Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника

Факультет психології

Кафедра соціальної психології

**ДИПЛОМНА РОБОТА**

на здобуття освітнього ступеня бакалавра

на тему **«Психологічні уявлення молоді щодо працевлаштування в умовах війни»**

Виконала: студента 4 курсу, групи ПС-42

спеціальності 053 Психологія

Яблонська Маріна Темурівна

Керівник: Пілецький Віктор Сидорович

Рецензент: Яремчук В. В.

Івано-Франківськ – 2023

**ЗМІСТ**

ВСТУП…………………………..………………………………………………3

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ПЕРЕДУМОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ В УКРАЇНІ……………………………………...……..6

1.1. Характеристика поняття працевлаштування в сучасних умовах в Україні…………………………………………………………………………..……6

1.2. Вплив військових дій на можливість працевлаштування в Україні……………………………………………………………………………....12

1.3. Специфіка уявлення студентів щодо працевлаштування в умовах військового часу……………………………………………………………………21

Висновки до першого розділу……………………………………….……….27

РОЗДІЛ 2. ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ УЯВЛЕНЬ МОЛОДІ ЩОДО ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ В УМОВАХ ВІЙСЬКОВОГО ЧАСУ……...29

2.1. Організація та основні методи дослідження…………………….……...29

2.2. Аналіз та інтерпретація отриманих даних…………………….………..33

2.3. Шляхи оптимізації формування позитивних уявлень щодо працевлаштування в умовах військового часу…………………………………...42

Висновки до другого розділу………………………………………………...48

ВИСНОВКИ…………………………………………………………………...49

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ…………………………………….52

**ВСТУП**

У сучасних соціально-економічних умовах, як ніколи раніше, стає актуальним питання оцінки масштабів і відстеження динаміки залучення молоді до ринку праці. У сучасних умовах розвитку сучасного українського суспільства саме цей сегмент оцінюється як найбільш соціально і економічно уразливий в питаннях праці і занятості. Працевлаштування студентів є однією з актуальних проблем сучасної України. Незважаючи на те, що випускники вищих навчальних закладів мають високу кваліфікацію та знання з різних галузей, багато з них не можуть знайти роботу у своїй спеціальності. В умовах війни проблема працевлаштування студентів є особливо актуальною та важливою для соціальної та економічної стабільності країни. Україна знаходиться у складних геополітичних умовах, що безпосередньо впливає на ринок праці та можливості працевлаштування студентів.

Аналіз останніх досліджень і публікацій свідчить про те, що питання працевлаштування студентів досліджується досить широко; дане питання вивчали такі вчені як: Б. У. Джемс, Д. Мід, І. Кон, Е. Еріксон, С. Лісова, І. Марченко, С. Конопляста, Н. Лопатинська, Л. Доценко та ін. У руслі соціологічних і психологічних досліджень розроблений ряд теорій, що стосуються питань кар'єрного розвитку, зокрема теорії мотивація кар’єри Д. Макклелланда та психодинамічна модель вибору кар’єри А. Маслоу. Фактори, що сприяють вибору й побудові індивідуальної кар’єри у своїх працях досліджували Дж. Клаузен, П. Лембінг, М.Сафонова. Ці вчені розглядали працевлаштування як один з найважливіших життєвих аспектів індивіда. Тим не менш, уявлення студентів про працевлаштування в умовах військових дій залишається поза увагою дослідників.

**Актуальність теми.** Актуальність досліджуваної теми стає досить очевидною, оскільки в умовах війни проблема працевлаштування студентів набуває особливої гостроти та важливості. Війна в Україні суттєво впливає на соціально-економічний розвиток України та ринок праці в цілому. Дослідження уявлень студентів про працевлаштування в умовах війни допоможе виявити можливі перешкоди на шляху до отримання роботи, визначити мотивацію та очікування студентів щодо майбутньої кар’єри. Також воно дозволить з’ясувати, як війна впливає на ринок праці та можливості працевлаштування студентів.

**Об’єкт дослідження:** уявлення студентів щодо працевлаштування.

**Предмет дослідження:** формування уявлення студентів щодо працевлаштування.

**Мета роботи –** проаналізувати уявлення студентів щодо можливості працевлаштування в умовах військових дій.

Для досягнення мети було поставлено такі **завдання:**

* дати характеристику поняття працевлаштування в сучасних умовах в Україні;
* проаналізувати вплив військових дій на можливість працевлаштування в Україні;
* представити специфіку уявлення студентів щодо працевлаштування в умовах військового часу;
* провести експериментальне дослідження уявлень молоді щодо працевлаштування в умовах військового часу;
* описати особливості організації та основні методи дослідження;
* здійснити аналіз та інтерпретацію отриманих даних;
* запропонувати ляхи оптимізації формування позитивних уявлень щодо працевлаштування в умовах військового часу.

**Теоретична і практична значущість** дослідження визначається його актуальністю, науковою новизною, а також висновками як загальнотеоретичного, так і практичного характеру. Значимість роботи визначається тим, що в ній вперше зроблена спроба проаналізувати уявлення студентів щодо можливостей працевлаштування в умовах військових дій. Результати дослідження можна буде використати під час викладання психологічний, соціальних, економічних дисциплін.

**Методи дослідження**: теоретичні − аналіз, порівняння, узагальнення, систематизація психологічної, педагогічної літератури; емпіричні – «Видозмінена методика вивчення статусів професійної ідентичності та професійних уявлень щодо працевлаштування (А. А. Азбель, А. Г. Грецов)», «Інтерв’ю з респондентами».

**Структура та обсяг роботи.** Наукова робота складається зі вступу, двох розділів, висновків до кожного розділу, загальних висновків, списку використаних джерел, що включає 24 позиції. Загальний обсяг наукової роботи складає 53 сторінки.

**РОЗДІЛ 1**

**ТЕОРЕТИЧНІ ПЕРЕДУМОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ В УКРАЇНІ**

**1.1. Характеристика поняття працевлаштування в сучасних умовах в Україні**

Право громадянина України на працю є одним із найважливішим соціально-економічних прав людини, яке забезпечує її матеріальних добробут і впливає на можливість духовного розвитку в умовах свободи та гідності, економічної безпеки та рівних можливостей. Це право закріплене в ст. 23 Загальної декларації прав людини, ст. 6 Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права, ст. 1 Європейської соціальної хартії (переглянутої), ст. 6 Сан-Сальвадорського протоколу до Американської конвенції про права людини, ст. 15 Африканської хартії прав людини і народів. У статті 43 Конституції України зазначається, що кожен громадянин держави має право на працевлаштування, що дає йому можливість заробляти на життя цією працею за попередньою домовленістю між роботодавцем та працівником [11]. Крім цього, держава, також має певні зобов’язання, адже вона забезпечує реалізацію різних можливостей щодо працевлаштування, гарантує громадянину рівні можливості при виборі професії, реалізовує програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб.

У цьому контексті важливим є можливість працевлаштування, яка забезпечує гідне матеріальне життя людини у кожній державі світу. Варто зазначити, що працевлаштування – це процес, який передує зайнятості громадянина. Він включає у себе пошук необхідної роботи, перегляд вакансій, підготовку до обраної роботи та безпосереднє працевлаштування. Проблема трактування поняття «працевлаштування» на сьогоднішній день займає вагоме місце у науковій сфері. Варто зазначити, що розуміння сутності працевлаштування сприяє розробці багатьох факторів, які сприяють залученню до роботи безробітних та людей, які втратили роботу через військові дії.

В умовах розвитку економіки та ринкових відносить, цифрової теххнологізації відбувається постійний перерозподіл працевлаштування, що потребує визначення цього поняття. Крім цього, в умовах військових дій дане поняття видозмінюється і набуває додаткових значень. За визначенням О. Лець поняття «працевлаштування» є полісемантичним та поліфункціональним, адже воно має юридичний зміст. Науковиця зазначає, що в економіці дане поняття вживається на позначення «забезпечення зайнятості громадян та реалізації їхнього професійного потенціалу та навичок» [16, с. 129]. Варто зазначити, що в статтях кодифікованого Закону про працю використовується поняття «працевлаштування», але його визначення не подається. Тим не менш, визначення даного поняття розкрито у акті «Про зайнятість населення», де сказано, що «працевлаштування – це комплекс правових, економічних та організаційних заходів, спрямованих на забезпечення реалізації права особи на працю» [17, с. 243].

Поняття «працевлаштування» слід проаналізувати у вузькому та широкому значенні. У широкому розумінні – це «свідомий процес будь-якого влаштування на роботу громадянина України, який включає у себе самостійний пошук роботи та за допомогою служб зайнятості» [16, с. 132]. Варто підкреслити, що в умовах сьогодення багато українців самостійно займаються процесом пошуку роботи. Як відомо, у сучасних реаліях є багато засобів, котрі допомагають особам у працевлаштуванні. Зокрема, до них належать інтернет-сайти «Work.ua», «Робота.ua» тощо. Такі інтернет-ресурси містять багато вакансій, серед яких люди можуть самостійно підібрати собі ті, які їм підходять та у подальшому працевлаштуватися.

У вузькому розумінні працевлаштування – це «діяльність державних органів, органів місцевого самоврядування, громадських організацій, суб`єктів підприємницької діяльності та інших посередницьких органів, яка спрямована на підшукування роботи особам, що її шукають, включаючи і процес професійної підготовки та перенавчання» [16, 132].

Крім цього, доцільно розглянути широкий зміст поняття «працевлаштування», у яке визначається як процес, що забезпечує зайнятість людини і включає різні форми трудової діяльності, які дозволені законодавство. При цьому у дане поняття входить і самозайнятість громадянина (підприємництво, фермерство тощо). Працевлаштування охоплює врегулювання правових та неправових трудових відносин.

О. Гузенко висуває думку, що «працевлаштування являє собою діяльність державних (а в деяких випадках і громадських) органів щодо забезпечення роботою, а також пов’язані з цією діяльністю відносини, що складають зміст цієї форми реалізації права на працю» [7, с. 22]. Як бачимо, у своєму визначення дослідниця робить акцент на тому, що працевлаштуванням займаються державні органи. Тим не менш, на нашу думку, у сучасних умовах працевлаштування являє собою діяльність громадянина щодо підбору вакансії та укладання трудового договору тощо. Ю. Вусенко зазначає, що у сучасних умовах працевлаштування можна трактувати як «відносини щодо надання інформації та консультації державною службою зайнятості про можливі напрямки працевлаштування особи з наступним самостійним пошуком роботи особою, пошук підходящої особі роботи державною службою зайнятості та недержавними організаціями, залучення до громадських робіт, професійного навчання особи, що намагається знайти підходящу для неї роботу» [5, с. 102].

На нашу думку, таке визначення є нетрадиційним, адже воно розкриває сутність поняття «працевлаштування» як трудові відносини між роботодавцем і працівником. Важливо відзначити, що до початку повномасштабного вторгнення малий відсоток громадян зверталися у служби зайнятості щодо працевлаштування. Під час військових дій багато українців втратили роботу, знайти її самостійно було важко, тому вони знову почали шукати вакансії через служби зайнятості. Це зумовлено тим, що кількість людей, які шукають роботу значно перевищує попит роботодавців.

Р. Шабанов висуває думку, що працевлаштування «це один із важливих способів сприяння досягненню повної, продуктивної і вільно обраної зайнятості за допомогою надання уповноваженими органами допомоги громадянам у пошуку роботи, а роботодавцям – у підборі необхідних працівників з урахуванням інтересів громадян, роботодавців і держави, що є одночасно гарантією реалізації права громадян на працю та інших прав у сфері зайнятості та праці» [22, с. 12]. В. Венедіктов визначає працевлаштування як «систему організаційно-правових заходів, здійснюваних державними, громадськими, а також посередницькими органами щодо підшукування і надання трудящим роботи як робітникам і службовцям відповідно до їхніх здібностей або професійної підготовки» [4, с. 14].

Н. Болотіна визначає працевлаштування як важливу систему економічних правових заходів, які спрямовані на забезпечення зайнятості населення. Відповідно науковиця включає у дане поняття роботу служб зайнятості та самостійний пошук роботи [3, с. 130]. На нашу думку, дане поняття включає багато аспектів і визначає найважливіші особливості терміну «працевлаштування». А. Бойко подає таке визначення: «працевлаштування – це система організаційних, економічних, правових заходів, спрямованих на забезпечення трудової зайнятості населення, включаю чи надання допомоги громадянам в отриманні роботи за їх спеціальністю і кваліфікації» [2, с. 61].

Крім цього, працевлаштування у сучасних умовах можна розглядати як процес призначення людини на певну посаду в організації або компанії з урахуванням її кваліфікації, досвіду, знань та навичок. Під час працевлаштування роботодавець або його представник оцінює кандидата на вакансію та порівнює його з іншими кандидатами, щоб знайти найкращого претендента на посаду. Після цього роботодавець надає офіційну пропозицію про прийняття на роботу, де вказується заробітна плата, обов’язки та інші умови роботи.

Вважаємо, що найбільш повним є визначення поняття працевлаштування Д. Карпенка, який зазначає, що «працевлаштування – це свідомий та важливий процес підшукування особою необхідної роботи, підготовки до неї та влаштування на цю роботу» [13, с. 24]. На нашу домку, таке визначення розкриває поняття «працевлаштування» з різних сторін, враховуючи усі аспекти значень даного поняття, адже працевлаштування передбачає не лише безпосереднє влаштування на роботу, але її пошук. Важливо вказати, що на сьогоднішній день саме підшукування необхідної вакансії складає основну частину працевлаштування, адже займає велику кількість часу. Отже, можна сказати, що працевлаштування включає у себе три важливі складові. Перш за все, особа повинна ознайомитись з інформацією про наявність вакантних місць, які підходять для її кваліфікації. У цьому контексті важливо відзначити, що громадянин повинен бути впевненим, що на даній роботі він буде забезпечений належними умовами праці, які включають гідну заробітну плату, соціальні привілеї, безпечні умови праці. Другим важливим аспектом є безпосереднє влаштування людини на вакантну посаду. Крім цього, працевлаштування включає в себе можливість перепідготовки та перекваліфікації особи у тому випадку, коли посада, яку вона займає, вимагатиме додаткових знань та навичок. Як наслідок, під працевлаштуванням слід розуміти усі процеси, які супроводжують пошук роботи та безпосереднє влаштування людини на роботу.

В сучасних умовах в Україні працевлаштування характеризується такими ознаками:

* висока конкуренція на ринку праці. У зв’язку зі збільшенням кількості випускників вищих навчальних закладів та зменшенням кількості робочих місць, конкуренція на ринку праці стає все більш жорсткою. Це також зумовлено тим, що під час військових дій було знищено багато підприємств, фабрик, які давали громадянам України можливість бути працевлаштованими;
* інформаційна технологізація. У сучасних умовах роботодавці все частіше використовують ІТ-технології для пошуку кандидатів на роботу, оголошення вакансій та проведення інтерв’ю. Як наслідок, при влаштуванні на роботу важливо володіти навичками використання цифрових технологій та вміння працювати на комп’ютері;
* розширення форм працевлаштування. На сучасному ринку праці з’являється все більше різноманітних форм роботи, серед фріланс, віддалена робота, тимчасова робота тощо., що дозволяє громадянам на працювати постійній та тимчасовій основі;
* наявність соціальних привілеїв при офіційному працевлаштуванні. Роботодавці все частіше пропонують своїм працівникам соціальний пакет, який включає медичне страхування, відпустки, оплачувані лікарняні тощо, що позитивно впливає на мотивацію та продуктивність працівників.

У сучасних умовах у працевлаштуванні громадян важливу роль відіграють служби зайнятості. В умовах військових дій в Україні багато людей є безробітними і не можуть працевлаштуватися, тому звертаються по допомогу до служб зайнятості. При цьому, важливо підкреслити, що до початку бойових бій більшість людей самостійно здійснювали пошук роботи за допомогою спеціальних серверів. Тим не менш, сьогодні на таких серверах складно знайти роботу, адже кількість громадян, які перебувають у пошуку роботи значно перевищує кількість вакансій. Як наслідок, служби зайнятості почали активно працювати органи, які займаються працевлаштуванням. До них належать: Державна служба зайнятості, Міністерство соціальної політики України, місцеві державні органи, органи місцевого самоврядування, громадські організації, суб`єкти підприємницької діяльності. Як відомо, серед цих органів провідне місце належить Державній службі зайнятості, функціональність якої пов’язана виключно з працевлаштуванням громадян України. Слід підкреслити, що саме за допомогою працевлаштування реалізується право людини на працю та матеріальне забезпечення.

Відповідно до Постанови Кабінету міністрів України «Про затвердження Порядку реєстрації, перереєстрації та ведення обліку громадян, які шукають роботу, і безробітних» громадян, які прагнуть працевлаштуватися, реєструють у базі тільки за умови пред’явлення паспорта та трудової книжки. Також повинне бути наявне постійне місце проживання. Документи потрібні для того, щоб ідентифікувати особу та підтвердити її трудовий стаж, адже при подальшому працевлаштуванні роботодавці надсилають запит щодо професійного досвіду людини.

В умовах війни багато громадян України втратили роботу і перебувають у пошуку місця роботи. Крім того, частина людей була змушена залишити домівку і переїхати у західні області країни. Для таких осіб Закон України «Про зайнятість населення» гарантує підбір роботи, відповідно до кваліфікації громадянина, професійних навичок, освіти у тому місці, де вона проживає. Заробітна плата особи повинна відповідати тій, яка у неї була перед звільненням з попереднього місця роботи, якщо вказані кваліфікаційні навички громадянина є дійсними. При працевлаштуванні враховується вік людини, трудовий стаж, освіта та особисті побажання щодо підбору роботи. Якщо громадянин вперше влаштовується на роботу, то для неї, як правило, розглядають такі вакансії, які потребують професійної підготовки перед тим, як безпосередньо обійняти конкретну посаду. [17].

Проаналізувавши визначення «працевлаштування», можна зробити висновок, що науковці не можуть дати єдиного трактування даного поняття, розглядаючи його у вузькому та широкому значенні. Вважаємо, що на сьогоднішній день можна запропонувати таке визначення: «працевлаштування – це сукупність правовідносин, які опосередковують включення різних верств населення (громадян, іноземців, апатридів) у трудову діяльність, забезпечуючи їх зайнятість».

**1.2. Вплив військових дій на можливість працевлаштування в Україні**

Значення працевлаштування для економіки та соціально-економічного розвитку України важко переоцінити. Проте військові дії можуть серйозно позначитися на можливості працевлаштування населення, яке проживає в зонах військового конфлікту. Крім того, війна може вплинути на рівень кваліфікації та професійних навичок населення. Умови війни можуть призвести до зміни структури попиту на робочу силу, зокрема, до збільшення попиту на працівників у сферах безпеки та оборони. У такому разі працівники, які мають навички та досвід в цих сферах, матимуть більші шанси на працевлаштування.

Військові дії вплинули на виникнення змін у трудовому законодавстві, зокрема, тих, що стосуються таких факторів: укладення трудового договору в умовах дії режиму воєнного стану; підстав припинення трудового договору; розірвання трудового договору; правового регулювання робочого часу та часу відпочинку; оплати праці; призупинення дії трудового договору тощо. Як відомо, Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» став ключовим, що регулює особливості трудових відносин працівників усіх установ, організацій і підприємств у країні незалежно від виду діяльності, форми власності та галузевої належності [11].

Л. Коробка відзначає, що працевлаштування в умовах війни має серйозний негативний вплив на психологічний стан людей. В умовах військових дій люди відчувають постійну тривогу, страх, безпорадність та безнадію. Особливо сильний вплив на працездатне населення може мати той факт, що вони поставлені перед вибором між відправленням на фронт та втратою можливості мати стабільне матеріальне становище. У цьому контексті варто зазначити, що одним з найбільш важливих аспектів психологічного благополуччя учасників бойових дій є забезпечення робочих місць, які відповідають їх потребам та професійним навичкам. Нестабільність ринку праці може створювати додатковий стрес та невизначеність, особливо для тих, хто був змушений залишити свої попередні робочі місця [15, с. 126].

При цьому важливо також звернути увагу на психологічні особливості робочого середовища в умовах війни. На робочому місці можуть бути присутні додаткові стресові фактори, серед яких загроза вибуху, звуки військової техніки та побутова нестабільність. Це може призвести до появи посттравматичного стресового розладу та інших психічних проблем. Як наслідок, в умовах військових дій важливо забезпечити підтримку та допомогу для людей, які шукають роботу в умовах війни. Це може включати в себе психологічну підтримку, професійну підготовку та перекваліфікацію, а також надання фінансової допомоги та інших соціальних пільг. Такі заходи можуть допомогти зменшити вплив стресових факторів та підвищити загальний рівень психологічного благополуччя населення.

На нашу думку, великий вплив на життя громадян України мають військові дії, які активно проводяться на території держави після повномасштабного вторгнення росії. Зокрема, військові дії стають причиною знищення та пошкодження інфраструктури, втрати ланцюгів торговельних мереж і, як наслідок, зниження потенціалу ринку праці. Особливо відчутними є проблеми з працевлаштуванням у зоні активних бойових дій. У таких районах низький попит на робочу силу, адже громадяни не можуть працювати під постійними обстрілами через загрозу втрати здоров’я та життя. Через те, що багато українців були вимушені залишати зону бойових, у східній частині України різко знизився попит на товари та робочі послуги.

І. Таран вважає, що на сьогоднішній день у країні гостро стоїть проблема можливості працевлаштування, адже релокація вплинула на те, що у західні області України переїхала значна кількість громадян із зони бойових дій. Відповідно, це стало причиною масового безробіття. Незважаючи на те, що велика частина працездатних українців іммігрували закордон, а економіка пожвавилася, можливості працевлаштування серед громадян обмежені. Багато великих підприємств, які надавали робочі місця сотням громадян, зупинили свою роботу і, більше того, не планують працювати ближчим часом через порушення логістичних шляхів, неможливість працювати у зоні активних військових дій. Це зумовило скорочення робочих місць та попит на працевлаштування [20, с. 354].

Неможливість працевлаштування під час військових дій в Україні може мати значні психологічні наслідки для людей, серед який варто виділити такі:

* *стрес та тривога:* неможливість знайти роботу в умовах війни може призвести до збільшення рівня стресу та тривоги у людей, які і так перебувають у нестабільному психологічному стані через відчуття безпорадності, пов’язане з війною.
* *заниження самооцінки:* неможливість знайти роботу може призвести до зниження рівня самооцінки громадян. Люди можуть почуватися безпорадними через те, що вони не можуть забезпечити собі гідне матеріальне становище, самокритично оцінюючи власні професійні навички, що стане наслідком заниження самооцінки;
* *відчуття безпорадності:* проблеми з працевлаштуванням можуть призвести до виникнення відчуття безпорадності та втрати контролю над своїм життям;
* *соціальна ізоляція:* неможливість працевлаштуватися протягом тривалого часу може стати причиною соціальної ізоляції. Люди можуть відчувати, що їхні друзі та родичі не можуть зрозуміти їхню ситуацію, що стане наслідком відчуття самотності та соціального відчуження;
* *посттравматичний стресовий розлад (ПТСР):* неможливість працевлаштуватися протягом тривалого часу може бути однією з багатьох причин, які можуть призвести до розвитку ПТСР. Це може бути особливо небезпечним для людей, які брали участь у бойових діях [15, с. 129].

Від початку війни ринок праці видозмінювався декілька разів. З початком військових у лютому-березні 2022 р. підприємства масово зупинили свою роботу. В Україні перестали працювати багато бізнес-компаній, що призвело до масової втрати роботи серед населення. Більше того, люди не могли працевлаштуватися на іншу роботу протягом певного часу робочих місць взагалі не було. Звичайно, це мало негативний вплив на психологічний стан українців, адже вони жили у постійному страху невідомості та неможливості гідного матеріального існування. Можна припустити, що відсутність перспектив щодо працевлаштування стала причиною поширення стресових та депресивних станів серед людей. Варто зазначити, що можливість працевлаштуватися стала можливою лише завдяки відновленню функціонування малих бізнесів та невеликих компаній, які, як правило, були перенесені у західні області України або закордон. Як наслідок, працевлаштування супроводжувалося високою конкуренцією серед громадян, які втратили можливість працювати [18, с. 3].

Крім цього, з початком повномасштабного вторгнення служби зайнятості призупинили свою роботу. В цей період надзвичайно важливим було збереження роботи критичної інфраструктури, оборонно-промислового комплексу, агропромислового комплексу та інших підприємств стратегічного спрямування. Війна вплинула на виробничо-господарську діяльність, спричинила відсутність суб’єктивної оцінки економічного становища у країні. Це стало причиною працевлаштування великої частини громадян на низькооплачуваних та небезпечних роботах. Крім цього, багато людей не зможуть працевлаштуватися офіційно, адже під час війни активізувався тіньовий сектор економіки. За офіційними даними, 41% пропозицій щодо працевлаштування в Україні є неофіційними. Тим не менш, це стає можливістю для громадян підтримувати матеріальний добробут, тому люди приймають такі умови праці [9].

Такі умови праці впливають на те, що при працевлаштуванні наймані працівники стають більш вразливими у психологічному аспекті через можливе порушення трудового законодавства, трудових прав громадян, знецінення їхньої праці, а також значне погіршення умов праці. Роботодавці, які продовжили вести власний бізнес, зазнали великих фінансових втрат через військові дії, а розуміння того, що на ринку праці зараз велика конкуренція серед людей, які прагнуть працевлаштуватися, приводить до того, що праця почала знецінюватися.

На нашу думку, під час війни багато кваліфікованих працівників не просто їдуть закордон, але й стають жертвами бойових дій (лікарі, інженери, журналісти, вчителі тощо). У цьому контексті варто також вказати, що серед учасників бойових дій є також багато людей працездатного віку, які отримують серйозні травми і в майбутньому втрачають можливість бути працевлаштованими. Як наслідок, усі вищезгадані аспекти стали причиною того, що структура та особливості працевлаштування в Україні зазнали значних змін. Зокрема, Т. Гуренко зазначає, що до змін у структурі працевлаштування призвели такі фактори:

* високий відсоток смертності серед молодих людей працездатного віку, які займали вагоме місце в економіці країни;
* збільшення кількості громадян, які переїхали за кордон;
* збільшення кількості громадян з інвалідністю, які не можуть бути працевлаштованими та осіб з обмеженими можливостями, а рівень професійних зобов’язань яких вже не такий як до початку військових дій;
* зростання кількості осіб жіночої статі, які прагнуть бути працевлаштованими. Це зумовлено тим, що під час війни вони змушені брати на себе чоловічі обов’язки, щоб забезпечити гідне матеріальне становище своїй сім’ї;
* збільшення попиту на працевлаштування серед осіб, які не досягли повноліття. Це зумовлено неможливістю дітей та молоді отримати освіту через матеріальні проблеми та прагненням забезпечити собі гідне матеріальне становище [8].

Важливо підкреслити, що релокація та імміграція українців під час війни вплинуло на те, що у різних регіонах країни змінилася кількість фахівців, які прагнуть бути влаштованими – у західних регіонах є багато молодих працездатних осіб, які прагнуть бути працевлаштованими, а в областях, які знаходяться близько до зони бойових дій навпаки – мізерна кількість кваліфікованих працівників. Зокрема, у зоні бойових дій спостерігається дефіцит на працевлаштування у логістичній, торговельній, медичній галузях. Варто зазначити, що дослідження у кадровій сфері дозволило зробити висновок, що серед працівників у деяких галузях спостерігається критичний дефіцит. Так, на сьогоднішній день, не вистачає працевлаштованих лікарів, медиків, фармацевтів. Припускаємо, що це пов’язано з тим, що багато працівників даних професій були змушені виїхати за кордон на початку війни через складні життєві умови, постійне психологічне напруження тощо. Специфікою моменту стало те, що працівники постали перед потребою шукати житло у безпосередній близькості до об’єкту, де вони можуть працювати, аби не наражатися на небезпеку при пересуванні через усе місто від місця проживання до місця роботи.

І. Бойко висуває думку, що проблеми, які виникли на ринку праці з початком бойових дій вплинули на те, що багато молоді та осіб працездатного віку не могли знайти собі роботу, що стало наслідком наявності великої кількості безробітних осіб. Тим не менш, аналізуючи події періоду активних військових дій на території України, варто відзначити, що орієнтовно через три місяці після початку повномасштабного вторгнення спостерігалася активізація ринку праці, адже багато приватних підприємців відкривали нові малі бізнеси, деякі великі підприємства повернулися до роботи. Крім цього, варто підкреслити, що змінилися умови та особливості праці у військових період. Як відомо, частині громадян вдалося повернутися до роботи, інші перейшли на дистанційний режим праці, а частина пішла у вимушену відпустку [1].

К. Жирій зазначає, що найбільшою проблемою працевлаштування в умовах військових залишається безробіття. За офіційними даними, з початком повномасштабного вторгнення на одне робоче місце претендує одинадцять людей, що свідчить про те, що багато людей не працездатного віку не можуть бути працевлаштованими. Зокрема, варто звернути увагу на те, що велику частину таких громадян становить молодь. Як відомо, ця соціальна група представлена людьми, які отримали освіту і не мають досвіду. Звичайно, це є сприятливим фактором для неможливості бути працевлаштованими, адже на сьогоднішній день роботодавці висувають вимоги щодо досвіду. Відповідно, в умовах, коли багато людей претендують на одне робоче місце, працевлаштованими будуть ті, хто має досвід. Як наслідок, велика частина молоді не має можливості бути працевлаштованою в офіційних установах в умовах військового часу [10].

Крім цього, на сьогоднішній день в Україні відбувається активна тінізація ринку праці, що зумовило наявність великої кількості працівників, заробіток яких є офіційно незадекларованим. На нашу думку, це негативно впливає на можливості працевлаштування та отримання гідної заробітної плати та умов праці. В умовах тінізації роботодавці не надають можливості громадянам отримати стан, соціальні гарантії (відпустка, лікарняні). Негативним фактором праці в умовах військових є заниження заробітної плати. Причиною цього є те, що безробітних людей значно більше, ніж місць для працевлаштування. Тим не менш, за офіційними даними, люди готові працювати в таких умовах, адже вони відчувають підвищену матеріальну відповідальність за свою сім’ю та майбутнє, а відсутність роботи сприяє депресивним станам та неможливості реалізувати себе у суспільстві. Як наслідок, частка населення з доходами, нижчими за фактичний прожитковий мінімум, який для працездатних осіб у 2022 р. становить 2 481 грн., може досягти 70% [18, с. 5].

Припускаємо, що важливу роль для працевлаштування в умовах військових дій відіграють ініціативи уряду щодо можливості працевлаштувати тих осіб, які не можуть знайти роботу. До прикладу, на початку військових дій багато громадян втратили роботу через знищення інфраструктури, закриття підприємств. Як наслідок, восени 2022 року після початку воєнних дій Уряд створив ініціативу «Армія відновлення», метою якої було працевлаштувати тих осіб, які втратили роботу і не мають можливості знову бути працевлаштованими. Дана ініціатива передбачала залучення до громадських робіт безробітних громадян з метою забезпечення стабільного матеріального забезпечення. Варто підкреслити, що до розчищення автомобільних доріг, завалів, облаштування блок-постів залучали людей різних професій, а дана робота забезпечувала громадянам дохід на рівні мінімальної зарплати. Крім цього, за ініціативи Уряду було створено інтернет-платформу «[UAtalents](https://www.uatalents.com/)», на якій громадяни України, які вимушено залишили свої домівки та постраждали від військових дій могли працевлаштуватися як в Україні, так і закордоном [12].

Як відомо, у період військових дій створено програму «[єРобота](https://erobota.diia.gov.ua/)». Для підтримки стабільного економічного становища важливим було створення приватних бізнесів, адже через повномасштабне вторгнення багато підприємств та бізнесів було закрито. Проєкт «[єРобота](https://erobota.diia.gov.ua/)» передбачає надання громадянам України грантів до 250 тис. грн. Які вони можуть використати для започаткування власного бізнесу та навчання. Варто зазначити, що окрема грантова програма була створена для великих підприємств, які мали змогу отримати від держави 8 млн грн. Уряд визначив, що головною умовою здійснення виплат за цією програмою є створення великої кількості нових робочих місць. Звичайно, це сприяло працевлаштуванню та зменшенню кількості безробітних. Важливою ініціативою стала фінансова підтримка тих роботодавців, які забезпечували працевлаштування для внутрішньо переміщених осіб [12].

На нашу думку, в умовах військовий дій складним проблемним питанням є пошук роботи за фахом. Як наслідок, держава намагається створити спеціальні платформи для перекваліфікації громадян, які втратили можливість знайти роботу під час війни. На сьогоднішній день було створено багато ресурсів, які допомагають українцям опанувати нову професію та підвищити кваліфікацію. Наприклад, портали «[Українське місто](https://ukrainian.city/robota/perekvalifikatsiya)» та «[Prometheus](https://prometheus.org.ua/)» містять платформи, курси, тренінги, телеграм-канали та багато інших можливостей для українців [12].

Вважаємо, що для того, щоб оцінити можливості працевлаштування під час військових дій доцільно проаналізувати найбільший онлайн-портал для пошуку роботи – work.ua. На сьогоднішній день тут розміщено 65 тис. вакансій. Варто зазначити, що кожного для їхня кількість варіюється в межах декількох тисяч, що свідчить про те, що громадяни знаходять роботу завдяки даному порталу, а роботодавці, у свою чергу, створюють нові вакансії, більшість з яких належить до сфери обслуговування. Як відомо, працевлаштування у цій сфері є можливим для багатьох громадян, адже вона не вимагає конкретних складних професійних навичок та вимог, які передбачають довгу перекваліфікацію. Крім цього, багато вакансій пропонується у сфері закупівлі та продажу, що орієнтовані на громадян, які мають кваліфікацію та досвід у цій сфері. Варто зазначити, що на сайті налічується понад 200 тис. користувачів, які шукають роботу, що більше, ніж у три рази перевищує кількість запропонованих вакантних місць. Люди, як правило, найчастіше шукають роботу у сфері обслуговування [24].

Отже, проаналізувавши кількість вакансій та громадян, які шукають роботу на порталі Work.ua, констатуємо, що кількість пропозицій від шукачів роботи значно перевищує попит роботодавців. Причинами цього є надзвичайно складні умови життя під час військових дій. З початком війни багато людей були змушені залишити домішку і втратили роботу. Багато робочих місць було втрачено через знищення інфраструктури: підприємств, фабрик, заводів тощо. Відповідно, багато людей на сьогоднішній день є безробітними і перебувають у постійному пошуку роботи. Припускаємо, що після закінчення війни економіка України буде відновлюватися і цей процес буде довгим та складним.

**1.3. Специфіка уявлення студентів щодо працевлаштування в умовах військового часу**

Питання економічного становища та можливостей матеріального заробітку молодих спеціалістів завжди були актуальними, а в процесі військових дій в Україні вони набувають ще більшої значущості, адже багато досвідчених кваліфікованих працівників втратили роботу, а ті, хто отримав освіту і не має досвіду не мають можливості бути працевлаштованими. Відповідно, війна впливає на формування негативних уявлень у студентів щодо працевлаштування, адже багато молодих людей припускають, що працювати в умовах сьогоднішньої економічної ситуації надзвичайно складно, відзначають, що працевлаштуватися на сьогоднішній день практично неможливо для молодого фахівця, адже на ринку праці спостерігається безперервна конкуренція.

І. Щербакова висловлює думку, що сфера професійних уявлень має динамічну природу та розвивається у ціннісно-смисловому контексті. Уявлення студентів про професію та можливості працевлаштування у майбутньому мають оціночний характер, адже вони у вербальній формі висловлюють свої думки щодо даних питань. Образ професії є безпосереднім механізмом, який впливає на формування уявлень щодо працевлаштування у сучасних умовах, формує професійну самосвідомість студента як майбутнього фахівця у конкретній галузі. Усвідомлення власних професійних уявлень дає можливість майбутньому фахівцю описати та усвідомити можливості працевлаштування. Варто зазначити, що особисті уявлення про професію та можливість працевлаштування мають індивідуальні особливості [23, с. 214].

У структурі особистісних уявлень щодо можливостей працевлаштування науковці виділяють такі складові: уявлення про зміст професійної діяльності, засоби та знаряддя праці, умови праці, а також уявлення особистості про наявність у неї задатків та якостей, які, на її думку, сприятимуть успішності працевлаштування у майбутньому. Як наслідок, система уявлень особистості щодо працевлаштування складається з двох основних взаємопов’язаних підсистем: предметної (сукупності уявлень про зміст самої діяльності) та суб’єктивної (сукупності уявлень про суб’єкта професійної діяльності) [14, с. 35].

В умовах військових дій спостерігається виникнення нових аспектів у галузі ринкових відносин. Під війни в Україні почалися великі проблеми з економікою і сучасна молодь знаходиться у ситуації невизначеності щодо можливостей працевлаштування у майбутньому. Ефективність освіти студента та можливості подальшого працевлаштування залежить від його індивідуальних якостей, професійних навичок, психологічних особливостей та уявлень про майбутню професію. До прикладу, молоді люди можуть позитивно реагувати на незначні успіхи під час навчання і, таким чином, мати позитивні уявлення щодо можливостей працевлаштування у подальшому житті. З іншого боку, є багато індивідуальних факторів, які формують негативне уявлення сучасної молоді про можливості працевлаштування: небажання працювати у даній сфері, здобуття освіти за порадою батьків, низька заробітна плата, безробіття тощо.

М. Сурякова зазначає, що психологічним фактором молодих спеціалістів, який сприяє формуванню негативних уявлень щодо працевлаштування є невпевненість та неможливість витримувати конкуренцію на роботі. Варто згадати, що студенти різних курсів мають відмінні уявлення щодо подальшого працевлаштування. Ті, хто навчається на 1-2 курсах, як правило, мають позитивні уявлення щодо працевлаштування у майбутньому [19, с. 137]. Тим не менш, вони більше зосереджені на освітньому процесі, тому уявлення про працевлаштування у них ще не сформовані. Сучасні студенти випускних курсів спостерігають за ситуацією на ринку праці під час війни і припускають, що у майбутньому у них немає багато можливостей щодо працевлаштування. У цьому контексті слід згадати, що до початку повномасштабного вторгнення молодь також перебувала у пошуку роботи, а молоді люди не могли бути працевлаштованими через відсутність досвіду та професійних навичок. Як результат, молоді спеціалісти поповнювали лави безробітних, влаштовувалися на роботу не за фахом, працювали неофіційно.

Уявлення студентів щодо працевлаштування можуть бути різними і залежать від багатьох факторів, серед яких стать, соціальний статус, освітня підготовка, досвід роботи тощо. До прикладу, на сьогоднішній день велика частина студентів, які все ще навчаються, мають можливість бути працевлаштованими (як правило, не за фахом). Звичайно, причиною цього є платна форма навчання, відсутність матеріального забезпечення тощо. Тим не менш, студенти, які мають досвід роботи або молоді люди, які отримали високу якість освіти, можуть мати впевненість в тому, що їм буде легко знайти роботу і вони більш позитивно налаштовані щодо можливостей працевлаштування у майбутньому [6, c. 227].

З іншого боку, студенти, які мають мало досвіду роботи або ті, які не отримали відповідну освіту, можуть відчувати невпевненість щодо своїх можливостей знайти роботу, особливо у складних особливо у складних економічних умовах.

До інших чинників, які можуть впливати на уявлення студентів щодо працевлаштування в Україні, можуть належати такі:

* *економічна ситуація в країні:* у зв'язку з економічними труднощами та високим рівнем безробіття, пов’язаним з військовими діями, деякі студенти можуть відчувають невизначеність та невпевненість щодо своїх можливостей знайти роботу після закінчення навчання;
* *низький рівень доходів:* на сьогоднішній день середня зарплата українців часто може не задовільняти молоде покоління. Як наслідок, багато студентів одразу після навчання їдуть закордон з прагненням влаштуватися на високооплачувану роботу;
* *попит на певні професії:* деякі студенти розуміють, що певні професії є більш перспективними та гарантують високу заробітну плату та рівень життя, тоді як інші професії можуть бути менш затребуваними.
* *особисті вподобання щодо обраної професії:* останнім часом багато студентів під час навчання у вищих навчальних закладах розуміють, що не хочуть працювати у тій сфері, у якій вони здобуваються освіту. Звичайно, це формує негативне уявлення щодо працевлаштування у майбутньому;
* *несприятливі умови на ринку праці.* Умови війни можуть стають причиною зменшення кількості вільних робочих місць та заробітної плати, погіршення умов праці та інших складнощів на ринку праці. Це стає наслідком того, що студенти не зацікавлені у працевлаштуванні в обраній професії;
* *небезпечні умови праці:* Умови війни можуть створювати додаткові загрози для безпеки молодих людей, які шукають роботу. Студенти відзначають, що робота в певних галузях може бути небезпечною для життя, що негативно впливає на їхні рішення про працевлаштування;
* *відчуття безперспективності працевлаштування.* Умови війни можуть створювати відчуття безперспективності серед молодих людей. Вони припускають, що їхні професійні здібності та знання не мають цінності в умовах війни, оскільки несумісні з потребами ринку праці.
* *вплив на психічний стан.* Умови війни мають великий вплив на психічний стан студентів. Стрес, тривога та депресія стають причиною того, що студенти не відчувають мотивації щодо працевлаштування.

Варто зазначити, що в умовах війни багато людей втратили роботу через знищення інфраструктури, релокацію, виїзд закордон тощо. Відповідно, в умовах військового часу громадян, які прагнуть знайти роботу значно більше, ніж місць, де вони можуть працювати. Як наслідок, конкуренція серед людей, які шукають роботу є надзвичайно високою. У сучасних умовах молоде покоління є найбільш вразливою та соціально незахищеною категорією населення. Економічна ситуація в країні значно погіршилася через війну, а це стало наслідком скорочення великої кількості робочих місць. Студенти відзначають, що знайти гідну роботу для них надзвичайно складно, адже вони часто не витримують конкуренції через те, що у них відсутній досвід роботи та навички професійної діяльності.

Попит на спеціалістів у деяких галузях збільшився, що вимагає великої кількості кваліфікованих кадрів. До прикладу, створюються робочі місця в галузі оборонної промисловості, енергетиці, логістиці. Тим не менш, серед студентської молоді дані професії не є поширеними, що свідчить про те, що у майбутньому студентам важко буде працевлаштуватися. На сьогоднішній день ринок праці переповнений людьми, які мають такі професії: вчителі, менеджери, економісти тощо. На нашу думку, через те, що багато установ зруйновано під час військових дій, молодь, яка здобуває освіту у цих галузях, не зможе знайти роботу. З іншого боку, умови військового конфлікту призвели до зменшення кількості вакансій та зниження заробітної плати в деяких галузях. Крім того, молодим людям може бути важко знайти роботу через обмеження у переміщенні або через загрозу безпеці.

І. Хомюк зазначає, що «студент, як правило, не має чіткого уявлення про роботу, що очікує його після здобуття освіти, про її завдання та засоби. Образ професійної діяльності, який у нього склався, є дифузним, неструктурованим, багато в чому нереалістичним...» [21, с. 306].

На нашу думку, специфічними є уявлення про працевлаштування у студентів, які здобувають освіту психологів. Варто підкреслити, що їхні уявлення про працевлаштування складаються значно пізніше, ніж у інших здобувачів освіти. Багато молодих людей відзначили, що думки про можливість працевлаштування у них почали виникати безпосередньо під час практики, коли вони отримали можливість використовувати набуті навички та теоретичні знання.

Загалом, уявлення студентів щодо працевлаштування в умовах військового часу можуть бути різними залежно від конкретної ситуації та регіону. Деякі можуть бачити в цьому можливість отримати роботу з високою зарплатою та стабільним забезпеченням, тоді як інші студенти сприймають військові дії як загрозу для їхньої кар’єри та безпеки. Війна впливає на формування негативних уявлень у студентів щодо працевлаштування, адже багато молодих людей припускають, що працювати в умовах сьогоднішньої економічної ситуації надзвичайно складно, відзначають, що працевлаштуватися на сьогоднішній день практично неможливо для молодого фахівця, адже на ринку праці спостерігається безперервна конкуренція.

Можна зробити висновок, що в сучасних умовах, студенти знаходяться у стані невизначеності щодо можливості працевлаштування у майбутньому. На уявлення молодих людей впливають вік, соціальне становище, рівень знань тощо.

**Висновок до 1 розділу**

Отже, проаналізувавши визначення «працевлаштування», можна зробити висновок, що науковці не можуть дати єдиного трактування даного поняття, розглядаючи його у вузькому та широкому значенні. У широкому розумінні – це свідомий процес будь-якого влаштування на роботу громадянина України, який включає у себе самостійний пошук роботи та за допомогою служб зайнятості. У вузькому розумінні працевлаштування – це діяльність державних органів, органів місцевого самоврядування, громадських організацій, суб`єктів підприємницької діяльності та інших посередницьких органів, яка спрямована на підшукування роботи особам, що її шукають, включаючи і процес професійної підготовки та перенавчання. Вважаємо, що доцільно запропонувати таке визначення: працевлаштування – це сукупність правовідносин, які опосередковують включення різних верств населення (громадян, іноземців, апатридів) у трудову діяльність, забезпечуючи їх зайнятість.

В умовах військових дій відбулися значні зміни у можливостях працевлаштування громадян. Зокрема, військові дії стають причиною знищення та пошкодження інфраструктури, втрати ланцюгів торговельних мереж і, як наслідок, зниження потенціалу ринку праці. Особливо відчутними є проблеми з працевлаштуванням у зоні активних бойових дій. У таких районах низький попит на робочу силу, адже громадяни не можуть працювати під постійними обстрілами через загрозу втрати здоров’я та життя. Через те, що багато українців були вимушені залишати зону бойових, у східній частині України різко знизився попит на товари та робочі послуги. У західних регіонах країни навпаки – спостерігається великий наплив робочої сили, що стало причиною масового безробіття громадян. Працевлаштуватися в умовах війни надзвичайно складно, адже кількість працездатних людей перевищує попит на працю, що у свою чергу сприяє виникненню конкуренції на ринку праці.

У сучасних умовах важливим є уявлення студентів щодо працевлаштування. Загалом, ці уявлення можуть бути різними залежно від конкретної ситуації та регіону. Деякі можуть бачити в цьому можливість отримати роботу з високою зарплатою та стабільним забезпеченням, тоді як інші студенти сприймають військові дії як загрозу для їхньої кар’єри та безпеки. Можна зробити висновок, що в сучасних умовах, студенти знаходяться у стані невизначеність щодо можливості працевлаштування у майбутньому. На уявлення молодих людей впливають вік, соціальне становище, рівень знань тощо. Війна впливає на формування негативних уявлень у студентів щодо працевлаштування, адже багато молодих людей припускають, що працювати в умовах сьогоднішньої економічної ситуації надзвичайно складно, відзначають, що працевлаштуватися на сьогоднішній день практично неможливо для молодого фахівця, адже на ринку праці спостерігається безперервна конкуренція.

**РОЗДІЛ 2**

**ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ УЯВЛЕНЬ МОЛОДІ ЩОДО ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ В УМОВАХ ВІЙСЬКОВОГО ЧАСУ**

**2.1. Організація та основні методи дослідження**

Для того, щоб проаналізувати уявлення сучасних студентів щодо працевлаштування у майбутньому було проведено емпіричне дослідження, у якому взяли здобувачі освіти Прикарпатського національного університету ім. Василя Стефаника різних спеціальностей, які навчаються на 2-4 курсах. Перший курс не був залучений у дослідженні, оскільки ці студенти тільки недавно пройшли період адаптації і їхні уявлення щодо працевлаштування ще не сформовані. Вони сфокусовані на освітньому процесі, а уявлення про професію та можливості працевлаштування у них досить часто ідеалізовані. Загальна кількість студентів, які брали участь у емпіричному досліджені складає 40 осіб. Варто зазначити, що студенти, які брали участь у дослідженні мають різний рівень знань та успіхів, бажання працювати в обраній професії, особисті погляди тощо. Наявність такої кількості досліджуваних осіб дозволить провести дослідження і точно виявити уявлення студентського молоді щодо працевлаштування у сучасних умовах в Україні.

Емпіричне дослідження складалося з трьох етапів:

* підготовчого;
* безпосереднього проведення емпіричного дослідження;
* аналізу та інтерпретації отриманих результатів.

На першому етапі було здійснено збір матеріалів та пошук студентів, які брали б участь у дослідженні. Пі час цього етапу було обрано методики, за допомогою яких найкраще було б дослідити уявлення студентів про працевлаштування та проведено бесіду з досліджуваними особами щодо особливостей проведення опитування, анкетування тощо. Результатом першого етапу став конкретний вибір методик, відповідно до завдання емпіричного дослідження.

На другому етапі проводилося безпосереднє анкетування серед студентів. Варто зазначити, що воно було організоване у вигляді тестового опитувальника. Студентам було запропоновано обрати відповіді на запитання відповідно до їхніх уподобань щодо майбутньої професії та можливості працевлаштування у цій галузі.

 На третьому етапі було здійснено підрахунки результатів за ключами методик, аналіз у відсотковому відношенні та змістовна інтерпретація отриманих результатів за кожною методикою. Для перевірки уявлень студентів щодо працевлаштування використовувались такі діагностичні методики:

1) *Видозмінена методика вивчення статусів професійної ідентичності та професійних уявлень щодо працевлаштування (А. А. Азбель, А. Г. Грецов).* Дана методика спрямована та вивчення формування професійної ідентичності студентів. Нами було видозмінено деякі запитання для того, щоб виявити уявлення студентів щодо можливості працевлаштування. Опитувальник містить 20 запитань, на кожне з яких респондент повинен обрати лише одну відповідь із чотирьох запропонованих йому варіантів. Варто зазначити, що перед тим, як обирати відповіді та ознайомлюватися з запитаннями студенти повинні ознайомитись з інструкцією до опитувальника, у якій зазначено, що обрана відповідь повинна найкраще відображати їхню професійну позицію і відповідати дійсності.

Обробка результатів: кожна відповідь співвідноситься з ключем методики та отримує 1 або 2 бали. Підраховуються результати за 4 шкалами: невизначення щодо працевлаштування, нав’язаність, сформоване уявлення щодо працевлаштування та мораторій. Отримані результати можуть знаходитись в межах від 0 до 20 балів за шкалами невизначення та нав’язаності; від 0 до 12 балів за шкалою мораторій; від 0 до 16 балів за шкалою сформованого уявлення щодо працевлаштування.

Несформованість поглядів щодо працевлаштування означає, що студент не розуміє до кінця чи хоче він працювати за професією, у нього відсутні амбіції щодо професійного зростання та особисті побажання щодо майбутньої роботи. Вона бути результатом кількох факторів, серед яких вік та досвідченість, освіта та знання про можливості працевлаштування. Ці молоді люди не мають чіткого уявлення про свої кар’єрні цілі та можливості працевлаштування у певній галузі. Їм необхідно отримувати додаткову інформацію про можливості працевлаштування, а також про потенційні професійні шляхи навчання, які можуть допомогти їм сформувати свої кар’єрні цілі.

Сформованість уявлень щодо працевлаштування у студентів означає, що вони мають ясне розуміння про можливості та виклики, які можуть зустріти при пошуку роботи. Вони розуміють, що працевлаштування може бути складним та вимагає певних зусиль і знань і зацікавлені у тому, щоб знайти роботу, яка відповідає їхнім кваліфікаціям та інтересам. Сформованість уявлень також означає, що студенти володіють знаннями про те, які вимоги ставляться до працівників у різних галузях та професіях і які навички та досвід їм потрібні для успішного працевлаштування. Вони, як правило, мають реалістичне уявлення про заробітну плату, рівень вимог до працівників та можливості кар’єрного росту у своїй галузі. Крім того, сформованість уявлень щодо працевлаштування також означає, що студенти мають певний план дій, які потрібно виконати, щоб знайти роботу. Вони можуть мати детальний план дій щодо підготовки свого резюме та проходження співбесід, як знаходити вакансії та взаємодіяти з потенційними роботодавцями.

Статус мораторію означає перебування індивіда у стані професійної кризи, з якого він шукає можливі варіанти виходу. Студенти, які перебувають у стані професійної кризи, можуть почуватися безпорадними та безнадійними щодо своєї здатності знайти роботу у своїй галузі. Вони мають негативні уявлення про свої навички та досвід, вважаючи, що цього замало працевлаштування в даній галузі. Крім того, такі студенти можуть мати нереалістичні очікування щодо працевлаштування, вони мають страх перед невідомим та невпевненість у своїх вміннях та знаннях, що може перешкоджати їхньому працевлаштуванню. На цьому етапі можливі пошуки цікавої професії, випробовування себе в різних ролях, пошук інформації щодо спеціальностей та шляхів підготовки та навчання.

Нав’язані уявлення щодо працевлаштування можуть включати несамостійний вибір студентом роботи на підставі думки батьків або інших авторитетних осіб. Це може відбуватися з різних причин, таких як боязнь невдачі, бажання задовольнити очікування інших або недостатнє знання про можливості та перспективи кар'єрного розвитку. Нав’язані уявлення щодо працевлаштування можуть впливати на студентів та формувати неправильне розуміння процесу працевлаштування, що може перешкоджати їхньому успіху в пошуку роботи. Несамостійний вибір роботи може призвести до того, що студенти не знаходять задоволення від роботи, не мають можливості розвиватися та не досягають своїх кар’єрних цілей. Таким здобувачам освіти варто навчитися самостійно вибирати свій кар’єрний шлях, збирати інформацію про різні можливості працевлаштування, аналізувати свої інтереси та навички та ставити реалістичні кар’єрні цілі.

*2) Проведення інтерв’ю зі студентами.* Варто зазначити, що для обговорення було завчасно підготовлено запитання, які студенти повинні були розкрити. У проведеному дослідженні важливо було, власне, детально розпитати про працевлаштування, враховуючи той факт, що у кожного респондента це індивідуально.

Інтерв’ю складалося із збору загальної інформації та трьох блоків: «Чинники працевлаштування», «Процес працевлаштування в умовах війни», «Труднощі у працевлаштуванні в умовах війни та шляхи їх подолання». Кожна частина містила від одного до чотирьох запитань. Збір загальної інформації, дозволяє визначити контекст розмови через визначення результату працевлаштування респондента. Перший блок передбачає обговорення чинників працевлаштування. Тобто усе, що впливає на прийняття та пошук роботи. Основні питання, які були поставлені за мету розкрити у даному блоці — це чинники, які мають вплив на працевлаштування, то обговорення тих чинників, які саме сприяли досягненню поставленої мети. Завдяки тому, що проводились напів структуровані інтерв’ю у дослідника була можливість, поставити уточнювальні запитання, для того, щоб респондент дав якомога ширшу відповідь. Також, це важливо коли в інтерв’ю з'являються нові, непередбачувані та цікаві факти, які неможливо пройти осторонь. Другий блок гайду, визначає інструменти за допомогою якого відбувався процес працевлаштування. Даний блок містив питання, що дозволяють описати респондентові інструменти, що використовуватись для працевлаштування, відповідно до основних етапів проходження співбесіди. Питання третього блоку інтерв’ю дозволили визначити які ж труднощі у працевлаштуванні виникали у респондентів та які шляхи вони обрали у їх подолання. Всі питання гайду були побудовані у відкритій формі, для того, щоб відповідь на них були максимально інформативною.

**2.2. Аналіз та інтерпретація отриманих даних**

Метою нашого емпіричного дослідження було визначити уявлення 40 студентів щодо працевлаштування в умовах війни в Україні. Варто зазначити, що військові дії здійснюють великий вплив на молодих людей, тому більшість студентів розуміє, що війна створює значні труднощі для працевлаштування, оскільки економічна ситуація в країні нестабільна, багато підприємств зупинили свою діяльність, інші ж змушені працювати на межі своїх можливостей. Такі обставини змушують багатьох студентів змінити свої уявлення про працевлаштування та змінити свої кар’єрні плани.

За результатами опитування студентів за допомогою видозміненої методики вивчення статусів професійної ідентичності та професійних уявлень щодо працевлаштування (А. А. Азбель, А. Г. Грецов) було виявлено результати, подані нижче.

Зокрема, велика частина студентів відчуває сильний рівень невизначеності щодо працевлаштування. В Україні, як і в багатьох інших країнах світу, проблема працевлаштування завжди була актуальною, але в умовах війни ця проблема стає ще більш складною. Припускаємо, що частина студентів завжди відчувала невизначеність щодо працевлаштування у майбутньому. Методика, яку було використано під час дослідження дозволила виявити, який рівень невизначеності щодо працевлаштування характерний для респондентів, адже опитувальний побудовано таким чином, що він дозволяє виявити рівень невизначеності у кожного студента. Як бачимо, під час війни велика кількість молодих людей відчуває сильно виражений статус невизначеності, що подано у *Діаграмі 1.*

***Діаграма 1***

За результатами опитування 12 студентів мають сильний рівень невизначеності щодо працевлаштування в майбутньому, що становить 30 % від загальної кількості респондентів; 10 опитуваних мають вираженість невизначеності вище середнього рівня (24 %); 8 респондентів мають вираженість невизначеності нижче середнього рівня (20 %); 7 студентів мають середній рівень невизначеності щодо працевлаштування (18 %); 3 студентів мають низький рівень невизначеності (8 %).

Невизначеність щодо працевлаштування в Україні в умовах війни є складною проблемою для студентів, які готуються до завершення своєї освіти та переходу на ринок праці. Ця проблема включає в себе не тільки фінансові, економічні та освітні аспекти, але й психологічні та соціальні фактори. По-перше, здобувачі освіти не завжди можуть передбачити, які можливості працевлаштування будуть доступні через кілька років після закінчення навчання, що впливає на формування невизначеності. У свою чергу війна призводить до зниження економічної активності та обсягів виробництва, що може вплинути на зниження кількості робочих місць та зміну ринку праці. Невизначеність щодо працевлаштування може впливати на якість навчання та здобуття необхідних навичок для успішної кар’єри. Війна може призвести до зниження фінансування вищої освіти, перерв в навчанні та інших проблем, що можуть позначитися на якості навчання та конкурентоспроможності студентів на ринку праці. Крім цього, умови війни можуть впливати на ментальне здоров’я студентів та їх бажання залишатися в Україні після закінчення навчання. Стресові ситуації та психологічні травми можуть вплинути на здатність студентів до навчання та працевлаштування, а також на їх бажання залишатися в Україні та розвиватися в країні.

Отже, 12 опитуваних студентів (30 %) зазначили, що для них притаманний сильно виражений статут невизначеності, що свідчить про те, що у кожен третій здобувач освіти має негативні уявлення щодо працевлаштування в Україні. Звичайно, на формування таких уявлень великий вплив мають військові дії. Лише 3 студентів (8 %) мають низький рівень невизначеності щодо працевлаштування. Ці респонденти впевнені у тому, що в майбутньому їм вдасться добре працевлаштуватися в Україні. З цих показників можна зробити висновки, що невизначеність щодо працевлаштування в умовах війни є серйозною проблемою, яка впливає на психологічний стан студентів. Ця проблема може викликати почуття тривоги, невпевненості та стресу у студентів, що може позначитися на їх здоров’ї та академічній продуктивності. Ці психологічні проблеми можуть впливати на концентрацію та продуктивність під час навчання та здатність до розвитку кар’єри. В результаті, студенти можуть відчувати втому, поганий настрій та дезорієнтацію, що може знизити їхні шанси на успіх в майбутньому.

Крім цього, під час дослідження нам вдалося дослідити рівень нав’язливого уявлення щодо працевлаштування студентів в умовах війни, що подано у *Діаграмі 2.* Нав’язливість може призвести до залежності студентів від своїх батьків. Це може стати перешкодою у вирішенні власних проблем та вибору відповідного напрямку для розвитку кар’єри. Молоді люди можуть відчувати тиск батьків і боятися зробити власний вибір, який відповідав би їхнім інтересам та потребам. Це також може стати причиною того, що студенти не мають достатньої мотивації для працевлаштування та не знають, як знайти відповідну роботу, що відповідає їхнім потребам та інтересам.

***Діаграма 2***

За результатами опитування 8 студентів продемонстрували сильний рівень нав’язливості щодо працевлаштування в майбутньому, що становить 19 % від загальної кількості респондентів; 13 опитуваних мають вираженість невизначеності вище середнього рівня (32 %); 4 респондентів мають невизначеності нижче середнього рівня (11 %); 15 студентів мають середній рівень невизначеності щодо працевлаштування (38%); жоден із студентів не має низького рівня нав’язливості щодо працевлаштування (0%).

Проблема нав’язливості батьків та інших людей щодо працевлаштування студентів в умовах війни має важливі психологічні наслідки для молодих людей. Вони можуть відчувати тиск та очікування від своїх батьків та інших родичів щодо швидкого працевлаштування та отримання стабільного доходу. Це може спричинити страх неуспіху та нездатності задовольнити вимоги батьків. У результаті, студенти можуть відчувати незадоволення своїм життям. По-друге, нав’язливість може спричинити зниження самооцінки у студентів. Вони можуть відчувати, що не відповідають очікуванням батьків та рідних, що може призвести до зниження самоповаги та невпевненості у своїх здібностях. Це може впливати на їх мотивацію досягнення цілей та пошуку роботи. Крім цього, нав’язливість може призвести до зниження самостійності та автономності у студентів. Їхня залежність від думок та побажань батьків може призвести до того, що вони не вирішують свої проблеми самостійно та не розвивають власні навички, що є важливими для працевлаштування. У майбутньому такі здобувачі освіти не матимуть достатньої мотивації та знань для пошуку роботи та розвитку своєї кар’єри.

Отже, найбільша частина респондентів (38 %) має середній рівень нав’язливості щодо працевлаштування. 8 студентів мають сильний рівень нав’язливості щодо працевлаштування в майбутньому, що становить 19 % від загальної кількості опитуваних. Припускаємо, що для таких молодих людей у майбутньому працевлаштування стане великою проблемою, адже вони будуть відчувати тривогу через те, що їхня робота не відповідатиме очікуванням батьків та інших людей, які мають авторитет у житті респондентів.

Мораторій свідчить про те, що студенти незадоволенні цілком своєю професією. Вони можуть мати позитивні уявлення щодо працевлаштування в Україні, але тільки у тому випадку, коли зможуть здійснити перекваліфікацію, здобути навички у інших галузях тощо. Дані, які стосуються визначення рівня мораторію серед студентів, представленні у *Діаграмі 3.*

***Діаграма 3***

За результатами опитування 11 студентів мають сильний рівень відчуття мораторію щодо працевлаштування в майбутньому, що становить 27 % від загальної кількості респондентів; 8 опитуваних мають вираженість мораторію вище середнього рівня (21 %); 8 респондентів мають вираженість мораторію нижче середнього рівня (20 %); 6 студентів мають середній рівень мораторію щодо працевлаштування (16 %); 7 студентів мають низький рівень невизначеності (16 %).

Умови війни в Україні мають значний вплив на різні сфери життя, включаючи освіту та кар’єрні перспективи. Багато студентів в Україні, зокрема ті, хто навчається у вищих навчальних закладах, змушені змінити свої професійні плани через війну. Молоді люди розуміють, що є важливіші цінності, ніж гроші або статус, такі як родина, здоров'я і безпека. Це може спонукати їх до зміни професії на ту, яка є більш соціально відповідальною. Крім цього, нестабільна ситуація в країні може змінити підходи до професії та працевлаштування. Наприклад, якщо студент мріє про кар’єру в індустрії, яка може бути постраждалою від війни, він може переглянути свої плани і змінити професію.

Попри негативні наслідки війни, деякі студенти можуть бачити можливості для працевлаштування в цьому контексті. Наприклад, здобувачі освіти можуть звернути увагу на розвиток інфраструктури, який може відбуватися в зоні бойових дій та на важливість розбудови держави в умовах війни. Війна може змінювати пріоритети та цінності людей, тому студенти бачать можливість допомогти відновити країну та сприяти її розвитку через свою працю. Як наслідок, у них формуються позитивні уявлення щодо працевлаштування. У *Діаграмі 4* подано результати дослідження стосовно цих уявлень та рівня їхньої сформованості.

***Діаграма 4***

За результатами опитування жодному студенту не притаманний низький рівень та рівень нижче середнього відповідно до позитивних уявлень щодо працевлаштування в Україні в умовах війни. 22 опитуваних мають середній рівень сформованості позитивних уявлень щодо працевлаштування в Україні (55 %); 10 респондентів мають сформовані позитивні уявлення вище середнього рівня (25 %); 8 студентів мають високий рівень сформованості цих уявлень (20 %).

Формування високого рівня позитивних уявлень щодо працевлаштування в умовах війни спричинено тим, що війна може спонукати студентів до пошуку роботи в сфері, яка пов'язана з безпекою та захистом. Наприклад, молоді люди можуть зацікавитися роботою в сфері правоохоронних органів, армії, охорони, допомоги постраждалим тощо. Такі сфери можуть бути привабливими для студентів, які хочуть допомагати своїй країні та людям в цей нелегкий час. Крім того, війна може створювати нові можливості для розвитку бізнесу та інновацій. Наприклад, здобувачі можуть зацікавитися роботою в галузі технологій для безпеки, медичних інновацій, енергетики, інфраструктури тощо. Такі галузі можуть бути привабливими для студентів, які мають інтерес до наукових досліджень та інновацій.

За результатами проведення інтерв’ю можна сказати, що умови війни можуть суттєво вплинути на уявлення щодо працевлаштування студентів. Зокрема, під час інтерв’ю здобувачі освіти виділили такі чинники, які впливають на працевлаштування під час військових дій:

1. *Економічна ситуація.* Війна призвела до зниження економічного розвитку країни, що в свою чергу вплине на кількість робочих місць. Зменшення кількості вакансій та збільшення кількості безробітних може призвести до збільшення конкуренції на ринку праці та зниження шансів студентів на працевлаштування.
2. *Політична ситуація в країні*. Війна спричинила переселення населення у західній частині України та економічну нестабільність в регіонах, що стало причиною збільшення регіональної нерівності у розподілі робочих місць.
3. *Освітня система.* Освіта є важливим чинником для працевлаштування, оскільки вона надає студентам необхідні знання та навички для виконання певної роботи. В умовах війни збільшилася кількість студентів, які навчаються в галузях, що пов’язані з військовими професіями.

Процес працевлаштування студентів в умовах війни є складним та багатоетапним процесом. Під час інтерв’ю студенти виокремили такі етапи працевлаштування:

*1) Пошук вакансій*. Найпершим етапом процесу працевлаштування є пошук вакансій, які відповідають кваліфікації та інтересам студента. У військовий час вакансій може бути менше, але здобувач освіти може шукати роботу відповідно до своєї спеціальності або вакансії, які не потребують особливої кваліфікації.

*2) Підготовка резюме та супровідних листів.* Після знаходження вакансії студент повинен підготувати резюме та супровідний лист, які містять інформацію про освіту, досвід роботи та навички. У військовий час здобувач освіти може включити до свого резюме інформацію про волонтерську роботу або участь у благодійних акціях.

*3) Співбесіда.* Якщо студент успішно пройшов перші два етапи, наступним кроком є подання заявки на роботу та співбесіда з роботодавцем. У військовий час, залежно від ситуації, співбесіда може відбуватися в онлайн-форматі.

4) *Прийняття рішення.* Після проведення співбесіди роботодавець може прийняти рішення щодо працевлаштування студента. Якщо здобувач освіти отримує пропозицію про роботу, він може прийняти її або розглянути інші вакансії.

5) *Укладення договору та початок роботи.*

Опитані респонденти зробили висновок, що в умовах війни, процес працевлаштування стає значно складнішим, оскільки військові дії негативно впливають на економіку та соціальну сферу країни. Саме тому багато людей зазнають труднощів з працевлаштуванням. Але, незважаючи на це, є деякі шляхи, які можуть допомогти в подоланні цих труднощів.

Одною з головних проблем опитувані назвали зменшення кількості вакансій та ринку праці взагалі. Це зумовлено зниженням попиту на продукцію та послуги, а також зменшенням кількості підприємств та організацій, які можуть забезпечити працевлаштування. Щоб подолати це, необхідно звернути увагу на розвиток нових галузей та сприяти розвитку підприємництва. Держава може допомогти в цьому шляхом спрощення процедур реєстрації нових бізнесів, надання фінансової підтримки та зменшення податкового тягаря.

Отже, після проведеного інтерв’ю можна зробити висновки, що одним з головних уявлень є те, що студенти повинні мати професії, які будуть корисними для військової промисловості або будівництва. Це зумовлено тим, що ці галузі є досить стабільними та пропонують хорошу заробітну плату, що є важливим в умовах війни. Деякі студенти також вірять, що можуть отримати роботу в сфері охорони здоров’я, інші – віддають перевагу роботі в інформаційних технологіях, так як це може дозволити їм працювати з будь-якої точки світу. Деякі студенти також розглядають можливість стати волонтерами в організаціях, які надають допомогу постраждалим від війни.

 **2.3. Шляхи оптимізації формування позитивних уявлень щодо працевлаштування в умовах військового часу**

Позитивні уявлення щодо працевлаштування є важливим чинником успіху в кар’єрі. Під час навчання з боку викладачів, кураторів важливо здійснювати позитивний вплив на формування позитивних уявлень щодо працевлаштування. Здобував освіти повинен розуміти, що він здобуває освіту з подальшою перспективою – працевлаштування та подальший розвиток кар’єри. На нашу думку, потрібно постійно аналізувати уявлення молодих людей щодо своєї професії та наявність негативних уявлень щодо працевлаштування. Для студентів, які навчаються в умовах війни, такі уявлення можуть бути ще більш важливими, оскільки вони стають мотивацією для досягнення успіху та знайти своє місце в житті.

Позитивні уявлення про працевлаштування можуть бути різними для кожного студента, залежно від їхньої освіти, здібностей, особистісних інтересів і життєвих обставин. Тим не менш, важливо виділити загальні фактори, які впливають на формування позитивних уявлень щодо працевлаштування. Припускаємо, що в сучасних умовах важливим аспектом є наявність позитивних прикладів у медіа та у спільноті. На сьогоднішній день засоби масової інформації мають величезний вплив на свідомість молоді, адже студенти постійно перебувають в інформаційному потоці, читають новини, які стосуються військових дій тощо. Саме тому, слід здійснювати вплив на формування позитивних уявлень щодо працевлаштування осіб різних спеціальностей. Якщо студенти бачать успішні приклади своїх колег або знайомих, які успішно змогли працевлаштуватися, це може підвищити їхній віру в те, що і вони зможуть досягти успіху в кар’єрі навіть у тій країні, де на даний момент відбуваються активні військові дії.

Крім цього, важливим фактором формування позитивних уявлень щодо працевлаштування є наявність підтримки з боку родини, друзів та спільноти. Коли студенти оточені позитивними інформаційними джерелами, серед яких розповіді успішних випускників, це може допомогти студентам сформувати позитивні уявлення про свої можливості працевлаштування. Багато студентів також залежать від підтримки сім’ї та друзів, які їх підбадьорюють та надихають.

Якщо студенти отримують підтримку від своїх близьких, вони можуть відчувати себе більш впевнено в своїх можливостях та бажанні досягнути успіху у кар’єрі. Тим не менш, не варто здійснювати свідомий та прямий вплив на молодих людей у виборі професії та подальшої роботи. У цьому контексті важливо не нав’язувати студентам бажання працевлаштуватися у тій галузі, у якій вони незацікавлені, адже в подальшому це стане причиною відсутності мотивації.

Особливим аспектом формування позитивних уявлень щодо працевлаштування в умовах військових дій є наявність можливостей для підвищення кваліфікації та професійного розвитку. На сьогоднішній день у нашій державі є багато післядипломних центрів, де можна постійно вдосконалювати свої професійні навички, безперервно навчатися. Молоді люди розуміють, що надзвичайно важливо засвоювати нові знання з професійної діяльності, адже у процесі глобалізації світ постійно змінюється і встановлює нові вимоги. Якщо студенти знають, що у них є можливість навчатися та розвиватися у своїй обраній професії, це може сприяти формуванню позитивних уявлень щодо працевлаштування.

В умовах військового часу працевлаштування є однією з найбільш актуальних проблем для студентів, що вступають до вищих навчальних закладів. Психологічні чинники. мають велике значення в формуванні позитивних уявлень студентів про працевлаштування. Один з ключових психологічних аспектів, які впливають на формування позитивних уявлень щодо працевлаштування в умовах військового часу, – це самооцінка. Студенти з високою самооцінкою переконані у своїх здібностях і вірять у свою можливість досягнути успіху в будь-якій галузі. Вони відкриті до нових викликів та можуть бути більш готові до пошуку нових можливостей у сфері працевлаштування. На нашу думку, такі молоді люди здатні постійно аналізувати ринок праці, сучасні суспільні виклики.

Іншим чинником є наявність позитивного досвіду. На сьогоднішній день, багато студентів працюють, паралельно навчаючись. Як правило, такий досвід працевлаштування вони здобувають не в тій сфері, з якою пов’язана професія, але це дозволяє молодим людям проаналізувати ринок праці та оцінити можливість бути працевлаштованими у майбутньому. Коли студенти мають досвід у відповідній сфері або були успішні в конкретних проєктах, це може позитивно вплинути на їх уявлення про свої можливості в галузі працевлаштування, незважаючи на військові дії на території Україні.

Варто зазначити, що в умовах військових дій надзвичайно важливо формувати у студентів позитивні уявлення, адже після завершення війни знову буде багато нових робочих місць, пов’язаних з відбудовою та стабілізацією економіки. Як наслідок, слід налаштовувати здобувачів освіти на те, труднощі з працевлаштуванням є тимчасовими, адже багато молоді сьогодні зневірені у тому, що вони зможуть працевлаштуватися на роботі за спеціальністю.

Оптимізація формування позитивних уявлень щодо працевлаштування є важливою, оскільки допомагає зменшити вплив негативних емоцій на людину і зберегти її психологічний комфорт. Більше того, позитивні уявлення можуть стати мотивацією для пошуку роботи та покращення кар’єри. Оптимізація формування позитивних уявлень може бути досягнута за допомогою різних методів, таких як позитивне мислення, візуалізація, медитація та інші. Наприклад, позитивне мислення може допомогти людині перестати бачити працевлаштування як проблему, а побачити в ньому можливість для розвитку та досягнення успіху. Візуалізація може допомогти людині уявити себе на новому місці роботи, що збільшує її мотивацію та ентузіазм. Узагалі, оптимізація формування позитивних уявлень щодо працевлаштування є важливим кроком для збереження емоційного благополуччя. Позитивні уявлення можуть стати ключовим фактором у досягненні успіху та реалізації своїх професійних та особистих цілей.

Оптимізація формування позитивних уявлень щодо працевлаштування в умовах військового часу є важливим завданням для забезпечення майбутнього української молоді. Для цього можна використати різні шляхи та методи, серед який виділяємо такі:

* *Практична підготовка студентів.* Студентам необхідно надавати можливості отримувати практичний досвід під час навчання, який допоможе їм зрозуміти реальні умови працевлаштування в умовах війни. Також важливо проводити стажування в організаціях, які працюють в умовах військових дій, щоб студенти могли бачити, як втілювати теоретичні набуті знання на практиці. Як відомо, під час здобуття професії молоді люди мають можливість проходити практику, відвідувати місця роботи, які пов’язані з їхньою професією. У сьогоднішній час це є надзвичайно важливими чинниками, які впливають на формування позитивних уявлень щодо працевлаштування.
* *Посилення інформаційної підтримки.* Для студентів необхідно створювати спеціальні веб-сайти, де можна отримати актуальну інформацію про працевлаштування в умовах війни. На таких сайтах можуть бути розміщені вакансії, поради від експертів та корисна інформація про можливості працевлаштування. Крім цього, на такий сайтах доцільно розміщувати усю актуальну інформацію стосовно змін у законодавстві протягом військового часу. Молоді люди повинні оцінити свої шанси на працевлаштування в умовах війни.
* *Розвиток мережі професійної підготовки.* Важливо створювати спеціальні центри, де студенти можуть отримувати додаткову професійну підготовку та розвивати свої навички. Такі центри можуть бути організовані у вищих навчальних закладах, організаціях, які працюють в умовах війни, або за підтримки державних програм. Одним з ключових чинників успішної підготовки студентів є забезпечення доступу до відповідної інфраструктури та ресурсів. Розвиток мережі професійної підготовки, яка об'єднує університети, компанії та інші організації, може забезпечити студентам можливість здобувати практичний досвід, знайомитися з потенційними роботодавцями та розвивати свої професійні навички. Прикладом такої мережі є програма стажування, яка забезпечує студентам можливість отримати практичний досвід у компанії під керівництвом професіоналів своєї галузі. Це дає студентам можливість отримати практичний досвід, зрозуміти, як функціонує сучасний ринок праці, а також отримати рекомендації та контакти для подальшого кар’єрного зростання.
* *Залучення випускників до співпраці*. Не менш важливим є залучення випускників до співпраці з вищими навчальними закладами та організаціями.
* *Створення сприятливої атмосфери на кафедрах вищих навчальних закладів*. Керівництво навчального закладу може залучити до цієї роботи психологів та кар’єрних консультантів, які зможуть допомогти студентам у зорієнтуванні на потрібні професії, надати підтримку та допомогу в складанні резюме та здійсненні пошуку роботи.
* *Проведення спеціальних тренінгів та семінарів* для студентів, присвячених питанням працевлаштування в умовах війни, які можуть включати у себе такі теми, як складання резюме, підготовка до співбесіди, пошук вакансій, можливості самозайнятості тощо.
* *Розвиток зв’язків між навчальним закладом та підприємствами, які працевлаштовують студентів*. Такі зв’язки можуть бути корисними не лише для студентів, а й для самого підприємства, яке отримує можливість залучення молодих, талановитих фахівців.
* *Підтримка від уряду та громадських організацій.* Зокрема, вони можуть створити спеціальні програми для студентів, які допоможуть їм знайти роботу, забезпечити фінансову підтримку у навчанні, надати інформацію про можливості самозайнятості тощо.

Отже, на сьогоднішній день формування позитивних уявлень в студентів щодо працевлаштування є важливою складовою підготовки молодих фахівців до майбутньої кар’єри. Позитивне ставлення до процесу пошуку роботи та до майбутньої професійної діяльності може вплинути на успіх студента на ринку праці та на його психологічний стан в умовах військових дій. Позитивне ставлення до майбутньої професійної діяльності може також допомогти здобувача освіти знайти роботу, яка відповідає їхнім інтересам і потребам. Якщо студент розуміє свої професійні цілі та має позитивне ставлення до них, він буде більш настроєний на розкриття свого потенціалу в цій сфері та більш успішно зможе реалізувати свої кар’єрні амбіції.

**Висновок до 2 розділу**

Нами було проведене емпіричне дослідження, метою якого було виявлення уявлень студентів щодо працевлаштування в умовах військових дій. Під час дослідження було використано видозмінену методику вивчення статусів професійної ідентичності та професійних уявлень щодо працевлаштування (А. А. Азбель, А. Г. Грецов), яка дозволила виявити результати за 4 шкалами: невизначення щодо працевлаштування, нав’язаність, сформоване уявлення щодо працевлаштування та мораторій.

Проаналізувавши відповіді 40 респондентів, які брали участь у дослідженні, можна зробити висновки, що 12 опитуваних студентів (30 %) зазначили, що для них притаманний сильно виражений статут невизначеності, що свідчить про те, що у кожен третій здобувач освіти має негативні уявлення щодо працевлаштування в Україні. Звичайно, на формування таких уявлень великий вплив мають військові дії. Лише 3 студентів (8 %) мають низький рівень невизначеності щодо працевлаштування. Ці респонденти впевнені у тому, що в майбутньому їм вдасться добре працевлаштуватися в Україні. Невизначеність щодо працевлаштування в умовах війни є серйозною проблемою, яка впливає на психологічний стан студентів.

8 студентів мають високий рівень сформованості позитивних уявлень щодо працевлаштування, що зумовлено особистісними якостями, рівень знань, сформованих компетентностей тощо.

Крім цього, під час емпіричного дослідження, було проведене інтерв’ю, під час якого респонденти обговорювали важливі питання щодо працевлаштування у період військових дій. За результатами проведення інтерв’ю можна сказати, що умови війни можуть суттєво вплинути на уявлення щодо працевлаштування студентів. Зокрема, під час інтерв’ю здобувачі освіти виділили такі чинники: економічна ситуація, політична ситуація в країні, освітня система.

**ВИСНОВКИ**

Отже, у широкому розумінні працевлаштування – це свідомий процес будь-якого влаштування на роботу громадянина України, який включає у себе самостійний пошук роботи та за допомогою служб зайнятості. У вузькому розумінні працевлаштування – це діяльність державних органів, органів місцевого самоврядування, громадських організацій, суб`єктів підприємницької діяльності та інших посередницьких органів, яка спрямована на підшукування роботи особам, що її шукають, включаючи і процес професійної підготовки та перенавчання. Вважаємо, що доцільно запропонувати таке визначення: працевлаштування – це сукупність правовідносин, які опосередковують включення різних верств населення (громадян, іноземців, апатридів) у трудову діяльність, забезпечуючи їх зайнятість.

В умовах військових дій відбулися значні зміни у можливостях працевлаштування громадян. Зокрема, військові дії стають причиною знищення та пошкодження інфраструктури, втрати ланцюгів торговельних мереж і, як наслідок, зниження потенціалу ринку праці. Особливо відчутними є проблеми з працевлаштуванням у зоні активних бойових дій. У таких районах низький попит на робочу силу, адже громадяни не можуть працювати під постійними обстрілами через загрозу втрати здоров’я та життя. Через те, що багато українців були вимушені залишати зону бойових, у східній частині України різко знизився попит на товари та робочі послуги. У західних регіонах країни навпаки – спостерігається великий наплив робочої сили, що стало причиною масового безробіття громадян. Працевлаштуватися в умовах війни надзвичайно складно, адже кількість працездатних людей перевищує попит на працю, що у свою чергу сприяє виникненню конкуренції на ринку праці.

У сучасних умовах важливим є уявлення студентів щодо працевлаштування. Загалом, ці уявлення можуть бути різними залежно від конкретної ситуації та регіону. Деякі можуть бачити в цьому можливість отримати роботу з високою зарплатою та стабільним забезпеченням, тоді як інші студенти сприймають військові дії як загрозу для їхньої кар’єри та безпеки. Можна зробити висновок, що в сучасних умовах, студенти знаходяться у стані невизначеність щодо можливості працевлаштування у майбутньому. На уявлення молодих людей впливають вік, соціальне становище, рівень знань тощо. Війна впливає на формування негативних уявлень у студентів щодо працевлаштування, адже багато молодих людей припускають, що працювати в умовах сьогоднішньої економічної ситуації надзвичайно складно, відзначають, що працевлаштуватися на сьогоднішній день практично неможливо для молодого фахівця, адже на ринку праці спостерігається безперервна конкуренція.

Нами було проведене емпіричне дослідження, метою якого було виявлення уявлень студентів щодо працевлаштування в умовах військових дій. Під час дослідження було використано видозмінену методику вивчення статусів професійної ідентичності та професійних уявлень щодо працевлаштування (А. А. Азбель, А. Г. Грецов), яка дозволила виявити результати за 4 шкалами: невизначення щодо працевлаштування, нав’язаність, сформоване уявлення щодо працевлаштування та мораторій.

Проаналізувавши відповіді 40 респондентів, які брали участь у дослідженні, можна зробити висновки, що 12 опитуваних студентів (30 %) зазначили, що для них притаманний сильно виражений статут невизначеності, що свідчить про те, що у кожен третій здобувач освіти має негативні уявлення щодо працевлаштування в Україні. Звичайно, на формування таких уявлень великий вплив мають військові дії. Лише 3 студентів (8 %) мають низький рівень невизначеності щодо працевлаштування. Ці респонденти впевнені у тому, що в майбутньому їм вдасться добре працевлаштуватися в Україні. Невизначеність щодо працевлаштування в умовах війни є серйозною проблемою, яка впливає на психологічний стан студентів.

Частина респондентів (38 %) має середній рівень нав’язливості щодо працевлаштування. 8 студентів мають сильний рівень нав’язливості щодо працевлаштування в майбутньому, що становить 19 % від загальної кількості опитуваних. Припускаємо, що для таких молодих людей у майбутньому працевлаштування стане великою проблемою, адже вони будуть відчувати тривогу через те, що їхня робота не відповідатиме очікуванням батьків та інших людей, які мають авторитет у житті респондентів.

8 студентів мають високий рівень сформованості позитивних уявлень щодо працевлаштування, що зумовлено особистісними якостями, рівень знань, сформованих компетентностей тощо.

Крім цього, під час емпіричного дослідження, було проведене інтерв’ю, під час якого респонденти обговорювали важливі питання щодо працевлаштування у період військових дій. За результатами проведення інтерв’ю можна сказати, що умови війни можуть суттєво вплинути на уявлення щодо працевлаштування студентів. Зокрема, під час інтерв’ю здобувачі освіти виділили такі чинники: економічна ситуація, політична ситуація в країні, освітня система.

Позитивне ставлення до процесу пошуку роботи та до майбутньої професійної діяльності може вплинути на успіх студента на ринку праці та на його психологічний стан в умовах військових дій. Позитивне ставлення до майбутньої професійної діяльності може також допомогти здобувача освіти знайти роботу, яка відповідає їхнім інтересам і потребам. Якщо студент розуміє свої професійні цілі та має позитивне ставлення до них, він буде більш настроєний на розкриття свого потенціалу в цій сфері та більш успішно зможе реалізувати свої кар’єрні амбіції.

**СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ**

1. Бойко І. В НБУ розповіли наскільки впали заробітні плати з початку повномасштабної війни. URL: https://www.unian.net/economics/finance/rabota-naskolko-upali-zarplaty-s-nachala-polnomasshtabnoy-voyny-v- ukraine-novosti-ukraina-11856804.html (дата звернення: 01.05.2022).
2. Бойко А. К. Щодо правовідносин із працевлаштування. *Право: зб. наук. пр. Харк. нац. пед. імені Г. С. Сковороди.* 2012. Вип. 19. С. 61–63.
3. Болотіна Н. Б. Трудове право України: підручник. 5-тевид., переробл. і допов. К. : Знання, 2008. 860 с.
4. Венедиктов В. С. Наука трудового права на шляху соціальних перетворень та захисту прав людини. *Форми соціально правового захисту працівників у службово-трудових відносинах: наук.-практ. конф. Х.*, 2005. С. 11–16.
5. Вусенко Ю. В. *Правовідносини працевлаштування як різновид трудових правовідносин. Прикарпатський юридичний вісник.* 2014. Вип. 1(4). С. 96−103.
6. Гудименко К. М. Професійне самовизначення старшокласників як психолого-педагогічна проблема. *Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології.* 2015. № 2 (46). С. 227–232.
7. Гузенко О. П. Окреслення перспектив вирішення проблем працевлаштування молоді в Україні. *Вісн. Кривор. екон. ін-ту КНУ.* 2013. № 1. С. 21–24.
8. Гуренко Т.О. Облік оплати праці та трудові відносини у воєнний період. *Економіка та суспільство.* 2022. Вип. 36. URL: https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/download/1153/1111 (дата звернення: 02.05.2022).
9. Дослідження ринку праці в Україні. URL: https://eba.com.ua/doslidzhennya-rynku-pratsi-ukrayiny/ (дата звернення: 21. 04. 2023)
10. Жирій К. Ринок праці в Україні: кого шукають роботодавці і що пропонують. URL: https://www.unian.net/economics/other/rynok-truda-v-ukraine-kogo-ishchut-rabotodateli-i-chto-predlagayut-poslednie-novosti-amp-11961825.html (дата звернення: 03.05.2022).
11. Закон України «Про правовий режим воєнного стану» від 12. 05. 2015 р. № 389-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/389-19> (дата звернення: 21. 04. 2023)
12. Знайти роботу в Україні: як війна вплинула на ринок праці. Інститут аналітики та адвокації. URL: https://razumkov.org.ua/images (дата звернення: 01. 05. 2023)
13. Карпенко Д. О. Основи трудового права: навч. посіб. Київ : А.С.К., 2003. 656 с.с.
14. Корнієнко І.О. Професійні орієнтації в системі життєвих стратегій старшокласника. *Практична психологія та соціальна робота.* 2000. № 5. С.35 - 38.
15. Коробка Л.М. Соціально-психологічна адаптація спільноти до умов і наслідків воєнного конфлікту: теоретичні засади дослідження. *Військова психологія у вимірах війни і миру: проблеми, досвід, перспективи.* Київ, 2016. С. 125-134.
16. Лець О. В. Поняття та особливості працевлаштування в Україні. *Актуальні проблеми права: теорія і практика.* Київ, 2022. №2 (44). С. 128-134.
17. Про зайнятість населення: Закон України. Відомості Верховної Ради України. 2013. № 24. Ст. 243.
18. Ринок праці в умовах війни: основні тенденції та напрями стабілізації. Київ, 2022. URL: https://razumkov.org.ua/images/2022/07/18/2022-ANALIT-ZAPIS-PISHULINA-2.pdf (дата звернення: 01. 05. 2023)
19. Сурякова М.В. Уявлення студентів-психологів про майбутню професійну діяльність. *Вісник Дніпропетровського університету економіки та права імені альфреда нобеля. Серія «педагогіка і психологія».* 2011. № 1 (1). С. 136-141.
20. Таран І. О. Трудові відносини в умовах воєнного стану в Україні. *Юридичний науковий електронний журнал*. Київ, 2022. С. 353-355.
21. Хомюк І. В. Професійна мотивація як засіб забезпечення професійної мобільності. *Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології.* 2011. № 4-5 (14-15). С. 305–313.
22. Шабанов Р. І. Правове регулювання працевлаштування в Україні: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Київ, 2006. 17 с.
23. Щербакова І. М. Актуальні питання професійного самовизначення старшокласників в умовах соціальноекономічної трансформації суспільства. *Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології*. 2012. № 8 (26). С. 213–217.
24. Work.ua: сайт роботи № 1 в Україні. URL: https://www.work.ua/ (дата звернення: 27. 04. 2023)