

**Міністерство освіти і науки України**  
**Ніжинський державний університет імені Миколи Гоголя**  
**Факультет психології та соціальної роботи**  
**Кафедра соціальної педагогіки і соціальної роботи**

Освітня програма: Соціальна робота.

Управління соціальним закладом

Спеціальність 231 Соціальна робота

**КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА**

на здобуття освітнього ступеня «магістр»

***РОБОТА ЦЕНТРІВ ЗАЙНЯТОСТІ З ПОПЕРЕДЖЕННЯ***  
***МОЛОДІЖНОГО БЕЗРОБІТТЯ***

студентки **КОЛОШИНОЇ АЛЬОНИ ОЛЕКСАНДРІВНИ**

Науковий керівник: **Борисюк Світлана**

**Олексіївна**

кандидат педагогічних наук, доцент кафедри  
соціальної педагогіки і соціальної роботи.

Рецензенти:

**Криловець Микола Григорович**

професор, доктор педагогічних наук;

**Останіна Ніна Степанівна**

кандидат педагогічних наук, доцент кафедри  
соціальної педагогіки і соціальної роботи.

Допущено до захисту

Завідувач кафедри

професор \_\_\_\_\_ «\_\_» «\_\_» 2020 Лісовець О. В.

## АНОТАЦІЯ

Колошина А. О. Робота центрів зайнятості з попередження молодіжного безробіття. Кваліфікаційна робота на здобуття освітнього ступеня «магістр». Ніжинський державний університет імені М. Гоголя. Ніжин, 2020. – 82 с.

Магістерська робота складається з двох розділів. У першому розділі роботи аналізуються такі питання: характеристика явища «зайнятість», «безробіття», «соціальна профілактика»; молодь як особлива категорія безробітних: ознаки та особливості; соціальні та психологічні характеристики безробітних. У другому розділі роботи дається характеристика технологіям соціальної роботи у сфері зайнятості, впроваджувані Державною службою зайнятості та особливостям сприяння працевлаштуванню молоді в міськрайонних центрах зайнятості, розглядаються загальні технології, методи та зміст державного регулювання працевлаштування молоді, подаються результати вивчення роботи Конотопського та Ніжинського міськрайонних центрів зайнятості щодо соціальної профілактики безробіття та працевлаштування молоді у регіонах та розглядається соціально-педагогічний тренінг як форма профілактики безробіття у сучасному молодіжному середовищі.

Ключові слова: безробіття, зайнятість, молодь, попередження, профілактика, соціальна профілактика.

Koloshyna A. A. The work of employment centers to prevent youth unemployment. Qualifying work for the degree of «master». Department of Social Pedagogy and Social Work, Nizhyn State University named after Nikolai Gogol. Scientific adviser Borysiuk S. O., Candidate of Philology Pedagogical Sciences, Associate Professor. Nizhyn, 2020 - 82.

The master's thesis consists of two sections. The first section analyzes the following issues: characteristics of the phenomenon "employment", "unemployment", "social prevention"; youth as a special category of unemployed: signs and features; social and psychological characteristics of the unemployed. The second section describes the technologies of social work in the field of employment, implemented by the State Employment Service and the specifics of promoting youth employment in urban employment centers, discusses general technologies, methods and content of state regulation of youth employment, presents the results of studying Konotop and Nizhyn cities. social prevention of unemployment and youth employment in the regions and considers socio-pedagogical training as a form of unemployment prevention in the modern youth environment.

Key words: unemployment, employment, youth, prevention, prevention, social prevention.

## ЗМІСТ

Вступ.....	4
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ПОПЕРЕДЖЕННЯ БЕЗРОБІТТЯ У СУЧАСНОМУ МОЛОДІЖНОМУ СЕРЕДОВИЩІ.....	10
1.1. Явище молодіжного безробіття як актуальна соціальна проблема у сучасних українських реаліях.....	10
1.2. Державне регулювання працевлаштування громадян.....	15
1.3. Молодь як особлива категорія безробітних: соціально-психологічна характеристика .....	20
Висновок до першого розділу.....	28
РОЗДІЛ 2. СОЦІАЛЬНА РОБОТА З ПОПЕРЕДЖЕННЯ МОЛОДІЖНОГО БЕЗРОБІТТЯ У РЕГІОНАЛЬНИХ ЦЕНТРАХ ЗАЙНЯТОСТІ.....	31
2.1. Загальні технології, методи та зміст попередження безробіття молоді як напряму реалізації соціальної роботи у сфері зайнятості.....	31
2.2. Результати вивчення стану прояву проблеми безробіття та працевлаштування молоді у Конотопському районі Сумської області та Ніжинському районі на Чернігівщині.....	38
2.3. Тренінгова програма для роботи міськрайонних центрів зайнятості щодо попередження безробіття у сучасному молодіжному середовищі.....	47
Висновок до другого розділу.....	53
ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ.....	55
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	59
ДОДАТКИ.....	64

## ВСТУП

У зв'язку з переходом України до ринкових відносин, виникли значні труднощі, як економічні так і соціальні проблеми. Однією з важливих проблем є зайнятість молоді, яка безпосередньо пов'язана з людьми, їх виробничою діяльністю. На категорію молодь покладають великі сподівання: формування гідного майбутнього української держави, її розбудови, зміцнення, виведення на нові економічні, наукові та культурні межі. Покладаючи сподівання на цю категорію населення не потрібно забувати, що молодь має потребу в допомозі та підтримці, для того щоб отримати затребувану професію і якісну освіту, працевлаштуватися, створити міцну забезпечену родину. Сучасна молодь постійно доводить, що має не просто активну життєву позицію, а їй не байдужа країна, у якій їй жити, працювати, створювати родину та виховувати покоління яке прийде на заміну.

Зважаючи на великі сподівання щодо цієї категорії населення, на жаль статистичні дані доводять протилежне, що на теперішній час більш ніж половина безробітних — молодь, рівень безробіття серед молодих людей перевищує показники інших вікових категорій і має тенденцію до стрімкого зростання.

Молодь є своєрідною соціально-економічною часткою населення країни, яка потребує розробки заходів для підтримки в тому числі матеріальної на ринку праці. З соціальної точки зору працевлаштування молодих людей може спричинити соціальну проблему молодіжного безробіття, якщо рівень безробіття не почне знижуватися. Дана проблема займає одне з передових місць у державній молодіжній політиці, проте безробіття є неминучим символом сучасних країн, що ведуть ринкову економіку чи переходять до неї.

Молодіжна зайнятість, так само як і безробіття є макроекономічною проблемою, що робить серйозний вплив на кожну людину. Втрата робочого

місця для більшості людей означає зниження життєвого рівня і завдає психологічну травму. Тому не дивно, що соціальна проблема молодіжної зайнятості часто є предметом політичних дискусій.

Несвоєчасне працевлаштування молоді призводить до втрати набутих професійних навичок за період навчання, що ще більшою мірою ускладнює можливість успішного працевлаштування. Безробіття безпосередньо має вплив на фізичний стан та на психологічне добробут молоді.

Питання забезпечення молоді працею є важливим на рівні суспільства та країни загалом. Нехтування зазначеної проблеми може спричинити зменшення або відсутність потенціалу гарних спеціалістів, зростання безробіття та збільшення осіб девіантної поведінки, як наслідок молодіжного безробіття. Ще повною мірою не сформувавшись як суб'єкт трудової діяльності, молодіжне населення країни є найбільш вразливим до змін та має здатність до постійної зміни трудових функцій, великі можливості професійного зростання, найбільш довготривалий період трудової діяльності.

За даними Державної служби статистики середній рівень працевлаштованості серед молоді за 2018-2020 рік становив:

- 67,9% працевлаштованих віком від 25 до 29 років, що в сукупності перевищував рівень зайнятості інших вікових груп - 59,5%;
- однак, зайнятість молоді від 15-24 років становив лише 31%[41].

Безробіття – невід’ємна частина сучасної економіки прогресуючого суспільства. За інформацією ООН з понад 750 млн. громадян, практично кожна третя особа працездатного віку у світі не має офіційної роботи або має лише так званий випадковий чи тимчасовий заробіток.

Під безробіттям можна розуміти відсутність рівноваги попиту та пропозиції робочої сили на ринку праці, в наслідок чого з’являється категорія населення, яка не має змоги реалізувати трудовий потенціал [8, с. 31].

Ситуація з чисельністю безробітних є важливою соціальною проблемою, з якою зіткнувся сучасний світ. В останні декілька років чисельність безробітних в Україні зросла в декілька разів, причинами зростання чисельності безробіття молоді є нестабільна ситуація на сході України та епідеміологічна ситуація, яка стрімко розповсюдилася по всьому світу і зумовила введення карантинних обмежень, тому ця проблема потребує значної уваги з боку суспільства.

Тема безробіття є надзвичайно актуальною, оскільки має прояви без винятку в усіх країнах. Проблеми зайнятості бентежили людей завжди, але особливо гостро дана соціальна проблема постала у наш час.

Вивченням проблеми безробіття, що існує на ринку праці займалися такі відомі вчені в економіці, як В.Базилевич, О.Базилінська, І. Давидова, Д. Богиня, В. Геєць, С. Тульчинська, Л. Гальків, І. Моцін, М. Папієв, С. Дзюба, О. Піжук, Я. Міклош, В. Фелоренко. Питання соціальної роботи у сфері зайнятості населення розглядали О. Абашина, А. Батюк, В. Бочарова, О. Большая, Н. Діденко, С. Іваницька, В. Онікієнко, М. Перепелиця, В. Сичова, Н. Статівка, О. Яременко, Л. Хижняк, Н. Васильєва, С. Тетерський. Однак, незважаючи на досягнуті наукові розробки із можливих шляхів подолання безробіття молоді, методи та проблеми регулювання ринку праці серед молоді залишаються не дослідженими в повній мірі.

Нерозв'язані проблеми працевлаштування щодо такої категорії громадян як молодь, спричиняють збільшення кількості безробітних та появу негативних поведінкових моделей, поширення явища утриманства, зростання тіньової зайнятості, змушують до внутрішніх та зовнішніх трудових міграцій, а також передують психологічним змінам: зменшення мотивації до ефективності праці, зміну структурованості трудових орієнтацій і зниження престижності офіційної зайнятості, що в загальній сукупності знижує загальний рівень життя.

Забезпечення прийняттого рівня працевлаштованості серед молодіжного сегменту ринку праці на даний момент часу виступає одним із

важливих і пріоритетних завдань, що є основою для успішного розвитку країни.

Молоде населення є найактивнішою та найбільшою часткою серед осіб працездатного віку, лише враховуючи динаміку рівня молодіжної працевлаштованості, стає можливою розробка соціальних та економічних планів розвитку держави на довгострокову перспективу.

Проблема працевлаштованості молоді становить інтерес для науковців, економістів, державотворців різних країн. І для України така проблема також є актуальною та перебуває в стадії загострення, що зумовлює розробку нових та вдосконалення вже існуючих державних програм з підтримки молоді та сприяння молодіжного розвитку населення України. Зважаючи на актуальність проблеми, була обрана тема магістерської роботи:

**«Робота центрів зайнятості з попередження молодіжного безробіття»**

*Об'єкт магістерської роботи:* попередження молодіжного безробіття через діяльність центрів зайнятості.

*Предмет магістерської роботи* - зміст, форми та методи роботи центрів зайнятості з попередження безробіття серед молоді (на прикладі Конотопського району Сумської області та Ніжинського району на Чернігівщині).

*Мета дослідження* - дослідити особливості прояву проблеми безробіття сучасної молоді на регіональному рівні та обґрунтувати ефективність інтерактивних форм, методів роботи центрів зайнятості щодо подолання її наслідків задля успішного соціально-економічного розвитку українського суспільства і зростання рівня соціального добробуту молодих громадян.

Для досягнення поставленої мети магістерської роботи, необхідно вирішити наступні **завдання:**

1. Вивчити у науковій літературі соціальну проблему поширення безробіття та працевлаштування молоді.
2. Розкрити соціально-психологічні особливості молоді як специфічної категорії безробітних.
3. Вивчити стан прояву проблеми безробіття та працевлаштування молоді у Конотопському районі Сумської області та Ніжинському районі на Чернігівщині.
4. Розробити тренінгову програму для спеціалістів міськрайонних центрів зайнятості щодо попередження безробіття серед молодих людей (віком 18-35р.)

Для вирішення зазначених завдань і перевірки гіпотези в роботі застосовуються такі **методи дослідження**:

- теоретичні: аналіз, узагальнення, систематизація;
- емпіричні: спостереження, опитувальні методи (інтерв'ю, анкетування), методи первинної статистичної обробки.

**Теоретична значущість** одержаних результатів полягає в тому, що на основі узагальнення практичного досвіду роботи центрів зайнятості щодо попередження у сучасному молодіжному середовищі та аналізу наукових праць українських вчених були визначені особливості соціальної роботи щодо попередження молодіжного безробіття.

**Практична значущість** проведення магістерського дослідження полягає в дослідженні проблеми молодіжного безробіття регіону, розробці та наданні рекомендацій щодо можливих варіантів зменшення і часткового розв'язання соціальної проблеми безробіття молоді на регіональному рівні. Результати дослідження можуть бути використані у практичній діяльності центрів зайнятості регіонального рівня.

**Апробація дослідження.** Основні положення і результати дослідження доповідалися й обговорювалися на науково-практичних конференціях, семінарах, форумах:



- Міжнародній науково-практичній конференції *Universum View* (28 вересня 2018 р., м. Краматорськ);

- Міжнародній науковій конференції «Жінка в освіті та науці» (7-8 листопада 2019 р., м. Ніжин);

- IV Міжнародній науково-практичній конференції «Науковий вимір соціально-педагогічних проблем сьогодення» (30 квітня 2020 р., м. Ніжин);

- III Міжнародній науково-практичній конференції «Партнерська взаємодія у системі інститутів соціальної сфери» (24 листопада 2020 р., м. Ніжин).

**Основні результати дослідження відображено в 4 публікаціях автора:**

1. Колошина А. О. Безробіття як актуальна соціальна проблема в сучасній Україні. *Збірник матеріалів Міжнародної науково-практичної конференції «Universum View»*. Вінниця: ТОВ «Нілан-ЛТД», 2018. С. 217-219.
2. Колошина А. О. Робота центрів зайнятості з попередження молодіжного безробіття. *Збірник матеріалів IV Міжнародної науково-практичної конференції для молодих науковців «Науковий вимір соціально-педагогічних проблем сьогодення»*. м. Ніжин, 30 квітня 2020 року, за заг. ред. О. В. Лісовця, С. О. Борисюк. Ніжин: НДУ ім. М. Гоголя, С.112-114.
3. Колошина А. О. Молодіжне безробіття як соціальна проблема на українському ринку праці. *Збірник матеріалів III Міжнародної науково-практичної конференції*. м. Ніжин, 24 листопада 2020 року за заг. ред. О. В. Лісовця, С. О. Борисюк. Ніжин: НДУ ім. М. Гоголя, С.

**Структура магістерської роботи** складається зі вступу, двох розділів, висновків до кожного розділу, загальних висновків, списку використаних літератури – 50 джерел, додатків. Загальний обсяг роботи – 81 сторінки, з них 57 – основного тексту.

Для написання магістерської роботи використовувалась спеціалізована та навчальна література, нормативно-законодавча база України, було детально вивчено та проаналізовано останні статистичні дані щодо кількості безробітних з глобальної інформаційної мережі Інтернет.

## **РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ПОПЕРЕДЖЕННЯ БЕЗРОБІТТЯ У СУЧАСНОМУ МОЛОДІЖНОМУ СЕРЕДОВИЩІ**

### **1. 1. Явище молодіжного безробіття як актуальна соціальна проблема у сучасних українських реаліях**

Зайнятість населення та явище безробіття в ХХІ столітті постають головними проблемами сучасного світу. Досягнення високого рівня зайнятості серед всіх вікових категорій населення – головна ціль соціальної політики країни. З економічної точки зору саме зайнятість є важливою складовою відтворення загальної робочої сили, тобто категорії громадян, які зважаючи на вік і обставини відносяться до працездатних осіб. Це пов'язано з тим, що за відсутності можливостей працевлаштування здорові громадяни всього населення країни – суб'єктивна робоча сила - не виступають посередником виробництва і не становлять продукт, що відтворює робочу силу. Працююча людина є активною частиною продуктивних сил і своєрідним носієм однієї цілісної системи економічних відносин країни. Активна робота дозволяє отримати матеріальні вигоди для життя та розвитку особистості в суспільстві.

Робота - це біологічна необхідність для працездатної людини. Без цього м'язова фізична сила та розумова працездатність (інтелект) атрофуються. Тільки люди з проблемами здоров'я та люди з психічними захворюваннями частіше залишаються безробітними. Праця займає важливе місце в житті людини, а ставлення до праці являється показником соціальної адаптації особистості. Соціальна адаптація розглядається з точки зору здатності особистості активно звикати до навколишнього середовища. Зміна ставлення до роботи має негативні наслідки зміни рівня адаптації людини в суспільстві.

З огляду на ринкову економіку, характерну для України, абсолютна зайнятість працездатного населення не означає відсутність безробіття.

Експерти з економіки західних країн стверджують, що абсолютна зайнятість здійсниться лише в тому випадку, якщо рівень безробіття не перевищить природний рівень. Зараз вважається, що природний рівень безробіття повинен становити близько 5-6% від загальної кількості робочої сили. Таким чином, якщо 94-95% працездатного населення країни зайнято на роботі, яка має постійну основу, то існує абсолютна зайнятість. Ця форма абсолютної зайнятості називається нормативно ринковою [50, с. 755-756].

Згідно зі статистичними даними, опублікованими Державною службою статистики України за 2019 рік, рівень безробіття для людей у віці від 15 до 24 років становить 22,5%, що в 2,5 рази перевищує рівень безробіття для всього працездатного населення. Рівень безробіття для громадян у віці від 25 до 29 років дуже високий - 11,2%, 9,7% - рівень безробіття для людей у віці від 30 до 34 років [25].

Групи працівників офіційно поділяються на ринку праці на дві основні категорії:

1. Працівники (наймані) - це люди, які працюють офіційно і отримують фінансову винагороду за свою роботу, або ті, хто має роботу, але не працює в режимі реального часу, зберігаючи офіційний зв'язок зі своїм робочим місцем; Ті, хто перебуває у відпустці без збереження заробітної плати, але залишається співробітниками компанії; Школярі та студенти, які отримують заробітну плату, військові та військовослужбовці;

2. Працівники у власному закладі, особи, які протягом певного періоду виконують будь-яку роботу з метою отримання прибутку чи іншої винагороди в грошовій або натуральній формі. Ті, хто мають приватне підприємство, але не працюють з певних причин [13, с. 128].

Залежно від тривалості роботи, способу реєстрації, організації робочого місця та інших факторів, зайнятість може приймати різні форми.

Серед усього спектру ознак зайнятості найважливішими є тривалість робочого часу, рівень заробітної плати, кількість вакансій на одну людину та офіційне працевлаштування (трудова книжка).

На основі перерахованих ознак відокремлюються деякі види зайнятості: повна (зайнятість на певний проміжок часу, індивідуально для кожної країни); неповний робочий день (робота протягом певного періоду, що не досягає стандартної тривалості роботи); первинна, вторинна та третинна (тривала робота, яка виконується на постійній роботі); додаткова (кілька посад); зареєстроване працевлаштування (робоче місце підлягає реєстрації юридичними особами, які своєчасно складають статистичну звітність органів влади); незареєстрована діяльність (коли установа ухиляється від державної реєстрації з будь-якої суттєвої причини або без якоїсь причини) [1, с. 82].

Важливим для характеристики соціальної роботи в галузі праці є поняття безробіття. Явище безробіття починається з економіки, але воно стосується й інших сфер життя. Це дуже важливе соціальне, психологічне та етичне явище, яке має значення для сучасного суспільства. Безробіття безпосередньо пов'язане з політикою країни, а в плані інтеграції - з політикою всесвітніх організацій.

Безробіття постійно бентежить суспільство і зумовлює потребу детального вивчення причин його виникнення, глибокого аналізу економіки та постійної уваги зі сторони державних органів різних рівнів.

Соціально-економічне явище, згідно з яким частина працездатного населення країни не може знайти роботу, а тому автоматично включається до резерву праці, що називається - безробітні особи.

Безробітною може бути особа працездатного віку, яка виявляє бажання та має можливість працювати, але не має робочого місця.

Нормативно-правову базу, що регулює зайнятість населення складають Закони України «Про зайнятість населення», «Про сприяння соціальному

становленню та розвитку молоді в Україні», «Програма сприяння зайнятості населення та стимулювання створення нових робочих місць».

Визначення згідно з законом України «Про зайнятість населення» коли людина не залучена на ринку праці, але активно шукає або чекає, щоб повернутись на попереднє місце роботи, вона вважається безробітною, а стан, у якому вона перебуває, називається безробіттям. Цей стан суттєво впливає на соціальне здоров'я працездатного населення, має інші негативні соціальні та психологічні наслідки; залишається головною соціальною проблемою ринкової (перехідної) економіки [14].

Проблема безробіття, що виникла та набула розвитку різних форм в перехідних економічних системах досліджували іноземні вчені: Т. Мальтус - хронічне безробіття; А. Маршал та А. Пігу - класична теорія безробіття; Дж. М. Кейнс - кейнсіанська теорія безробіття; М. Фрідман - теорія адаптивних очікувань; А. Оукен - зв'язок між змінами у реальному ВВП та змінами у безробітті.

Підсумовуючи результати даних досліджень, можна припустити, що основними причинами безробіття є: циклічний економічний розвиток в країні, структурні зміни, вплив науково-технічного прогресу та впровадження сучасних інноваційних технологій; Невідповідність попиту та пропозиції робочої сили, загальний рух робочої сили.

Існує кілька видів безробіття:

Природне безробіття, як і справжні природні умови ринку праці, не спричиняє значних негативних наслідків для суспільства в цілому або для окремих людей. Цей вид безробіття складається з двох складових: фрикційного та інституційного безробіття.

На відміну від природного безробіття, яке не спричиняє серйозних змін у суспільстві, вимушене безробіття є довготривалим і, отже, часто спричинює зміни у способі життя його членів. У межах цього виду безробіття існують такі типи, як структурні, технологічні та регіональні.

Окремим видом безробіття, є циклічне безробіття, тобто таке, що зростає в періоди спаду економічного розвитку країни та спричинене низьким попитом на робочу силу [48, с.43].

З огляду на загальні соціально-економічні труднощі, що зачіпають різні вікові групи громадян України, потребують зусиль державних органів щодо розв'язання проблем молоді, роботи спеціалістів у молодіжних соціальних службах та соціальних закладах та соціальних активів молоді, щоб зменшити та подолати сукупність гострих проблем, що перешкоджають зростанню безробіття серед молоді. Тому поряд з проблемою безробіття серед молоді розглядається питання про можливість використання технологій попередження, а саме профілактики, оскільки запобігання проблеми є значно простішим та легшим процесом, ніж її подолання.

Під самим визначенням «профілактика» розуміється, звичайно, планова профілактика несприятливих явищ, тобто усунення причин, які можуть спричинити цілий ряд небажаних наслідків.

Окремими видами профілактичного впливу є загальна та спеціальна профілактика, загальну зосереджують на проведенні попереджувальних заходів які ще не виникли в суспільстві, а спеціальна профілактика - попереджує загострення існуючих соціальних проблем (профілактика безробіття або ж девіантних вчинків, що може зумовити дане явище) [38, с.274].

Одним з важливих видів попередження є соціальна профілактика. Соціальна профілактика у своєму розумінні означає комплексний ряд специфічних економічних, політичних, правових, медичних, психологічних та освітніх заходів, які повинні призвести до зменшення та вкорінення негативних соціальних явищ.

Основою успішного попередження є своєчасне виявлення та корекція негативних факторів, які можуть спричинити відхилення в особистості психологічного та соціального розвитку, особливо в молодіжній групі (поведінка, регулювання життєдіяльності та розваг) [5, с.50].

Соціальна профілактика, що є складовою такого виду роботи як попередження, спрямовується на досягнення таких завдань:

1. Зменшення кількості соціальних проблем або ускладнення різних життєвих криз для людини в певному віці;

2. Профілактика ускладнень від існуючих соціальних проблем.

Попередження проводиться на трьох рівнях: мікрорівень, мезорівень та макрорівень [2, с.126].

Мікрорівень складається з роботи з молоддю, метою якої є формування прийнятної соціальної поведінки, запобігання проявам соціальних відхилень, формування уявлення про здоровий спосіб життя, розвиток життєвих навичок, сприяння самореалізації. Основними формами роботи на мікрорівні є: навчальні курси, освітня та медіа-робота, формування бази даних людей, які цього потребують, соціальна, психологічна та соціально-освітня робота, соціальна та культурна діяльність.

Мезорівень - затвердження правових документів, що регулюють соціальний захист вразливих груп; створення соціальних програм для поліпшення соціального забезпечення громадян; діяльність соціальних служб, яка працює з клієнтами групи ризику; працевлаштування безробітних через Державну службу зайнятості.

Макрорівень складається з: законодавства, яке регулює законодавчу базу соціального захисту, державних програм та проектів щодо запобігання негативним соціальним явищам, державних програм та проектів соціальної підтримки певних верств населення та благодійних робіт [21, с. 48-53].

## **1.2. Державне регулювання працевлаштування громадян**

Державна політика, що застосовується у сфері офіційної зайнятості працездатного населення, містить багатогранний підхід. На молодіжний сектор на ринку праці впливає низка негативних тенденцій:



- 1) збільшення невідповідності попиту та пропозиції робочої сили професійній кваліфікації та іншим якісним характеристикам;
- 2) збільшення структури пропозиції роботи, відсотка людей без професій;
- 3) зниження престижу робітничої професії; Низький інтерес роботодавців до підвищення кваліфікації та перепідготовки працівників.

Водночас економіка також страждає, оскільки вона не отримує робочої сили для деяких професій та кваліфікації, необхідних для її успішної роботи. З огляду на високий рівень структурного безробіття, представляється необхідним розширити взаємодію служби зайнятості з виконавчою владою та бізнес-спільнотою. Розвиток економіки, науки та інформаційних технологій є великою вимогою до якості робочої сили. Це стосується як молодих робітників, так і молодших спеціалістів. На ринку праці вони вважаються найбільш вразливими, а питання контролю та допомоги - це питанням державної політики.

Україні потрібно змінити стан «рівноваги», що склався роками через низьку заробітну плату, безробіття та відсутність продуктивних робочих місць. Дані зміни забезпечать стимул для формування динамічного та ефективного ринку праці. Сьогодні існує потреба вдосконалити систему підготовки та перепідготовки фахівців у затребуваних напрямках технічного процесу з урахуванням потреб ринкової економіки.

Реалізує державну політику щодо зайнятості населення Державна служба зайнятості, що визначена Кабінетом Міністрів України. Служба зайнятості підпорядковується Міністерству праці та соціальної політики України, адміністраціям на місці та органам місцевого самоврядування.

Державна служба зайнятості (ДСЗ) реалізує такі функції:

- Аналізує та прогнозує попит і пропозицію працівників, інформує громадськість та державні органи про поточну ситуацію на ринку праці;

- консультує громадян та власників установ, які звертаються до Служби зайнятості, щодо можливості отримати роботу та надання доступної робочої сили;
- затверджує вимоги до спеціалізації та інших питань, які можуть бути корисними для сприяння працевлаштуванню;
- веде облік вакансій та людей, які претендують на роботу;, а також надає допомогу громадянам у виборі роботи;
- організовує у разі необхідності професійне навчання та перепідготовку громадян у службі зайнятості або направлення їх до інших навчальних закладів для підготовки та перепідготовки працівників, а також допомагає установам у розробці та визначенні змісту курсів підготовки та перепідготовки;
- надає послуги з профорієнтації та працевлаштування професіоналів, які бажають змінити свою професію або місце роботи у зв'язку з пошуком іншої роботи з вищою оплатою праці, зміною умов і режиму роботи тощо, звільненням та тимчасово безробітним працівникам;
- реєструє безробітних та надає допомогу в межах своєї компетенції, включаючи матеріальну допомогу;
- бере участь у підготовці довгострокових, поточних програм зайнятості та заходів на державному та регіональному рівнях щодо соціального захисту різних груп населення від безробіття [12; 12-14].

Склад Державної служби зайнятості (ДСЗ) дуже широкий, він включає: спеціалізовані навчальні заклади для безробітних, центри обробки даних, регіональні бюро зайнятості, центри соціальної та психологічної реабілітації, а також установи, пов'язані з центрами зайнятості. Послуги, що надаються Державною службою зайнятості, є безкоштовними.

Урядовий центр зайнятості розробив та прийняв уніфіковану технологію обслуговування безробітних у службах зайнятості, яка має офіційне скорочення ЕТОН. Ця технологія є комплексною системою методів забезпечення безробітних, зареєстрованих у державній службі зайнятості, соціальними послугами на основі розумного розподілу та деталей роботи спеціалістів служби у наборі стандартних стандартизованих процедур.

ЕТОН базується на цільових блоках:

- формування секторів вільних робочих місць та посилення взаємодії з роботодавцями;
- активізація зусиль клієнтів влаштувати своє життя та підвищення відповідальності людини перед собою, своєю сім'єю та суспільством;
- планування прийому клієнтів, раціоналізація обігу документів у забезпеченні фахівців необхідними документами для клієнтів перед початком роботи з ними та організація шляхів руху особистих справ клієнтів та особистих карток;
- створення умов для високооплачуваної роботи [10; с.30-32].

На даний час державна служба зайнятості є органом влади, який поєднує 25 центрів зайнятості в регіонах, 95 базових та близько 429 філій регіональних центрів на всій території України. Всі відділення працюють за єдиною спільно визначеною схемою надання послуг. Безробітні мають право звернутися до центру та отримати передбачені законом соціальні послуги, що пов'язані з офіційним працевлаштуванням. У службах створена загальна база вільних вакансій та безробітних, а також можливостей перепроходження професійного навчання. Це дозволяє розширювати коло пошуку роботи для зацікавлених безробітних не лише обласних межах, а й країни в цілому.

Служба зайнятості України постійно змінюється, розвивається та піклується про регулярне вдосконалення соціального захисту населення України від безробіття.

Державна служба зайнятості в карантинний період впровадила спрощений алгоритм оформлення документів. Безробітній особі потрібно: заповнити заяву про набуття статусу «безробітного» та призначення державної допомоги по безробіттю.

Подати документи до ДСЗ можна наступним чином:

- надіславши на електронну адресу служби зайнятості України – туди, куди особі зручно звертатися (можливий варіант самостійного написання(завантаження), роздрукування та заповнення заяви, після цього – сфотографувати(відсканувати) та надіслати єдиним документом);
- самостійно заповнені заяви можна, принести у скриньку для кореспонденції, яка знаходиться у відділенні служби.

Кар'єрний радник повинен зв'язатися з безробітним в телефонному режимі, щоб уточнити подану необхідну інформацію.

За офіційними даними сайту державної служби зайнятості: "На період карантину в Україні прийом громадян у центрах зайнятості відбувається з урахуванням певних обмежень, що викладені у постанові Кабінету Міністрів України від 22.07.2020 №641 «Про встановлення карантину та запровадження посилених протиепідемічних заходів на території із значним поширенням гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2», а саме:

- перебування у приміщенні центрів зайнятості в одягнених засобах індивідуального захисту, а зокрема, респіратора-захисних масках, що закривають ніс та рот (обов'язково), у тому числі виготовлених самостійно;
- відвідувач-безробітні мають дотримуватися соціальної дистанції;
- працівники центру мають право обмежувати чисельність осіб, які перебувають всередині приміщення.

Всі консультації, що пов'язані з отриманням соціальних послуг та матеріальної допомоги, можуть надаватися безпосередньо у приміщенні

при особистому відвідуванні, так і дистанційно (телефоном, поштою, месенджерами).

Громадяни, що виявили бажання отримати статус безробітного, подають заяви такими способами:

- особисто в центрі;
- через портал державних послуг «Дія», за наявності оригінального електронного підпису.

На період карантинних обмежень надання статусу безробітного та відповідно призначення допомоги по безробіттю відбувається у першу добу після подання необхідних заяв та документів (постанова Кабінету Міністрів України від 29.03.2020 №244, яка внесла зміни до «Порядку реєстрації, перереєстрації безробітних та ведення обліку осіб, які шукають роботу», постанова КМУ від 19.09.2018 № 792)"[45].

У службах зайнятості традиційно використовуються такі технології: працевлаштування громадян у центрах зайнятості, організація оплачуваних громадських робіт (див. Додаток А), професійне навчання та перепідготовка безробітних громадян, надання компенсацій та пільг, фінансова допомога під час професійної підготовки та перепідготовки, допомога по безробіттю[19; с.123-126].

### **1.3. Молодь як особлива категорія безробітних: соціально-психологічна характеристика**

Одним із важливих факторів розвитку економіки та соціальної сфери будь-якої країни є соціальний, культурний та професійний розвиток молодих громадян. Однак в країнах з ринковою економікою саме молодь найчастіше стикається з проблемою зайнятості. Для молодих людей у віці від 15 до 24 років, які не мають професійного досвіду, існує проблема невиконання вимог потенційних роботодавців, і ця проблема особливо

гостра. Ситуація із зайнятістю молоді ускладнюється періодами економічної та політичної нестабільності.

Саме категорія населення країни, як молодь, передбачає майбутнє формування держави, напрямок та інтенсивність культурного піднесення суспільства. Важко залишити молодь з обмеженими можливостями для самореалізації, оскільки це призведе до негативних соціальних та економічних наслідків.

Посилення кризових тенденцій, властивих ринку праці, було одним із перших досліджень соціологів, які зауважили, що найбільший попит на робочу силу є серед категорії населення, як молодь, але цей попит тимчасовий.

Головною особливістю становища молоді на ринку праці є диспропорція між попитом та пропозицією на робочу силу. Більшість молодих людей, особливо тих, хто навчається, хоче працювати і мати власні засоби до існування. Це підтверджує відносно високий рівень економічної активності громадян 15-29 років. Важливими проблемами є вимушене безробіття, працевлаштування молоді у віці до 29 років включно, безробіття серед сільських жителів, працевлаштування молодих спеціалістів тощо. Зокрема, міська молодь віком до 29 років є найменш конкурентоспроможною на ринку праці, і вона часто не має професійної освіти та досвіду роботи. Серед цієї категорії майже кожна друга особа економічно активних безробітних, що становить 10% від загальної кількості безробітних. Вчені вважають, що проблема вимушеного безробіття є більш актуальною для міської молоді, ніж у сільській місцевості. Щодо сільської молоді, низький рівень безробіття пояснюється особливими можливостями працевлаштування в особистих підсобних господарствах, де робота триває більше 20 годин на тиждень для продажу або обміну продукцією, отриманою в результаті цієї діяльності, не дає підстав для класифікації працівників як безробітних. Деякі молоді люди, які не мають роботи, готові розпочати роботу, але вони перестали її шукати протягом періоду

опитування. Вони належать до економічно неактивного населення, тобто їх не можна вважати «безробітними». Здебільшого ці особи перестали шукати роботу, оскільки довго не могли її знайти і вичерпали всі можливості працевлаштування [15, с. 47-49].

Молодь позиціонується як одна з головних рушійних сил сучасного світу. Молодь є центром міжнародних, соціальних, політичних та економічних подій. Високий рівень інтелектуального потенціалу, швидка мобільність та гнучкість дозволяють впливати на соціальний прогрес, який формує майбутнє суспільства, держав та світу в цілому. Проблеми молодіжної групи постають чітко, оскільки через вік підростаюче покоління має низький рівень інтеграції до соціальних відносин і виглядає менш стійким у думках та поведінці.

Місце вищої освіти у вирішенні соціальної проблеми працевлаштування молодих спеціалістів при переході до ринкової економіки вивчене недостатньо, оскільки з урахуванням статистики минулих років, що передували офіційному працевлаштуванню, не було розподілу випускників серед закладів з різними формами власності. Тематичне дослідження зайнятості молоді мало на меті вивчити нові суперечності у потребах професійних та соціальних характеристик молодих спеціалістів та обмежений ступінь підготовки до необхідних робочих місць. У цьому випадку проблемна ситуація трактувалась як невідповідність знань, умінь та можливостей, що ідентифікуються з вимогами менеджерів [9].

Україна як держава перебуває в стані розвитку, і молодь нашої країни переживає важкі часи. Основними причинами складної ситуації, в якій проживає молодь, є: проблеми «початку життя», низький рівень матеріального та соціального забезпечення, труднощі в отриманні вищої освіти, початок кар'єри, створення сім'ї та кар'єрне зростання. За статистикою, зарплата молодих спеціалістів удвічі нижча середню зарплату в Україні [6, с. 98-99].

Якість професійної орієнтації, невідповідність попиту та пропозиції, кількість пропозиції робочої сили, невідповідність освіти, що надається вимогам потенційних роботодавців, та відсутність єдиної взаємодії між навчальними закладами та установами є основними причинами розвитку безробіття серед молоді.

Причини безробіття серед молоді поділяються на дві загальні групи: соціальні та економічні.

До соціальних наслідків належать:

1. Формування «загубленого покоління», соціальна невизначеність молоді; Загроза збурень та порушень, які можуть виникнути в суспільстві;
2. Збільшення кількості молодих людей, які страждають на психічні захворювання. Зростання злочинних дій; Неадекватне використання наявного трудового потенціалу; «мозок імігрант».

До економічних наслідків належать:

- 1 - Високі витрати на допомогу по безробіттю. Витрачаючи кошти, що складають державний бюджет, на підготовку фахівців, які в результаті не знаходять відповідної роботи;
- 2- Зниження рівня ВВП.
- 3 - Погіршення рівня життя молодіжного населення.

Молодь вразливіша як до зовнішнього, так і внутрішнього впливу на зайнятість. Складається ситуація, що в умовах нестабільності ринку молодих спеціалістів можуть звільняти через відсутність досвіду (до 10-20%), працівників фінансових установ - через нижчі показники діяльності та нижчі доходи (до 9-12% ), менеджери середнього рівня - за рахунок вдосконалення організаційних структур суб'єктів господарської діяльності, що пов'язано із уповільненням комерційної діяльності (до 8-10%), працівників державного апарату - завдяки оголошенню Президента України про скорочення кількості державні органи, включаючи Секретаріат на 20% тощо [27; с. 47].



Безробіття серед молоді має негативні соціальні та економічні наслідки. Через прояви соціальних наслідків у суспільстві виникає напруга, адже безробітні - це нестабільний клас громадян. Позбавлення молоді права на професійну сферу протягом тривалого періоду часу робить її вразливою та нездатною конкурувати, що створює привід для труднощів у отриманні подальшої роботи, що знижує якість професійної діяльності та продуктивність суспільного виробництва. Результатом є зниження мотивації праці до соціально вигідних дій.

Процес пошуку роботи для молоді важкий, оскільки психологічні труднощі стають перешкодою. Причиною труднощів є неготовність молодих людей до ефективних дій, труднощі зміни ставлення в минулому та відсутність мотивації діяти в умовах ринкової економіки.

На основі перелічених ознак відокремлюють деякі види зайнятості:

- повна (зайнятість на певний проміжок часу, індивідуально для кожної держави);
- неповний робочий день (робота протягом певного періоду, що не досягає стандартної тривалості певного періоду роботи);
- основна (тривала робота, що виконується на постійному робочому місці);
- вторинна, третинна та додаткова (кілька посад);
- зареєстрована робота (робота, що підлягає реєстрації юридичними особами, які своєчасно складають статистичну звітність органів влади);
- незареєстрована діяльність (коли компанія ухиляється від державної реєстрації з будь-якої суттєвої причини або без якоїсь причини) [23, с.152].

Основними заходами, які традиційно вживаються для подолання безробіття серед молоді є агітаційна та просвітницька робота.

Праця є біологічною необхідністю для людини. Коли роботи немає, атрофуються як м'язи тіла, так і інтелектуальні можливості. Суспільство

вважає, що лише фізично нездорові та психічно хворі люди віддають перевагу лінії. Робота посідає важливе місце в суспільному житті, і саме ставлення до праці - один із елементів соціальної адаптації. Зміна ставлення до дій призводить до зміни рівня адаптації людини в суспільстві.

Тепер ми можемо говорити про крайню бідність мотивів роботи для більшості зайнятих та безробітних громадян в Україні. Працівник із низькою мотивацією не може адаптуватися до нових умов праці. Навпаки, позитивні якості у багатьох працівників змінюються негативними, наприклад, рішучість перетворюється у відчай, що призводить до песимізму у працівника, небажання інновацій та вдосконалення навичок та думки про те, що потрібно платити лише за відвідування - все це ознаки низької мотивації. Люди з низькою мотивацією частіше займаються рутинними справами.

Згідно з дослідженням були виявлені такі особливості мотивації праці серед працівників малого бізнесу: висока заробітна плата, спілкування, стабільність (безпека), дружнє спілкування та підтримка, а також соціальні та професійні контакти, соціальний розвиток [26, с. 26].

Мотиваційне поле людини, яка не працює, сильно спотворене. Як правило, зацікавленість та ентузіазм безробітних в основному втрачаються. Порожнеча, створена звільненням, наповнена різними проявами залежності та депресії. Безробітні можуть почати скаржитися на різні фізичні захворювання, стверджуючи, що вони захворіли на своєму попередньому робочому місці. До таких фраз слід ставитися з особливою обережністю, оскільки вони часто є проявами «замаскованої» депресії. Мотиваційна структура безробітних стає біднішою: часто основною причиною пошуку роботи є негативна реакція на працевлаштування. Безробітна людина знаходить виправдання для ситуації, що склалася, через зовнішні фактори (відсутність роботи, не пов'язана спеціальність) або в собі (непотрібна, доросла, дуже молода, хвора тощо).

Мотивація безробітного залежить, насамперед, від періоду

безробіття. Таким чином, згідно з дослідженням, мотивація у жінок, які втратили роботу і які не працюють менше місяця стикаються з мінімізованим бажанням змінити кар'єру та отримати нову роботу. Це викликає негативний стан, який супроводжується бажанням повернутися до звичного життя. Однак вони мають намір отримати нову роботу в покращеній версії, не докладаючи жодних зусиль. Отже, прагнення знайти роботу для безробітних, як правило, відсутнє [29, с.11].

Стимулююче поле для безробітних жінок у період від одного до шести місяців після реєстрації в центрі зайнятості характеризується пригніченістю інтересів. Вони втрачають інтереси та захоплення, а їх дослідницька та загальна діяльність значно зменшується. Втрата роботи в цей період вважається загрозою та великою невдачею в житті. У цей період також змінюються уявлення про майбутню роботу - головне - це спілкування з людьми, іноді на шкоду професійному самосприйняттю та творчій діяльності, основні інтереси переносяться із сфери професійної та сімейної діяльності у дозвілля. Багато жінок починають забувати свою останню роботу, і навіть те, що потрібно регулярно відвідувати центр праці, щоб подолати безробіття. Однак багато професійних навичок все ще можна відновити, особливо навички ділового спілкування [3, с.170].

Динаміка мотивації безробітних чоловіків має подібні тенденції, але в цьому випадку матеріальний фактор та соціальне становище як колишнього робочого місця, так і нового місця мають відіграти значення. З суспільної точки зору, безробітний чоловік «ненормальний», тоді як безробітна жінка - затверджена соціальна роль. У цьому відношенні стан безробітних серед чоловіків може бути більш серйозним показником ступеня соціальної дезадаптації порівняно з жінками [37, с.325].

Життя в постійно мінливому суспільстві викликає багато труднощів. Людина, яка завжди турбується про дітей та коханих, втрачає здатність оптимістично ставитись до життя. Зрештою, явище безробіття негативно впливає на людину, що призводить до стану хронічного стресу, який

посилюється постійним сподіванням на задоволення соціальних потреб. Зрештою, безробітні почуваються марно і безнадійно. Лікарі назвали цей стан «синдромом безробіття».

У цьому випадку люди діють інакше. Хтось вимикається з життя, втрачає інтерес до навколишнього, а хтось, навпаки, стає дуже балакучим. Деякі люди намагаються діяти так, ніби змін не відбулося, ніби вони ігнорують тяжкість стану. Є ті, хто бачить, що їхнє життя повністю зіпсовано, і вирішили йому покласти край, але все вищесказане є проявом «неврозу безробіття».

Психологічний стан безробітних почали розглядати як предмет наукового дослідження нещодавно. Країни Західної Європи мають власнорозроблену класичну модель психологічного стану безробітних. За теорією Гаррісона, вважається, що люди проходять різні стадії різних почуттів та проживають декілька стадій в процесі пошуку нової роботи [36, с.180; 4, с. 230].

Перший етап. Шок. На момент звільнення людина не може усвідомити, що саме її звільнили, що вона не потрібна організації і вона зараз безробітна. Працівник не приймає звільнення, а деякі навіть почуваються ображеними роботодавцями, бо не захистили саме його від звільнення. Але з часом він пристосовується до цієї ситуації і переходить на етап оптимізму та надії.

Другий етап. Оптимізм і надія. Безробітний у цей час активно шукає нову роботу. Люди високо цінують свої здібності, а отже, відкидають роботу, яка вважається низькооплачуваною та несумісною з професійними навичками та соціальним статусом. В результаті він втратив багато пропозицій про роботу. Людина на етапі оптимізму і надії близько 6 місяців, після чого переходить до етапу песимізму.

Третій етап. Песимізм. Саме з цього етапу безробітні втрачають мотивацію до пошуку роботи, виникають проблеми, пов'язані з фінансовою безпекою, і відмова у пошуку роботи зростає.

Четвертий етап. Фаталізм. Етап починається з кінця першого року життя зі статусом безробітної. За цей період надії на успішне працевлаштування майже згасли. Людина починає звикати до стану безробітних і пристосовується до низьких доходів, насправді вона не шукає роботу [24, с.324].

У більшості безробітних зростає тривога з приводу тимчасової втрати роботи. Цю особливість помічає приблизно третина тих, хто втрачає роботу. Найбільш вразливими до негативних наслідків безробіття є люди у віці від 30 до 50 років, які перебувають у «золотому фонді» економічного розвитку країни, мають сім'ю та дітей, конкретну спеціальність, вищу освіту та професійний досвід роботи за цією спеціальністю.

Очікування втратити роботу ще сильніше впливає на людину. Так, згідно з дослідженнями, проведеними Л. Пельцмана про частоту аварій на заводах з металопродукції за участі робітників до його закриття показує кількість нещасних випадків на виробництві, а також загострень на фабриці у робітників хронічних захворювань та застуди значно зросла [30, с.256-258].

Таким чином, психологічний стан безробітного є в основному стресовим, і в боротьбі з ним ви можете застосовувати ті самі принципи, які використовують професіонали при вирішенні різних стресових ситуацій. Цей стан має серйозні негативні соціальні наслідки: збільшення смертності від серцево-судинних захворювань, збільшення кількості самогубств та низки вбивств, велика кількість пацієнтів у психіатричних закладах, погіршення сімейних відносин та збільшення злочинності. Безробітні повністю усвідомлюють необхідність своїх професійних знань та досвіду та змінюються від однієї робочої групи до іншої. До психологічних характеристик безробітних належать: низький рівень соціальної мужності, песимізм, недовіра до інших та явний екстремальний емоційний стан. На наш погляд, головним у соціальному розвитку країн має бути попередження явища масового безробіття, яке в першу чергу гарантується природним

функціонуванням суспільства шляхом еволюційного розвитку.

### **Висновки до першого розділу**

Узагальнюючи результати першого розділу, можна зробити деякі висновки:

По-перше, робота є біологічним імперативом для працездатної людини. Без цього м'язова фізична сила та розумова працездатність (інтелект) атрофуються. Тільки люди з проблемами здоров'я та люди з психічними захворюваннями частіше залишаються безробітними. Праця займає важливе місце в житті людини, а ставлення до праці є показником соціальної адаптації особистості. Соціальна адаптація розглядається як здатність особистості активно звикати до навколишнього середовища. Зміна ставлення до роботи має негативні наслідки для зміни рівня адаптації людини до суспільства.

Відповідно до Закону України «Про зайнятість», зайнятість - діяльність людей, не заборонених законом, і яка пов'язана із задоволенням їх особистих та соціальних потреб з метою отримання доходу (заробітної плати) у грошовій формі або в будь-якій іншій формі, а також діяльність членів сім'ї, які здійснюють господарську діяльність або працюють на благо комерційних суб'єктів на основі їх властивостей, у тому числі безкоштовно[14].

По-друге, безробіття - це складне соціально-економічне явище, при якому певна частина фізично дієздатного чи економічно активного населення не бере участі у виробництві товарів та послуг. Згідно з визначенням Міжнародної організації праці, безробітний - це людина, яка хоче працювати, може працювати, але не має роботи.

Визначення Відповідно до Закону України «Про зайнятість», коли людина не бере участь у ринку праці, але активно прагне або чекає повернення на попередню роботу, вона вважається безробітною, а стан, в якому вона перебуває, називається безробіттям. По-третє, безробіття суттєво

впливає на соціальне здоров'я працездатного населення та має інші негативні соціальні та психологічні наслідки; основною соціальною проблемою (перехідної) ринкової економіки все ж таки залишається безробіття [34, с. 40-41].

По-третє, під попередженням розуміється цілий комплекс економічних, політичних, правових, медичних, психологічних та освітніх заходів, які повинні призвести до зменшення та локалізації негативних соціальних явищ. Основою успішного здійснення соціальної профілактики є своєчасне виявлення та корекція негативних факторів, які можуть спричинити відхилення в особистості психосоціального розвитку, особливо в молодіжній групі (поведінка, організація життя та корисне дозвілля).

Причини безробіття серед молоді поділяються на дві загальні групи: соціальні та економічні.

До соціальних наслідків належать:

1 - Формування «загубленого покоління», соціальна невизначеність молоді, загроза збурень та порушень, які можуть виникнути в суспільстві.

2 - Збільшити кількість молодих людей, які страждають на психічні захворювання.

3 - Зростання злочинних дій;

4 - Неадекватне використання наявного трудового потенціалу, «мозок імігранта».

До економічних наслідків належать:

1 - Високі витрати на допомогу по безробіттю. Витрачаючи кошти, що складають державний бюджет, на підготовку фахівців, які в результаті не знаходять відповідної роботи;

2 - Зниження рівня валового внутрішнього продукту (ВВП).

3 - Погіршення рівня життя молодіжного населення.

Безробіття серед молоді має негативні соціальні та економічні наслідки. Через прояви соціальних наслідків виникає напруга в соціальному середовищі, оскільки безробітні - це нестабільний клас громадян.

Позбавлення молоді права на професійну сферу протягом тривалого періоду часу робить її вразливою та неконкурентоспроможною, що створює привід для труднощів у подальшій роботі та знижує якість професійної діяльності та продуктивність суспільного виробництва. Результатом є зниження мотивації праці до соціально вигідних дій.

Процес пошуку роботи для молоді складний, оскільки психологічні труднощі стають перешкодою. Причиною труднощів є неготовність молодих людей до ефективних дій, труднощі зміни ставлення в минулому та відсутність мотивації діяти в умовах ринкової економіки.



## **РОЗДІЛ 2. СОЦІАЛЬНА РОБОТА З ПОПЕРЕДЖЕННЯ МОЛОДІЖНОГО БЕЗРОБІТТЯ У РЕГІОНАЛЬНИХ ЦЕНТРАХ ЗАЙНЯТОСТІ**

### **2.1. Загальні технології, методи та зміст попередження безробіття молоді як напряму реалізації соціальної роботи у сфері зайнятості**

Сьогодні, реагуючи на вимоги часу, Державна служба зайнятості формує шлях трансформації в сервісному закладі, щоб надати широкий спектр ефективних послуг з пошуку роботи.

Однак, складна демографічна ситуація, інтелектуальна міграція, зайнятість та дисбаланс між попитом та пропозицією робочої сили мають дуже негативний вплив на розвиток національного ринку праці та збереження трудового потенціалу в країнах. Як наслідок, надання цільових послуг працівникам, роботодавцям, освітнім установам, неурядовим організаціям та іншим учасникам ринку праці останнім часом набуває великого значення.

Так, протягом останніх п'яти років реєстрації в Державній службі зайнятості було зареєстровано 357 000 громадян, з них 119 000 - працевлаштовано.

Широке використання Інтернет-технологій, взаємодія через соціальні мережі та новітні тенденції в обслуговуванні споживачів є стимулом для розвитку соціального обслуговування наступного покоління.

У 2018 році Державна служба зайнятості створила веб-сайт «Єдине соціальне середовище зайнятості», який може запропонувати роботодавцям здійснювати пошук потенційних працівників в Інтернеті та розповсюджувати інформацію про потреби у робочій силі.

Дотримання балансу між роботодавцями та зацікавленими громадянами - це правильний шлях розвитку українських роботодавців. Тому щороку роботодавці отримують від ДСЗ різноманітні послуги, спрямовані на швидкість та якість заміщення вакансій, у тому числі під час

навчання, перепідготовки та перекваліфікації працівників. Існують програми фінансової підтримки для створення нових робочих місць, крім того, планується створити корпоративний відеоканал як нову і нетипову політичну зустріч навколо працівників.

Запропонований веб-сайт «Єдине соціальне середовище зайнятості» корисний не лише для роботодавців, але й для безробітних: зв'яжіться з Інтернет-службою пошуку роботи, відкрийте базу даних про доступні вакансії, надайте інформацію про обслуговування клієнтів, у тому числі для конкретних категорій громадян, та зафіксуйте відвідування через онлайн-чергу. В результаті користувачі мають змогу отримати доступ до відповідних вакансій у будь-якому регіоні країни, інформацію про службу підтримки та отримувати допомогу по інших питаннях.

На даний час від 18 до 20 000 молодих людей звертаються до служби зайнятості. Основними причинами вступу деяких молодих людей до лав безробітних після закінчення навчання або примусової праці поза професією є вибір майбутньої професії без урахування вимог ринку праці та перспективної практики навчання. Водночас особливо актуальною стає кар'єрна орієнтація молоді, в тому числі студентів. Формування відповідального ставлення до вибору професії залежить насамперед від знання поточних ринкових робочих місць, освітніх та потенційних можливостей працевлаштування, а також спілкування про свої уподобання, інтереси та можливості.

Державну службу зайнятості у 2018 році на онлайн-платформу «Моя кар'єра: консалтингова мережа». Це Інтернет-сервіс, який дозволяє пройти психодіагностичний тест і вказати свої професійні інтереси, цінності, характеристики, психологічні особливості і, нарешті, індивідуальну особливу структуру структурних здібностей. Ви можете зареєструватися на платформі самостійно та за допомогою фахівця з центру вакансій. Вичерпний звіт, сформований після походження тестів, містить досить широкий перелік професій, придатних для людей.

Сьогодні платформа активно використовується по всій Україні - понад 12,5 тис. людей пройшли професійні діагностичні тести.

Однією з умов оновлення та розвитку існуючої служби як сервісної організації сучасної форми є клієнтоорієнтований підхід до державної служби. Багато клієнтів центру працевлаштування не можуть конкурувати в категоріях ринку праці: молоді люди, які шукають першу роботу, люди з обмеженими можливостями, внутрішньо переміщені люди, особи похилого віку, які втратили роботу. Ось чому нові методи і технології, спрямовані на попередження тривалого безробіття, мають особливе значення. Тому в 2018 році Державна служба зайнятості, запровадила принципово новий підхід до обслуговування безробітних громадян: управління справами та профільне обслуговування. Це дає змогу виявити групи безробітних, яким на початкових етапах загрожує тривале безробіття, та надати їм безкоштовні послуги, які прискорять їхню зайнятість.

Відповідно до підходу до справи, соціальна підтримка безробітних гарантується під час роботи. Іншими словами - клієнт не залишається наодинці зі своїми проблемами, але може розраховувати на співпрацю з фахівцем служби зайнятості та поза ним. Фахівець допоможе оцінити ситуацію, розробити індивідуальний план дій та, за необхідності, залучити інші організації та спеціалістів до вирішення особистих та соціальних проблем клієнта, які перешкоджають працевлаштуватися.

Продовжуючи застосовувати цілеспрямований підхід до обслуговування споживачів, 2019 рік розпочався із запровадження Інституту професійних радників, який повинен забезпечувати індивідуальний підхід до кожного клієнта, якісні послуги з планування та впровадження підходу взаємних зобов'язань між безробітними та Державною службою зайнятості з метою прискорення процесу набору на роботу[39; с. 40-50].

Для ефективної допомоги безробітним Державною службою зайнятості налагоджена взаємодія з центрами соціальних служб, співпраця з

різними установами, компаніями та організаціями, з якими вони укладають договори про співпрацю та організація спільних проектів та заходів.

Система соціального захисту населення також включає соціальну роботу в аспекті попередження безробіття молодіжного населення через соціальну профілактику, яка відрізняється конкретними формами, методами роботи, технологіями та конкретними сферами соціального впливу.

Так для центрів соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді співпраця використовується як основна форма роботи з безробітними громадянами. Стрімке зростання кількості безробітних призводить до створення нових форм допомоги та вдосконалення сучасних методів соціального впливу, особливо для молоді (навчання та співпраця з компаніями, установами та організаціями з різних форм власності)[18, с. 47].

Тому важливо мати перевагу в професійній орієнтації та вторинній зайнятості молоді завдяки роботі центрів зайнятості на регіональному рівні та центрів соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді, які використовують такі форми роботи:

1) групові професійні консультації, які можна проводити у формі лекцій та зустрічей зі спеціалістами різних професій, круглі столи з питань профорієнтації та успішного працевлаштування, семінари та конференції;

2) забезпечити індивідуальне консультування з питань працевлаштування в спеціальних пунктах консультування, де проводяться тести, анкети та індивідуально розроблені навчальні програми;

3) проведення діагностичної роботи, яка значно полегшена з точки зору технології, з метою сприяння визначенню професії молоді.

4) створювати та постійно оновлювати інформаційні дані про навчальні заклади, агентства з працевлаштування та вакансії;

5) організація клубних спільнот, що дають можливість розвивати у молоді здатність до самовизначення у виборі спеціалізації та психологічну готовність до конкурентоспроможності.

б) організація тренінгових занять щодо попередження безробіття серед молоді (див.2.3.).

За даними Державної служби зайнятості трудова міграція є найпоширенішою формою трудової та економічної діяльності серед молоді. На думку молоді, цей тип міграції має багато переваг: можливість поїхати в інші країни, щоб отримати тимчасову роботу, зберегти попередню роботу, або на стажування, яке оплачується організацією, яка забезпечить гарантоване робоче місце після повернення [49, с. 170-172].

Формами трудової діяльності серед молоді є: залучення до підприємницької діяльності (торгівля, сільське господарство та товари народного споживання), участь молодих громадян у так званій тіньовій праці (виробництво, продаж та перепродаж сільськогосподарської продукції та епізодичний прибуток фізичних осіб, що займаються виробництвом, продажем та перепродажем промислових товарів власного виробництва). Популярними джерелами доходу для молоді є незареєстрована діяльність (керування автомобілем, виконання домашніх завдань, будівельні чи ремонтні роботи).

Зважаючи на бажання молодого покоління реалізуватися у власній справі, Державна служба зайнятості надає можливість отримати безробітному дві тисячі доларів на відкриття справи. Прикладом цього є Микита Бондаренко, засновник торгової марки білизни SCOWT.

Зі слів юнака початком свого бізнесу вважає момент, коли залишився без роботи. На початку 2017 року він потрапив під скорочення на Київському картонно-паперовому комбінаті. Одразу ж після цих подій зареєструвався на обліку до центру зайнятості (Дарницький район міста Києва).

Там протягом двох-трьох місяців підшукував роботу й отримував допомогу по безробіттю. Але, на жаль, ці пошуки не закінчувалися успіхом – пропозицій просто не було через високу заробітну плату на попередньому місці роботи, вищу за ринкову.

Паралельно з пошуком роботи юнак дізнався про можливості для підприємців у державній службі зайнятості(ДСЗ). Вони полягали в проходженні навчального курсу підприємницької діяльності - заняття з бізнес-планування, звітності базових навичок для підприємця-новачка. Після навчання слухачі отримували одноразову виплату – замість того, щоб отримувати допомогу по безробіттю щомісяця – отримували всю накопичену суму однією виплатою.

Саме ця можливість й зацікавила Микиту, адже нарешті була змога спробувати себе в ролі підприємця і реалізувати в життя давню бізнес ідею. А полягала ідея у моделюванні та виробленні комфортної спідньої білизна для чоловіків.

Для Микити та охочих реалізуватися у власній справі навчання тривало протягом двох місяців. Заняття проходили 1-2 рази в тиждень.

Після завершення навчального курсу безробітні мали бути захистити власно написаний бізнес-план.

У стартових витратах Микита вказав суму в \$ 3 тисячі, з яких \$ 2 тисячі планував отримати від служби зайнятості, а решту суми залучити з власних заощаджень.

Юнак отримав кошти на запуск бізнесу і почав працювати. Бізнес окупився через 2 місяці.

Ще одним яскравим прикладом результативної роботи Державної служби зайнятості є результат діяльності Ніжинського міськрайонного центру зайнятості в допомозі організації грального лазертаг-клубу уродженцю Чернігівщини Роману Хоменку.

Протягом трьох років громадянин Ніжина проходив військову службу за контрактом у Збройних Силах України. Кілька змін служби в зоні бойових дій на сході України зміцнили хлопчину і змусили його переоцінити своє життя.

Він повернувся до Ніжина лише наприкінці 2017 року після завершення терміну служби. Одразу у Романа виникла проблема з

безробіттям. Сподіваючись якнайшвидше знайти свою роль у спокійному житті країни, зареєструйтесь у Ніжинській службі зайнятості.

Розуміючи труднощі влаштування на роботу, Роман задумався над можливістю власної справи та створення клубу «Laser Tag». Тактична гра з використанням інноваційних технологій, представлених у «перемозі ворога» лазерами під назвою «Лазертаг». Однак гра є абсолютно безпечною, оскільки немає фізичного контакту. Влучення у ворота під час матчу реєструється в електронному вигляді. Навіть підлітки можуть грати в Lasertag, перш за все тому, що це розважальна гра, і це новий тип активного дозвілля, який дарує масу позитивних емоцій та можливість зняти або зменшити стрес, а також мати гарний позитивний настрій.

Юнак самостійно пройшов безкоштовний онлайн-курс навчання бізнесу, який працює на базі проєкту «Прометей». Щоб розпочати власну справу, йому потрібна була велика сума грошей, яких у вчорашнього бійця нього не було. Під час реєстрації в центрі вакансій Роман створив бізнес-план для створення клубу лазерних мечів (з метою отримання стартового капіталу), бізнес-план було успішно захищено. Справа нова, і подібної справи в районі Ніжина немає. Через реалістичність створеного бізнес-плану він був затверджений, і чоловік отримав одноразову допомогу для створення власного бізнесу.

Однак, такі випадки молодіжної ініціативи для Ніжинського та Конотопського центру зайнятості є одиничними. Здебільшого молоді люди втрачають прагнення до успіху через поганий досвід роботи і навіть не намагаються звернутися за допомогою до державної служби зайнятості, оскільки переконані, що держава не може їм допомогти жодним чином.

Отже, обраний Україною курс євроінтеграції може допомогти вдосконалити технології та методи, що використовуються для вирішення проблеми безробіття серед молоді. Одним з основних напрямків регулювання кількості безробітної молоді може бути створення достатніх

фінансових умов для реалізації потенціалу зайнятості молоді (молодіжне підприємництво, стартапи тощо).

## **2.2 Результати вивчення стану прояву проблеми безробіття та працевлаштування молоді у Конотопському районі Сумської області та Ніжинському районі Чернігівщини**

Метою магістерської роботи є дослідження особливостей прояву проблеми безробіття сучасної молоді на регіональному рівні та обґрунтування ефективності інтерактивних форм, методів роботи центрів зайнятості щодо подолання її наслідків задля успішного соціально-економічного розвитку українського суспільства і зростання рівня соціального добробуту молодих громадян. І, відповідно, до визначеної мети було вивчено особливості працевлаштування та стан прояву проблеми безробіття у Ніжинському та Конотопському районах на базі статистичних даних, які надавалися Ніжинським та Конотопським міськрайонними центрами зайнятості.

Перші ознаки безробіття серед молоді почалися у Конотопі (Сумська область) на початку 1990-х. До створення місцевої служби зайнятості офіційної реєстрації безробітних не було. Отже, вивчення конкретних випадків через втрату роботи на той період часу насправді неможливо.

Однак, візуальні спостереження за ситуацією із зайнятістю населення в 1990-х роках дозволяють зробити деякі висновки:

- 1) з початку 90-х років у місті відбулося значне зменшення промислового виробництва, причиною стала загальна економічна криза в країні; структурні зміни у матеріальній частині виробництва. Кількість промислового виробництва в місті за 1991-2000 рр. зменшилась у 4,2 рази, розпочалось закриття та ліквідація таких промислових гігантів, як завод «Червоний металіст», завод «Конотопська арматура», завод «Мотордеталь»;



2) решта підприємств були переведені на скорочений робочий день, що хоч і не мало наслідків масових звільнень інженерно-технічного персоналу, але суттєво погіршило загальний рівень життя та призвело до пошуку додаткових джерел доходу;

3) працівників різних підприємств направляли на примусові роботи, що є показником безробіття;

4) почалися затримки та несвоєчасна виплата заробітної плати, розподіл яких торкнувся рівномірно як державних, так і приватних установ.

Варто зазначити, що суттєвих змін у вирішенні проблеми безробіття в місті Конотоп не відбулося після 2018 року, незважаючи навіть на фазу відновлення економіки.

Відповідно до мети і завдань магістерської роботи, ми протягом 2015-2019рр. проводили дослідження стану працевлаштованості молоді у Ніжинському районі Чернігівщини та Конотопському районі Сумщини та особливостей роботи відповідних міськрайонних центрів зайнятості.

Результати вивчення статистичних даних відображені у таблицях та діаграмах.

#### Кількісний склад офіційно зареєстрованих безробітних станом на січень 2019 р.

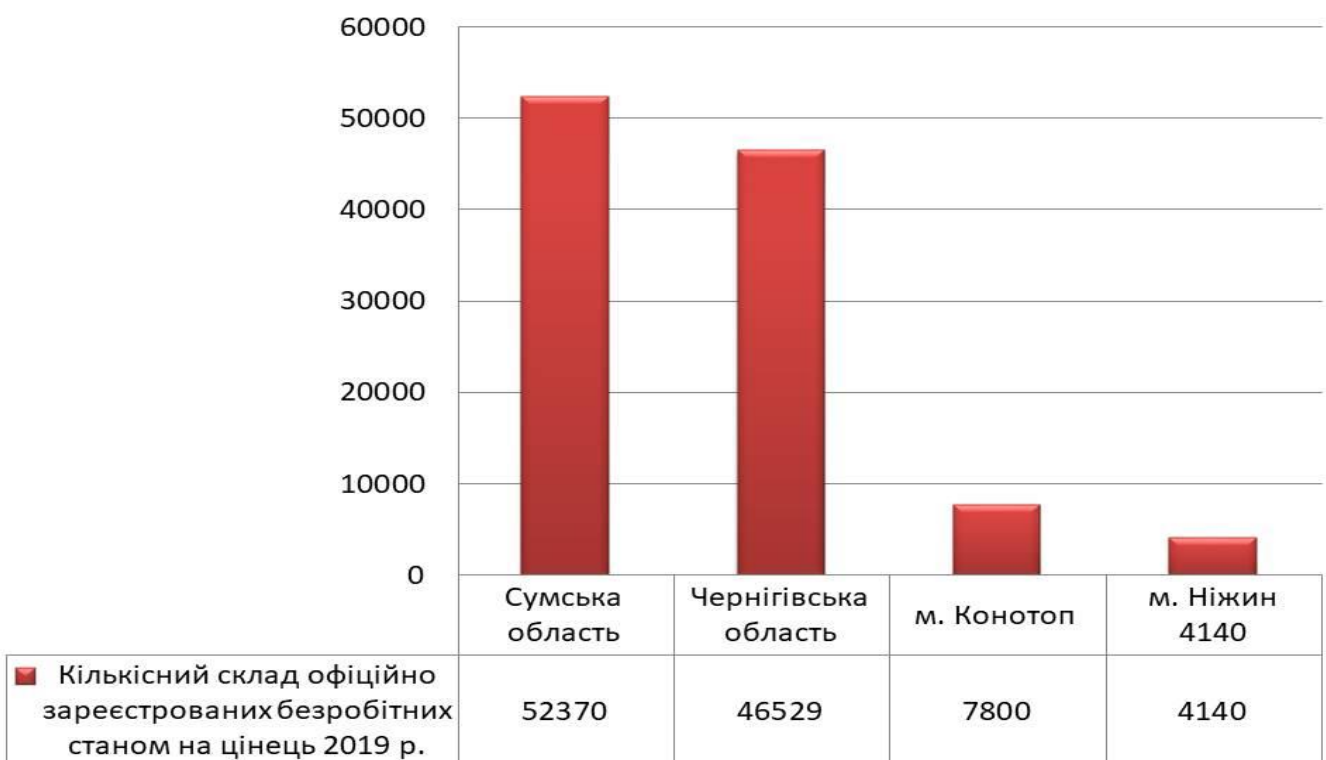


Рис. 1. Кількісний склад офіційно зареєстрованих безробітних у Чернігівській області, Сумській області, м.Ніжин та м. Конотоп станом на 2019 рік.

Діаграма показує, що кількість офіційно зареєстрованих безробітних у Ніжині приблизно в два рази менше, ніж у Конотопі. Пояснюємо це: по-перше, тому що в Конотопі проживає 90 000 людей, а в місті Ніжин - 70 000 людей, по-друге, місто Ніжин знаходиться ближче до Києва, що забезпечує більші можливості для працевлаштування молоді.

Таблиця 1. Кількісний та якісний склад офіційно зареєстрованих безробітних в м.Конотоп

№ п/п	Назва	2015	2016	2017	2018	2019
1.	Перебувало на обліку	9351	8968	8980	9208	9117
2.	У відсотках до всього працездатного населення	22,8	33,2	32,8	33,5	31,9
3.	В тому числі жінки	5520	5126	5004	4800	4978
4.	Молодь до 28р.	2575	2428	2639	2741	2734
5.	Робітники	4789	4367	4210	4138	4097
6.	Службовці	2977	2933	3008	3093	2981
7.	Особи, які не мають професії або займали місця, які не потребують спеціальної підготовки	1585	1668	1762	1829	1790

Результати дослідження інформації та статистичних даних, представлених у таблиці 1, вказують на наступне:

- у Конотопі рівень безробіття залишається дуже високим, перевищуючи національний рівень у 3,6 рази. Основною причиною такої ситуації є тривала стагнація промислового виробництва, яка триває донині, недостатній рівень розвитку малого та середнього бізнесу, відсутність програми розвитку міста у керівництва;

- жінки та молодь до 28 років все ще займають домінуюче становище серед безробітних у місті. Поки кількість безробітних жінок, які перебувають на обліку в місцевій службі зайнятості, поступово зменшується, безробіття серед молоді зростає, хоча і не різко. Основною

причиною зменшення кількості безробітних є не покращення соціально-економічної ситуації в місті, а їх колективний виїзд на роботу за кордон;

- ситуація щодо набору вакансій покращується. Кількість безробітних зменшилась через те, що нинішня структура ринку праці, на жаль, не потребує висококваліфікованих спеціалістів, а задовольняє їхні потреби низькокваліфікованими працівниками. Однак для людей без вищої освіти це не проблема, оскільки заробітна плата часто вища, ніж у заробітчан.

Однією з основних функцій, яку виконує служба зайнятості в Конотопі, є працевлаштування безробітної одиниці не зайнятого населення. Незалежно від активної роботи служби зайнятості, у Конотопі спостерігається негативна тенденція щорічного зростання безробіття серед молоді.

Структура ринку праці міста вказує на те, що нові робочі місця створюються виключно на малих та середніх підприємствах, в яких у свою чергу переважають фірми, що надають послуги. Основні промислові підприємства все ще перебувають у стадії рецесії і не суттєво впливають на ринок праці.

Важливою ланкою роботи служби зайнятості є направлення на навчання людей, які не мають професійної підготовки (освіти), або перекваліфікація фахівців щодо сучасних вимог ринку праці.

Таблиця 2. Кількість осіб, які отримали нову спеціальність через Конотопський міськрайонний центр зайнятості

		2016	2017	2018	2019
1.	Направлено на професійне навчання	675	706	720	768
2.	В тому числі жінки	488	485	420	436
3.	Серед них молодь до 28р.	327	312	302	287

Таким чином, як показано в таблиці -2, кількість молодих людей, направлених на професійне навчання, щороку зменшується.

Професійне навчання, яке здійснює Служба зайнятості, відбувається переважно у двох напрямках - через систему професійно-технічної школи для молоді, яка не має відповідної освіти, та за допомогою вищих навчальних закладів, де вчорашні випускники отримують ще одну спеціальність.

Для клієнтів Конотопського міськрайонного центру зайнятості організовуються оплачувані громадські роботи. Динаміка їх розподілу представлена у таблиці-3.

Таблиця 3. Організація службою зайнятості м. Конотоп громадських робіт

		2016	2017	2018	2019
1.	Брали участь у громадських роботах	729	730	743	728
2.	В тому числі жінки	502	482	460	462
3.	Молодь до 28р.	84	130	87	82

Згідно з таблицею 3, кількість людей, залучених до громадських робіт у місті, постійно коливається. Більшість громадських робіт зосереджені на непродуктивних сферах діяльності: прибирання вулиць, обрізка крони дерев. Реалізація інфраструктурних завдань вимагає значних інвестицій з державного та місцевих бюджетів, яких постійно бракує.

В результаті співбесіди з працівником Центру зайнятості міста Конотоп було встановлено, що найпоширенішими формами роботи з безробітною молоддю є:

- Надання групових кар'єрних порад у формі лекцій, зустрічей із працівниками різних професій, круглих столів, присвячених гарній профорієнтації та успішному працевлаштуванню, семінарів на конкретні теми та конференцій.

- Організація клубних спільнот, спрямованих на формування спроможності до самовизначення у виборі цікавої професії, підвищення підготовки до потенційної конкурентоспроможності молоді на сучасному ринку праці та поглиблення знань з основ психології.

- Місяць профорієнтації «Виберіть професію», під час якого відбуватимуться «ярмарок кар'єри», ігри професійно-економічного характеру, лекції з ринкової економіки та підприємництва та ознайомлення молоді з вищезгаданими проблемами.

Аналізуючи документи Державної служби статистики України, ми бачимо, що Чернігівщина посідає низький рейтинг щодо заявленої потреби у персоналі на центральних засіданнях. Тому ми частково вивчили особливості практики попередження безробіття молоді в Ніжинському районі.

Провівши емпіричне дослідження в Центрі зайнятості міста Ніжина та району, обробивши відповідну статистичну інформацію, ми зробили деякі висновки щодо кількості молоді без офіційної роботи та безробітних загалом, зокрема, в Чернігівській області.

Таблиця 4. Попит та пропозиція робочої сили на зареєстрованому ринку праці у Чернігівській області

	Кількість зареєстрованих безробітних осіб		Потреба роботодавців у працівниках для заміщення вільних робочих місць		Навантаження на одне вільне робоче місце	
	2018	2019	2018	2019	2018	2019
Чернігівська область	17635	17439	1230	797	11	19

Таблиця 5. Попит та пропозиція робочої сили на зареєстрованому ринку праці у Ніжинському районі

	Кількість зареєстрованих безробітних осіб		Потреба роботодавців у працівниках для заміщення вільних робочих місць		Навантаження на одне вільне робоче місце	
	2018	2019	2018	2019	2018	2019
Ніжинський район	1469	1395	115	63	10	18

Результати таблиці 4 та 5 свідчать про наступне:

- Кількість офіційно безробітних поступово зменшується як в Ніжинському районі, так і в Чернігівській області загалом;
- Зменшується потреба потенційних роботодавців у спеціалістах для заміщення вакансій, що є негативним фактором, який може вплинути на збільшення безробітних громадян;
- Навантаження на одну вакансію зростає, тобто зменшуються шанси на успішне працевлаштування.

З метою отримання інформації про відношення молоді до діяльності центрів зайнятості ми склали опитувальник і провели інтерв'ю (див.додаток Г) серед безробітних молодих осіб Конотопського міськрайонного центру зайнятості; 15 осіб з категорії безробітних дали відповіді на поставлені питання і результати опитування відображені в діаграмі.

## *Відношення молоді до центрів зайнятості*

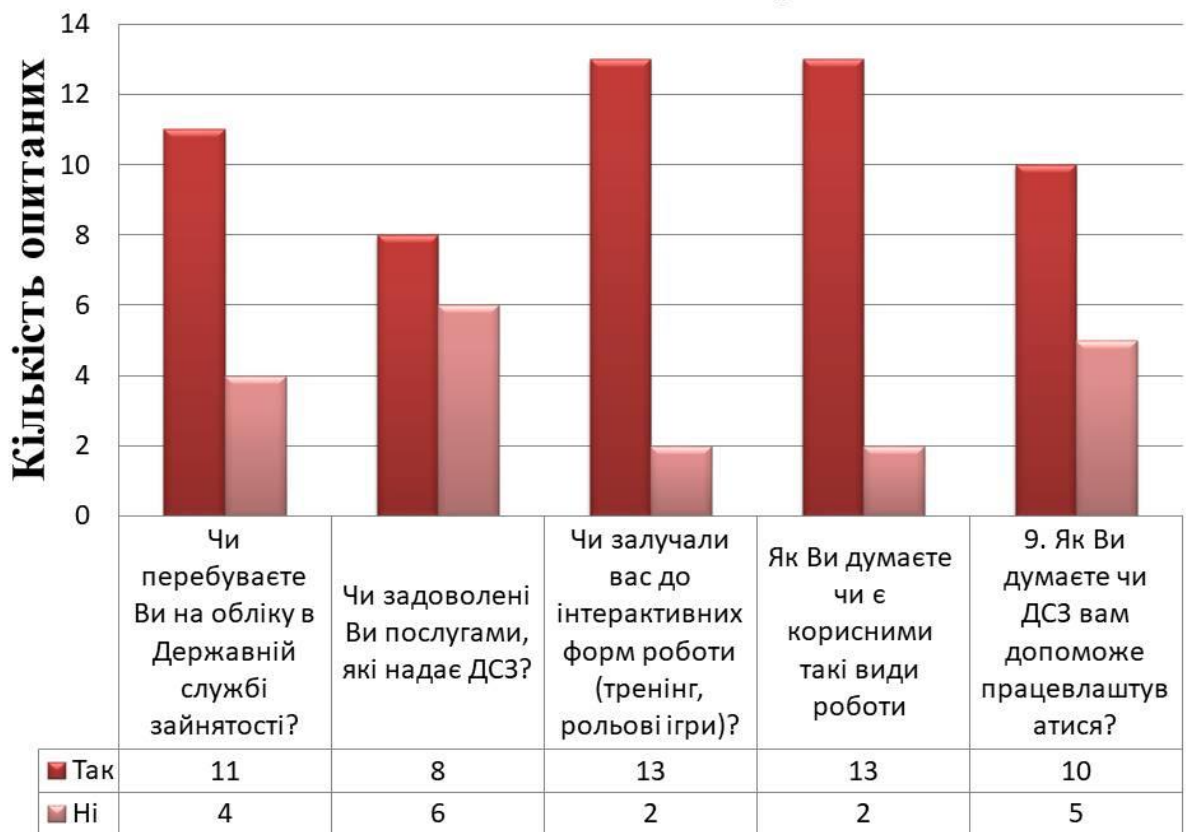


Рис 2. Результати вивчення відношення молоді до діяльності центрів зайнятості.

Результати діаграми 2 свідчать про наступне:

- 4 осіб з 15 опитаних не перебувають на обліку в центрах зайнятості (власне небажання, карантинні обмеження, вийшов термін обліку);
- 6 опитаних не задоволені якістю надання соціальних послуг;
- 13 опитаних залучалися до інтерактивних видів роботи – тренінги, рольові ігри і вважають їх корисними, адже безробітні мають змогу спілкуватися ( безробітна людина перебуває в стресовому стані і має потребу у спілкуванні), отримувати нові знання та підтримувати позитивну мотивацію на працевлаштування і одногласно вважають, що такі види роботи є корисними;
- безробітні рекомендують для покращення результативності роботи зробити можливість працювати дистанційно;
- більшість опитаних підтримують думку, що ДСЗ допоможе працевлаштуватися, а саме 10 осіб з 15.

Опитані рекомендують змінити персонал похилого віку на молодіжний. Зі зрілими людьми складно спілкуватися, спостерігається упереджене ставлення до ситуації безробіття.

Дослідивши статистичні дані, що оприлюднює Державна служба статистики України можна зробити висновок про причини звільнення осіб молодого віку.

### Причини звільнення осіб молодого покоління з офіційної роботи



Рис 3. Причини звільнення осіб молодого покоління з офіційної роботи

Згідно з отриманою статистикою, безробіття серед молоді не зменшується. Основними причинами безробіття серед молоді є проблеми з якістю професійної орієнтації, невідповідність попиту та пропозиції робочої сили, невідповідність навчальних закладів освіти вимогам потенційних роботодавців, а також відсутність співпраці між навчальними закладами, підприємствами, державою та інші фактори.

Ми вважаємо, що одним із факторів невдалого пошуку роботи для молоді є наявність високих вимог, відсутність життєвого досвіду, незнання



способів знайти бажану вакансію. Тому в рамках магістерського дослідження ми обґрунтовуємо ефективність інтерактивної форми «попередження» як способу запобігання безробіттю та пропонуємо розроблений соціально-педагогічний тренінг «Я йду до успіху» для міських центрів зайнятості в Конотопському та Ніжинському районах.

### **2.3 Тренінгова програма роботи центрів зайнятості щодо попередження безробіття у сучасному молодіжному середовищі**

З метою попередження виникнення та розвитку соціальних проблем фахівці різних сфер діяльності все частіше використовують технологію «попередження» різних видів та форм, адже докласти зусилля щоб проблема не виникнула значно простіше в порівнянні з подоланням вже наявної проблеми. У процесі попередження через профілактику, а зокрема, у соціальній профілактиці молодіжного безробіття, фахівці спеціалізованих закладів (Державна служба зайнятості) застосовують інтерактивні технології, найчастіше у вигляді тренінгових занять.

Термін «тренінг» тлумачиться з багатьох значеннях. Це навчальний процес, навчальна діяльність, навчальні заняття, своєрідний інтерактив. Тренінг можна назвати системою різноманітних прийомів, спрямованих на розвиток конкретних навичок, умінь та знань [43].

Соціально-педагогічний або просвітницький тренінг найчастіше використовується в роботі з безробітною молоддю. Соціально-педагогічний тренінг - це один із видів технологій навчання, який має свої особливості, що поєднують вступну, основну та заключну частини. Кожна з цих частин має певне значення та умови.

Основними перевагами використання тренінгу як методу запобігання безробіттю серед молоді є:

- відповідальність за успіх роботи повністю лежить на безробітних;
- робота в навчальній групі передбачає високу особистісну пошукову активність безробітних;

- безробітні допомагають один одному порадами, інформацією тощо, а тренер виконує роль консультанта.

Соціально-педагогічний тренінг забезпечує низку загальних та специфічних ефектів.

Результати загального характеру для учасника тренінгової роботи:

- розвиток комунікативних навичок, підвищення доброзичливості, чесності, відкритості, безпосередності, гнучкості та толерантності, а також розвиток здатності висловлювати почуття прийнятною манерою;

- вдосконалення розуміння власної поведінки та поведінки інших людей, а також розвиток здатності адекватно виражати внутрішній стан;

- самосвідомість не тільки на рівні самоспостереження, але і на рівні вирішення внутрішніх суперечностей;

- послаблення негативних установок, корекція ціннісних тенденцій з метою соціалізації та усвідомлення цілі життя;

- руйнування старих стереотипів поведінки, засвоєння та розвиток нових форм.

«Спеціальні» ефекти навчання персоналу:

- згуртованість команди, покращена структура команди та вміння працювати в команді;

- здатність довіряти іншим.

- уточнити та змінити групові правила та цінності;

- оволодіння недирективними техніками управління, техніками для створення теплої та доброзичливої атмосфери для стосунків, аналізу невербальних жестів та аналізу стану спілкування[32, с.260-266].

Отже, тренінг - це насамперед ретельно спланований процес надання та поповнення запасу знань, відпрацювання набутих навичок та вмінь, зміна та оновлення стійких поглядів та переконань.

Тренінг - це як практичний і ефективний метод засвоєння нових знань, спосіб засвоїти своє «Я», неформальне спілкування, спосіб розвитку навичок

для успішної моделі поведінки, спосіб вийти «за межі» повсякденного сприйняття світу, спеціальна допоміжна технологія [7; з. 90].

Для успішного тренінгу необхідно створити певні умови та чітко спланувати його етапи:

1) Вступна частина: вступне слово, вправи на ознайомлення, вправи на визначення очікувань та страхів групи.

2) Основна частина: вправи для оцінки обізнаності учасників, вправи для оновлення проблеми тренінгу, вправи для інформаційного блоку та етап набуття практичних навичок та вмінь.

3) Підсумкова частина: вправи для завершальної частини.

Згідно з проаналізованих вище позицій нами розроблено тренінгову програму «*Я йду до успіху*» для молоді (18-35 років), яка шукає свій професійний шлях та є клієнтом міських центрів зайнятості.

*Метою тренінгової програми є:* сформувати у молодого покоління впевненість у правильному виборі професії, навчити діяти та спілкуватися, стимулювати бажання підвищити свій професійний рівень, активізувати та розкрити творчий потенціал.

*Завдання:*

1) допомогти особі з категорії молодь знайти вихід із будь-якої ситуації, яка може виникнути, створити та зміцнити імідж успішного фахівця;

2) розвивати навички короткої та результативної самопрезентації;

3) сприяти формуванню позитивної самооцінки та усвідомлення унікальності кожного індивіда.

Рекомендована тренінгова програма з розвитку особистісних якостей молоді людини, які сприятимуть успішному пошуку нею роботи, має ієрархічну структуру.

Перший етап - це тренінг особистісного зростання із завданнями корекції та розвитку особистості учасників.

Другий - поєднання навчання з переглядом цінностей та комунікативного навчання, із завданнями виявлення та корекції ціннісних тенденцій та вдосконалення комунікативних навичок.

Третій - навчання корпоративній культурі із завданнями виявлення, корекції та розвитку іміджу організації, розвитку командного духу та здатності працювати на загальний результат.

Основний зміст тренінгової програми представлений у додатку В.

План проведення тренінгу ми розробили за наступною формою:

Тема: ***Я йду до успіху.***

Час, відведений на тренінг за програмою: 4 академічні години.

Вид діяльності	Завдання	Остаточний результат	Орієнтовний час проведення
	<i>Вступна частина тренінгу</i>		40 хв.
Вступ: інформаційні повідомлення	Інформування учасників про тему, завдання та очікувані результати тренінгу		10 хв.
Вправи на проведення вітання,	Створення невимушеної дружньої привітної атмосфери в групі з відчуттям взаємної симпатії		10 хв.

знайомства			
Прийняття правил роботи, підписання контракту	Прийняття правил для комфортної та продуктивної роботи учасників тренінгу під час його проведення		10 хв.
Вправи на визначення очікувань	Допомагати учасникам визначитися з власними очікуваннями та їх презентація		10 хв.
	<i>Основна частина</i>		60хв
Вправа на оцінку поінформованості учасників	З'ясувати рівень знань учасників стосовно проблеми, що розглядатиметься на тренінгу		
Вправа на актуалізацію проблеми тренінгу	Пробудити у учасників інтерес до проблематики, сформувати у них мотивацію щодо зміни поведінки, зробити проблематику тренінгу актуальною для кожного з учасників		
Вправи для	Допомогти учасникам тренінгу сприйняти і		

проведення інформаційного блоку та етапу набуття практичних навичок і умінь	усвідомити нову інформацію та закріпити і поглибити знання, отриманні впродовж всього тренінгу та актуалізації його проблематики		
	<i>Завершальна частина</i>		20 хв.
Вправи на проведення заключної частини	Узагальнити всі розглянуті впродовж тренінгу теми для логічного підведення підсумку. Створити умови подальшого виходу з тренінгу		

Необхідно планувати кожні 40-60 хвилин вправи на зняття фізичного-м'язового та психологічного напруження або перерви на каву і обід.

*Розділіть учасників на невеликі групи.* Звичайний ритуал - розділяти учасників тренінгу на невеликі групи. Існує кілька варіантів такого розподілу. Залежно від характеру та складності завдання, роботу може виконувати або вся група протягом короткого періоду часу (20-30 хвилин), або невеликими групами по 3-5 осіб. Поділ на малі групи доцільний, коли досліджувана проблема вимагає оволодіння великим обсягом інформації. При роботі в малих групах створюються умови для активної участі всіх її членів в обговоренні та обміні досвідом, знаннями та думками. Така робота формує навички та можливості колективного вирішення проблем.

*Правила роботи в малих групах.* Групу очолює та забезпечує секретар та спікер, які обираються з числа членів групи. Краще розподілити робочі місця в групі на прохання учасників. У процесі колективної роботи кожен повинен мати можливість висловити власну думку. Важливо забезпечити обговорення ідей, а не особистість того, хто їх висловив. Члени групи повинні шукати спільної думки.

*Тренінгову програму «Я йду до успіху»* ми рекомендуємо для молодих людей, зареєстрованих у Державній службі зайнятості як безробітних (наприклад, коли вони відвідують центр, щоб отримати особистий відмітку з безробіття).

Отже, тренінг - це форма роботи, яка нагадує саме життя у мініатюрах. Після тренінгу людина усвідомлює, що групова динаміка (спілкування, очікування та близькі стосунки між учасниками взаємодії на тренінгу) дуже цікава та корисна. Без досвіду відвідувань тренінгу важко описати почуття та емоції, які ви пережили. Проте немає сумнівів, що ця форма інтерактивної роботи є високоефективною і в даний час корисною для соціальної профілактики безробіття серед молоді.

### **Висновки до другого розділу**

Підсумовуючи результати другого розділу, можна зробити певні висновки:

- на молодіжну частину ринку праці впливає низка негативних чинників: збільшення невідповідності попиту та пропозиції робочої сили до рівня професійної кваліфікації, збільшення пропозиції робочої сили осіб, які не мають спеціальності, падіння престижу робочих спеціальностей, низький інтерес роботодавців до підвищення кваліфікації та перепідготовки фахівців.

Водночас економіка, яка не отримує робочої сили певних професій та рівня кваліфікації, необхідного для її успішного функціонування, має

негативні наслідки. З огляду на високий рівень структурного безробіття, необхідно розширити взаємодію центрів зайнятості з владою та бізнес-спільнотою. Розвиток економіки, науки та інформаційних технологій є сучасною вимогою до якості робочої сили. Це стосується як молодих фахівців, так і початківців. На ринку праці їх вважають вразливою категорією, контроль та допомога яким є питанням державної політики.

Україні потрібно змінити стан «рівноваги», сформованої роками, низької заробітної плати, безробіття та відсутності вакансій, забезпечуючи стимул для формування динамічного та ефективного ринку праці. Сьогодні існує потреба в удосконаленні систем підготовки та перепідготовки фахівців у пріоритетних сферах технічного процесу з урахуванням потреб ринкової економіки.

В Україні розроблена і успішно діє мережа установ державного підпорядкування, які мають повноваження наймати безробітних громадян та надавати соціальні послуги. Основною установою, яка надає послуги безробітним, є Державна служба зайнятості (ДСЗ) та Фонд сприяння зайнятості. Для подальшого успішного розвитку служби зайнятості необхідно розвивати сферу спілкування через Інтернет.

Соціально-педагогічний тренінг є ефективним методом попередження соціальної проблеми, оскільки він одночасно є: практичним та ефективним методом засвоєння нових знань, способом засвоєння власного «Я», неформальним спілкуванням, способом формування навичок успішної моделі поведінки, спосіб вийти за межі повсякденного світу сприйняття, спеціальна технологічна допомога.



## **Загальні висновки**

Узагальнюючи результати проведеного магістерського дослідження, можна зробити наступні висновки:

Безробіття - це складне явище, яке виникає в економічній сфері та поширюється на соціальну сферу. З поширеним безробіттям частина зайнятого населення залишається безробітною і не приймає участі у виробництві товарів та послуг. За даними Міжнародної організації праці, безробітний - це той, хто виявляє бажання працювати, має всі можливості для цього, але не має роботи. Існує кілька причин явища безробіття, що призвело до поділу цього явища на деякі види: фрикційне, структурне та циклічне безробіття. Основною причиною поширення цього явища є ринкова економіка, коли працівників використовують лише як інструмент збагачення та підтримки організації. В Україні приховане безробіття є найбільш очевидним.

Проблема безробіття особливо стосується молоді, самотніх батьків та багатодітних батьків, які утримують неповнолітніх дітей, жінки з неповнолітніми дітьми, діти з інвалідністю та батьки передпенсійного віку, особи з місць позбавлення волі та біженці. Регулювання зайнятості осіб із вищезазначених категорій є одним із найактуальніших завдань державної політики у сфері зайнятості.

Розглядаючи безробіття серед молоді та аналізуючи його як соціальну проблему, у даній магістерській роботі, ми можемо зробити висновок, що явище безробіття серед молоді - це соціальна проблема, яку потрібно вирішувати якомога швидше, оскільки молоді люди створюють майбутній рівень життя нації.

Молодий вік дозволяє підвищити особисту відкритість, готовність до швидких змін та знайти нову роботу, але в той же час молоді люди не мають професійного досвіду, що робить їх нездатними конкурувати. Тому

безробіття серед молоді є однією з найбільших і найважливіших соціальних проблем сьогодення.

З огляду на загальні соціально-економічні труднощі, які зачіпають різні вікові групи громадян України, необхідно зосередити зусилля органів державної влади, що працюють над вирішенням проблем молоді, спеціалістів молодіжних соціальних служб та соціальних установ, а також соціальних активів молоді, для зменшення складності та подолання найгостріших проблем, пов'язаних з попередженням посиленого розвитку безробіття серед молоді. Тому поряд із цією соціальною проблемою розглядається питання про можливість використання попереджувальних технологій шляхом профілактики, оскільки запобігання проблеми є більш простим процесом, ніж її подолання.

Під самим визначенням «попередження» розуміється, звичайно, планова профілактика негативних подій, тобто усунення причин, які можуть спричинити різноманітні небажані наслідки.

Одним з видів попередження може бути соціальна профілактика. У рамках соціальної профілактики розуміється повний спектр економічних, політичних, правових, медичних, психологічних та освітніх заходів, які повинні призвести до зменшення та локалізації негативних соціальних явищ. Основою успішного здійснення соціальної профілактики є своєчасне виявлення та корекція негативних факторів, які можуть спричинити порушення розвитку окремої людини або ж цілої країни.

Соціальна профілактика має на меті досягнення таких цілей: запобігання зростанню соціальних проблем або ускладнення різних життєвих криз людини в певному віці та запобігання ускладнень від існуючих соціальних проблем.

Стан безробіття є основою успішного розвитку та функціонування суспільства. Однією з причин високого рівня безробіття в Україні є також практика переходу до ринкової економіки. Перехід до ринкової економіки неминучий, і це є причиною високого рівня безробіття, про що свідчить

досвід країн із існуючою ринковою економікою. Соціологічні, соціальні та психологічні дослідження показують, що явище безробіття призводить лише до негативних наслідків для суспільства в цілому, а не лише для тих, хто стикається з цією проблемою.

Результати емпіричного дослідження показують, що загальна ситуація з безробіттям серед молоді та безробіттям загалом у Конотопі Сумської області та Ніжині Чернігівської області залишається напруженою. Загальна кількість безробітних залишається практично незмінною і залишається стабільно високою навіть для країни в цілому. Для вирішення проблем зайнятості молоді необхідно вжити заходів, спрямованих на вдосконалення діяльності державних установ, що працюють у сферах зайнятості молоді, розробити та впровадити механізми фінансової підтримки установ та організацій з різними формами власності. Дієва допомога молоді в успішно розпочатій професійній діяльності забезпечить шлях до професійної реалізації. Вплив економічних та соціальних факторів спричиняє зміну характеру та умов праці. На даний момент існує необхідність переглянути встановлені правила, щоб забезпечити додаткові гарантії трудових прав для молоді.

Держава повинна брати активну позицію щодо забезпечення зайнятості молоді. Необхідно розробити комплекс заходів, які б об'єднали молодих спеціалістів за вакансіями. Втручання держави повинно мати поєднану форму використання економічних та правових важелів, які охоплюватимуть комерційні структури різних форм власності, а не лише в управлінні адміністративними процедурами.

Результати дослідження державної організації зайнятості молоді на регіональному рівні вказують на необхідність вдосконалення методів запобігання безробіття молоді за допомогою практики інтерактивних методів, особливо соціально-педагогічного тренінгу.

У рамках дослідницьких завдань магістерської роботи було продемонстровано ефективність інтерактивної форми попередження через

соціально як засобу запобігання безробіття та запропоновано розроблену програму соціально-педагогічного тренінгу «Я йду до успіху» для міських центрів зайнятості м. Конотоп та м. Ніжин. Цей соціально-педагогічний тренінг був розроблений з урахуванням вікових особливостей молодого населення країни (18-35).

Застосування різних сучасних інтерактивних технологій у роботі з молоддю для запобігання поширенню безробіття потребує подальшого вивчення.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Балакірева О. М. Проблеми працевлаштування та міграційні орієнтації молоді. *Економіка і прогнозування*. 2006. № 4. С. 76-91.
2. Безпалько О.В. Соціальна робота в громаді: Навч. посіб. для студ. вищ. навч. закладів. Академія праці та соціальних відносин. К.: Центр навч. літератури, 2005. 172 с.
3. Безробіття в Україні: причини, види, наслідки. Наукові доробки молоді – вирішенню проблем Європейської інтеграції: Збірник наукових статей у 2 т.- х.: Континент, 2008. 200 с.
4. Березин Ф.В. Психическая и психофизическая адаптация человека. Л.: Наука, 2008. 268 с.
5. Богоявленська Ю. В. Адміністративно-правові механізми управління зайнятістю молоді в Україні в умовах фінансової кризи. *Економіка та держава*. 2009. №10. С. 50-51.
6. Большая О. В. Проблема зайнятості молоді на ринку праці України. *Економіка і регіон*. 2012. № 2(33). С. 114–118.
7. Борисова, Ю. В. Молодь в освітньо-професійному просторі: історико соціологічний аналіз. *Грані*. 2004. № 2. С. 88-92.
8. Борищук А. О., Семенова К. Д. Аналіз рівня безробіття в Україні. Статистика – інструмент соціально-економічних досліджень : зб. наук. студ. пр. Вип. 3. Ч. I. Одеса. 2017. С. 29–34.
9. Гаркавенко Н. О. Проблеми зайнятості та безробіття на національному ринку праці. *Формування ринкових відносин в Україні*. 2007. № 4. С. 168-172.
10. Гаркавенко Н. Напрями вдосконалення політики зайнятості у ринкових умовах. *Україна: аспекти праці*. 2008. №6. С. 30-32.
11. Геєць В.М. Наслідки демографічних викликів для економічного зростання в Україні. *Демографія та соціальна економіка*. 2011. № 1(15). – С. 3-23.

12. Державний нагляд у сфері праці. *Соціальний захист*. 2015. №7-8. С. 12-14.
13. Зайцева І. С. Проблеми зайнятості та безробіття в Україні та країнах Європейського Союзу. *Управління розвитком*. 25.03.2016. № 11. С. 125–130.
14. Закон України «Про зайнятість населення» від 01.01. 2018 р., підстава 2148-19. URL : <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>.
15. Іваницька С. Б. Проблема безробіття молоді України. С. Б. Іваницька. – URL : [http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/9\\_2015/56.pdf](http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/9_2015/56.pdf).
16. Іванова О. Л. Соціальна політика: теоретичні аспекти. К.: Вид. дім «КМ Академія», 2003. 107 с.
17. Конституція України: Офіційний текст: Коментар законодавства України про права та свободи людини і громадянина: Навчальний посібник. Автор-упорядник М. І. Хавронюк. К.: Парламентське видавництво, 1999.
18. Ковальова М. О. Актуальні питання вдосконалення системи підготовки та працевлаштування молодих фахівців. *Формування ринкових відносин в Україні*. 2005. № 1. С. 46-50.
19. Кочума І. Ю. Стан зайнятості та безробіття в Україні на сучасному етапі. *Фінансовий простір*. 2013. № 3. С. 119–126.
20. Крамаренко К. М. Безробіття населення як макроекономічна проблема. *Молодий вчений*., 2014. №6(1). С. 147-150. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/molv\\_2014\\_6\(1\)\\_40](http://nbuv.gov.ua/UJRN/molv_2014_6(1)_40).
21. Лисюк О. С. Безробіття як соціально-економічна проблема населення України. *Зб. наук. праць ВНАУ*. 2012. № 4(70). С. 48–53
22. Лібанова Е.М. Соціальні проблеми модернізації української економіки. *Демографія та соціальна економіка*., 2012. № 1(17). С. 5—22.
23. Левчук Ю. С. Теоретичні аспекти зайнятості населення. *Формування ринкових відносин в Україні*. 2007. №5. С. 160-164.

24. Лукашевич М. П. Соціальна робота (теорія і практика): навчальний посібник. К.: Каравела, 2009. – 332 с.
25. Молодь на ринку праці : стат. табл. та граф. матеріали. – URL : <http://www.dcz.gov.ua/statdatacatalog/document?id=350806>.
26. Мутяк М. Менеджмент зайнятості молоді: міжнародний аспект. *Україна: аспекти праці*. 2005. № 4. С. 24-28.
27. Новікова О.Ф. Соціальна орієнтація економіки: механізми державного регулювання, 2009. 220 с.
28. Пазюк О., Пономарьова О. Проблеми безробіття в Україні. *Україна : аспекти праці*. 2004. № 2. С. 3–10.
29. Покрищук В. Мотиваційна поведінка безробітної молоді в Україні. *Україна: аспекти праці*. 2005. № 8. С. 7-12.
30. Політична економія: Навч. посібник. К. Т. Кривенко, В. С. Савчук, О. О. Беляєв та ін.; За ред. д-ра екон. наук, проф. К. Т. Кривенка. К.: КНЕУ, 2001. 508 с.
31. Полуяктова О. В. Проблеми безробіття в Україні. *Економіка і суспільство*. 2016. № 2. С. 31–35.
32. Полторак В.А., Акімов Д.І., Соціальний маркетинг та регулювання соціальних проблем у кризовому суспільстві. *Вісник Львівського Університету*. 2010. Вип 4. С. 260-266.
33. Романюк О. В. Проблеми працевлаштування молоді [Електронний ресурс].О. В. Романюк. – URL: [http://www.nbuv.gov.ua/portal/soc\\_gum/Dtr\\_ep/2011\\_6/files/EC611\\_53.pdf](http://www.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/Dtr_ep/2011_6/files/EC611_53.pdf)
34. Скуратівський В. А., Палій О. М. Основи соціальної політики: Навч. посіб. К.: МАУП, 2002. 200 с.
35. Соколова Т.М. Структура зайнятості та безробіття: проблеми та тенденції. *Україна: аспекти праці*. 2010. №2. С. 7-11.
36. Соціальна робота в Україні: Навч. посіб. І. Д. Зверева, О. В.Безпалько, С. Я . Харченко та ін.; За заг. ред.: І. Д. Зверевої, Г. М. Лактіонової. К.: Центр навчальної літератури, 2004. 256 с.

37. Соціальна робота: теорія і практика: Навч. посіб./ Тюття Л.Т., Іванова І.Б. Знання, 2008. №2. 408 с.
38. Соціальна робота з дітьми та молоддю: проблеми, пошуки, перспективи. За заг.редакцією Пінчук І.М., Толстоухової С.В.-К.: УДЦССМ, 2000. № 1. 276 с.
39. Статівка Н. В. Подолання дисбалансу на молодіжному ринку праці методами державного регулювання. *Актуальні проблеми державного управління*. 2014. № 1. С. 40–50.
40. Статистичний збірник Україна – 2015 [Електронний ресурс] : за даними Державної служби статистики України ; ред. О. А. Вишневська. – К., 2016. С. 11-12. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/>
41. Статистичні дані Державної служби статистики України. URL : [www.ukrstat.gov.ua](http://www.ukrstat.gov.ua).
42. Статистичний щорічник Чернігівщини за 2016 рік [Електронний ресурс]: за даними головного управління статистики у Чернігівській області ; ред. Д. І. Ашихміної. – Ч. 2016. С. 53-80. – URL: <http://www.chernigivstat.gov.ua/new/vidan/shorich.php>
43. Технологія тренінгу. Упоряд.: О.Главник, Г.Бевз. За заг. С.Максименка. Главник, 2005. 112 с.
44. Транченко Л. В. Безробіття як соціальна проблема ринкового суспільства. *Економіка та держава*. 2014. № 4. С. 12–13.
45. Українська правда. Економічна правда Молодіжне безробіття: втрачене покоління [Електронний ресурс]. – URL: [http://www.epravda.com.ua/news /2012/03/16/318783/view\\_print](http://www.epravda.com.ua/news /2012/03/16/318783/view_print).
46. Чурилова О. А. Безробіття в Україні: причини, наслідки. Зб. наук. стат. у 2 т. *Континент*. 2010. № 12. С. 182–184.
47. Шаульська Л. О., Якимова Н. А. Проблеми тіньової зайнятості в контексті структурних трансформацій ринку праці : економічні науки. 01.04.2017. № 2. С.28–35.



48. Шевчук П. І. Соціальна політика. Львів: Світ, 2003. 399 с.
49. Якубін О. Л. Соціальні зміни поза державою: інститути та глобальна еволюція. Теорія соціальних змін: сучасні соціологічні концептуалізації. Київ, 2014. 175 с.
50. Ярова Л. Г. Аналіз рівня безробіття в Україні та напрямки його подолання. Глобальні та національні проблеми економіки. 2015. Вип. 4. С. 752–755.

## Додатки

### Додаток А

#### Громадські роботи як вид тимчасової діяльності

Оплачувані громадські роботи – це загальнодоступні види тимчасової трудової діяльності громадян, які не потребують спеціальної кваліфікації і виконують на договірній основі.

Види громадських робіт:

- Благоустрій та озеленення території населених пунктів, зон відпочинку та туризму.
- Виконання сільськогосподарських робіт.
- Підсобні та ремонтні роботи на будівництві житла, об'єктів соціальної сфери.
- Догляд за особами похилого віку та інвалідами, а також догляд за хворими в закладах охорони здоров'я.
- Будівництво шляхів, водопровідних, каналізаційних, газових, залізничних, портових та інших транспортних споруд.
- Землевпорядні та меліоративні роботи.
- Окремі види робіт на овочевих базах.
- Виконання вантажно – розвантажувальних робіт на залізницях тощо.
- Збирання та заготівля лікарських рослин і ягід.

Оплачувані громадські роботи організуються з метою надання тимчасової роботи громадянам:

- Які втратили роботу і заробіток, у першу чергу безробітним, а також молоді в період до призову на військову службу, випускникам загальноосвітніх шкіл до направлення їх центром зайнятості на професійну підготовку, учнівський та студентській молоді у вільний від навчання час;

- Які проходять перенавчання за направленням державної служби зайнятості, у вільний від навчання час;

- Зайнятим трудовою діяльністю, які виявили бажання працювати у вільний від основної роботи час;

З громадянами, які бажають брати участь в оплачуваних громадських роботах, підприємства укладають строкові договори з правом їх продовження за погодженням сторін до вирішення питання працевлаштування.

ОПЛАТА ПРАЦІ осіб, зайнятих на оплачуваних громадських роботах, здійснюється за рахунок коштів місцевих бюджетів та підприємств за фактично виконану роботу і не може бути меншою за мінімальний розмір заробітної плати, встановлену законодавством, за умови якісного виконання норм праці. Підприємства можуть встановлювати відповідні доплати до заробітної плати згідно з законодавством.

Для безробітних, у яких закінчився строк виплати допомоги по безробіттю, оплата праці також може здійснюватися за рахунок коштів Фонду загальнообов'язкового державного фонду соціального страхування України на випадок безробіття.

На осіб, зайнятих на оплачуваних громадських роботах, поширюються соціальні гарантії, включаючи право на пенсійне забезпечення, виплату допомоги по тимчасовій непрацездатності. Період участі в оплачуваних громадських роботах зараховується до загального трудового стажу.

Громадянам, зайнятим на оплачуваних громадських роботах, тривалість робочого часу встановлюється відповідно до законодавства України про працю.

Служба зайнятості, підприємство, робітник можуть розірвати договір у разі, коли однією із сторін не виконуються встановлені договором умови.

Більше інформації можна отримати в центрах зайнятості.

### **На допомогу тим, хто шукає роботу**

Ви вирішили знайти чи змінити роботу. Найголовніше, чого вимагатиме від вас життя на цьому етапі, - активність та терпеливість, оскільки невдачі при пошуку роботи викликані тим, що люди не уміють її шукати

Існує багато джерел пошуку роботи. Всі вони ефективні в сучасних умовах, їх потрібно знати кожному.

#### **Пошук через знайомих і родичів.**

Подумайте, до кого зі своїх друзів, родичів та знайомих ви могли б звернутися за допомогою. Повідомте їх про ваше рішення знайти роботу. Попросіть час від часу інформувати вас про всі відомі їм вакансії чи можливості працевлаштуватися.

#### **Пошук через міськрайонні та районні центри зайнятості, на ярмарках вакансій, які проводяться ними.**

Інформація про вакансії в службі зайнятості є. Та в більшості випадків це або робочі вакансії, або вакансії спеціалістів з низькою заробітною платою. Проте особі, яка сюди звернулася, запропонують пройти співбесіду і тестування, нададуть консультації. Тут можна пройти перенавчання і отримати другу професію, яка допоможе вам стати конкурентоспроможнішим на ринку праці.

#### **Пошук через кадрові агентства.**

Агентства можна поділити на три категорії:

- ті, що беруть плату з підприємства, для якого підбирають працівника;
- ті, що беруть плату з приватної особи, яка звертається до них у пошуках роботи;
- ті, що беруть плату і з підприємства, і з приватної особи;

Вибираючи те чи інше агентство, зверніться за порадою до людей, які вже скористалися їхніми послугами. Якщо серед ваших знайомих таких

немає, то вам доведеться оцінювати і вибирати самостійно. Оцінюючи ці недержавні служби, зверніть увагу на обладнання офісу, на тести та анкети, які вам запропонують заповнити, на форму оплати, рівень обслуговування. Не приймайте рішення, доки не відвідаєте всіх вибраних вами агентств.

### **Пошук через засоби масової інформації (телебачення, газети, радіо).**

В газетах щоденно публікується багато різних вакансій. Навчіться уважно їх читати, оскільки частина оголошень не заслуговує на увагу. Наприклад, сміливо можна пропускати оголошення:

1. в яких без особливих зусиль з вашої сторони гарантують зарплату 500 більше грн.;
2. в яких «великі фінансові можливості залежать тільки від вас»;
3. «прибуткова робота в процвітаючій компанії»;
4. «ваші бажання і досвід роботи допоможуть вам заробити».

Звертайте увагу на оголошення, де в пропозиціях працевлаштування конкретно обумовлюються зміст і характер роботи, назва організації, телефон, адреса.

### **«Вільний пошук».**

Він складається з планового і систематичного відвідування підприємств і організацій, робота в яких могла б бути для вас підходящою. В таких організаціях завжди залишайте ваше резюме.

Публікація свого міні-резюме та оголошень у газетах.

Якщо ви сумніваєтесь у тому, що такий варіант спрацює, зателефонуйте тим, хто вже опублікував своє міні-резюме тиждень тому. Поцікавтесь результатами. Як правило, відгуки є майже завжди.

### **Пошук через мережу «Інтернет».**

В мережі «Інтернет» є ряд сайтів, які публікують вакансії і міні-резюме. Цей варіант підходить більше всього для «білих комерційців» різноманітних посадових рівнів і спеціальностей.

Додаток В

**Соціально-педагогічний тренінг****«Я крокую до успіху»**

**Мета:** сформувати в молодого спеціаліста впевненість у правильному виборі професії, вчити діяти та спілкуватися, стимулювати бажання підвищувати свій професійний рівень, активізувати творчий потенціал.

**Завдання:** допомогти молодому спеціалісту знайти вихід із будь – якої ситуації, яка може скластися, створити і підкріпити імідж успішного спеціаліста; розвивати вміння короткої само презентації; сприяти формуванню позитивної самооцінки й усвідомленню унікальності особистості кожної людини.

**Девіз:** Розуміти один одного, поважати, прощати, любити.

Тривалість тренінгового заняття: 4 академічні години.

Вік учасників: 18-35 років.

**Хід заняття.**

*Вступне слово.* Незалежно від того, де перебуває людина, атмосфера навколо нього – це відбиток його індивідуальності. Молодий фахівець - учорашній студент, який переступив поріг професійного життя. І яким тепер стане життя залежить від нього.

За допомогою цього тренінгу для молодих, у майбутньому майстрів своєї професії, були створені умови, в яких вони максимально зможуть наблизитися до професійної майстерності. В цьому тренінгу використані, в

основному рольові вправи та ігри, за допомогою яких молоді фахівці зможуть програти ті проблеми і ситуації, які виникнуть перед ними під час роботи.

Звичайно, даний тренінг не може гарантувати стовідсоткову адаптацію, а лише може сприяти прискоренню цього процесу, програти ті можливі ситуації, які можуть статися у роботі, щоб на майбутнє при виникненні такої ситуації вже не викликало паніки, а можна було спокійно розібратися у ній.

### **Вступ. Активізація уваги учасників**

#### **Сповідь працюючого**

Тяжко тому існувати,

Хто не хоче працювати.

Схожий в нього день на день,

Сам же він, немов той пень,

Бо без діла просидіти,

Можна й справді одубіти.

А от праця — справжнє диво,

Хто працює, той щасливий.

Бо тоді цікаво жити,

Можна все-все-все створити!

А поробиш аж до поту,

Й поїси тоді в охоту!

А от ті, хто білоручки —

Дармоїди й недоучки.

Бо як вродиться ледащо,  
Не згодиться вже нінащо...

### **1.Вправа «Знайомство»**

Перш ніж розпочати нашу роботу, нам потрібно познайомитись.  
Кожний учасник представляється «Не хочу вихвалитися, але я...»

- От ми з вами і познайомилися та більше дізналися один про одного.

### **2.Мозковий штурм «Правила роботи в групі»**

- Для чого в нашому житті необхідні різноманітні правила?

Правила вкрай необхідні для створення такої обстановки, щоб кожен учасник: міг відверто висловлюватись і виражати свої почуття й погляди; не боявся стати об'єктом глузувань та критики; був упевнений у тому, що все особисте, що обговорюється на занятті, не вийде за межі групи; одержував інформацію сам і не заважав отримувати її іншим учасникам.

- Щоб запропонували ви?
- Бути позитивними;
- говорити по черзі;
- бути активними;
- слухати й чути кожного;
- толерантно ставитись один до одного;
- бути пунктуальними;
- діяти за принципом «тут і зараз».
- Чи згодні ви та чи приймаєте ці правила?

### **3. Повідомлення теми, мети, завдань тренінгу.**



Для нашої роботи потрібно визначити мету нашого заняття, тобто чітко окреслити очікуваний результат.

Одну людину попросили піднятою вгору рукою дотягтися до мітки на стіні, вище якої вона не в змозі дістати. Зробили позначку й поставили нове завдання: їй запропонували дістати паличку, розміщену дещо вище від поставленої мітки. Через деякий час людина зробила і це. Потім мету було ще змінено: цього разу було поставлено завдання повісити паличкою капелюха ще вище, але й з цим завданням людина впоралася.

Ця проста фізична вправа наочно демонструє ефект поставленої мети. Отже, мета нашого заняття: сформувати впевненість у правильному виборі професії, вчитися діяти та спілкуватися в колективі, підвищувати свій професійний рівень, знаходити вихід із будь-якої ситуації.

#### **4. Вправа «Очікування»**

Роздаються невеликі аркуші липкого паперу.

- Напишіть, чого саме ви очікуєте від тренінгу.

Кожен презентує свої записи та прикріплює на плакаті із зображенням піщаного годинника.

#### **5. Вправа «Поділись з сусідом»**

Пропоную вибрати 2 питання серед тринадцяти, які виділяв М. Пруст:

1. Де б Ви хотіли жити?
2. Основна риса Вашого характеру?
3. Ваш основний недолік?
4. Який Ваш ідеал у житті?
5. Яку рису Ви найбільше цінуєте у чоловіків?

6. Яку рису Ви найбільше цінуєте у жінки?
7. Ваш улюблений колір?
8. Ваша улюблена квітка?
9. Що Ви найбільше не любите?
10. Що Ви найбільше цінуєте у Ваших друзях?
11. Ваше улюблене заняття?
12. Який настрій Вам притаманний?

Кожен з учасників повинен відповісти на них своєму партнерові.

## **6. Мозковий штурм «Урок»**

### **Робота в групах**

На аркуші А – 1 вертикально записуємо слово «праця».

Шляхом вільного висловлювання запишіть слова, які асоціюються з уроком, що починаються з літер «п», «р», «а», «ц», «я». Це можуть бути іменники, прикметники, дієслова.

У кожного різні відчуття щодо однієї й тієї самої речі.

## **7. Вправа «Конверт проблем»**

### **Робота в групах**

- Сформулюйте на аркуші найбільші проблеми чи страх у роботі і покладіть до конверта. Обміняйтесь. Дайте поради, як краще вирішити це питання. Вони повинні бути конкретними і дієвими.

## **8. Вправа «Числа, які правлять світом»**

Номер будинку і квартири, номер телефону і авто, номер паспорта і дата народження. Скільки чисел у нашомужитті! Нумерологія - містика чисел - переконує, що ці цифри даються долею не випадково.

У кожного є своє число, дане йому при народженні. Запишіть свою дату народження. Наприклад, 25.07.1996. знайдіть суму всіх цифр. Додаємо доти, поки не буде число з однією цифрою. А тепер послухайте, що значить ваше число.

1- у багатьох релігіях світу це - символ божественної сили. Його носії-яскраво виражені лідери. Вони цілеспрямовані і прагнуть до влади. Для досягнення мети такі люди розраховують тільки на себе і не сприймають натиску з боку. Вони впевнені в унікальності і часто досягають успіху.

2- цим людям притаманні романтизм і фантазія. Вони мають філософські нахили, вміють добре пристосовуватися до різних обставин. Легко поступаються в дрібницях, але від головної мети не відступають, тому дуже часто успішні в бізнесі. Двоїстість особистості робить їх непостійними. Але «двієчники» - ласкаві і не люблять лишатися на самоті.

3- саме своєю триєдністю сильна «Свята Трійця». Трійка - символ динамічності особистості. Люди з числом «3» - артистичні, мають нахили до творчості. Вони щедрі. Але повсякденності вони не переносять, потребують різноманітності.

4- люди з цією цифрою надійні. Вони друзів не зраджують. Понад усе в житті цінять надійність, стабільність. У почуттях і вчинках вони, як правило, простодушні, через це вибирати для спілкування «трієчників» їм не рекомендують - «четвірочник» швидко засумує. Але для тих, хто шукає партнера серйозного і надовго - то це те, що вам треба.

5- у п'ятірці криється сильна, але суперечлива енергетика. Якщо п'ятиконечна зірка дивиться вершиною вгору – це енергія позитивна, якщо

вершиною вниз - навпаки. Кожний носій «5» робить для себе цей вибір. Ці люди люблять волю і експерименти, прекрасні працівники.

6 - шестиконечна зірка в давнину вважалась символом гармонії. Пізніше до шістки почали ставитися як до символу переходу, незавершеності. Люди з символом «6» вміють узагальнювати, підкорювати собі інших. Мета їхнього життя - постійність. Їхня вимогливість до інших - підвищена. Вони розумні, але їх легко вивести з рівноваги.

7 - це - щаслива цифра. Людям з цифрою «7» притаманно більше удачі ніж іншим. Вони «везучі». Якщо у вашому житті це не так, то ви відійшли від цього шляху. Намагайтесь зрозуміти, що ви зробили не так. Люди з цією цифрою - потайні, мають сильний незалежний характер і сильні до нестандартних вчинків. Але в душі емоційні, тому з ними не доведеться сумувати.

8 - символ влади. Покладена на бік вісімка стає символом безпомічності. Носії цифри «8» мають сильну волю. Такі люди рішучі і завжди йдуть до кінця. Вони завжди вірні в усьому.

9 - символ космосу. Такі люди вкрай сентиментальні, їх легко образити, вони вміють переживати біль. Носії «9» - ідеальні виконавці будь-яких робіт, готові працювати цілу добу без відпочинку. Таким людям потрібна похвала, ласка, підтримка.

## **9.Вправа «Портрет ідеального працівника»**

### **Робота в групах**

1 групі дається завдання створити портрет невдалого і неуспішного працівника, вказавши на його помилки і причини такого становища.

2 група описує працівника успішного і створює його портрет з перевагами, завдяки яким він став успішним.

Кожна група зачитує і захищає свого працівника і свій список. У кінці ми виділяємо, які помилки не потрібно допускати у своїй роботі, щоб не стати поганим спеціалістом, а чому потрібно вчитися, щоб стати успішним фахівцем.

Обговорення.

Звичайно, навіть у найуспішнішого працівника були кризи і поразки та ті факти, які ставили його у глухий кут, але не той працівник успішний, який не припускається помилок, а той, хто зробивши помилку, не опускає руки, а проаналізувавши їх, зміг прийняти і вдосконалити їх у своїй творчій роботі з учнями. Не бійтеся робити помилки, найголовніше вмійте з них виносити для себе правильні висновки.

### **10. Вправа «Яким я буду через 5 років»**

- Яким ви уявляєте своє майбутнє?
- Чого очікуєте?
- Чого побоюєтесь?

### **11. Вправа «Серцеведення»**

А зараз поговоримо про те, без чого вся наша праця була б даремною, без чого ми ніколи не досягнемо успіхів у спілкуванні з оточуючими.

— Як ви гадаєте, про що йтиме мова?

*Думки вголос.*

Демонструється епіграф: **«Той шлях, який веде до серця людини, є найкоротшим».**

Чи можемо говорити про любов, якщо їй немає де перебувати? І де «житиме» терпіння, якщо його помешкання зачинене? Щоб не розгубити ці

та інші чесноти Душі, потрібно створити для них сад, який називається Серцем!

—Я бачу, що всі ви прийшли в школу за покликанням душі.

—У світі існує безліч словників, але немає словника Серця. Давайте спробуємо створити його.

Серце яке? *(Добре, щире, миле, ніжне, гаряче, чесне, палке, любляче, вірне, холодне, кам'яне, материнське, всепрощаюче, багатостраждальне, далекоглядне, віддане, символічне, усміхнене, зажурене, розумне, чуйне, дбайливе...).*

Що може робити Серце? *(Любити, прощати, сумувати, страждати, боліти, радіти, вітати, хвилюватися, журитися, берегти, шанувати, дарувати, зігрівати, турбуватися, віддавати, ненавидіти, передбачати...).*

- У кожному Серці повинні бути краса і велич Любові, натхнення Віри, відродження Доброти, гордість і суворість Обов'язку, торжество Справедливості, квіти Вдячності, сльози Співпереживання, посмішка Радості, піднесеність Відданості, іскра Щирості, легкість Покаяння, нива Благородства...

### **13. Вправа «Рюкзак, м'ясорубка, корзина»**

Повернімося до наших очікувань. Я пропоную аркушки із записами ваших очікувань покласти в рюкзак, якщо ви взяли на цьому семінарі для себе щось нове, у м'ясорубку – якщо вам потрібно щось обміркувати, і викинути в корзину, якщо вважаєте, якщо нічого корисного ви не отримали.

### **14. Вправа «Рука дружби»**

Обведіть на своєму аркуші праву руку, підпишіть своє прізвище і передайте по колу своєму сусідові, де кожен напише свої побажання. Вправа

продовжується до тих пір поки «своя» рука не повернеться до свого власника.

## **15. Підсумки заняття.**

### **Метод «Прес»**

Підсумовуючи роботу на сьогоднішньому семінарі, закінчіть думку:

Сьогодні мене вразило...

Сьогодні мені згадалося...

Мені запам'яталось ...

Мене дратувало ...

Мені було цікаво ...

Мене порадувало ...

Спілкування було ...

**Завершення тренінгу:** Нехай життя дарує щастя й долю,

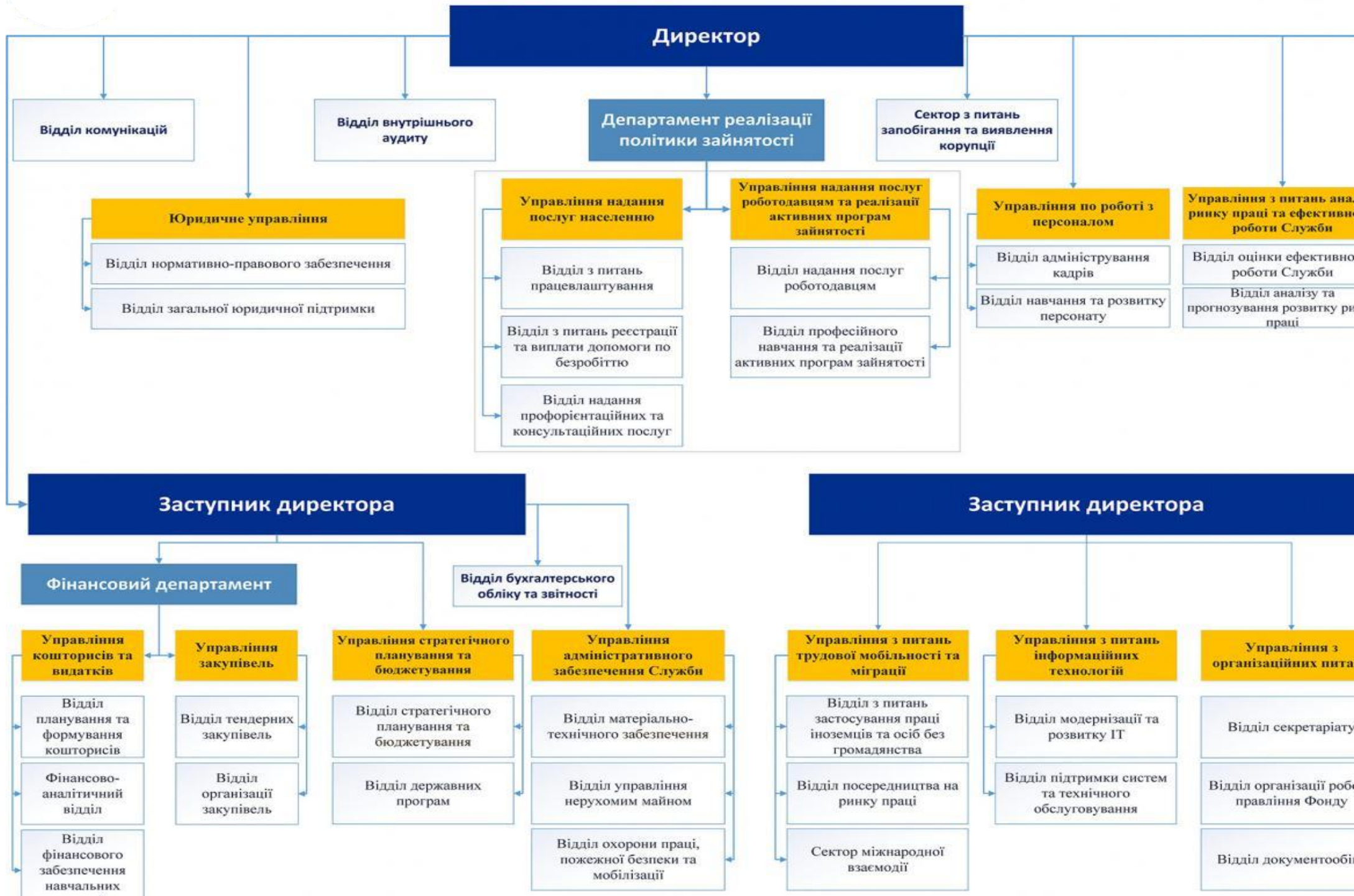
Душевну щедрість, доброту й любов.

Терпіння, працьовитість, силу й волю,

Поступливість і злагоду в усьому.

**Дякую за увагу !**

# СТРУКТУРА ДЕРЖАВНОГО ЦЕНТРУ ЗАЙНЯТОСТІ





**Опитувальник «Відношення молоді до центрів зайнятості»**

1. Доброго дня. Ви працевлаштовані?
2. Який час Ви вже не працюєте?
3. Чи перебуваєте Ви на обліку в Державній службі зайнятості(ДСЗ)?
4. Чому ви перебуваєте або не перебуваєте на обліку?
5. Чи задоволені Ви послугами, які надає ДСЗ?
6. Чи залучали вас до інтерактивних форм роботи (тренінг, рольові ігри)?
7. Як ви думаєте чи є корисними такі види роботи і чому?
8. Що на вашу думку необхідно зробити ДСЗ для покращення роботи?
9. Як Ви думаєте чи ДСЗ вам допоможе працевлаштуватися?