахівці ще не мають досвіду роботи за спеціальністю, а іноді й досвіду трудової діяльності взагалі. Нові вакансії з'являються щодня, а разом із ними відкриваються нові можливості, але й багато вакансій закриваються, підприємства та бізнес перестає існувати. В Інтернеті багато різних порад як вибудувати стратегію пошуку роботи, щоб вона виявилася успішною. Трудові стратегії молоді – актуальна проблема у сучасній науці сьогодні. Неможливо дослідити трудові стратегії без вивчення специфіки ринку праці сучасних економічних умов, виявлення специфіки мотивації до праці, виділення трудових цінностей, специфіки становища молоді ринку праці. Українська молодь відчуває труднощі через всі події, які відбуваються в нашій державі, їй доводиться постійно адаптуватися до нових умов.

Початок повномасштабної війни, яка почалася 24 лютого 2022 року, прискорив всі зміни на ринку праці України, що відбулися під впливом коронавірусних карантинних обмежень 2020-2021 років. Міграційні процеси, спад виробництва, соціальна напруженість, депресія, невпевненість в майбутньому та розгубленість, недовіра до можливостей працевлаштування – це

все більше й більше характеризує сучасний стан українського суспільства. Але не дивлячись на всі труднощі, суспільство продовжує жити та розвиватись.

В Інтернеті сьогодні достатньо багато джерел, які присвячені пошуку роботи. В кваліфікаційній роботі ми не можемо проаналізувати всі фактори впливу на стратегії працевлаштування й всі стратегії працевлаштування які існують. Тому обмежимося тільки найбільш поширеними в Інтернеті стратегіями молоді при працевлаштуванні.

Питання вивчення життєвих стратегій активно розглядається в працях українських соціологів. Зокрема, О. Злобіна та В. Тихонович пропонують класифікацію, згідно з якою виділяють два основні типи стратегій: стратегія виживання та стратегія самореалізації й активного життєвого формування [12, с. 72]. Значним елементом життєвих стратегій виступають стратегії працевлаштування оскільки вони відображають картину співвідношення шансів особистості на заняття свого місця в суспільстві відносно рівня кваліфікації (надається з боку ринку праці) і запитів індивіда на основі внутрішніх ресурсів (здатків, здібностей, культурного та соціального капіталів) та їх узгодження з ціннісно-орієнтовною системою.

Окрім вивчення ціннісних орієнтацій, способів працевлаштування та професійних намірів молоді, соціологи все частіше звертають увагу на її моделі поведінки в умовах ринку праці. Узагальнюючи результати соціологічних і психологічних досліджень, можна визначити кілька варіантів поведінкових стратегій, притаманних молодому поколінню. Формування таких стратегій зумовлюється низкою чинників: це і «схильність до традиційних або сучасних ціннісно-нормативних установок, і особисте сприйняття соціальних змін (як позитивне, негативне, нейтральне або невизначене), і рівень здатності адаптуватися до нових економічних умов. Відповідно до цих параметрів виділяють п'ять основних типів поведінкових стратегій молоді на ринку праці: три пасивні – рефлексивно-запізнювальна, помірно-пристосувальна, та дві активні – кар'єрна, інструментальна, а також кримінальна як окрема форма реакції» [44, с. 188].

Так само, якщо враховувати, більш точні диференційовані стильові групи, що характеризують трудові стратегії у фокусі мобільності/стабільності та високих/низьких професійних амбіцій, можна виділити такі групи:

– «Карнегіанці» [44] – молоді жінки та чоловіки, які чітко формулюють своє уявлення про успіх та поставлені цілі. Вони ясно представляють свої шанси, доступ до необхідних ресурсів та ризику, на які наражаються, обмеження, бар'єри, які належить подолати. Серед них «біжучі» і «наздоганяючі».

– «Батьки сімейства» [44] – групи молодих фахівців, стиль життя яких відрізняється прагненням до стабільності та поступової покрокової реалізації життєвих планів. Переважні робочі місця – бюджетні установи, які гарантують певні привілеї та надають шанси на доступ до обмежених, але доступних ресурсів. Сім'я для них – одна із базових цінностей. Серед них «ідучи» та «наздоганяючі».

– «Геймери» [44] – їх відрізняє антикар'єризм та відстороненість від формальних уявлень про успіх. Їм властива мобільність, пов'язана з недостатнім почуттям відповідальності, і уявлення про успіх як випадковий. Серед цієї групи багато програмістів. Їх характерні стилі життя: «ідучи», «наздоганяючі», «біжучі».

– «Домашні господині» [44] – ті, хто відмовився від опору, набув досить низького формального статусу та використав пасивно існуючі життєві шанси. Їх характерний пріоритет сімейних цінностей і замкнутість на домашнє коло. Цю спільність становлять «ідучи».

На вебресурсі «Центр зайнятості вільних людей» [49] 10 квітня 2023 року було опубліковано матеріал під назвою «Стратегії пошуку роботи під час війни: стратегія виживання, стратегія розвитку, стратегія створення можливостей» [49], що присвячений актуальним підходам до пошуку роботи в умовах воєнного часу. Під гаслом «Більше, ніж робота. Активуємо та підсилюємо професійний потенціал кожного задля розбудови та відновлення України» автори розглядають ключові моделі поведінки українців на ринку праці, які формуються під впливом сучасних викликів. Авторами було виокремлено три стратегії:

1. «Стратегія виживання» «характеризує поведінку осіб, які змушені терміново реагувати на втрату джерел доходу. В умовах гострої потреби у фінансовій підтримці себе або родини, можливості для навчання, перекваліфікації чи проходження курсів практично не розглядаються. Основна ціль – якнайшвидше знайти будь-яку роботу, що забезпечить мінімальні життєві потреби» [49]. Особи, що обирають цю стратегію, зазвичай орієнтуються на вже наявні уміння й навички. Часто вони влаштовуються в нову для себе галузь, яка забезпечує стабільний дохід. Така робота найчастіше сприймається як тимчасове рішення, що дозволяє подолати кризовий період та відновити психологічну рівновагу [49]. З досягненням мінімального рівня стабільності люди починають замислюватися над більш довгостроковими цілями: шукають цікавішу чи перспективнішу сферу діяльності, прагнуть професійного розвитку або повної зміни напряму діяльності.

2. «Стратегія розвитку» здебільшого обирається тими, хто має роботу, але не задоволений нею. Обмеженість у фінансових ресурсах не дозволяє залишити поточне місце роботи, проте людина не відмовляється від прагнення до змін. Вона поступово набирається досвіду, навчається новому й активно аналізує варіанти для майбутнього професійного переходу. Автори публікації підкреслюють, що в умовах війни навіть «неідеальна» робота є цінною підтримкою, адже гарантує базову фінансову стабільність [49].

3. «Стратегія створення можливостей» є найбільш проактивною. Вона передбачає глибоку переоцінку власного професійного шляху, розвиток нових напрямів діяльності або створення власної справи. Такий шлях зазвичай базується на фінансовій підтримці близьких або попередніх заощадженнях. Автори називають цю стратегію варіантом «створити собі роботу», що може реалізовуватись, зокрема, через відкриття бізнесу або створення громадської організації [49].

Стратегії працевлаштування в контексті війни трохи, але не суттєво відрізняються від стратегій мирного часу. Як що розглядати стратегії працевлаштування молоді, то їх можна звести до наступних типів[14, с. 29]:

У контексті вивчення стратегій працевлаштування молодого покоління доцільно виокремити кілька типових моделей поведінки, які формуються під впливом особистих, соціальних та економічних чинників.

– Модель виживання характерна для молодих людей, які опинилися у складних життєвих обставинах та змушені терміново шукати роботу задля забезпечення базових потреб – власних або своєї родини.

– Початковий досвід заробітку стосується тих, хто прагне фінансової незалежності, зазвичай під час канікул чи вільного від навчання часу. Основна мотивація – отримати перші власні кошти.

– Патерналістський підхід проявляється у випадках, коли працевлаштування відбувається за сприяння батьків, родичів чи знайомих. Така стратегія дозволяє набувати досвіду в умовах, що сприймаються як безпечні та контрольовані.

– Тимчасова зайнятість властива студентам, які поєднують навчання з роботою. Вона може бути як вимушеним заходом через матеріальні труднощі, так і засобом самореалізації.

– Цілеспрямований пошук роботи здійснюється молоддю з уже наявною або майже завершеною освітою. Основна мета – знайти вакансію, яка відповідатиме їхнім уявленням про престижну чи комфортну роботу.

– Підприємницька ініціатива зустрічається серед тих, хто намагається створити власний бізнес або іншу форму самозайнятості. Це стратегія для молоді з високим рівнем самостійності та прагненням до незалежності.

– Інфантильна стратегія характерна для тих, хто не виявляє активності у пошуку роботи, часто перебуває на утриманні родини та не прагне професійного зростання. Така модель поведінки може зустрічатися як серед забезпечених, так і серед соціально незахищених категорій молоді.

– Кар’єрна орієнтація притаманна молодим фахівцям, які мають добру освіту та чітке уявлення про свою професійну траєкторію. Вони активно шукають можливості для розвитку та зростання.

– Кризова (стресова) реакція на втрату роботи виражається у відчутті особистої невдачі та зниженні самооцінки. У такій ситуації важливу роль відіграє здатність адаптуватися до нових умов і подолати психологічні труднощі.

– Адаптивний підхід демонструє інше ставлення до безробіття – як до тимчасової паузи, можливості для переосмислення професійних цілей або відпочинку. Такий підхід дозволяє краще орієнтуватися у нестабільних умовах і визначити нові напрями розвитку.

У контексті порівняльного аналізу життєвих стратегій різних вікових груп особливу роль відіграють стратегії працевлаштування, які формуються як результат взаємодії зовнішніх можливостей та внутрішніх ресурсів особистості. Для представників різних поколінь вибір стратегії працевлаштування залежить не лише від професійної підготовки та попиту на ринку праці, а й від індивідуальних чинників – освітнього рівня, особистісних здібностей, набутих навичок, соціальних зв’язків, а також системи цінностей. Зіставлення цих елементів дозволяє людині обирати відповідну модель поведінки у сфері зайнятості – від адаптивного реагування до проактивного планування кар’єрного розвитку. Таким чином, стратегії працевлаштування є ключовим індикатором того, як різні вікові групи узгоджують особисті прагнення з реальними умовами соціально-економічного середовища.

2.2. Відповідність якості здобутої освіти вимогам ринку праці

У сучасній Україні між ринком праці та ринком освітніх послуг існує суперечність, яка полягає в тому, що економіка не завжди потребує тих спеціалістів та випускників, яких пропонують навчальні заклади, і навпаки,

часто економіка потребує кадрів, яких заклади освіти у недостатній кількості готують для ринку праці.

Освіта завжди вважала своїм основним завданням навчання та виховання молодого покоління. Основною задачею освіти завжди виступало передання наступним поколінням потрібних знань, умінь та навичок, а також цінностей, норм та правил суспільного життя.

Сьогодні молодь, яка закінчує або вже закінчила навчальні заклади, відчуває труднощі, а іноді почувається зовсім зайвою на ринку праці. З одного боку в державі достатньо вакантних міст, з іншого – бракує саме потрібних за спеціальністю. У низці регіонів України спостерігається критичний дефіцит робочих місць, що негативно позначається на розвитку соціальної інфраструктури та формує відчуття нестабільності серед молоді. У результаті випускники, які завершили навчання й отримали диплом, часто опиняються без роботи. Проблема молодіжного безробіття й досі залишається надзвичайно актуальною з кількох причин [13]:

- Відсутня ефективна координація між закладами освіти та роботодавцями. Зокрема, понад 40% безробітних випускників мають освіту у сферах права або економіки, у той час як ринок праці здебільшого потребує фахівців робітничих професій [13].

- Недостатній розвиток системи економічного прогнозування, а також розірвані зв'язки між навчальними установами та підприємствами не дозволяють забезпечити випускників робочими місцями відповідно до їхньої спеціальності. Наприклад, у 2020 році близько 80% вакансій стосувалися саме робітничих професій [13], тоді як більшість зареєстрованих безробітних мали вищу або середню спеціальну освіту. Економічна нестабільність не дає можливості більшості роботодавців планувати кадрову політику навіть на середньострокову перспективу.

- Значна частина молодих фахівців не має практичного досвіду, адже навчальні заклади часто не забезпечені належною базою для проходження

виробничої практики. Це ускладнює процес набуття практичних навичок та знижує конкурентоспроможність молоді на ринку праці [13].

Працевлаштування безпосередньо пов'язане з потребами роботодавців у працівниках певних професій, які, однак, постійно змінюються відповідно до ринкових умов. Центральним елементом системи має стати відділ практики студентів та працевлаштування випускників, завданнями якого є:

- взаємодія з координатором, сполучною ланкою із зовнішнім середовищем – щодо розробки кваліфікаційних вимог до посад державних та муніципальних службовців, прогнозування потреби у фахівцях, формування контингенту вступників до вузу;
- координація дій із профільними кафедрами вишу при розробці навчальних програм з урахуванням вимог роботодавця до рівня кваліфікації спеціалістів;
- організація навчально-ознайомчої, виробничої та переддипломної практики;
- розробка контрактної системи підготовки фахівців;
- координація діяльності із загальноінститутськими кафедрами щодо включення до навчальних програм спеціальних курсів, дисциплін гуманітарного циклу, елементів соціально-психологічної підтримки з метою ефективної адаптації випускників у професійному середовищі за допомогою формування соціальної поведінки;
- участь у соціологічних дослідженнях.

Проте можна констатувати, що досі не розроблені професійно-кваліфікаційні вимоги до посад державних та муніципальних службовців, які відповідають новим умовам роботи; не всі випускники, як показало попереднє опитування, виявили бажання укласти контракти на працевлаштування за наданими робочими місцями, оскільки матеріальні умови, гарантовані ним на державній службі, найчастіше менш вигідні порівняно з комерційними організаціями. Тож у подальшому при вдосконаленні системи працевлаштування необхідно враховувати чинник мотивації.

На початку ХХІ ст. праця стала різноманітнішою. Зросла якість праці, що проявляється у підвищенні складності та інтенсивності праці, зміні співвідношення між фізичною та розумовою працею, у зміні співвідношення між організаторською та виконавською працею. Ситуація ринку праці є основною умовою, оскільки саме нею визначається ступінь затребуваності кадрів. Основними чинниками, які впливають специфіку вимог роботодавців, є: рівень розвитку науково – технічного прогресу у галузі; структура економіки галузі. Кожному етапу розвитку суспільства відповідають певні вимоги до якостей спеціаліста. В даний час при підготовці в установах професійної освіти конкурентоспроможних працівників необхідно враховувати вимоги роботодавців до їх професійно-функціональним та особистісним якостям. Часто, саме, сформованість цих якостей є вирішальною при прийомі випускників на роботу. Існує проблема оцінки сформованості професійно – функціональних та особистісних якостей випускника.

Сучасний ринок праці потребує оновленої концепції професійної підготовки спеціалістів, що базується на тісній взаємодії з системою освіти. «Соціально орієнтований підхід до ведення виробництва та бізнесу вимагає нового рівня професійної мотивації. Відповідальність за якість виконаної роботи, здатність самостійно здобувати необхідні знання та творчо застосовувати їх на практиці сьогодні є ключовими факторами для професійного та кар'єрного розвитку молодих фахівців» [10, с. 20].

Соціологічні дослідження [1] з'ясували, що кількість студентів, які беруть участь у навчальному процесі, знизилася приблизно на 10% порівняно з періодом дистанційного навчання під час карантину [1]. Зокрема, 46,8% викладачів повідомили, що у їхніх курсах навчалося від 71% до 100% студентів, 37,1% відзначили участь у межах 51-70%, а 13,5% – на рівні 26-50% [1]. Щодо якості освітнього процесу в умовах воєнного стану з використанням цифрових технологій, більшість респондентів вважають найбільш ефективними віртуальні навчальні платформи (74,6%) та сервіси відео зв'язку (ZOOM, Skype, Google Meet тощо) (87,8%) [1]. Проте лише 60% студентів мають можливість

використовувати такі інструменти дистанційного навчання під час війни [1]. Найдоступнішими для них залишаються месенджери (Viber, Messenger, Telegram тощо) – їх використовують 74,3% студентів для швидкого обміну інформацією та підтримки зв'язку з викладачами і однокурсниками [1]. Приблизно кожен четвертий респондент оцінив якість навчання у другому півріччі 2021/2022 навчального року під час війни як високий рівень, тоді як більшість (дві третини) вважають ефективність навчання середньою або трохи вищою за середню [1].

Нові умови потребують нового типу освіти, нових підходів до випускника, нового бачення. Тільки в цих умовах все більш важливу роль у державних ЗМІ та економіці відіграватиме новий тип найманого працівника – працівник інтелектуальної праці. Це працівники інтелектуальної діяльності, які можуть та хочуть створювати нове, вони не лише гравці, а й творці. Якісна освіта нині стає найважливішим пріоритетом країни.

Таким чином, сучасні умови вимагають нового підходу до встановлення взаємодії між закладами освіти, роботодавцями та органами виконавчої влади. Головне у такій взаємодії це підготовка кадрів, які були б здатні вирішувати складні завдання виробництва на достатньо високому рівні професіоналізму з урахуванням умов НТП, диференціації та інтеграції.

2.3. Міжнародний досвід – як вирішується питання з першим робочим місцем

У кваліфікаційній роботі ми розглянемо досвід деяких європейських країн у вирішенні проблеми працевлаштування молоді. В нашій державі ця проблема була гострою завжди. Зараз ще гостріше постає проблема працевлаштування молоді, використання молодими людьми застарілих стратегій при пошуку робочого міста. Країни ЄС мають тенденції стрімкого зростання безробіття особливо серед молоді [55].

Держави-члени ЄС постійно активізують свої зусилля у боротьбі з безробіттям, особливо з молодіжним й в останні роки. На це, наприклад, спрямована програма «Гарантії для молоді», яка має за мету комплексне та послідовне проведення реформ спрямованих для полегшення переходу молоді від навчання до праці. Найкращими та перспективними визнані практики Франції, Словенії, Італії, Австрії, Данії, Бельгії, Хорватії, Фінляндії, Болгарії, Швейцарії, Німеччини [56]. На період 2021-2027 років. для спрощення інститути ЄС інтегрували Ініціативу з працевлаштування молоді у ESF+) зберігаючи при цьому фокус на молодіжній зайнятості. Усі держави-члени повинні будуть інвестувати відповідний обсяг своїх ресурсів ESF+ у цільові дії та структурні реформи для підтримки молодіжної зайнятості, освіти та навчання [59].

Німеччину часто називають прикладом успішної роботи з молоддю у Європі. У країні спостерігається відносно низький рівень безробіття серед молоді – близько 8,5% [59]. Освітня система має добре організовану структуру та активно взаємодіє з ринком праці. Професійна підготовка передбачає поєднання формального навчання з практичним досвідом у компаніях: студенти навчаються у школі один-два дні на тиждень, а решту часу присвячують роботі у реальних виробничих умовах та участі в проєктах.

Під час вирішення проблеми працевлаштування молоді потрібні масштабні спеціальні програми, завданням яких є розширення можливостей особливої молоді на ринку праці, забезпечення повноцінної професійної підготовки та підвищення конкурентоспроможності молоді у складі робочої сили. У країні існує три типи таких програм: професійна підготовка, професійна підготовка та програми практичного навчання в компаніях чи підприємствах. Характерно, що це три види програм не реалізуються окремо один від одного, а утворюють поетапну систему, що зовсім зрозуміло за іншими країнами, де програми зайнятості молоді реалізуються більш незалежно один від одного. Програми професійної освіти є першими кроками чи підготовчим етапом до початку кар'єри у сфері професійної освіти. Програми орієнтовані на молодь, яка з певних причин не змогла продовжити навчання, і включають курси за

основними напрямками тривалістю від 2 до 12 місяців, а також пізнавально-мотиваційні заняття для тих, хто рано залишив школу (приблизно 3 місяці). До них також входять спеціалізовані інтенсивні курси та соціальна підтримка, спрямована на розширення можливостей подальшого професійного навчання для молоді, яка не закінчила перші два курси (протягом року). Розробляються заходи професійної освіти для молодих людей із негативним досвідом у школі або соціальними труднощами, які пройшли підготовчі програми, але не змогли завершити повний курс професійного навчання. Ці курси відповідають рівню професійної освіти і можуть включати такі елементи, як опікунство, базові наукові дисципліни, інтенсивні мовні заняття, юридичні консультації тощо.

Центри практичного навчання, розташовані безпосередньо на підприємствах, створені для молоді, що завершила професійну підготовку, але ще не почала працювати. Вони пропонують короткострокові курси без відриву від роботи, що допомагає ознайомитися з реаліями трудового життя. За потреби деякі учасники можуть отримати фінансову підтримку. Також у Німеччині діють спеціальні програми для молодих людей з фізичними або розумовими вадами, які зазвичай проводяться у спеціалізованих закладах і тривають від 6 до 36 місяців. За результатами досліджень, 72% учасників цих програм знайшли роботу, 18% залишилися без роботи, а 10% лише частково змогли адаптуватися до вимог ринку праці. Незважаючи на різноманіття, всі ці програми об'єднують спільна мета – допомогти молоді різних категорій інтегруватися у ринок праці шляхом професійної підготовки, забезпечення якісної освіти та набуття першого досвіду роботи. Важливу роль у цьому процесі відіграють ефективна співпраця та взаємодія між системою освіти і ринком праці [5, с. 52].

У Швеції також впроваджено програми, спрямовані на забезпечення зайнятості молоді. Ці ініціативи охопили широкі верстви молодого населення та суттєво сприяли зниженню рівня молодіжного безробіття в країні. Особливо варто виділити дві такі програми:

- 1) «Молодіжні можливості» – програма для 16-17 років, яка почала реалізовуватися в 1980 р.;

2) Програма «Молодіжна бригада» має на меті підтримку працевлаштування молоді віком від 18 до 19 років, а також осіб з фізичними чи розумовими обмеженнями до 25 років. Ці ініціативи були орієнтовані на державний сектор і на молодих людей, які з різних причин не бажали продовжувати навчання або не змогли знайти роботу.

У Швеції державна підтримка також становить 50% від зарплати для працівників, які беруть на роботу людей від 18 до 19 років. Подібні субсидії за законодавством ряду інших країн (Італії, Великої Британії) поширюються на молодь віком від 16 до 18 років і покривають 80% витрат суспільства на їхню заробітну плату. У багатьох країнах, наприклад, у Франції, Італії, надаються податкові пільги компаніям, які беруть на роботу молодих людей віком від 18 до 25 років [24, с. 122]. Люксембург розробив низку програм для безробітної молоді, щоб полегшити їй вихід на ринок праці. Це було вжито урядом Люксембургу в 1999 році. Затверджений план дій для молоді до 30 років передбачає кілька заходів, що забезпечують дохід близько 80% мінімальної заробітної плати: тимчасове працевлаштування у державному секторі строком від 12 до 18 місяців; тимчасова зайнятість у приватному секторі приблизно на 12 місяців; а також участь у програмах з молодими компаніями та підприємствами для набуття практичного досвіду. У Люксембурзі ефективність вирішення проблеми працевлаштування молоді значною мірою залежить від якості академічної освіти. В умовах економічної кризи та зростаючої конкуренції з боку більш досвідчених і кваліфікованих претендентів на ключові посади, існує ризик збільшення рівня молодіжного безробіття в країні найближчим часом [20].

В Іспанії акцент уряду на розв'язанні проблеми зайнятості молоді змістився на зведення вільного доступу молоді до ринку праці до вартості працевлаштування, а системи освіти – до поточних умов національного ринку праці. Уряд Іспанії прийняв низку законодавчих актів, спрямованих на регулювання молодіжних трудових контрактів: безстрокові договори для молоді до 30 років; контракти для професійного навчання молодих людей віком від 16 до 24 років, які укладаються через шкільні майстерні та творчі центри для тих,

хто отримує перший досвід роботи; а також договори на проходження виробничої практики для молоді з вищою освітою. Ще одним кроком уряду стало впровадження тендерів для компаній тимчасового працевлаштування, що виступали посередниками між молоддю та роботодавцями, контролюючи виконання строкових контрактів. Однак головним недоліком такої моделі було тимчасове використання молодих працівників. За оцінкою Іспанської молодіжної ради, успішна політика у сфері працевлаштування молоді повинна базуватися на тісній взаємодії системи освіти з ринком праці. Водночас ця співпраця має враховувати потреби та побажання молодих людей, які досі недостатньо залучені до процесу прийняття рішень [26].

В Нідерландах державна система працевлаштування молоді базується на комплексному підході, який включає працевлаштування молодих людей або подальше професійне навчання безробітних. Робота ведеться в рамках національної мережі установ. Ці структури знаходяться в регіонах і підпорядковуються місцевій владі, роботодавцям і торговим асоціаціям. Країна має розвинену правову систему в цій сфері. Основними законодавчими документами є Закон «Про гарантії працевлаштування молоді» та Закон «Про участь у безробітті». У Нідерландах також існує «Політика сприяння працевлаштуванню молоді», яка передбачає проходження тестів для кар'єрного відбору, отримання навичок для успішних співбесід, навчання та розвитку, а також заохочує роботодавців працевлаштовувати молодих людей [21, с. 57].

Ініціатива щодо працевлаштування молоді (YEI) є частиною Європейського соціального фонду плюс. (ESF+) і є одним із основних фінансових ресурсів ЄС для підтримки реалізації Програми молодіжної гарантії. ЄС запустив цю програму у 2013 році для надання підтримки молодим людям, які проживають у регіонах, де рівень безробіття серед молоді перевищує 25%.

У 2021–2023 роках держави-члени могли б збільшити свої ресурси YEI та Європейського соціального фонду для надання допомоги молодим людям, які постраждали від коронавірусної кризи, завдяки додатковому фінансуванню ЄС,

доступному в рамках ініціативи «Допомога у відновленні для згуртованості та територій Європи».

Ініціатива з працевлаштування молоді підтримує виключно молодих людей, які не навчаються, не працюють і не проходять навчання (NEETs), включаючи довгострокових безробітних або тих, хто не зареєстрований як тих, хто шукає роботу. Вона гарантує, що у тих частинах Європи, де проблеми найгостріші, молоді люди можуть отримати цільову підтримку.

ґЕІ підтримує реалізацію гарантії для молоді. У рамках Гарантії для молоді держави-члени повинні вжити заходів, які гарантують, що молоді люди віком до 25 років отримують якісну пропозицію щодо роботи, продовження освіти, учнівства або стажування протягом 4 місяців після закінчення школи або втрати роботи.

Ініціатива з працевлаштування молоді доповнює інші дії, що вживаються на національному рівні, зокрема, що підтримуються Європейським соціальним фондом плюс. (ESF+), спрямованих на реалізацію схем молодіжних гарантій. ESF+ може вийти за рамки прямої підтримки окремих осіб, допомагаючи реформувати системи зайнятості, освіти, навчання та соціальні системи та послуги.

Період програмування Ініціативи з працевлаштування молоді в ESF+ розраховано на 2021-2027 років. На цей період спрощені інститути ЄС, зберігаючи при цьому фокус на молодіжній зайнятості. Усі держави-члени повинні будуть інвестувати відповідний обсяг своїх ресурсів ESF+ у цільові дії та структурні реформи для підтримки молодіжної зайнятості, освіти та навчання. Більш того, держави-члени, в яких частка молодих людей віком від 15 до 29 років, які не працюють, не навчаються і не проходять професійну підготовку (NEET), перевищує середній показник ЄС за 2017–2019 роки, повинні виділяти не менше 12,5% своїх ресурсів ESF+ на потреби молоді [55]. Загальний бюджет Ініціативи з працевлаштування молоді становив €8,9 млрд на період 2014-2020 років. Початковий бюджет становив €6,4 млрд. Однак, враховуючи високий

рівень безробіття серед молоді, що зберігається, ЄС збільшив цей бюджет у 2017, 2019 та 2020 роках. на загальну суму €2,5 млрд додаткових ресурсів [59].

Половина бюджету надійшла з виділеної бюджетної лінії Ініціативи з працевлаштування молоді, яку було доповнено відповідною сумою з ESF. Держави-члени, які мають право на участь, додатково доповнюють ресурси ESF національним спів фінансуванням. YEI було реалізовано відповідно до правил ESF. Для більш швидкої мобілізації дій YEI на місцях ЄС виділив державам-членам значне фінансування у формі попереднього фінансування, яке у 2015 році було як виняток збільшено до 30% від спеціального бюджетного рядка YEI.

Фінансові стимули відіграють ключову роль у покращенні результативності молодіжного працевлаштування. Серед них – податкові заохочення, які мотивують роботодавців активно залучати молодь до роботи, організувати для них професійне навчання, підвищення кваліфікації та перекваліфікацію. Доцільним є також встановлення певних квот на працевлаштування молодих спеціалістів. Без впровадження таких заходів існує ризик, що Україна у найближчі роки значно відстане від провідних країн світу, які вже стали на інноваційний шлях економічного розвитку в умовах цифрової епохи.

Висновки до розділу 2

Узагальнюючи результати аналізу, проведеного в межах другого розділу, можна зробити висновок, що процес працевлаштування молоді має низку специфічних особливостей, обумовлених як індивідуальними характеристиками цієї соціальної групи, так і соціально-економічними умовами функціонування ринку праці. Молодь стикається з низкою викликів при пошуку роботи: від нестачі професійного досвіду до невідповідності між отриманою освітою та потребами ринку праці.

Стратегії зайнятості молодого покоління є важливим індикатором не лише їх соціальної інтеграції, а й ефективності державної політики у сфері освіти та

праці. Виявлено суперечність між очікуваннями молодих людей щодо майбутньої професії та реальними запитами роботодавців. Саме це ускладнює процес професійної реалізації.

Досвід країн з розвиненою економікою демонструє ефективність активної участі держави у підтримці молодіжної зайнятості шляхом фінансового стимулювання роботодавців, розвитку системи професійної освіти, а також впровадження адаптивних програм навчання. Такі підходи сприяють зниженню рівня молодіжного безробіття та забезпечують більш успішну інтеграцію молоді в економічне життя суспільства. Як свідчить практика, інвестиції в молодіжну зайнятість є значно вигіднішими з економічної точки зору, ніж подолання наслідків безробіття серед молоді в довгостроковій перспективі.

РОЗДІЛ 3

ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРОБЛЕМИ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ МОЛОДІ В СУЧАСНІЙ УКРАЇНІ

3.1. Методологічна та процедурна частина дослідження

Ми провели соціологічне дослідження на тему: «Стратегії працевлаштування сучасної молоді в Україні під час війни». З програмою нашого дослідження можна ознайомитись в Додатку А. Дослідження було проведено методом опитування (анкетування), з використанням Google Forms (з бланком анкети можна ознайомитись в Додатку Б). Також нами був використано метод контент-аналізу (з бланком можна ознайомитись в Додатку Д).

Соціальна проблема. В умовах повномасштабної війни в Україні молодь опинилася перед унікальними викликами на ринку праці, що потребує формування нових стратегій працевлаштування. Через суттєві зміни в економіці, закриття підприємств, перебої у роботі традиційних секторів та зростання соціальної невизначеності, молоді доводиться адаптуватися до нестабільних умов, переосмислювати свої кар'єрні плани та шукати альтернативні джерела доходу.

Основні стратегії працевлаштування, які сьогодні обирає молодь, включають активний пошук роботи в онлайн-форматі, освоєння нових цифрових навичок, готовність до гнучких та неповних форм зайнятості, а також розгляд варіантів праці за кордоном або у віддалених компаніях. Водночас багато молодих людей змушені погоджуватись на тимчасові та низькооплачувані позиції, що не завжди відповідають їхній кваліфікації та освіті.

Ця ситуація створює соціальні ризики – зниження рівня професійної мотивації, збільшення нерівності у доступі до якісної зайнятості та загрозу відтоку молодих фахівців за кордон. Через це вивчення і розробка адаптивних стратегій працевлаштування молоді під час війни є вкрай актуальним завданням,

що сприятиме не лише збереженню робочих місць, а й довгостроковому розвитку української економіки та суспільства в цілому.

Об'єктом соціологічного дослідження є молоді особи (вікової категорії 18-35 років, що формують окрему соціально-демографічну групу) України в умовах сучасних соціально-економічних трансформацій, зокрема в період воєнного стану.

Предметом – є визначення факторів, які впливають на працевлаштування молоді віком від 18 до 35 років.

Завдання:

1. Дослідити характерні моделі поведінки української молоді різного віку у сфері зайнятості.
2. Оцінити рівень сформованості ключових і фахових компетентностей молодих осіб, які беруть участь у трудовій діяльності.
3. Визначити можливості та напрями професійного зростання.

За допомогою контент-аналізу ми проаналізували 300 резюме, на сайті Work.ua (<https://www.work.ua/>. Дата звернення 12.11.24 р.), що дало нам можливість проаналізувати основні моделі поведінки молоді різних вікових груп на ринку праці. Ми виокремили основні показники та розробити шкали до кожного критерія. Серед основних показників це: освіта, досвід роботи, бажана вакансія, наявність цифрових, мовних, професійних та додаткових компетенцій.

Гіпотези дослідження:

1. Молоді громадяни України не володіють належними навичками ефективного самопрезентації та просування себе як конкурентоспроможної одиниці на ринку праці.
2. Молодь України схильна до переоцінки вартості своєї праці, маючи завищені очікування щодо заробітної плати.
3. Значна частина молодих фахівців не має можливості реалізувати себе у професійній діяльності відповідно до здобутої освіти.

Методологія дослідження:

У межах кваліфікаційної роботи на тему «Стратегії працевлаштування

молоді в Україні» було застосовано комбінований підхід, що включає два основні методи збору емпіричних даних:

1. Контент-аналіз – кількісний метод опрацювання значного обсягу текстової інформації, який дозволяє виявити закономірності у змісті комунікацій. Цей метод широко використовується для аналізу інформаційних матеріалів, повідомлень у соціальних мережах, ЗМІ, відповідей на відкриті запитання анкет тощо [18].

2. Онлайн-анкетування – опитувальний метод, реалізований у цифровому форматі, метою якого стало доповнення та уточнення інформації щодо теми дослідження шляхом збору думок респондентів з-поміж представників молодого покоління [50].

Розрахунок вибіркової сукупності

У 2021 році в місті Києві чисельність осіб віком від 18 до 35 років становила 445164 особи, що відповідає обсягу генеральної сукупності

$N=445164$ [50].

Для стандартного соціологічного дослідження є допустима помилка вибірки не більше 5% ($\Delta=0,05$) [58]. Значення дисперсії ознаки приймається рівним 0,25, що відповідає максимальній варіативності (50%) [58].

Коефіцієнт нормального відхилення t залежить від рівня довіри, з яким результати вибіркового дослідження екстраполюються на генеральну сукупність:

- при вірогідності 66,67% $t=1$;
- при вірогідності 95,45% $t=2$;
- при вірогідності 99,97% $t=3$.

Загальну формулу для визначення розміру вибірки див. у додатку Ж.

Таким чином, вибірка сукупність у 300 респондентів забезпечує достатню точність і репрезентативність для екстраполяції результатів на генеральну сукупність осіб віком 18–35 років у місті Києві з допустимою похибкою 5% і рівнем довіри близько 91%.

Структура вибіркової сукупності

Для проведення дослідження вибіркова сукупність була сформована з урахуванням вікових та регіональних критеріїв.

Вікові підгрупи включали:

- молодь віком від 18 до 19 років – 75 осіб;
- молодь віком від 20 до 24 років – 75 осіб;
- молодь віком від 25 до 29 років – 75 осіб;
- молодь віком від 30 до 35 років – 75 осіб.

Кожна з цих груп становила по 25% від загальної вибірки.

За регіональним критерієм було обрано молодь, що проживає у місті Києві.

Таким чином, у дослідженні було проаналізовано 300 резюме молодих людей віком від 18 до 35 років, що забезпечує представництво обраної генеральної сукупності.

Другий застосований у нашому дослідженні метод – це онлайн-опитування.

Об'єктом соціологічного вивчення виступає соціально-демографічна група осіб віком від 16 до 25 років.

Предмет дослідження – аналіз моделей поведінки української молоді на ринку праці.

Мета полягає у виявленні факторів, які впливають на працевлаштування молодих людей у зазначеній віковій категорії.

Основні завдання дослідження:

1. Визначити головні труднощі, з якими молодь стикається під час пошуку першого робочого місця.
2. Оцінити рівень компетенцій молодих людей, що вважаються найбільш затребуваними роботодавцями.
3. Дослідити, чи бачать молоді українці можливості для професійного розвитку в Україні.

Гіпотези дослідження:

1. Українська молодь недостатньо володіє навичками, необхідними сучасним роботодавцям.

2. Молоде покоління схильне розглядати можливість виїзду за кордон через складнощі з працевлаштуванням і реалізацією вітчизняному ринку праці.

Методика дослідження:

Анкетування – це оперативний метод кількісного соціологічного дослідження [50]. Через повномасштабне вторгнення опитування респондентів проводилось у форматі онлайн. В основі вибірки була молодь, яка навчається в університетах і одночасно поєднує навчання з роботою, а також молоді люди, які вже закінчили вищі навчальні заклади та планують або вже реалізують себе у певній професійній сфері. Віковий діапазон досліджуваної групи був змінений і охоплював осіб від 16 до 25 років. Метою анкетування було визначити основні компетенції, які притаманні цій соціально-демографічній групі, виявити труднощі, з якими молодь стикається під час працевлаштування, а також з'ясувати, чи бачать вони перспективи кар'єрного зростання в Україні.

Генеральна сукупність і вибірка:

Для перевірки гіпотез було проведено онлайн-опитування за двома критеріями: регіональним та віковим. Опитували молодих людей, які на момент дослідження проживали у Києві та Київській області, у віковій категорії від 16 до 25 років.

У 2021 році в місті Києві налічувалося 161 073 особи віком від 18 до 35 років, що становить генеральну сукупність $N=161073$ $N = 161073$ $N=161073$ [50]. Для дослідження обрана допустима похибка $\Delta=0,05$ $\Delta = 0,05$ $\Delta=0,05$ (5 %), а дисперсія ознаки – $\delta=0,5$ $\delta = 0,5$ $\delta=0,5$ (50 %) [58].

Вибірковий обсяг залежить від коефіцієнта нормального відхилення t , який відповідає обраному рівню вірогідності екстраполяції результатів представлено у додатку Ж, табл. Ж.3.1.

Вибіркова сукупність n визначає мінімальну кількість респондентів, яка необхідна для отримання репрезентативних результатів, що можуть бути екстрапольовані на всю генеральну сукупність. Коефіцієнт t залежить від рівня

довіри (вірогідності) до результатів дослідження: чим вищий рівень вірогідності, тим більша вибірка. Для розвідувального дослідження, як у нашому випадку, достатньо обрати $t=1$ (66,67 % вірогідності), що дає мінімальну вибірку – 100 осіб. Обрана вибірка сукупність у 100 респондентів є адекватною для онлайн-анкетування та дає змогу отримати достовірні висновки про соціально-демографічну групу віком 16-25 років у місті Києві.

Під час проведення соціологічного дослідження було опитано 100 респондентів із міста Києва. Збір інформації здійснювався за допомогою онлайн-анкетування через платформу Google Forms. Щодо соціально-демографічного складу учасників, серед опитаних 51% становили чоловіки, а 49% – жінки. Дослідження проводилося дистанційно в інтернет-середовищі в період з 11 листопада 2024 року по 10 березня 2025 року, при цьому респонденти заповнювали анкети випадковим чином. Такий підхід до збору даних забезпечив оперативність, а також охоплення різних представників молоді міста Києва для подальшого аналізу їхніх стратегій працевлаштування в умовах війни.

3.2. Аналіз громадської думки щодо проблеми пошуку першого робочого місця молоддю під час війни

У межах дослідження було проведено контент-аналіз 300 резюме молоді віком від 18 до 35 років. Серед них чоловіки становили 52%, а жінки – 48% (Додаток 3, мал. 3.3.1). Щодо освіти, 43% респондентів вже мали вищу освіту, 30% на момент подання резюме ще навчалися у вищих навчальних закладах, 8,2% мали професійно-технічну освіту, 6,8% здобули освіту у коледжах або технікумах, а 11% мали середню освіту (Додаток 3, мал. 3.3.2).

Ці дані свідчать про високий рівень зацікавленості молоді у здобутті вищої освіти: загалом 73,2% мають або здобувають вищу освіту, що підкреслює її значущість для молодого покоління України.

Щодо відповідності вакансій освіти, дослідження показало, що 53%

молодих людей надсилають резюме на посади, які відповідають їхній спеціальності, тоді як 40% шукають роботу в інших сферах. У 7% випадків зв'язок між освітою і бажаною посадою встановити не вдалося через відсутність даних.

Аналіз також засвідчив, що молодь віком 18–25 роки частіше обирає вакансії, орієнтовані на отримання доходу, ніж на професійний розвиток за фахом. Зокрема, 38% респондентів віком 18–19 років і 49% осіб 20–24 років шукають роботу відповідно до спеціальності. Натомість молодші вікові групи від 25 до 35 років більш усвідомлено підходять до кар'єри, розглядаючи роботу як можливість професійного зростання, адже вони вже мають певний досвід. Так, 62% респондентів віком 25–29 років і 69% молодих людей у віці 30–35 років шукають роботу у своїй сфері (Додаток 3, мал. 3.3.3).

Щодо очікувань заробітної плати, то вони формуються переважно під впливом професійного досвіду та рівня освіти. Аналіз резюме виявив, що найбільша частка молоді (32%) очікує зарплату від 15 000 до 20 000 грн. Приблизно 26 % готові працювати за 8 000–14 000 грн, 25% вказали бажаний рівень зарплати в межах 15 000–25 000 грн, а 13,5% претендують на понад 20 000 грн (Додаток 3, мал. 3.3.4).

За професійними інтересами більшість молодих людей (56%) прагнуть працевлаштуватися у сфері послуг, 23% шукають роботу у промисловості, а 21% орієнтовані на аграрний сектор (Додаток 3, мал. 3.3.5).

Розподіл популярних професій серед вікових груп має свої особливості. Для молоді 18–19 років найбільш затребуваними є позиції агронома (13%), інженера-будівельника (14%), менеджера (11%), дизайнера (6%) і продавця-консультанта (6%). У віковій групі 20–24 роки лідирують менеджер (22%), інженер (9%), економіст (7%), медичний працівник (8%) та кухар (5%).

Молоді люди 25–30 років найчастіше прагнуть працювати інженерами (15%), лікарями (14%), продавцями-консультантами (5%), менеджерами (6%) та водіями (5%). Найстарша група молоді (31–35 років) віддає перевагу вакансіям агронома (15%), інженера (9%), електрика (6%), менеджера (9%) і кухаря (4%)

Проведений контент-аналіз 300 резюме молодих людей віком від 18 до 35 років дозволив виявити певні закономірності у сфері працевлаштування. Зокрема, рівень очікуваної заробітної плати формується під впливом як освітнього рівня, так і досвіду роботи. Найбільше резюме містили запит на заробітну плату у діапазоні від 14 001 до 18 000 грн (32,8%). Водночас значна частина (25,2%) готова працювати за оплату 6 000–10 000 грн.

Щодо бажаних сфер діяльності, перевага віддається сфері послуг (54,5%). Менш популярними є промисловість (23%) та сільське господарство (22,5%).

Аналіз популярності професій серед різних вікових груп показав: у молодших групах (18–20 років) переважає інтерес до менеджменту, аграрної справи та дизайну. У старших групах (25–35 років) більш популярними є технічні спеціальності, медичні професії та професії, пов'язані з агросектором і будівництвом.

Аналіз змісту резюме з метою оцінки рівня наявних у молоді компетенцій не дозволив отримати повного уявлення про ситуацію. Основною причиною цього є те, що значна частина молодих кандидатів не подає детальну інформацію щодо своїх навичок. Наприклад, 32% шукачів не вказують рівень володіння цифровими компетентностями, зокрема знання базових програм. Ще 81% не зазначають жодної професійної навички, а 88% – не надають інформації про додаткові вміння. Найбільш поширеною компетенцією, яка фігурує у резюме, є знання мов.

Так, 79% респондентів повідомляють про вільне володіння українською мовою. Щодо англійської мови – лише 8% вказали різні рівні знань, з яких лише 3% зазначили вільне володіння.

Таким чином, під час соціологічного дослідження була підтверджена гіпотеза про недостатню здатність української молоді до ефективного самопрезентування на ринку праці. Відсутність інформації про компетенції у резюме свідчить про низький рівень розуміння того, як слід демонструвати свій професійний потенціал. Частково підтвердилася й інша гіпотеза – велика частина молоді не реалізовує себе у професії, здобутій у закладі освіти.

Водночас третя гіпотеза була частково спростована. Дані дослідження свідчать, що у більшості резюме основними орієнтирами при формуванні очікувань щодо зарплати є саме освіта та наявний досвід роботи, що загалом відповідає умовам сучасного ринку праці.

В рамках проведеного дослідження було опитано 100 респондентів, серед яких 49% становили жінки та 51% – чоловіки. За рівнем освіти 35% опитаних мають неповну вищу освіту, 20% – базову вищу, 14% – повну вищу освіту. Професійно-технічну освіту зазначили 11% респондентів, а 20% мають повну середню освіту. На момент проведення опитування 72,3% респондентів були працевлаштовані, 17% – не працювали, а 10,6% знаходилися у пошуку роботи (Доаток 3, мал. 3.3.9).

На запитання про складнощі з працевлаштуванням майже половина респондентів (48%) відзначила наявність таких проблем, 36% повідомили про їх відсутність, а 16% не змогли надати однозначної відповіді.

Щодо професійного досвіду, результати розподілилися таким чином: 22% мають досвід роботи до одного року, 25% – від 1 до 2 років, 22% – від 2 до 4 років. Водночас 18% респондентів не мають досвіду роботи, а 13% – понад 4 роки професійного стажу.

Серед основних причин відмови у працевлаштуванні респонденти назвали низький рівень заробітної плати (58%) та відсутність необхідного досвіду (55%). Понад третина опитаних (39%) зіткнулися з невідповідністю умов, зазначених у вакансіях, реальним пропозиціям роботодавців. 31% відзначили відсутність можливостей кар'єрного зростання та недостатню мотивацію з боку роботодавців. Крім того, 20% респондентів стикнулися з відмовою через недостатній рівень компетенцій, 19% – через нездатність належним чином презентувати себе, а 12% вважають, що на ринку праці бракує вакансій.

Аналіз рівня компетенцій показав неоднорідність серед респондентів. Професійні навички більшість оцінили як середні (41%), базові – 24%, високі – 17%, низькі – 19%. Щодо комунікативних компетенцій, 40% респондентів відзначили середній рівень, 32% – базовий, 24% – високий, 4% – низький.

Цифрові компетенції оцінювалися досить позитивно: 40% вважають їх середніми, 24% – базовими, 26% – високими, 10% – низькими. Командні навички мають базовий рівень 35%, середній – 38%, високий – 20%, низький – 7%.

Найнижчий рівень продемонстрували управлінські компетенції: 30% оцінюють їх як базові, 35% – середні, 25% – низькі, лише 10% вважають їх високими.

Таким чином, більшість респондентів мають базові або середні рівні командних (72%), комунікативних (71%) та управлінських (70%) компетенцій. Щодо мовних навичок, 61% оцінюють свій рівень володіння українською мовою як високий, тоді як більшість (45%) зазначили базовий рівень англійської, що свідчить про недостатній рівень володіння іноземною мовою серед молоді. Рівень цифрових і професійних компетенцій близький – близько 39% респондентів оцінили його як середній.

Перспективи професійного розвитку. Більшість респондентів (58%) висловили бажання працювати в Україні, тоді як 16% заявили, що не планують залишатися на внутрішньому ринку праці. Ще 25% учасників опитування не змогли визначитися з цим питанням. Такий показник є тривожним, адже майже 45% молодих людей готові розглядати можливість працевлаштування за кордоном (Додаток 3, мал. 3.3.14).

Щодо кар'єрних можливостей, лише половина респондентів (51%) бачить перспективи професійного зростання в Україні, тоді як інша половина або не бачить таких можливостей, або не змогла чітко відповісти (29%). Це свідчить, що відсутність перспектив у вітчизняній професійній сфері стимулює молодь до пошуку роботи за межами країни. Найпопулярнішою сферою для розвитку, за оцінкою 72% опитаних, є ІТ, далі йдуть б'юті індустрія та медіа. Найменш привабливими виявилися освіта (4%), сільське господарство (6%) та робочі спеціальності (8%) (Додаток 3, мал. 3.3.16).

Таким чином, результати дослідження частково спростували гіпотезу про недостатність компетенцій української молоді, адже респонденти впевнено оцінювали власні цифрові, командні та комунікативні навички. Водночас

низький рівень управлінських і професійних компетенцій підтверджує наявність проблем у підготовці кадрів. Підтверджується також друга гіпотеза про те, що багато молодих людей прагнуть виїхати за кордон через відсутність можливості реалізуватися на українському ринку праці. Майже половина респондентів або не бачить перспектив у професійному розвитку в Україні (21%), або сумнівається у них (29%). Цей показник є тривожним, оскільки 15% вже прийняли рішення працювати за кордоном, а ще 28% розглядають таку можливість.

Висновки до розділу 3

За результатами проведеного контент-аналізу та онлайн-опитування можна зробити такі висновки.

Українська молодь має складнощі з ефективним самопрезентуванням на ринку праці. Відсутність або недостатній рівень компетенцій у резюме свідчить про те, що незалежно від вікової категорії молоді, вони не завжди можуть належним чином представити себе потенційним роботодавцям.

При цьому основними факторами, які впливають на формування очікувань щодо заробітної плати, залишаються досвід роботи та рівень освіти, що загалом відповідає реаліям ринку праці.

Молоді люди досить впевнено оцінюють свої цифрові, командні та комунікативні навички, тоді як рівень управлінських та професійних компетенцій вони вважають недостатнім.

Важливо відзначити, що значна частина молоді розглядає можливість працевлаштування за кордоном через складнощі з реалізацією та пошуком роботи в Україні. Результати опитування показали, що близько половини респондентів не бачать перспектив для свого професійного зростання в країні (22%) або сумніваються у цьому (29%). Це є тривожним сигналом, який свідчить про те, що 15% молодих українців вже прийняли рішення працювати за кордоном, а 28% розглядають таку можливість у майбутньому.

ВИСНОВКИ

Поведінка молоді на ринку праці є актуальною темою численних досліджень. Особливе значення ця проблема набуває саме для молодіжної категорії населення, оскільки вони часто стикаються з різноманітними труднощами при початку професійної діяльності. У першому розділі роботи було визначено ключові поняття, що стосуються теми дослідження, зокрема «молодь», «працевлаштування» та «стратегії працевлаштування».

Аналіз наукової літератури свідчить про наявність трьох основних напрямків у вивченні проблеми працевлаштування молоді: перший – дослідження окремих аспектів (причини відмов роботодавців, трудова міграція, дисбаланс між освітою та потребами ринку праці); другий – аналітичні роботи державних установ, які спрямовані на розробку молодіжної політики; третій – дослідження консалтингових компаній, що базуються на великих базах даних.

У другому розділі проаналізовано різні життєві стратегії молоді у пошуку роботи, оцінено відповідність здобутої освіти вимогам ринку праці, а також розглянуто міжнародний досвід подолання проблеми працевлаштування першого робочого місця.

Отримані результати дозволили визначити ціннісні орієнтири сучасного молодого покоління, характерні стратегії поведінки у трудовій сфері, фактори, що впливають на вибір професійного шляху, а також основні цілі молоді. Формування стратегій працевлаштування безпосередньо залежить від системи цінностей та впливу зовнішніх соціальних чинників. Для більшості молодих людей праця є засобом досягнення матеріального добробуту, професійного зростання та реалізації підприємницьких амбіцій. Дослідження вказують, що аналіз стратегій працевлаштування молоді є важливим не лише для її соціального захисту, але й для забезпечення економічної стабільності та розвитку країни. Результати таких досліджень можуть допомогти визначити пріоритетні

напрямки розвитку ринку праці, акцентуючи увагу на освіті, розвитку навичок, створенні робочих місць, підтримці підприємництва та інновацій.

Третій розділ присвячений аналізу особливостей проблеми працевлаштування молоді в Україні. За результатами контент-аналізу та онлайн опитування встановлено, що українська молодь має складнощі з ефективним позиціонуванням себе на ринку праці. Відсутність повного переліку компетенцій у резюме, особливо управлінських і професійних, свідчить про низький рівень їхньої презентації. Водночас цифрові, командні та комунікативні навички молодь оцінює досить впевнено. Основними критеріями формування очікувань щодо заробітної плати залишаються освіта і досвід роботи, що більш-менш відповідає реаліям ринку.

Також дослідження підтвердило, що значна частина молоді готова емігрувати у пошуках кращих умов працевлаштування через недостатні можливості реалізації в Україні. Майже половина респондентів не бачить перспектив професійного зростання в країні (20%) або сумнівається у них (30%). Ці дані свідчать про високий рівень небажання залишатися на внутрішньому ринку праці – 17% молоді вже прийняли рішення працювати за кордоном, а 26% розглядають таку можливість.

Таким чином, розуміння стратегій працевлаштування молоді є ключовим для розробки дієвої політики зайнятості та соціального захисту, що сприятиме підвищенню якості життя населення через економічне зростання. У сучасних умовах трудові стратегії формуються під впливом змін у соціальних інститутах, таких як ринок праці, система освіти та ціннісні орієнтири молоді. Молодь орієнтована на досягнення матеріального добробуту та стабільності, при цьому професіоналізм для неї є засобом реалізації цих цілей.

Отже, дослідження стратегій працевлаштування молоді має велике значення, оскільки ці стратегії відображають не лише соціальне самопочуття молоді у сфері праці, але й стан інституційного середовища, що безпосередньо впливає на розвиток ринку праці в Україні. Вибір трудової стратегії молодих людей визначається як матеріальними факторами (наприклад, прагненням

максимізувати дохід), так і ідеалістичними мотиваціями (пошуком цікавого та значущого виду діяльності). Тому раціональний вибір часто поєднується з суб'єктивними життєвими установками. Враховуючи це, особливо важливою є активна роль держави у регулюванні працевлаштування молоді, адже саме молодь є майбутнім України.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Аналітична довідка щодо існуючого попиту і пропозиції на ринку праці за період 01.01. 2022 – 31.01.2022. URL: <https://nqa.gov.ua/news/analitichna-dovidka-sodo-isnuucogo-popitu-i-propozicii-na-rinku-praci-za-period-0101-2022-31012022/> (дата звернення: 10.02.2025).
2. Антонюк В. П. Вища освіта України у системі відносин ринку праці. *Економічний вісник Донбасу*. 2015. № 2 (40). С. 132-137.
3. Болотіна Н. Б. Трудове право України: підручник. К.: Знання, 2000. 564 с.
4. Борданова Л., Рощина Н. Особливості процесу працевлаштування молоді на ринку праці. *Економічний вісник Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут»*. 2016. № 13. С. 130-135. [Електронний ресурс]. URL: <https://ela.kpi.ua/bitstream/123456789/18332/1/21Bordanova.pdf> (дата звернення: 19.01.25)
5. Бородін С. І., Борисова Ю. В., Літвінова Н. М., Хохрякова І. В. Сучасний європейський досвід формування та реалізації молодіжної політики: навч. посіб. Дніпропетровськ : Пороги, 2008. 116 с.
6. Вебер М. Протестантська етика і дух капіталізму. К.: Наш формат, 2018. 261 с.
7. Грیشнова О. А. Економіка праці та соціально-трудова відносини: підручник. 5-те вид., оновлене. К.: КНЕУ, 2011. 390 с.
8. Дарморіс О. М. Європейська стратегія зайнятості молоді. *Актуальні проблеми політики* : зб. наук. пр. Одеса, ОЮА, 2013. Вип. 49. С. 257-264.
9. Державна служба статистики України. Статистичний щорічник України за 2021 рік (За редакцією Вернера І. Є.). [Електронний ресурс]. URL: <https://stat.gov.ua/sites/default/files/2023->

07/Статистичний%20збірник%20Статистичний%20щорічник%20України.pdf

(дата звернення: 19.01.25)

10. Єрохін С. А. Концепція професійної мотивації студентів як фактору конкурентності на ринку праці. *Юридична наука*. 2011. № 1. С. 20-27. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/jnn_2011_1_3. (дата звернення: 10.02.2025).

11. Єсінова Н. І., Голозубова А. О. Проблеми працевлаштування молоді на ринку праці України. *Економічна стратегія і перспективи розвитку сфери торгівлі та послуг*. 2017. Вип. 1. С. 111-120.

12. Злобіна О., Тихонович В. Суспільна криза і життєві стратегії особистості. К.: Стилос, 2001. 238 с.

13. Іваненко О. Ринок праці і зайнятість під час війни: стан та перспективи. *Соціологія: теорія, методи, маркетинг*, 2022. № 4. С. 56-75.

14. Ігумнова О. Б. Дослідження копінг-стратегій осіб у складних життєвих обставинах. *Теорія і практика сучасної психології* : зб. наук. праць Класичного приватного університету. Запоріжжя, 2020. № 1, Т. 2. С. 28-33.

15. Ілійчук Л. Забезпечення якості освіти вищої освіти в умовах воєнного стану: результати інформаційно-аналітичних досліджень. *Електронний науковий журнал «New Inception»*. 2023. № 1-2 (11-12). С. 47-55. [Електронний ресурс]. URL: <https://newinception.com.ua/index.php/newinception/article/view/116/119>. (дата звернення: 10.02.2025).

16. Інтернатура бізнесу 2.0 – збудуй свою власну справу. [Електронний ресурс]. URL: <https://www.bc-school.com.ua/internatura-2dnipro>. (дата звернення: 10.02.2025).

17. Історія економічних вчень [текст] : підручник / за ред. Тарасевича В. М., Петруні Ю. Є. К. : «Центр учбової літератури», 2013. 352 с.

18. Контент-аналіз. Київський міжнародний інститут соціології [Електронний ресурс]. URL: https://www.kiis.com.ua/?lang=ukr&cat=content_analysis (дата звернення: 10.02.2025).

19. Концепція праці Еміля Дюркгейма. [Електронний ресурс]. URL: https://stud.com.ua/57951/sotsiologiya/kontseptsiya_pratsi_emilya_dyurkgeyma (дата звернення: 10.02.2025).

20. Котвіцька А. А., Живора Н. В., Котенко О. М., Красовський І. В. Дослідження міжнародного досвіду з організації професійної орієнтації та підготовки молоді до працевлаштування. *Соціальна фармація в охороні здоров'я*. 2017. Т. 3, № 1. С. 7-13. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/sphhc_2017_3_1_5 (дата звернення: 10.02.2025).

21. Ложкін Г. В. Психологія праці: навчальний посібник. Хмельницький: ХНУ, 2013. 191 с.

22. Махсма М. Б., Чуб О. В. Європейський досвід сприяння зайнятості молоді. *Економіка та суспільство*. 2022. Випуск 40. [Електронний ресурс]. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/1492/1438> (дата звернення: 10.02.2025).

23. Міщук Н. В. Освіта як чинник конкурентоспроможності молоді на ринку праці. *Інноваційна економіка* : науково-виробничий журнал. 2019. № 1-2. С. 80-86. URL: <http://inneco.org/index.php/innecoen/article/viewFile/98/99> (дата звернення: 10.02.2025).

24. Назаренко Н. А. Поведінка молоді на ринку праці: типологізація економічної діяльності. *Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво*. 2020. № 4 (115). С. 120-127.

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

26. Перепелюкова О. В., Мохамад Аль Джавад Ахмад Мух. Зарубіжний досвід працевлаштування населення та його значення для України. *Електронний журнал «Ефективна економіка»*. 2017. № 8. [Електронний ресурс]. URL: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=6975> (дата звернення: 10.02.2025).

27. Поняття працевлаштування. [Електронний ресурс]. URL: <https://studfile.net/preview/5169912/page:18/> (дата звернення: 10.02.2025).

28. Потапова Ю. 5 стратегій успішного пошуку роботи у 2025 році. *Новини live*. (дата публікації 5 лютого 2025 рік) [Електронний ресурс]. URL: <https://novyny.live/rinok-praci/5-strategii-uspishnogo-poshuku-roboti-u-2025-rotsi-231297.html> (дата звернення: 10.02.2025).

29. Про зайнятість населення. Закон України від 05 липня 2012 року №5067-VI. *Відомості Верховної Ради (ВВР)*. 2013. № 24. ст. 243. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text> (дата звернення: 20.01.2025 р.).

30. Про основні засади молодіжної політики. Закон України 27 квітня 2021 № 1414-IX. *Відомості Верховної Ради України (ВВР)*. 2021. № 28. ст.233 URL: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=2998-12> (дата звернення: 10.02.2025).

31. Професійна орієнтація: підручник [для студентів] / за ред. О. М. Ігнатович. Кіровоград: Імекс-ЛТД, 2014. 240 с [Електронний ресурс]. URL: https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/709764/1/02_2650_Професійна%20орієнтація.pdf (дата звернення: 10.02.2025).

32. Психологія праці: навч. посібник : для здобувачів вищої освіти бакалаврського рівня зі спеціальності 015 – Професійна освіта (015.37 Аграрне виробництво, переробка сільськогосподарської продукції та харчові технології); за ред. Є. Л. Скворчевської; Держ. біотехнол. ун-т Харків, 2022. 160 с. [Електронний ресурс]. URL: https://repo.btu.kharkov.ua/bitstream/123456789/2035/1/Psychology%20of%20labor_22.pdf (дата звернення: 10.02.2025).

33. Руженський М. М. Працевлаштування як форма соціального захисту населення. *Ринок праці та зайнятість населення*. 2013. № 2. С. 8-11.

34. Сало Я. В. Соціально-економічні аспекти стратифікації суспільства у формуванні українського середнього класу: дис. ... канд. економ. наук : 08.00.07. Одеса, Полтава, 2020. 227 с.

35. Семикіна М., Запірченко Л., Семикіна А. Розвиток ринків праці України та ЄС: специфіка молодіжної зайнятості. *Академічні візі*. Випуск 17/2023

[Електронний ресурс]. URL: <https://zenodo.org/records/8010983> (дата звернення: 10.02.2025)

36. Ситник Й. С. Інтелектуальний потенціал як фактор інтелектуалізації систем менеджменту підприємства. *Економічний вісник НТУУ «КПІ» : збірник наукових праць*. 2012. № 9. С. 271-277. [Електронний ресурс]. URL: <https://ela.kpi.ua/server/api/core/bitstreams/7a415c2d-3c34-4130-b3e7-4a699ac28cse/content> (дата звернення: 10.02.2025).

37. Ситник Й. С., Рогуцька І. В. Сучасні тенденції працевлаштування молоді в Україні. *Проблеми сучасних трансформацій. Серія: економіка та управління*. 2022. № 4. [Електронний ресурс]. URL: https://reicst.com.ua/pmt/issue/view/issue_4_2022 (дата звернення: 10.02.2025).

38. Складаємо власні стратегії пошуку роботи. Сайт Одеського обласного центру зайнятості. [Електронний ресурс]. URL: <https://ode.dcz.gov.ua/publikaciya/skladayemo-vlasni-strategiyi-poshuku-roboty> (дата звернення: 10.02.2025).

39. Скрипник Н. Є., Брикіна М. В. Працевлаштування молоді як проблема соціально-економічного розвитку України. *Формування ефективної моделі розвитку підприємства в умовах ринкової економіки: тези IV Міжнар. науково-практ. конференції (24-25 лист. 2016 р.)*. Житомир : ЖДТУ, 2016. 505 с. [Електронний ресурс]. URL: <https://eztuir.ztu.edu.ua/handle/123456789/5943?locale-attribute=uk> (дата звернення: 10.02.2025).

40. Соціологія: підручник для студентів для студентів усіх спеціальностей денної форми навчання, що вивчають «Соціологію» / О. В. Горпинич, О. Ю. Клименко, Л. М. Москаленко, М. С. Труш, В. Ф. Ятченко. Київ : ДУТ, 2019. 218 с.

41. Старовойт О. В. «Економіка знань» як сфера функціонування інтелекту. *Вища освіта України*. 2009. № 4. С. 71-75.

42. Стратегії пошуку роботи під час війни: стратегія виживання, стратегія розвитку, стратегія створення можливостей. (10 квітня 2023). Сайт Центру

зайнятості вільних людей. [Електронний ресурс]. URL: <https://www.czvl.com.ua/strategiyi-poshuku-roboty-pid-chas-vijny/> (дата звернення: 10.02.2025).

43. Теоретико-методологічна концепція Толкота Парсонса. Освіта. UA. [Електронний ресурс]. URL: <https://osvita.ua/vnz/reports/sociology/12612/> (дата звернення: 10.02.2025).

44. Токарева Н. М. Адаптивні сценарії самоздійснення особистості в умовах несталого сьогодення. *Психологія: реальність і перспективи*: збірник наукових праць Рівненського державного гуманітарного університету, 2023. № 20. С.183-194.

45. Трудове право України: навчальний посібник / кол. авторів; за ред. В. О. Кучера. Львів: ЛьвДУВС, 2017. 564 с.

46. Українське суспільство в умовах війни. 2022: Колективна монографія / С. Дембіцький, О. Злобіна, Н. Костенко та ін.; за ред. член.-кор. НАН України, д. філос. н. Є. Головахи, д. соц. н. С. Макеєва. Київ: Інститут соціології НАН України, 2022. 410 с.

47. Хомишин І. Ю. Освіта і ринок праці: взаємний вплив та перетин інтересів. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія ПРАВО*. 2017. Випуск 46. Том 2. С. 47-49.

48. Хохрякова І.В. Державне управління зайнятістю молоді в контексті формування нових державно суспільних відносин в Україні: автореф. дис. ...канд. наук. : 25.00.01. Дніпропетровськ, 2010. 20 с.

49. Центр зайнятості вільних людей: офіційний вебсайт [Електронний ресурс]. URL: <https://www.czvl.com.ua/pro-nas/> (дата звернення: 10.02.2025).

50. Центр прикладних досліджень. Опитування онлайн. [Електронний ресурс]. URL: <https://cpd.com.ua/uk/online-opytuvannya/> (дата звернення: 10.02.2025).

51. Шевердіна В. І. Окремі питання працевлаштування та професійного розвитку молодих науковців в Україні. *Науковий вісник Ужгородського Національного Університету*, 2024. Вип. 81(1). С. 359-364 [Електронний ресурс].

URL: <https://visnyk-juris-uzhnu.com/wp-content/uploads/2024/03/60.pdf> (дата звернення: 10.02.2025).

52. Шевченко О. М., Талько О. Б. Працевлаштування української молоді. *Соціально-психологічний аспект «Young Scientist»*. 2018. № 1 (53). С. 66-69. URL: <http://molodyvcheny.in.ua/files/journal/2018/1/16.pdf> (дата звернення: 10.02.2025).

53. Щотова Ю. М. Правове регулювання працевлаштування молоді в Україні: монографія. К.: АПСВ, 2007. 192 с.

54. Якимова Н. С., Кобідзе Н. Н. Механізм підвищення конкурентоспроможності робочої сили на ринку праці в новій економіці. *Ринок праці та зайнятість населення*. 2019. №3(59). С. 44-49.

55. Employment, Social Affairs and Inclusion. Youth Employment Initiative (YEI). An official website of the European Union. [Електронний ресурс]. URL: https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/european-employment-strategy/youth-employment-support/youth-employment-initiative-yei_en (дата звернення: 10.02.2025).

56. European University Association. Explore our published work. EUA. [Електронний ресурс]. URL: <https://eua.eu/resources/publications/615:salzburg-ii-%E2%80%93-recommendations.html> (дата звернення: 10.02.2025).

57. Frederike Hofmann-van de Poll Howard Williamson. European Youth Strategies – A reflection and analysis [Електронний ресурс]. URL: <https://rjp-eu.coe.int/documents/42128013/101043895/European+Youth+Strategies+-+reflection+paper.pdf/ba2cb002-9705-620d-3ddb-bc4939c6d3b4> (дата звернення: 10.02.2025).

58. InMoment. (n.d.). Understanding the Sample Size Formula. Retrieved from. InMoment. [Електронний ресурс]. URL: [https://inmoment.com/blog/sample-size-formula/:contentReference\[oaicite:28\]{index=28}](https://inmoment.com/blog/sample-size-formula/:contentReference[oaicite:28]{index=28}) (дата звернення: 10.02.2025).

59. Youth employment. European Year of Youth 2022. DEEL. [Електронний ресурс]. URL: [supporthttps://employment-social-affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/european-employment-strategy/youth-employment-support/youth-employment-initiative-yei_en](https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/european-employment-strategy/youth-employment-support/youth-employment-initiative-yei_en) (дата звернення: 10.02.2025).

ДОДАТКИ

Додаток А

ПРОГРАМА СОЦІОЛОГІЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ

«Стратегії працевлаштування сучасної молоді в Україні під час війни»

Методологічна частина

1. Обґрунтування проблеми дослідження. Актуальність теми дослідження зумовлена складною соціально-економічною ситуацією в Україні, що загострилася внаслідок повномасштабної війни. В умовах воєнного стану змінюються пріоритети на ринку праці, трансформуються запити роботодавців і можливості для працевлаштування. Особливо гостро ці виклики відчуває молодь — соціально активна та потенційно найпродуктивніша частина населення, яка водночас є найвразливішою щодо нестабільності на ринку праці.

Успішна інтеграція молоді в економічну систему держави є стратегічно важливою, адже саме вона формує інтелектуальне ядро та визначає майбутнє країни. Сучасна українська молодь стикається з необхідністю адаптації до нових реалій: онлайн-освіта, релокація, нестабільність у сферах зайнятості, змінені вимоги роботодавців. У цьому контексті важливим стає вивчення ефективних стратегій працевлаштування, які враховують як зовнішні виклики, так і внутрішній ресурс молоді.

Комплексне вирішення проблеми можливе лише за умови активної взаємодії держави, освітніх установ, бізнесу та самих молодих фахівців. Недостатня увага до проблем молодіжного працевлаштування може спричинити довгострокові негативні наслідки як для соціального добробуту, так і для економічного розвитку країни. Саме тому ця тема набуває особливої значущості в нинішніх умовах.

Проблемна ситуація. Однією із головних соціальних проблем сучасного суспільства є проблема працевлаштування молоді. Однак дані, які ми маємо на сьогоднішній день суперечливі. За оцінками Міжнародної організації з міграції ООН (МОМ), за два роки повномасштабної війни Росії проти України понад 14 мільйонів українців – майже третина населення країни – були вимушені покинути свої домівки, а понад 6,5 мільйона з них наразі живуть за межами України як біженці (Електронний ресурс. – Режим доступу: <https://www.holosameryky.com/a/ponad-14milyoniv-ukraintsiv-vymusheno-pokynuly-domivky-cherez-viynu-mom/7497980.html>). Конкуренція росте з кожним днем, навіть спеціалісти з більше ніж з п'яти роками досвіду мають проблеми із працевлаштування. Безробіття – це соціально-економічне явище. Без нього працездатне населення України не може працевлаштуватися та перебувати на об'єктивних підставах в країні для збільшення не лише приросту, а і зміцнення економічного, соціального, демографічного процесу та розвинення країни.

1.1. Характеристика проблеми дослідження: за масштабністю – проблема великої соціальної групи (молоді); за глибиною протиріччя – функціональна; за носіями – проблема великої групи; залежно від мети – предмета.

2. Об'єкт дослідження – молодь як соціально-демографічна група (за законодавством України 18 – 35 років).

3. Предмет дослідження – стратегії поведінки української молоді на ринку праці.

4. Мета дослідження – вивчення факторів, які негативно впливають на працевлаштування молоді.

5. Завдання дослідження:

- Проаналізувати моделі поведінки різних вікових груп української молоді на ринку праці;
- дослідити причини неможливості самостійного працевлаштування молоді;
- вивчити передумови які формують небажання у молоді працевлаштуватися;
- проаналізувати якість позиціонування базових та професійних компетенцій молодих людей, які активні на ринку праці.

6. Системний аналіз об'єкта і предмета дослідження.

6.1. Інтерпретація основних понять

Безробіття – це складне соціально-економічне явище, при якому частина економічно активного населення не має роботи й заробітку. (Електронний ресурс. – Режим доступу: <http://wikiinfo.mdpu.org.ua/index.php?title=Безробіття>)

Безробітні (за методологією МОП) – особи у віці 15-70 років (zareєстровані та незареєстровані в державній службі зайнятості), які одночасно задовольняють трьома умовам: не мали роботи (прибуткового заняття); впродовж останніх чотирьох тижнів активно шукали роботу або намагались організувати власну справу; впродовж найближчих двох тижнів були готові приступити до роботи, тобто почати працювати за наймом або на власному підприємстві з метою отримання оплати або доходу. До категорії безробітних також відносять осіб, які приступають до роботи протягом найближчих двох тижнів; знайшли роботу, чекають відповіді тощо. (Електронний ресурс. – Режим доступу: http://www.ifstat.gov.ua/STAT/m_rynpr.htm)

Зайнятість – це діяльність громадян, яка пов'язана із задоволенням особистих та суспільних потреб і приносить їм дохід у грошовій або іншій формі. (Електронний ресурс. – Режим доступу: https://uk.wikipedia.org/wiki/Зайнятість_населення)

Економічно активне населення – це частина населення обох статей, яка протягом певного періоду забезпечує пропозицію своєї робочої сили для виробництва товарів і надання послуг. (Електронний ресурс. – Режим доступу: https://uk.wikipedia.org/wiki/Економічно_активне_населення)

Молодь – особи віком від 14 до 35 років, які є громадянами України, іноземцями та особами без громадянства, які перебувають в Україні на законних підставах. (Електронний ресурс. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1414-20#Text>)

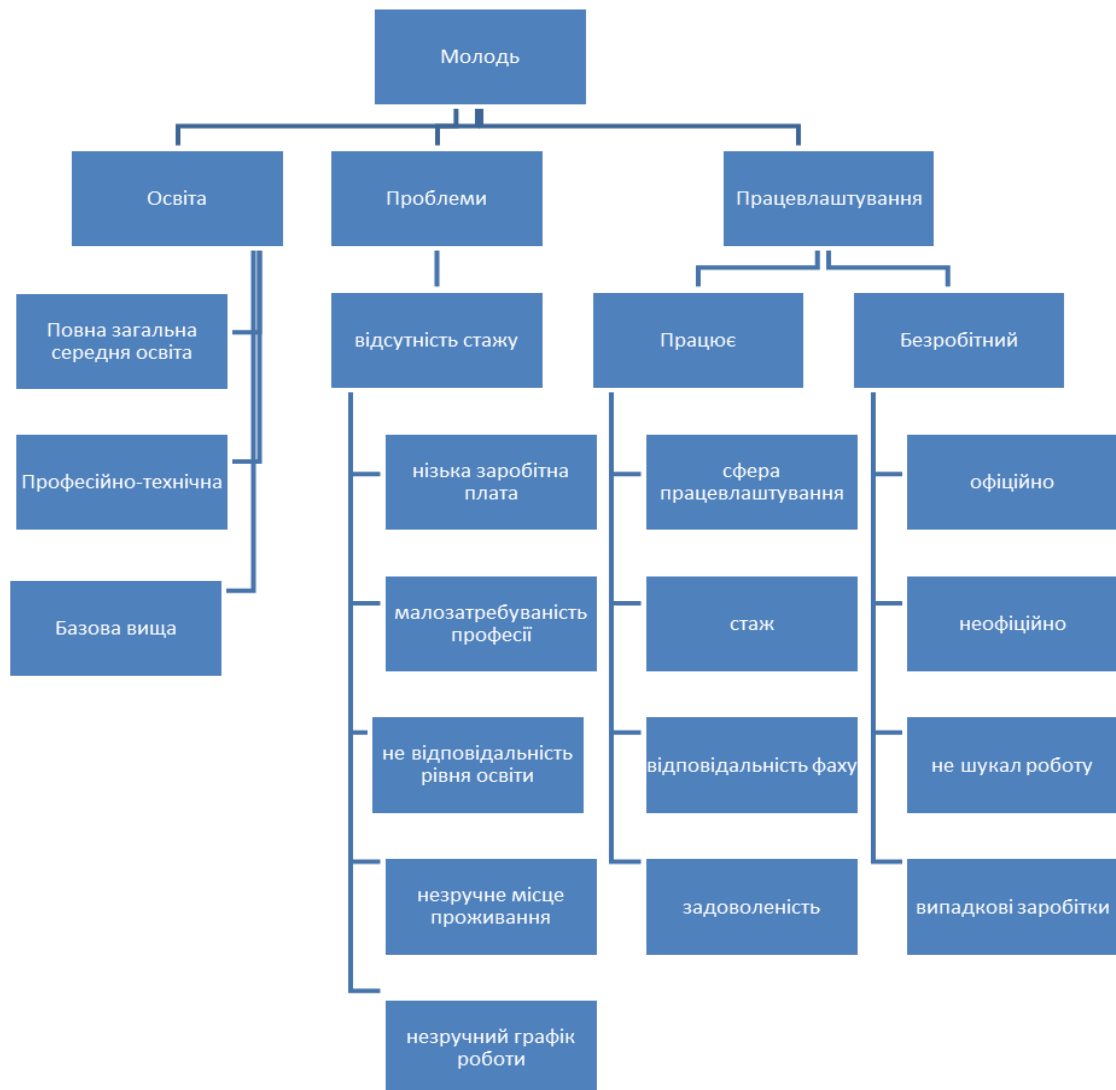
Ринок праці – це передусім система суспільних відносин, пов'язаних із купівлею і продажем товару «робоча сила». (Електронний ресурс. – Режим доступу: https://ru.osvita.ua/vnz/reports/econom_pidpr/19087/)

6.2. Гіпотези:

1. Українська молодь не вмє позиціонувати себе на ринку праці.
2. В української молоді завищена оцінка щодо свого професіоналізму та, відповідно, неадекватні вимоги до роботодавця щодо фінансової винагороди за свою працю..
3. Більшість молодих людей не можуть реалізовуватися в професії, яку отримали в навчальних закладах..

Ключові слова: працевлаштування, зайнятість, безробіття, молодь, економічно активне населення, ринок праці, сфера зайнятості, стратегії працевлаштування.

Операціоналізація основних понять



Методична частина

1. Визначення генеральної сукупності молоді України.

2. **Обґрунтування вибіркової сукупності.** Було визначено два критерії: регіональний та віковий. Ми опитували молодих людей, які на час опитування проживали у Києві та Київській області, віком від 16 до 25 років. Таким чином, генеральна сукупність складає 161073 осіб, у т.ч. 81325 чоловіків і 79748 жінок. У нашому дослідженні доцільно провести опитування молодих людей у Інтернеті.

Обсяг вибіркової сукупності розраховується за формулою:

$$n = \frac{t^2 * \delta^2 * N}{\Delta^2 * N + t^2 * \delta^2}$$

n – обсяг вибіркової сукупності; N – обсяг генеральної сукупності; t – коефіцієнт нормального відхилення; Δ – припустима помилка; δ – значення дисперсії ознаки.

У стандартному соціологічному дослідженні припустима помилка не повинна перевищувати 5 %, а тому $\Delta = 0,05$.

Значення дисперсії ознаки не повинно перевищувати 50 %, тому $\delta = 0,5$. Коефіцієнт нормального відхилення на пряму залежить від вірогідності з якою ми будемо екстраполювати результати вибіркової сукупності на генеральну

3. Обґрунтування методу збору соціологічної інформації.

Основним методом було анкетне опитування яке здійснювалось в мережі інтернет шляхом заповнення GOOGLE форми.



Стратегії працевлаштування сучасної молоді в Україні під час війни

Шановний(а) респондент(ко)!

Пропонуємо Вам взяти участь у соціологічному дослідженні, присвяченому стратегіям працевлаштування молоді в умовах воєнного стану в Україні. Опитування є анонімним, усі дані використовуються лише в наукових цілях.

Анкета технічно була виконана у класичній формі. Мала дванадцять запитань. Складалась з трьох блоків. Використовувала метричні (роки) та інтегральні шкали.

Також був проведено контент-аналіз.

3.1. Техніка проведення дослідження

Дослідження проводилось в мережі інтернет з 11 листопада 2024 року по 10 березня 2025 року шляхом випадкового заповнення GOOGLE форми респондентами і носило характер вірогідності прийняття рішення надати відповідь на питання. Таким чином опитування носило характер стихійного та пройшло в один етап.

За допомогою контент-аналізу було проаналізовано 400 резюме на сайті Work.ua.

3.2. Графік проведення дослідження

з/п	Етап соціологічного дослідження	Термін	Дата
1.	Підготовка методичної частини	7 днів	11.11.24-18.11.24
2.	Інформаційних потреб	7 днів	12.11.24-19.11.24
3.	Вибір методів розробки анкет	3 дні	20.11.24 – 23.11.24
4.	Розрахунок вибірки вибіркової сукупності	3 дні	24.11.24-28.11.24
5.	Проведення опитування	20 днів	01.12.24-21.12.24
6.	Проведення контент-аналізу	10 днів	10.01.25-20.01.25
6.	Обробка інформації	2 тижня	21.01.25-10.02.25
7.	Аналіз інформації	7 днів	12.02.25-20.02.25
8.	Підготовка звіту	7 днів	25.02.25-5.03.25

3.3. Розрахунок кошторису проведення соціологічного дослідження

№ з/п	Послуги	Вартість/грн.	Розрахунок в грн.
1.	Розробка анкети	1*800	800 грн.
2.	Вибірка	1*800	800 грн.
3.	Опитування	103*15	1545 грн.
4.	Оплата за користування швидкісним інтернетом	400	400 грн.
5.	Загальна вартість дослідження		3545 грн.

**Анкета, яка використовувалася у соціологічному дослідженні,
проведеного методом онлайн опитування
«Стратегії працевлаштування молоді в Україні під час війни»**

АНКЕТА

Шановний(а) респондент(ко)!

Пропонуємо Вам взяти участь у соціологічному дослідженні, присвяченому стратегіям працевлаштування молоді в умовах воєнного стану в Україні. Опитування є анонімним, усі дані використовуються лише в наукових цілях.

1. Ваш вік:

- 18–21
- 22–25
- 26–29
- 30–35

2. Стать:

- Чоловіча
- Жіноча
- Інше / не хочу відповідати

3. Ваш рівень освіти:

- Середня
- Неповна вища
- Бакалавр
- Магістр
- Інше: _____

**4. Ваша сфера освіти або спеціалізація:
(відкрите питання)**

5. Поточний статус:

- Студент(ка)
- Працюю (повна зайнятість)
- Працюю (неповна зайнятість / фриланс)
- Тимчасово безробітний(а)
- Шукаю роботу
- Інше: _____

6. Чи маєте Ви досвід працевлаштування під час війни?

- Так, знайшов(ла) роботу
- Працював(ла), але втратив(ла) її
- Ні, не мав(ла) можливості працевлаштуватися

7. Які джерела Ви використовуєте для пошуку роботи? (можна обрати декілька)

- Вебсайти з працевлаштування (Work.ua, Rabota.ua тощо)
- Соціальні мережі / Telegram-канали

- Особисті знайомства
 - Центри зайнятості
 - Волонтерські / благодійні організації
 - Інше: _____
8. **Які основні критерії для Вас важливі при виборі роботи?** (максимум 3 варіанти)
- Рівень заробітної плати
 - Стабільність компанії
 - Можливість працювати дистанційно
 - Можливість розвитку / кар'єрного зростання
 - Гнучкий графік
 - Відповідність спеціальності
 - Інше: _____
9. **Яку стратегію Ви використовуєте для працевлаштування?**
- Активно подаю резюме та проходжу співбесіди
 - Підвищую кваліфікацію / проходжу курси
 - Використовую особисті зв'язки
 - Очікую стабілізації ситуації
 - Працюю неофіційно / тимчасово
 - Планую емігрувати для працевлаштування
 - Інше: _____
10. **Чи вплинула війна на Вашу професійну траєкторію?**
- Так, змінив(ла) сферу діяльності
 - Так, почав(ла) працювати дистанційно
 - Так, був(ла) змушений(а) шукати роботу за межами України
 - Ні, нічого не змінилось
 - Інше: _____
11. **Чи плануєте Ви в найближчі 1–2 роки залишатися в Україні для працевлаштування?**
- Так
 - Ні
 - Ще не визначився(лась)
12. **Що, на Вашу думку, може покращити можливості молоді в пошуку роботи під час війни?**
(відкрите питання)

Дякуємо за участь у дослідженні!

Ваші відповіді дуже цінні та допоможуть краще зрозуміти потреби молоді на ринку праці під час воєнного стану.

Результати опитування респондентів Одновимірний розподіл відповідей респондентів

1. Результати розподілу відповідей респондентів на запитання «Укажіть Вашу стать?»

№	Стать	К-сть	%
1.	Жіноча	49	49%
2.	Чоловіча	51	51%

2. Результати розподілу відповідей респондентів на запитання «Який Ваш вік?»

№	Вік	К-сть	%
1.	23 – 25 р.	23	23%
2.	16 – 18 р.	26	26 %
3.	19 – 22 р.	41	41%

3. Результати розподілу відповідей респондентів на запитання «Яку освіту Ви отримали?»

№	Освіта	К-сть	%
1.	Початкова освіта (менше 9 класів)	2	2 %
2.	Базова (повних 9 класів)	2	2 %
3.	Професійно-технічна (училище тощо)	10	10 %
4.	Повна вища освіта (спеціаліст, магістр)	13	13 %
5.	Базова вища освіта (бакалавр)	18	18 %
6.	Повна загальна середня освіта (11 класів)	25	25 %
7.	Неповна вища (молодший спеціаліст)	35	35%

4. Результати розподілу відповідей респондентів на запитання «Чи працевлаштовані Ви на момент проведення опитування?»

№	Працевлаштування на момент проведення опитування	К-сть	%
1.	Так	66	66 %
2.	Ні	18	18 %
3.	В пошуку роботи	12	12 %
4.	В процесі оформлення на роботу	4	2 %

5. Результати розподілу відповідей респондентів на запитання «Чи виникали у Вас труднощі у процесі працевлаштування (пошуку першого робочого місця)?»

№	Виникнення труднощів при працевлаштуванні	К-сть	%
1.	Так	48	48 %
2.	Ні	36	36 %
3.	Складно відповісти	16	16 %

6. Результати розподілу відповідей на запитання «Оберіть із запропонованого переліку причини, за яких Вам відмовили у роботі або Ви відмовилися від пропозиції (оберіть 3 причини відмови, з якими найчастіше зіткнулися)».

№	Причини відмови при працевлаштуванні	К-сть	%
1.	Відмови у роботі через відсутність досвіду	55	55 %
2.	Відмови у роботі через відсутність теоретичних знань	12	12 %
3.	Відмови у роботі через наявність прикладних компетенцій	20	20 %
4.	Низька кількість вакансій на ринку праці	12	12 %
5.	Не вміння себе подати	19	19 %
6.	Не прозора поведінка роботодавця	39	39 %
7.	Низька заробітна плата	58	58 %
8.	Відсутність кар'єрного росту	31	31 %
9.	Не відмовляли у роботі	2	2%

7. Результати розподілу відповідей респондентів на запитання «Які із перелічених професій, на Ваш погляд, дають сьогодні можливість досягти успіху в житті?»

№	Професії, які дають можливість досягнути успіху	К-сть	%
1.	ЗМІ	25	25 %
2.	ІТ сфера	72	72 %
3.	Сільське господарство	6	6%
4.	Сфера краси	31	31 %
5.	Агропромисловість	18	18 %
6.	Військова та авіаційна сфера	15	15 %
7.	Промислова сфера	10	10 %
8.	Державна служба	22	22 %
9.	Робочі професії	8	8 %
10.	Медицина	20	20 %
11.	Спорт	19	19 %
12.	Юриспруденція	20	20 %
13.	Сфера послуг	31	31 %
14.	Педагогіка	4	4%
15.	Логістика	1	1 %
16.	Аналітика	1	1 %

8. Результати розподілу відповідей респондентів на запитання «В якому регіоні Ви мешкаєте?»

№	Регіон	К-сть	%
1.	м. Київ	100	100 %

9. Результати розподілу відповідей респондентів на запитання «Чи Ви працюєте за фахом, який отримали у ВУЗі/технікумі/ПТУ?»

№	Працевлаштування за фахом	К-сть	%
1.	Так	31	31 %
2.	Ні	61	61 %
3.	Складно визначитись	8	8 %

10. Результати розподілу відповідей респондентів на запитання «Скільки Ваш досвід роботи?»

№	Досвід роботи в теперішній сфері	К-сть	%
1.	Відсутній	17	17 %
2.	До 1 року	22	22 %
3.	Від 1-2 років	24	24 %
5.	Від 2-4 років	23	23 %
6.	Від 4 і більше	14	14 %

11. Результати розподілу відповідей респондентів на запитання «Чи плануєте Ви працювати в Україні?»

№	Чи планують респонденти працювати в Україні	К-сть	%
1.	Так (Україна)	57	57 %
2.	Ні (за кордоном)	17	17 %
3.	Складно визначитись	26	26 %

12. Результати розподілу відповідей респондентів на запитання «Чи бачите Ви можливість для себе професійно реалізуватися в Україні?»

№	Професійна реалізація в Україні	К-сть	%
1.	Так	50	50 %
2.	Ні	20	20 %
3.	Складно відповісти	30	30 %

**Двовимірний аналіз відповідей респондентів
(онлайн опитування)**

1. Результати розподілу відповідей респондентів на запитання «В запропонованій групі компетенцій, оберіть свій рівень щодо кожної компетенції».

№	Назви компетенцій	Рівень компетенцій				Загальний %
		Низький	Базовий	Середній	Високий	
2.	Професійна	16 %	25 %	40 %	19 %	100 %
3.	Комунікативна	3 %	33 %	39 %	25 %	100 %
4.	Командна	5 %	39 %	34 %	22 %	100 %
5.	Цифрова	9 %	28 %	36 %	27 %	100 %
6.	Управлінська	22 %	35 %	33 %	10 %	100 %
7.	Мовна (анлійська)	17 %	44 %	25 %	14 %	100 %
8.	Мовна (українська)	2 %	9 %	31 %	58 %	100 %
9.	Загальний %	74 %	213 %	238 %	175	700 %

Бланк контент-аналізу

БЛАНК КОНТЕНТ-АНАЛІЗУ РЕЗЮМЕ

Мета: виявити основні характеристики, моделі поведінки та ключові компетенції молоді віком 18–35 років на ринку праці.

№	Вік	Стать	Освіта	Досвід роботи	Бажана посада	Діджитал компетенції	Знання мов	Професійні навички	Додаткові компетенції
1									
2									
3									
...									
n									

Пояснення до граф:

- **Вік** – вказується повний вік (наприклад: 22)
- **Стать** – Ч / Ж / Інше
- **Освіта** – середня / бакалавр / магістр / інше
- **Досвід роботи** – кількість років або "без досвіду"
- **Бажана посада** – напр., менеджер, адміністратор, дизайнер тощо
- **Діджитал компетенції** – володіння ПК, MS Office, Canva, 1С, CRM, Python тощо
- **Знання мов** – перелік (укр., англ., нім., тощо) + рівень
- **Професійні навички** – напр., SMM, бухгалтерія, дизайн, логістика тощо
- **Додаткові компетенції** – soft skills (стресостійкість, комунікабельність, тайм-менеджмент)
- **Примітки** – інші спостереження або унікальні особливості (наприклад, бажання працювати за кордоном)

Одновимірний розподіл критеріїв

1. Розподіл критеріїв щодо показника «Освіта»

№	Освіта	К-сть	%
1.	Вуз	174	43,5 %
2.	Не повний вуз	119	29,7 %
3.	Середня	48	12%
4.	Професійно –технічна	33	8,3%
5.	Технікум / коледж	24	6%
6.	Освіта не вказана	2	0,5%
7.	Не повна середня	0	0
8.	Не повна проф – технічна	0	0
9.	Не повна технікум / коледж	0	0

2. Розподіл критеріїв щодо показника «відповідність бажаної посади та отриманої освіти».

№	Варіанти відповіді	К-сть	%
1.	Так	216	54%
2.	Ні	156	39 %
3.	Складно відповісти	28	7%
4.	Всього	400	100%

3. Розподіл критеріїв щодо показника «заробітна плата».

№	Заробітна плата	К-сть	%
1.	Від 14 тис. – 18 тис.	130	32,5
2.	До 10 тис.	101	25,25%
3.	До 14 тис.	93	23,25%
4.	Від 18 і більше	54	13,5
5.	Відсутня	18	4,5
6.	До 6 тис.	4	1%

Двовимірний аналіз відповідей (контент аналіз)

1. Розподіл критеріїв щодо показника «найпопулярніша професія» за віковими групами (від 16-19 років)

№	Професія	К-сть	%
1.	Агроном	14	14%
2.	Інженер / будівельник	13	13%
3.	Менеджер	10	10%
4.	Дизайнер	7	7%
5.	Продавець – консультант	7	7%

2. Розподіл критеріїв щодо показника «найпопулярніша професія» за віковими групами (від 20 – 24 р.)

№	Професія	К-сть	%
1.	Менеджер	20	20%
2.	Інженер	11	11%
3.	Фінансист / економіст	8	8%
4.	Лікар	7	7%
5.	Кухар	5	5%

3. Розподіл критеріїв щодо показника «найпопулярніша професія» за віковими групами (від 25 – 29 р.)

№	Професія	К-сть	%
1.	Інженер	16	16%
2.	Лікар	13	13%
3.	Продавець – консультант	6	6%
4.	Менеджер	5	5%
5.	Водій	5	5%

4. Розподіл критеріїв щодо показника «найпопулярніша професія» за віковими групами (від 30 – 35 р.)

№	Професія	К-сть	%
1.	Агроном/ садівник	16	16%
2.	Інженер	10	10%
3.	Електрик	8	8%
4.	Менеджер	7	7%
5.	Кухар	6	6%

5. Розподіл відповідей респондентів на запитання «Чи відповідає бажана посада отриманій освіті?»

№	Варіанти відповідей	Вік			
		16 – 19р.	20 – 24 р.	25 – 29 р.	30 – 35 р.
1.	Так	39 %	48 %	62 %	67 %
2.	Ні	47 %	50 %	35 %	24 %
3.	Складно відповісти	14 %	2 %	3 %	9 %

Формула розрахунку вибірки

Загальна формула для визначення розміру вибірки має вигляд:

$$n = \frac{t^2 \times \delta \times N \Delta^2 \times (N-1) + t^2 \times \delta n}{\Delta^2 \times (N-1) + t^2 \times \delta} = \frac{t^2 \times \delta \times N}{\Delta^2 \times (N-1) + t^2 \times \delta} \quad (\text{Ж. 3.1.})$$

Для вибірки у 300 осіб коефіцієнт нормального відхилення становить приблизно $t=1.73$, що відповідає рівню довіри близько 91%. За таких параметрів розмір вибірки розраховується наступним чином:

$$n = \frac{(1.73)^2 \times 0.25 \times 445164}{0.0025 \times 445163 + (1.73)^2 \times 0.25} = \frac{332,616}{1113.66} \approx 299$$

Генеральна сукупність складає 161073 осіб, у т.ч. 81325 чоловіків і 79748 жінок (дані нами взяті 2021 року) [9].

Обсяг вибіркової сукупності розраховується за формулою [58]:

$$n = \frac{t^2 * \delta^2 * N}{\Delta^2 + t^2 * \delta^2} \quad (\text{Ж. 3.2.})$$

$$N * \Delta^2 + t^2 * \delta^2 \quad (\text{Ж. 3.3.})$$

де, n – обсяг вибіркової сукупності;

N – обсяг генеральної сукупності;

t – коефіцієнт нормального відхилення;

Δ – припустима помилка;

δ – значення дисперсії ознаки

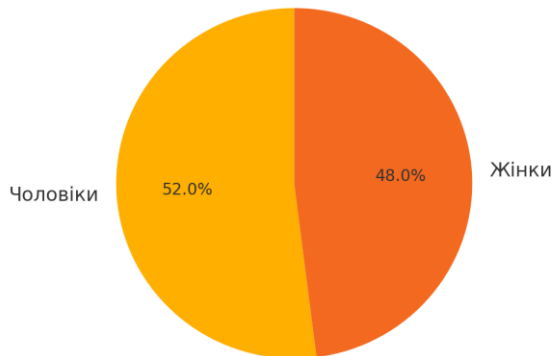
Коефіцієнт нормального відхилення t_{tt} , який відповідає обраному рівню вірогідності екстраполяції результатів

Рівень вірогідності	Коефіцієнт t_{tt}	Формула для обчислення n_{pp}	Розрахунковий розмір вибірки n_{pp}
66,67 %	1	$n = 12 \times 0.52 \times 1610730.052 \times (161073 - 1) + 1$ $2 \times 0.52 n = \frac{1^2 \times 0.5^2 \times 161073}{0.05^2 \times (161073 - 1) + 1^2 \times 0.5^2}$ $n = 0.052 \times (161073 - 1) + 12 \times 0.52$ $12 \times 0.52 \times 161073$	100
95,45 %	2	$n = 22 \times 0.52 \times 1610730.052 \times (161073 - 1) + 2$ $2 \times 0.52 n = \frac{2^2 \times 0.5^2 \times 161073}{0.05^2 \times (161073 - 1) + 2^2 \times 0.5^2}$ $n = 0.052 \times (161073 - 1) + 22 \times 0.52$ $22 \times 0.52 \times 161073$	400
99,97 %	3	$n = 32 \times 0.52 \times 1610730.052 \times (161073 - 1) + 3$ $2 \times 0.52 n = \frac{3^2 \times 0.5^2 \times 161073}{0.05^2 \times (161073 - 1) + 3^2 \times 0.5^2}$ $n = 0.052 \times (161073 - 1) + 32 \times 0.52$ $32 \times 0.52 \times 161073$	895

Результати опитування «Стратегії працевлаштування сучасної молоді в Україні під час війни»

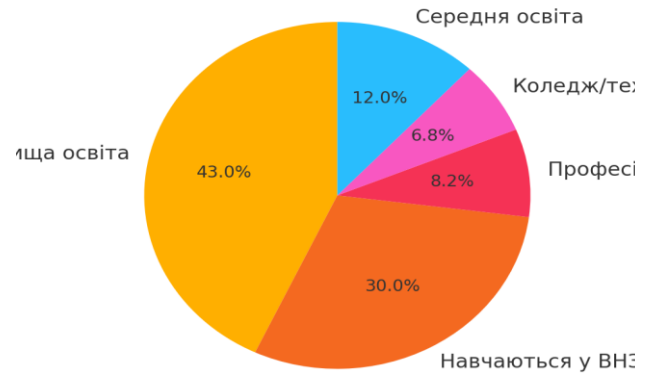
Діаграми до контент-аналізу резюме молоді

Статевий розподіл кандидатів



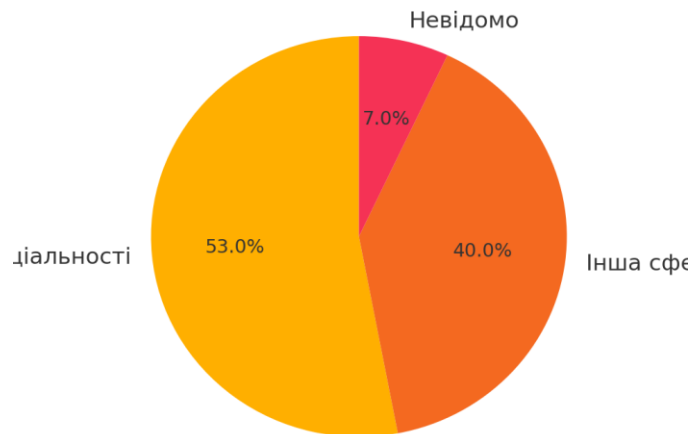
Мал. 3.3.1. Статевий розподіл кандидатів

Освітній рівень кандидатів

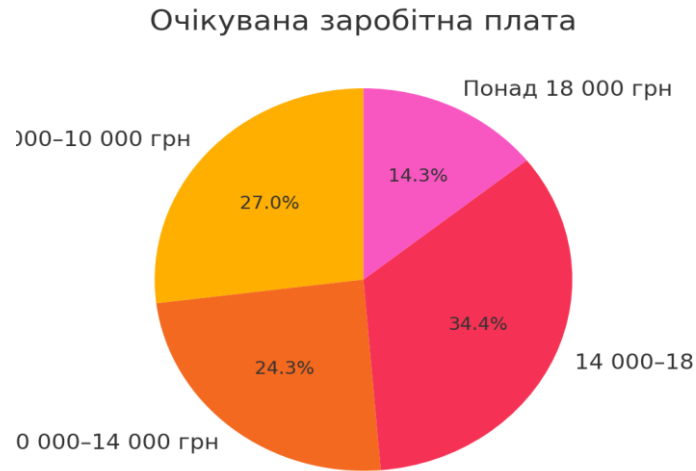


Мал. 3.3.2. Освітній рівень кандидатів

Відповідність освіти вакансіям



Мал. 3.3.3. Відповідність освіти вакансіям



Мал. 3.3.4. Очікувана заробітна плата



Мал. 3.3.5. Бажані сфери діяльності



Мал. 3.3.6. Знання мов

Діаграми за результатами соціологічного опитування



Мал. 3.3.7. Стать респондентів



Мал. 3.3.8. Освітній рівень респондентів



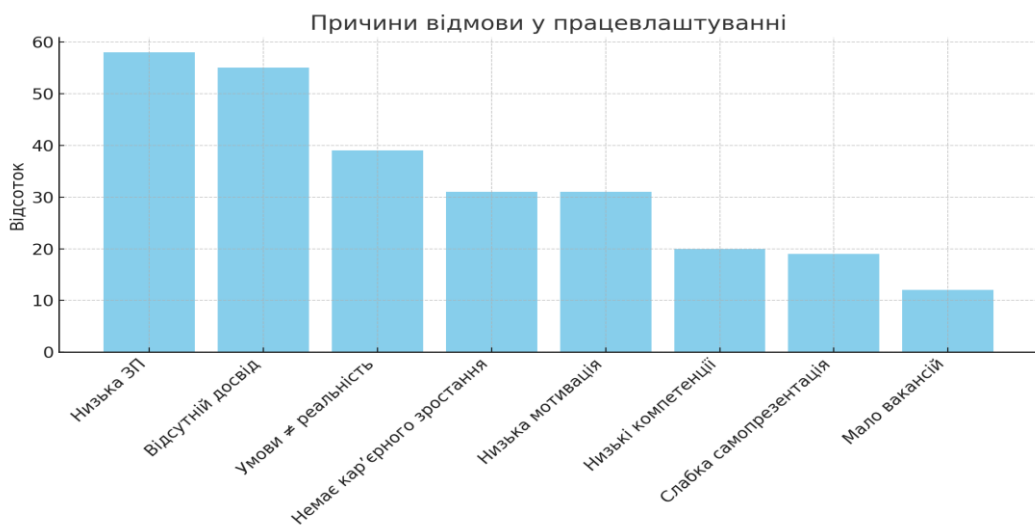
Мал. 3.3.9. Статус зайнятості



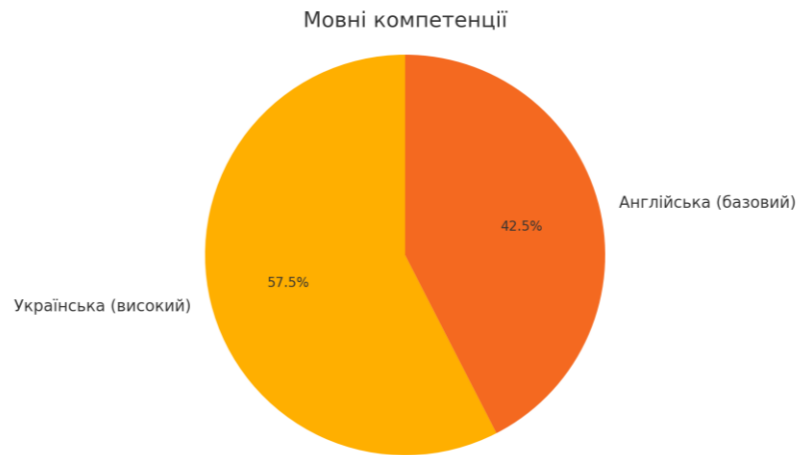
Мал. 3.3.10. Складнощі з працевлаштуванням



Мал. 3.3.11. Досвід роботи



Мал. 3.3.12. Причини відмови у працевлаштуванні



Мал. 3.3.13. Мовні компетенції



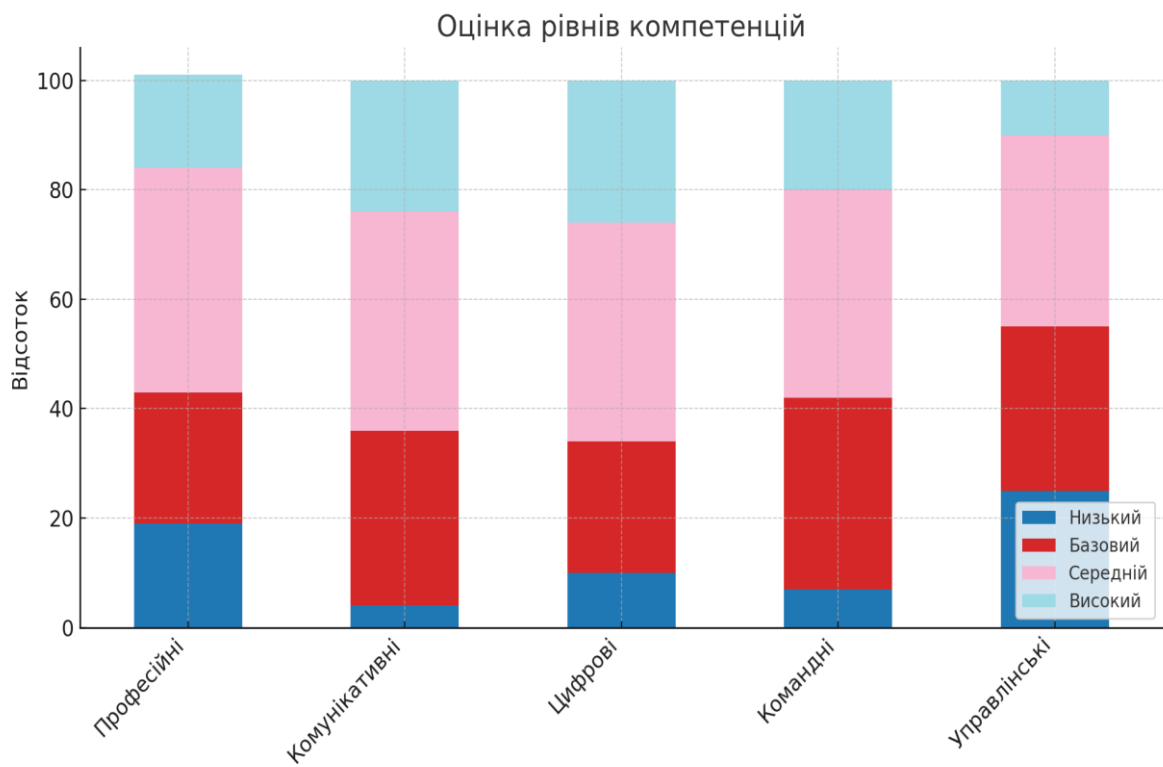
Мал. 3.3.14. Плани працювати в Україні



Мал. 3.3.15. Перспективи кар'єрного зростання



Мал. 3.3.16. Популярні сфери для розвитку



Мал. 3.3.17. Оцінка рівнів компетенцій