

**Міністерство освіти і науки України
Західноукраїнський національний університет
Соціально-гуманітарний факультет
Кафедра психології та соціальної роботи**

ЛІСОВИЧ Андрій Романович

**Соціальні та особистісні фактори успішності
працевлаштування безробітних в Україні / Social and personal
factors of successful employment of unemployed people in Ukraine**

Спеціальність: 231 Соціальна робота
освітньо-наукова програма – Соціальна робота та соціальна політика
кваліфікаційна робота за освітнім ступенем «магістр»

Виконав студент
групи СРСПм-21
Лісович А.Р.

підпис

Науковий керівник:
ст.викл.
Чернець Б.В.

підпис

Кваліфікаційну роботу
допущено до захисту
«__» _____ 2025 р.
Завідувач кафедри

_____ А.Н. Гірняк
підпис

Тернопіль – 2025

ЗМІСТ

ВСТУП.....	2
 РОЗДІЛ І. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОБЛЕМИ УСПІШНОСТІ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ БЕЗРОБІТНИХ.....	 5
1.1. Поняття безробіття: соціальні, економічні та психологічні виміри..	5
1.2. Соціально-психологічні наслідки безробіття для особистості.....	10
1.3. Успішність працевлаштування: підходи до визначення та критерії...	13
1.4. Теорії мотивації, адаптації та самореалізації в контексті працевлаштування.....	17
Висновок до розділу І.....	21
 РОЗДІЛ ІІ. СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИЙ АНАЛІЗ ЧИННИКІВ УСПІШНОГО ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ БЕЗРОБІТНИХ В УКРАЇНІ....	 23
2.1. Соціально-економічний контекст безробіття в Україні.....	23
2.2. Особистісний потенціал як чинник успішного працевлаштування...	27
2.3. Соціальні фактори успішності працевлаштування безробітних.....	34
2.4. Гендерні, вікові та регіональні особливості працевлаштування.....	39
Висновок до розділу ІІ.....	43
 РОЗДІЛ 3. СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ЗАСОБИ ПІДВИЩЕННЯ УСПІШНОСТІ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ БЕЗРОБІТНИХ В УКРАЇНІ.....	 45
3.1. Особливості організації соціально-психологічної підтримки безробітних в Україні.....	45
3.2. Зарубіжний досвід працевлаштування та можливості його адаптації в Україні.....	48
3.3. Рекомендації щодо удосконалення соціально-психологічної підтримки безробітних у системі соціальних служб і центрів зайнятості.....	53
Висновок до розділу ІІІ.....	57
 ВИСНОВКИ.....	59
 СПИСОК ЛІТЕРАТУРНИХ ДЖЕРЕЛ.....	64

ВСТУП

Актуальність дослідження. Проблема безробіття в Україні набула особливої гостроти в умовах нестабільної економічної ситуації, військової агресії та внутрішньої міграції населення. Вона не лише спричиняє значні економічні втрати для держави, гальмуючи її соціально-економічний розвиток, але й має глибокий негативний вплив на особистість людини, її соціальне функціонування та психічне здоров'я. Втрата роботи часто призводить до фінансових труднощів, зниження самооцінки, почуття соціальної ізоляції, зростання рівня стресу та тривожності, а в довгостроковій перспективі може мати серйозні наслідки для психічного благополуччя особистості та її соціальних зв'язків.

В умовах українського ринку праці, що характеризується високою конкуренцією, структурними дисбалансами та впливом зовнішніх факторів, процес працевлаштування для безробітних є складним і багатогранним завданням. Успіх у пошуку роботи залежить не лише від наявності відповідних вакансій та професійних навичок, але й від цілого ряду соціально-психологічних факторів. До них належать особистісні характеристики безробітних (такі як мотивація, впевненість у собі, наполегливість, адаптивність), їхні комунікативні навички, стратегії пошуку роботи, а також рівень соціальної підтримки, яку вони отримують від родини, друзів та державних служб зайнятості.

Більшість існуючих досліджень, присвячених проблемам безробіття та працевлаштування, зосереджуються на макроекономічних показниках, аналізі ринку праці або ефективності державних програм підтримки зайнятості. Водночас, розуміння індивідуальних соціально-психологічних бар'єрів та ресурсів безробітних є ключовим для розробки ефективних стратегій їхньої підтримки та сприяння швидкому поверненню на ринок праці, що виправдовує важливість і актуальність теми нашого дослідження **«Соціально-психологічні особливості успішності працевлаштування безробітних в Україні»**

Мета дослідження: здійснити теоретичний аналіз та узагальнити соціально-психологічні особливості, що впливають на успішність працевлаштування безробітних, а також у розробити рекомендації щодо соціально-психологічної підтримки осіб, які перебувають у стані безробіття.

Завдання дослідження:

1. Здійснити теоретичний аналіз наукової літератури з проблеми безробіття та факторів успішного працевлаштування.
2. Дослідити соціально-психологічні чинники, що впливають на процес працевлаштування безробітних.
3. Розглянути можливості соціально-психологічної підтримки безробітних з метою підвищення їхньої готовності до працевлаштування.
4. Розробити практичні рекомендації щодо підвищення ефективності працевлаштування безробітних засобами соціально-психологічної підтримки

Об'єкт дослідження: процес працевлаштування безробітних в Україні.

Предмет дослідження: соціально-психологічні особливості особистості безробітних, що впливають на успішність їхнього працевлаштування.

Методи дослідження: теоретичні – аналіз, аналогія, гіпотетично-дедуктивний метод, класифікація, порівняння, синтез, систематизація, узагальнення наукової психолого-педагогічної літератури з проблем дослідження; емпіричні – спостереження, анкетування, бесіда.

Теоретичне значення: розширення знань про соціально-психологічні аспекти безробіття та працевлаштування в Україні; уточнення теоретичних моделей успішного працевлаштування для українського контексту; виявлення ключових соціально-психологічних чинників успіху в пошуку роботи; створенні теоретичної бази для майбутніх досліджень у сфері зайнятості.

Практичне значення: результати дослідження можуть бути використані для розробки більш ефективних та адресних програм підтримки безробітних, враховуючи їхні індивідуальні соціально-психологічні особливості та потреби;

виявлення ключових особистісних якостей та мотиваційних факторів, що сприяють працевлаштуванню, допоможе в розробці більш дієвих методик

профорієнтації та кар'єрного консультування; отримані знання можуть бути включені до навчальних програм для працівників служб зайнятості, щоб підвищити їхню компетентність у наданні психологічної підтримки та допомоги безробітним.

Структура роботи: випускна кваліфікаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків і списку використаних джерел (58 найменувань). Загальний обсяг роботи становить 68 сторінок, з них основного тексту – 63 сторінок.

РОЗДІЛ І

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИХ АСПЕКТІВ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ БЕЗРОБІТНИХ

1.1. Поняття безробіття: соціальні, економічні та психологічні виміри

Безробіття є однією з найгостріших соціально-економічних проблем сучасного суспільства. Воно означає ситуацію, коли працездатні особи, які здатні й бажають працювати, не можуть знайти роботу. Це явище має глибокі наслідки не лише для економіки держави, а й для добробуту окремих громадян та соціальної стабільності в цілому [1; 34; 42].

По-перше, безробіття призводить до зниження рівня життя населення. Люди, що втратили роботу, часто не мають можливості забезпечити себе та свої родини найнеобхіднішим, що породжує злиденність, зростання соціальної напруги та збільшення кількості випадків правопорушень.

По-друге, безробіття негативно впливає на психологічний стан особистості. Люди, які тривалий час не можуть знайти роботу, можуть втрачати віру в себе, страждати від депресій, відчуття безпорадності та соціальної ізоляції. Це, у свою чергу, ускладнює їхнє повернення до активного життя та праці.

Крім того, високий рівень безробіття є фактором дестабілізації суспільства. Він може викликати масові міграційні потоки, зростання протестних настроїв, підрив довіри до державних інституцій та політичної влади. Особливо критичним є безробіття серед молоді, яка не може реалізувати свій потенціал, що призводить до її соціального відчуження.

Подолання безробіття потребує комплексного підходу, що включає розвиток економіки, підтримку підприємництва, реформу системи освіти, спрямовану на підготовку фахівців, затребуваних на ринку праці, а також державну підтримку програм зайнятості та професійної перепідготовки[17].

Таким чином, безробіття є не лише економічною, а й глибокою соціальною проблемою, що потребує постійної уваги з боку держави та суспільства.

Безробіття є складним соціально-економічним явищем, яке має багатоаспектний характер і вивчається в межах різних наукових дисциплін – економіки, соціології, психології, політології тощо. Теоретичний аналіз безробіття передбачає розгляд його сутності, причин, типології та наслідків з точки зору різних наукових підходів і теорій.

В економічній науці безробіття розглядається як одна з головних макроекономічних проблем, яка прямо пов'язана з ефективністю функціонування ринку праці, виробництвом, інфляцією та економічним зростанням. Класичне визначення безробіття передбачає ситуацію, коли частина економічно активного населення, що здатне і готове працювати, не має оплачуваної зайнятості, але активно її шукає [19; 50].

Економісти виокремлюють кілька основних типів безробіття:

1. Фрикційне безробіття – пов'язане з тимчасовим пошуком нової роботи або переходом з однієї посади на іншу. Воно є нормальним явищем у ринковій економіці.
2. Структурне безробіття – виникає внаслідок змін у структурі економіки, коли професійні навички працівників не відповідають новим вимогам ринку.
3. Циклічне безробіття – пов'язане зі спадом економічної активності в періоди економічної кризи, коли зменшується попит на робочу силу.
4. Сезонне безробіття – викликане коливанням попиту на працю в певні періоди року (наприклад, у сільському господарстві, туризмі, будівництві).
5. Інституційне безробіття – спричинене факторами, які перешкоджають ефективному функціонуванню ринку праці (високі податки, зарегульованість, недосконале законодавство).

Ключовим індикатором безробіття в економіці є рівень безробіття – відсоток безробітних у складі робочої сили. Економісти також користуються поняттям природного рівня безробіття – мінімального рівня, що вважається

нормальним у стабільній економіці. Він включає фрикційне та структурне безробіття, оскільки їх повне усунення є практично неможливим.

З економічної точки зору, наслідки безробіття охоплюють як макроекономічний рівень (недовикористання ресурсів, втрати ВВП, скорочення надходжень до бюджету), так і мікроекономічний – погіршення добробуту домогосподарств, зниження купівельної спроможності, ризик бідності.

В умовах України безробіття має свої особливості:

1. Невідповідність між підготовкою кадрів та попитом на ринку праці.
2. Велика частка тіньової зайнятості.
3. Регіональна нерівномірність рівня безробіття.
4. Тривала нестабільність економіки, посилена війною та внутрішніми переміщеннями населення.

Таким чином, економічне розуміння безробіття дає змогу визначити його природу, структуру, причини і наслідки, а також шляхи зниження його рівня через державну політику зайнятості.

Соціологічний підхід до аналізу безробіття зосереджується не лише на економічних аспектах, а й на соціальних наслідках цього явища. Безробіття в соціології розглядається як форма соціальної дезінтеграції, що призводить до зміни статусу особистості, ослаблення соціальних зв'язків, зростання соціальної напруги та маргіналізації окремих груп населення [11].

Однією з центральних категорій у соціології є соціальний статус, який втрачає або змінює безробітна особа. Праця в сучасному суспільстві — це не лише засіб забезпечення матеріального добробуту, а й джерело соціального визнання, самореалізації та участі в суспільному житті. Втрата роботи часто означає втрату статусу, ідентичності, а також певного рівня участі в соціальному просторі.

Соціологи звертають увагу на те, що безробіття має неоднакові наслідки для різних соціальних груп, залежно від: гендеру (жінки частіше зазнають дискримінації на ринку праці); віку (молодь — через брак досвіду, люди передпенсійного віку — через упередження); освітнього рівня (низька

кваліфікація — вищий ризик безробіття); місця проживання (високе безробіття в депресивних регіонах, селах, зонах бойових дій або окупації); соціального капіталу (наявність контактів, знайомств, мереж підтримки сприяє працевлаштуванню).

Важливою соціологічною проблемою є тривале безробіття, яке часто призводить до соціальної ізоляції, депресії, зростання рівня бідності та послаблення участі в громадському житті. З'являється феномен «хронічно безробітних», які перестають активно шукати роботу.

Також у соціології виділяється поняття прихованого безробіття, коли особа формально працевлаштована, але працює неповний робочий день, має мінімальні доходи або виконує роботу, яка не відповідає її кваліфікації.

Соціологічні дослідження вказують на те, що безробіття має тісний зв'язок із соціальними девіаціями, такими як зростання рівня злочинності, вживанням алкоголю, насильством у сім'ї, еміграційними настроями, зниженням довіри до держави та суспільства. Безробітні також часто стають уразливою групою для популістських чи радикальних ідеологій.

Соціологічний погляд на безробіття передбачає необхідність не лише економічних рішень, а й розробки політики соціальної інтеграції, підтримки, реабілітації, що враховують як об'єктивні, так і суб'єктивні аспекти становища безробітної особи.

Психологічний підхід до аналізу безробіття фокусується на внутрішньому стані особистості, її емоційних реакціях, когнітивних установках і поведінкових стратегіях у ситуації втрати роботи. З психологічної точки зору, безробіття є стресовою подією, яка може стати тригером серйозних змін у психічному та соціальному функціонуванні особистості [37].

Втрата роботи супроводжується порушенням базових психологічних потреб: у безпеці (економічна нестабільність), соціальній приналежності (втрата колективу, соціальних контактів), визнанні (зниження самооцінки, статусу), самореалізації (переривання професійного розвитку).

Психологи відзначають, що реакція на безробіття проходить у кілька стадій, які нагадують модель горювання за Кюблер-Росс:

1. Шок, заперечення (людина не сприймає ситуацію серйозно);
2. Гнів, пошук винних (звинувачення себе, оточення, держави);
3. Депресія, зневіра (втрата мотивації, апатія);
4. Прийняття та адаптація (роздуми, планування дій, пошук нових шляхів).

Наслідки безробіття для психіки можуть включати: зниження самооцінки й відчуття некомпетентності; підвищену тривожність, роздратування, агресивність; симптоми депресії, психосоматичні розлади; соціальну ізоляцію, зниження довіри до оточення; втрату життєвих орієнтирів і сенсу.

Особливо вразливими є люди з низькою психологічною стійкістю, слабкими копінг-стратегіями або ті, хто тривалий час залишається без роботи. Водночас деякі особи демонструють високий рівень резильєнтності, здатність до саморефлексії, переосмислення життєвих цілей, набуття нових навичок — що дозволяє їм ефективніше адаптуватися.

Важливою складовою психологічного підходу є аналіз мотивації до праці, очікувань щодо майбутньої роботи, установок на успіх, а також вивчення внутрішніх бар'єрів — страху невдачі, невизначеності, сорому перед оточенням.

Психологічна підтримка безробітних охоплює індивідуальне консультування (робота з тривожністю, самосприйняттям, цілями); групову підтримку (тренінги, взаємодія з іншими безробітними); кар'єрне консультування (профорієнтація, розвиток навичок самопрезентації); мотиваційні програми (пошук нових ресурсів, внутрішніх стимулів до дії).

Отже, психологічний підхід розглядає безробіття не лише як зовнішню соціально-економічну проблему, а як глибокий особистісний виклик, що потребує комплексної підтримки, самопізнання й внутрішньої роботи над собою. У поєднанні з соціальними та економічними стратегіями психологічна допомога значно підвищує шанси на успішне працевлаштування та відновлення повноцінного функціонування особистості в суспільстві.

1.2. Соціально-психологічні наслідки безробіття для особистості

Безробіття є не лише економічною проблемою, а й глибоким соціально-психологічним явищем, що суттєво впливає на особистість. Втрата роботи зачіпає не лише матеріальне становище людини, а й її самосприйняття, соціальні ролі, емоційний стан і якість життя загалом.

Перш за все, відбувається порушення соціального статусу та ідентичності. Праця є одним із головних джерел соціального статусу в суспільстві. Втрата роботи часто призводить до відчуття маргіналізації, соціальної «невидимості», зниження самооцінки. Людина перестає ідентифікувати себе з професійною роллю, що особливо важливо для осіб із сильно вираженою трудовою ідентичністю.

Тривале безробіття викликає хронічний стрес, тривожність щодо майбутнього, депресивні симптоми (апатія, безнадійність), розчарування в собі та в системі, соціальну ізоляцію та відчуття самотності. Дослідження свідчать, що безробіття погіршує суб'єктивне відчуття благополуччя більше, ніж навіть хвороба або розлучення [1; 7; 50].

Людина, яка втрачає роботу, часто втрачає і звичне професійне оточення, що може призвести до зниження кількості соціальних контактів. Це ускладнює підтримку, знижує самооцінку та посилює відчуття виключеності з суспільства.

У ситуації тривалого безробіття особистість може вдаватися до уникання проблеми, зловживання алкоголем чи психоактивними речовинами, пасивного способу життя, перекладання відповідальності на інших. Ці форми поведінки лише поглиблюють кризу й ускладнюють повернення до активного життя.

Нерідко безробіття призводить до конфліктів у сім'ї через матеріальні труднощі, зміну ролей, емоційну напруженість. Часто в таких ситуаціях загострюється домашнє насильство, відчуження між партнерами, порушення комунікації з дітьми.

Люди, які тривалий час не можуть знайти роботу, втрачають віру у власні сили, уникають ініціативності, можуть звикати до стану залежності від

соціальних виплат. У таких випадках формується пасивна життєва позиція, яка гальмує соціальну адаптацію [28].

Також безробіття здатне викликати розчарування у державі, освітній системі, ринку праці. Людина починає сумніватися у справедливості соціально-економічного устрою, що іноді призводить до соціального цинізму або радикалізації.

Отже, безробіття є серйозним дестабілізуючим чинником у житті особистості. Його соціально-психологічні наслідки не менш значущі, ніж економічні, і потребують комплексної уваги з боку держави, психологічних служб і соціальних інституцій. Профілактика негативних наслідків безробіття має включати як матеріальну підтримку, так і програми соціальної адаптації, мотивації, психоемоційної реабілітації та особистісного зростання.

Соціально-психологічні наслідки безробіття неодноразово ставали предметом наукового аналізу. Дослідження, проведені ще на початку 20 століття, показали, що праця виконує низку латентних функцій — структурує час, забезпечує соціальні контакти, колективну мету, статус і самоповагу. Так дослідження Марії Ягоди в місті Маренталь (Австрія, 1930-ті роки) стало одним із перших, що продемонструвало психологічну деградацію тривалих безробітних, які тривалий час були без роботи: вони втрачали ініціативність, впорядкованість у поведінці, інтерес до майбутнього[43].

Американський психолог Поль Лазарсфельд також підкреслював вплив безробіття на самооцінку та суспільну активність [47], а Еріх Фромм пов'язував його з відчуженням особистості у капіталістичному суспільстві [17].

Сучасні дослідження підтверджують, що безробіття негативно впливає на: загальне психологічне благополуччя, рівень життєзадоволення, емоційну стабільність та соціальну включеність. Дані досліджень, проведених у різних країнах, свідчать, що рівень депресії серед безробітних у 2–3 рази вищий, ніж серед працюючих. Крім того, психологічні наслідки можуть зберігатися навіть після повернення до роботи — явище, відоме як «післятравматичний ефект безробіття» [51].

Брендон Сеймуру своїй роботі «Psychological Consequences of Unemployment» наголошує, що безробіття не лише викликає негативні емоційні стани, а й змінює когнітивні установки особистості. Зокрема, формується «навчена безпорадність», коли індивід переконаний у власному безсиллі впливати на життєві обставини [52], а Річард Езековіц (Richard Ezeowitz) підкреслює, що тривале безробіття змінює схеми соціального сприйняття — індивід починає вважати себе «зайвим» для суспільства, що негативно впливає на комунікативні навички та міжособистісні стосунки [49].

К. Вайнер та С. Дейвіс, досліджуючи соціальне сприйняття безробітних, виявили, що суспільство часто схильне приписувати безробіття особистісним недолікам таким як лінь чи безініціативність, що, на їхню думку, підсилює соціальну стигматизацію та ізоляцію безробітних осіб [44]. А Роберт Ейзенберг розглядав вплив втрати роботи на поведінкову мотивацію та динаміку адаптації і дійшов висновку, що основними чинниками ефективного подолання кризи є наявність підтримуючого соціального середовища, упевненість у собі та гнучкість мислення [49].

В Україні також проводились дослідження, що підтверджують подібні тенденції. Зокрема, праці О. Бондаренка, Л. Орбан-Лембрик, Н. Чепелевої вказують на те, що безробітні часто мають знижену суб'єктивну оцінку життєвих перспектив, високий рівень фрустрації та тривожності, особливо в умовах соціально-економічної нестабільності та війни. О. Бондаренко акцентує увагу на феномені «професійної травматизації» в умовах безробіття, яка поглиблюється в періоди економічних і військових криз [6; 27; 32].

Н. Чепелева досліджуючи особливості мотивації до праці в умовах соціальної нестабільності, довела, що внутрішня мотивація є ключовим фактором успішного повернення до ринку праці, в Л.Карамушка наголошує на необхідності врахування психологічних ресурсів особистості (саморегуляції, цілеспрямованості, позитивного мислення) для успішної професійної реадаптації [25; 32].

Згідно з аналітичними даними Європейського фонду з поліпшення умов життя та праці, у країнах ЄС безробіття пов'язане з істотним зростанням рівня тривожності та погіршенням психічного здоров'я, зокрема серед молоді (вікова група 18–29 років), яка є найуразливішою [53].

Систематичні міждисциплінарні дослідження свідчать про те, що безробіття чинить довготривалий і комплексний вплив на особистість. Без належного реагування (на рівні психологічної допомоги, соціальної підтримки, профорієнтації та психоосвіти) наслідки можуть стати стійкими, з ризиком формування вторинної соціальної дезадаптації. Це вимагає інтеграції психосоціальних інструментів у державну політику зайнятості. Тому системи працевлаштування та підтримки повинні передбачати не лише матеріальні заходи, а й програми з підвищення особистісної резильєнтності, мотивації, психологічної підтримки та соціального включення

1.3. Успішність працевлаштування: підходи до визначення та критерії

Поняття успішності працевлаштування є складним і багаторівневим. У різних наукових галузях воно трактується по-різному, залежно від предмета дослідження, методології та цілей аналізу. Відтак існує декілька ключових підходів до розуміння цього явища з уточненими у окреслених інтерпретація критеріями.

Соціально-психологічний підхід розглядає працевлаштування як соціально значущу подію, що впливає на ідентичність, самооцінку, міжособистісні стосунки та соціальну адаптацію. Важливими тут є суб'єктивні оцінки особистості щодо власного працевлаштування, відтак критеріями успішності вважаються суб'єктивне задоволення роботою, включно з відчуттям сенсу праці, її важливості й корисності; відповідність роботи інтересам та цінностям, що підтримує внутрішню мотивацію; формування професійної ідентичності — відчуття «Я — спеціаліст»; наявність психологічного комфорту в новому колективі — відсутність міжособистісних конфліктів, позитивна

атмосфера; готовність до саморозвитку та побудови кар'єри, що свідчить про внутрішню інтеграцію в професійну сферу [12; 18].

Водночас економічна парадигма аналізує працевлаштування через призму ефективності використання робочої сили, рівня доходу, стабільності зайнятості та професійного зростання, а тому про успішність працевлаштування буде говорити офіційне працевлаштування із дотриманням трудових прав; рівень заробітної плати, який дозволяє покривати базові потреби і сприяє економічній незалежності; можливості кар'єрного просування (наявність вертикальної або горизонтальної мобільності); а також стабільність зайнятості — тривалість утримання робочого місця і продуктивність праці, яка оцінюється з боку роботодавця [11; 37].

Економісти також враховують такі макропоказники, як відсоток успішно працевлаштованих випускників, середня тривалість пошуку роботи та коефіцієнт відповідності освіти і зайнятості.

Психологічна перспектива успішності працевлаштування зосереджується на внутрішніх процесах, які супроводжують цей процес, а саме: переживання, мотивація, рівень тривоги, особистісна готовність. А тому психологи серед критеріїв успішності виокремлюють психологічну адаптацію до нових умов, низький рівень стресу та тривоги; відчуття контролю над професійною діяльністю — локус контролю у сфері праці; а також збереження або зростання самооцінки після працевлаштування, формування установки на самореалізацію, а не лише на виживання і мотиваційна залученість — зацікавленість у виконанні роботи, ініціативність. Цей підхід також враховує психологічну зрілість, гнучкість мислення, здатність до саморефлексії й постановки цілей [4; 16; 22].

Соціологічний підхід розглядає працевлаштування як процес соціальної інтеграції, інституціоналізації особистості в ринку праці. Тому, на думку соціологів, інтеграція в професійну спільноту, активна участь у формальних і неформальних мережах (профспілки, колективи, асоціації), відсутність ознак маргіналізації або дискримінації, зокрема за віком, статтю, попереднім безробіттям, наявність соціального капіталу — стосунків, які сприяють

кар'єрному зростанню, соціальна мобільність, зокрема перехід до вищих статусних позицій і рівень соціального визнання праці, зокрема престиж професії будуть свідчити про успішну зайнятість і статусність особистості у соціумі [37; 45].

Соціологи також підкреслюють, що успішність працевлаштування — це не лише особистий, а й структурний процес, пов'язаний із політикою держави, культурою, нерівністю доступу до освіти та ринку праці.

Натомість сучасні теорії працевлаштування [43; 47; 50] пропонують багатофакторне розуміння успішності, ключовими компонентами якого є індивідуальні характеристики, так як навички, освіта, здоров'я, самооцінка, особисті обставини сімейний стан, наявність підтримки, а також зовнішні умови, тобто стан ринку праці, транспортна доступність, соціальні інституції і інституційна підтримка курсів перекваліфікації, служб зайнятості, менторства. Це підтверджує той факт, успішне працевлаштування — це результат взаємодії особистості, середовища та системи підтримки.

Саме це відображає модель Мак Квейда і Ліндсі, де поняття employability визначається через баланс між індивідуальними ресурсами, можливостями середовища та якістю підтримки від держави/інституцій. Їхні дослідження вказують, що навіть при високих професійних компетенціях людина без доступу до соціальних мереж (нетворкінгу) має низькі шанси на успішне працевлаштування [49; 53].

Цікаві результати показало дослідження Вар. Науковець довів, що тривале безробіття погіршує психологічне благополуччя навіть після працевлаштування. Саме тому він вважає, що критерій «успішності» має враховувати рівень емоційної стабільності та адаптації до нового місця роботи, а предикторами успішного повернення на роботу називає високий рівень самооцінки, соціальну підтримку (сім'я, друзі, колеги), внутрішній локус контролю, активні стратегії пошуку роботи [51]

Українські дослідники у своїх роботах звертають увагу на те, що суб'єктивна оцінка успішності працевлаштування у випускників ЗВО часто не

відповідає формальному працевлаштуванню. Основними бар'єрами називаються низький рівень самопрезентації, слабкі навички адаптації та психологічна неготовність до конкурентного ринку праці. Натомість Л. Орбан-Лембрик аналізуючи соціально-психологічні чинники успішності інтеграції молоді у трудову сферу, вважає, що важливими її чинниками є підтримка родини, активна життєва позиція та наявність соціального капіталу [6; 32].

Цікавим є той факт, що за даними Державного центру зайнятості України (2023), успішно працевлаштовуються в середньому 28–35% зареєстрованих безробітних упродовж 6 місяців після звернення. Водночас молодь віком 18–25 років демонструє нижчий рівень успішного працевлаштування (близько 22%) у порівнянні з групою 30–45 років (до 38%). А найвищий відсоток працевлаштування — серед тих, хто проходив курси підвищення кваліфікації за сприяння центрів зайнятості (до 53%). Окрім того, наявні дані, що лише приблизно 52% випускників ЗВО працевлаштовуються за спеціальністю упродовж першого року після закінчення навчання. Основні причини низької відповідності, як показують дослідження, — невідповідність змісту освіти запитам ринку праці, брак практичного досвіду та міграційні процеси [54].

Науковці відзначають, що основними факторами успішності працевлаштування випускників є: активна участь у волонтерських, професійних чи студентських організаціях, досвід неформального навчання (курси, стажування), а також розвинені м'які навички (softskills) [20].

Успішність працевлаштування — багатогранне поняття, що охоплює не лише факт працевлаштування, а й глибші аспекти адаптації, самореалізації, задоволення та інтеграції в соціально-професійне середовище, тобто успішність працевлаштування — це якісний стан особистості в нових професійних умовах. Тому її слід аналізувати комплексно — поєднуючи психологічні, соціальні, економічні та інституційні фактори. Це дозволяє розробити ефективніші програми підтримки безробітних, орієнтованої як на розвиток професійних, так і особистісних ресурсів і оптимізувати процеси професійної адаптації.

1.4. Теорії мотивації, адаптації та самореалізації в контексті працевлаштування

Успішність працевлаштування — це багатофакторне явище, яке формується не лише зовнішніми умовами (економічною ситуацією, потребами ринку праці, наявністю вакансій), але й внутрішніми психологічними процесами. Особливу роль у цьому контексті відіграють такі категорії, як мотивація до праці, здатність до соціально-професійної адаптації та прагнення до самореалізації. Саме на основі цих чинників людина формує свою активну позицію у сфері працевлаштування, визначає цілі та способи їх досягнення, відновлює професійну ідентичність після періоду безробіття.

Мотивація є внутрішнім джерелом активності людини. У сфері праці мотивація стимулює індивіда до пошуку роботи, підвищення кваліфікації, професійного зростання та збереження зайнятості.

А. Маслоу, у своїй ієрархії потреб, розглядав працю як інструмент задоволення не лише базових фізіологічних та безпекових потреб, але й вищих — потреб у повазі, приналежності, самовираженні. В умовах безробіття особистість часто змушена фокусуватись лише на нижчих рівнях (матеріальне виживання), що знижує внутрішню мотивацію до саморозвитку. Успішне працевлаштування можливе лише тоді, коли активізуються потреби вищого рівня, що ведуть до особистісної реалізації в праці [12].

Ф. Герцберг у своїй двофакторній теорії виділяв гігієнічні фактори (зарплата, умови праці, стабільність) та мотиваційні фактори (зміст роботи, можливість зростання, визнання). Безробіття частіше сприймається через відсутність гігієнічних факторів, однак тривала відсутність мотиваційних стимулів веде до демотивації, апатії та професійної деформації особистості. Успішне працевлаштування має ґрунтуватися не лише на необхідності, а й на привабливості роботи з точки зору внутрішніх цінностей [див.40; 46].

Теорія очікувань В. Врума підкреслює, що поведінка індивіда базується на оцінці трьох чинників: очікуванні, що зусилля приведуть до результату (ефективність); очікуванні, що результат буде винагороджено; цінності самої

винагороди. Безробітні, які не бачать зв'язку між своїми діями та шансами на успіх (наприклад, через досвід відмов чи дискримінації), втрачають мотивацію, навіть якщо праця для них є значущою. Відновлення цього зв'язку — ключова умова ефективного працевлаштування.

Самодетермінаційна теорія Д. Дісі й Е. Раяна розрізняє внутрішню й зовнішню мотивацію. Внутрішня мотивація (інтерес, задоволення від процесу) є більш стійкою та ефективною. Професійна діяльність, яка відповідає внутрішнім цінностям, забезпечує вищу ймовірність успішної адаптації, продуктивності та стабільного працевлаштування [див.].

Адаптація до нової роботи або до статусу безробітного є складним процесом перебудови поведінки, цінностей і соціальних ролей. У контексті працевлаштування вона включає інтеграцію в нове соціальне середовище, прийняття організаційної культури, розвиток нових професійних навичок.

Ролева теорія розглядає професійну діяльність як соціальну роль. Втрата роботи означає втрату ролі, що веде до деструкції особистісної структури. Відновлення ролі працівника через працевлаштування відбувається не автоматично, а вимагає внутрішньої перебудови — прийняття нових норм, правил, очікувань [50].

Теорія когнітивного дисонансу Л. Фестінгера пояснює внутрішній конфлікт, який виникає у безробітного при спробах адаптуватися до нових умов життя або вимог ринку праці. Людина може переживати напругу, коли її професійна кваліфікація або досвід не відповідає наявним вакансіям. Подолання цього дисонансу — критичний етап у процесі успішного працевлаштування [12].

Теорія самоефективності А. Бандури підкреслює значення віри у власну здатність досягати поставлених цілей. Люди з високою самооцінкою та почуттям ефективності більш наполегливі у пошуках роботи, легше адаптуються до змін. Тому психологічна підтримка безробітних має бути спрямована на розвиток саме цих якостей [12].

Професійна діяльність є одним із провідних каналів для самореалізації особистості, розвитку її потенціалу, набуття сенсу життя.

Концепція самореалізації А. Маслоу передбачає, що праця має бути не лише засобом виживання, а й сферою повної реалізації здібностей, талантів, цінностей. Людина, яка не має змоги реалізувати себе в роботі, часто відчуває фрустрацію, незадоволення, відчуття змарнованого життя.

Гуманістична теорія К. Роджерса стверджує, що особистісне зростання відбувається у середовищі, яке забезпечує підтримку, прийняття та відкритість. Умови безробіття, особливо в несприятливому соціальному контексті, часто блокують це середовище, викликаючи регрес, невпевненість, страх перед майбутнім. Повернення до праці — це не лише вихід з кризи, а й шанс відновити свій розвиток [12].

Теорія «потoku» М. Чіксентмігаї підкреслює, що найвищий рівень задоволення від діяльності досягається тоді, коли складність завдання відповідає здібностям особистості. Безробіття руйнує цю гармонію: знижується мотивація, з'являється відчуття нереалізованості. Тому ефективне працевлаштування повинно враховувати не лише формальні навички, а й психологічну готовність особистості до повноцінної самореалізації [див. 52]..

Відтак, мотивація, адаптація та самореалізація є критичними внутрішніми механізмами, що забезпечують або перешкоджають ефективному працевлаштуванню. Саме через призму відповідних психологічних теорій можна глибше зрозуміти поведінку безробітних, спрогнозувати їхню готовність до змін, розробити цілеспрямовані програми підтримки. Інтеграція цих теоретичних підходів у практику служб зайнятості, освітніх програм і соціальної політики дозволить не лише підвищити рівень працевлаштування, а й забезпечити стійку професійну інтеграцію та психологічне благополуччя громадян.

Сучасні соціально-економічні умови в Україні — зокрема наслідки війни, внутрішнє переміщення населення, руйнування інфраструктури, підвищення рівня безробіття серед молоді та людей передпенсійного віку — вимагають практичного застосування психологічних підходів для забезпечення ефективної інтеграції людей на ринку праці.

Згідно з дослідженнями українських учених [3; 17; 21], мотивація безробітних до працевлаштування суттєво знижується за відсутності підтримки, неуспішного досвіду пошуку або у разі невідповідності між кваліфікацією і вимогами роботодавців. Наприклад, внутрішньо переміщені особи часто не мають змоги працювати за спеціальністю, тому потребують перекваліфікації, адаптації до нових професійних середовищ, мотиваційного стимулювання.

У відповідь на ці виклики реалізуються державні та громадські ініціативи, де застосовуються принципи самодетермінаційної теорії. Так, програми МОП, «Кар'єрний радник» при центрах зайнятості, проєкти GIZ в Україні орієнтуються на підвищення внутрішньої мотивації до праці через консультування, виявлення сильних сторін особистості, навчання технікам самопрезентації.

Використання ідей теорії самоєфективності А. Бандури [12] актуальне в тренінгах для довготривалих безробітних, де моделюються ситуації успішного працевлаштування, проводиться робота з негативними установками та невпевненістю у власних силах. Наприклад, тренінги «Моя кар'єра», які проводяться HR-спеціалістами у співпраці з ООН в Україні, показали зростання рівня самомотивації та активності у пошуку роботи серед жінок, які втратили роботу внаслідок воєнних дій.

Адаптація також постає критичним фактором для тих, хто повертається на ринок праці після тривалого безробіття або змінює професійну сферу. Відповідно до теорії ролей, особа потребує чіткої системи нових очікувань і правил — саме тому центри зайнятості запроваджують індивідуальні плани працевлаштування, де враховуються психоемоційні та професійні характеристики клієнта.

Що стосується самореалізації, то особливого значення набуває робота з молоддю, яка часто не має чіткої кар'єрної мети. Концепції Маслоу та Роджерса покладено в основу програм з профорієнтації, менторства, розвитку softskills, що реалізуються у вищих навчальних закладах та молодіжних центрах. Наприклад, ініціатива «Youth Well» у Харкові допомагає молодим фахівцям виявити свої

цінності та знайти роботу, яка відповідатиме не лише навичкам, а й життєвим установкам.

Таким чином, психологічні теорії мотивації, адаптації та самореалізації мають не лише теоретичне, а й важливе прикладне значення у вирішенні проблеми безробіття в Україні. Їх застосування дозволяє сформувати індивідуальні кар'єрні стратегії, забезпечити підтримку в кризовий період через консультативну та освітню роботу, стимулювати активну життєву позицію та сприяти повноцінній соціальній та професійній інтеграції людини.

Інтеграція таких підходів у державну політику зайнятості та діяльність служб працевлаштування сприятиме зростанню психологічної готовності населення до змін, особистісного зростання та, зрештою, — економічної стабільності держави.

Висновок до розділу I

У першому розділі здійснено теоретичний аналіз проблеми працевлаштування безробітних у соціально-психологічному контексті. З'ясовано, що безробіття є складним багатовимірним явищем, яке має не лише економічну, а й суттєву соціальну та психологічну складову. Втрата роботи зачіпає особистість на різних рівнях: порушує звичні соціальні ролі, підриває самооцінку, сприяє виникненню емоційних розладів і соціальній ізоляції.

Розкрито ключові соціально-психологічні наслідки безробіття, серед яких — зниження рівня життєвої задоволеності, зростання тривожності та депресивних станів, зменшення соціальної активності, конфлікти у сімейному середовищі. Підкреслено, що безробіття може призводити до дезадаптації особистості, втрати життєвої перспективи та мотиваційного виснаження.

Узагальнено підходи до розуміння успішності працевлаштування, зокрема особистісний, професійний, соціальний та інтегративний. Критерії успішного працевлаштування охоплюють не лише сам факт отримання роботи, а й ступінь задоволеності нею, відповідність між особистими характеристиками та умовами праці, стабільність зайнятості, професійну адаптацію та можливість розвитку.

Проаналізовано психологічні теорії, що пояснюють мотиваційні, адаптаційні та самореалізаційні аспекти працевлаштування, які дають змогу глибше зрозуміти внутрішні механізми поведінки безробітних та формування їх готовності до виходу з кризового стану.

Таким чином, соціально-психологічне бачення працевлаштування безробітних має бути інтегративним, урахувати як зовнішні (економічні, соціальні), так і внутрішні (особистісні, мотиваційні, емоційні) чинники. Це створює підґрунтя для формування ефективних програм психологічної підтримки та супроводу безробітних у процесі їх професійної реалізації.

РОЗДІЛ II

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ЧИННИКИ, ЩО ВПЛИВАЮТЬ НА УСПІШНІСТЬ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ БЕЗРОБІТНИХ

2.1. Соціально-економічний контекст безробіття в Україні

Безробіття в Україні є багатогранним явищем, що виходить за межі суто економічної площини, трансформуючись у глибокий соціально-психологічний виклик. Це не лише індикатор макроекономічної нестабільності, а й своєрідне дзеркало, що відображає системні недоліки у функціонуванні економічної системи, сфері соціального забезпечення, освітньої галузі та механізмах державного управління. Даний феномен слугує не лише маркером кризових процесів, але й потенційним джерелом ескалації соціальної напруги, політичної фрустрації та зниження рівня суспільної довіри до інститутів. Аналіз природи та динаміки безробіття в Україні дозволяє виявити взаємозв'язок між структурними змінами в економіці, соціальними трансформаціями та психологічним станом населення, що є ключовим для розробки ефективних стратегій подолання цієї проблеми.

Протягом усього періоду незалежності Україна переживала складні економічні трансформації, пов'язані з переходом від планової до ринкової економіки. Ці процеси супроводжувалися розривом усталених виробничих ланцюгів, деіндустріалізацією та втратою значного промислового потенціалу. Приватизація великих підприємств, скорочення державної підтримки виробничого сектору та інфраструктури призвели до значного зменшення кількості стабільних робочих місць. Наслідком цих змін стало збільшення частки неформальної економіки та поглиблення регіональної нерівності у сфері зайнятості. Особливо гостро ця проблема проявилася у моногалузевих містах, де економічна діяльність була зосереджена навколо одного або кількох великих підприємств. Їхнє закриття чи реструктуризація спричинили масове структурне безробіття, з яким місцеві та центральні органи влади не завжди могли ефективно впоратися.

З 2014 року, а особливо після повномасштабного вторгнення росії в Україну у 2022 році, ситуація на ринку праці зазнала кардинальних змін. Військова агресія стала каталізатором значного внутрішнього переміщення населення (понад 5 млн осіб), масового руйнування підприємств, інфраструктури та робочих місць. Це також спричинило вимушену трудову міграцію за кордон (понад 6,5 млн громадян тимчасово перебували за межами країни у 2023–2024 роках), що призвело до втрати цінних фахівців у ключових галузях, таких як медицина, освіта, інформаційні технології, будівництво та транспорт.

Ці деструктивні фактори породили значну асиметрію в розподілі робочої сили, характеризуючись дефіцитом кадрів у одних секторах і надлишком у інших, зокрема у сфері гуманітарних спеціальностей. Повномасштабна війна також змінила географію зайнятості, оскільки деякі галузі були майже повністю зруйновані (наприклад, туризм, логістика, промисловість у зонах бойових дій). Водночас виник попит на нові професії, пов'язані з відновленням інфраструктури, розвитком ІТ-сектору, наданням психологічної підтримки та забезпеченням безпеки. Це вимагає від ринку праці високої гнучкості, розвитку кризових центрів підтримки, а також впровадження інклюзивних форм працевлаштування та реабілітації.

Крім того, Україна переживає тривалу демографічну кризу, що проявляється у скороченні чисельності населення, старінні робочої сили та відтоку молоді. Зменшення частки працездатного населення у структурі населення поглиблює проблему зайнятості та створює додаткове навантаження на систему соціального захисту, зокрема щодо фінансування пенсійного фонду. Молодь, зі свого боку, часто стикається з труднощами у працевлаштуванні через відсутність досвіду, невизначеність у кар'єрній стратегії та недостатній рівень практичних навичок. Спостерігається втрата трудових резервів у депресивних регіонах, а безробітними все частіше стають люди передпенсійного віку, які мають труднощі з перекваліфікацією. Це актуалізує потребу в розробці

ефективної регіональної політики підтримки працевлаштування та програмах активного старіння.

Незважаючи на високий рівень формальної освіти, в Україні існує значний розрив між освітніми програмами та реальними потребами ринку праці. Багато випускників не володіють актуальними професійними навичками, а деякі спеціальності (наприклад, юриспруденція, економіка) є перенасиченими. Дослідження Українського центру суспільних даних свідчать, що понад 40% випускників не працюють за спеціальністю, а до 30% шукають роботу понад пів року після завершення навчання. Водночас ІТ, технічні спеціальності та інженерні напрямки відчують хронічний дефіцит кадрів.

Україна має інфраструктуру для підтримки безробітних, зокрема Державну службу зайнятості, яка надає послуги з працевлаштування, професійної орієнтації та перенавчання. Проте ефективність її діяльності часто піддається критиці через формалізм у роботі з безробітними, низьку ефективність курсів підвищення кваліфікації, брак індивідуального підходу та недостатню цифровізацію процесів. Соціальні дослідження вказують, що низький рівень довіри до державних структур та сумніви в ефективності центрів зайнятості знижують готовність звертатися за допомогою. Крім того, стигматизація безробітних, особливо чоловіків, змушує багатьох приховувати свій статус. Частина безробітних втрачає мотивацію до активного пошуку, впадає у стан соціальної апатії, що потребує психологічного супроводу. Отже, держава повинна не лише забезпечувати послуги, а й будувати ефективну комунікацію та довіру, пояснювати можливості та заохочувати самореалізацію.

Низький рівень довіри до державних інституцій, бюрократія, корупція та слабка підтримка малого та середнього бізнесу сприяють тенденції до самозайнятості або трудової міграції. У цьому контексті важливим фактором виступає соціальний капітал — рівень соціальної підтримки, наявність зв'язків, доступ до неформальних ресурсів. Люди з широкою мережею контактів мають вищі шанси знайти роботу завдяки рекомендаціям, довірі та репутації. Проте в умовах розриву соціальних зв'язків, викликаного війною та міграцією,

соціальний капітал ослаблюється, що додатково ускладнює ситуацію на ринку праці.

Отже, соціально-економічний контекст безробіття в Україні формується складною сукупністю макро- та мікрофакторів. До макрофакторів належать: економічна нестабільність, безпрецедентна воєнна агресія, що спричинила руйнування виробничого потенціалу та масові міграційні процеси; значна регіональна нерівність у розвитку та доступності робочих місць; гострі демографічні виклики, пов'язані зі старінням населення та трудовою міграцією. На мікрорівні проблему поглиблюють: низька інституційна ефективність державних служб зайнятості та недостатня гнучкість їхніх програм; глибокий розрив між освітніми програмами та актуальними потребами ринку праці, що призводить до дисбалансу попиту та пропозиції робочої сили; а також психологічна стигматизація безробітних та низький рівень соціального капіталу в умовах кризи.

Ефективне подолання проблеми безробіття в Україні потребує комплексного, багатовекторного підходу. Це включає: 1) стратегічний розвиток нових секторів економіки, інвестування в галузі з високим потенціалом зростання, такі як зелена енергетика, цифрові послуги, інформаційні технології, відбудова інфраструктури, що створюватимуть нові, стійкі робочі місця; 2) системну підтримку мікробізнесу та самозайнятості, розробка ефективних механізмів фінансової та консультаційної підтримки для малого та середнього бізнесу, спрощення регуляторного середовища, надання мікрогрантів та розвиток підприємницьких навичок; 3) кардинальне переформатування освітніх програм з орієнтацією на формування навичок XXI століття (критичне мислення, креативність, адаптивність, цифрова грамотність), посилення співпраці між закладами освіти та роботодавцями для забезпечення актуальності знань та навичок випускників, розвиток програм професійної перепідготовки та підвищення кваліфікації; 4) впровадження програм психологічної підтримки для осіб, що втратили роботу, ветеранів, внутрішньо переміщених осіб, а також розробка інклюзивних форм працевлаштування та соціальної адаптації для

вразливих груп населення. передай цей абзац розповідними реченнями; 5) підвищення прозорості та ефективності роботи Державної служби зайнятості, її цифровізація, впровадження індивідуального підходу до кожного шукача роботи, а також формування позитивного образу державної допомоги у суспільстві; 6) стимулювання участі громадян у формуванні ринку праці, заохочення активного пошуку роботи, ініціативи та саморозвитку серед населення, а також підтримка соціальних зв'язків та мереж, що можуть сприяти працевлаштуванню і головне 7) розробка нової стратегії зайнятості, яка має бути цілісною та враховувати не лише економічні аспекти, а й мотиваційні, освітні, психологічні та соціальні потреби шукачів роботи, сприяючи формуванню конкурентоспроможного людського капіталу та сталому економічному зростанню.

Лише за умови інтегрованого підходу, що поєднує макроекономічні реформи з цілеспрямованими мікрорівневими інтервенціями, Україна зможе ефективно подолати виклики безробіття та забезпечити стійкий розвиток людського потенціалу в умовах післявоєнного відновлення.

2.2. Особистісний потенціал як чинник успішного працевлаштування

Особистість відіграє активну роль у процесі працевлаштування, а її індивідуально-психологічні характеристики є ключовими для подолання наслідків безробіття та реалізації професійного потенціалу. Серед цих характеристик особливе значення мають мотивація до праці, рівень самооцінки та емоційна стабільність, які виступають базовими регуляторами поведінки, адаптації та успішної інтеграції у трудову діяльність. Вони забезпечують ефективну адаптацію до змін, активність у пошуках роботи та стійкість до стресових впливів.

Мотивація до праці є складною динамічною системою спонукань, що визначає силу, напрям і тривалість зусиль особистості для досягнення трудових цілей. Теоретичне осмислення мотивації в контексті зайнятості розкривається в низці психологічних теорій. Зокрема, згідно з теорією ієрархії потреб А. Маслоу, потреби в самореалізації, повазі та причетності є важливими рушіями трудової

активності. У стані безробіття ці потреби часто залишаються незадоволеними, що призводить до мотиваційної фрустрації. Дослідження показують, що високий рівень мотивації позитивно корелює з активністю у пошуку роботи та швидшим поверненням на ринок праці. Особливо цінною є внутрішня мотивація, яка ґрунтується на потребі в самореалізації, розвитку та прагненні бути корисним суспільству [1; 13; 22].

Згідно з теорією очікувань В. Врума, мотивація до працевлаштування залежить від очікувань успіху, тобто віри у власну здатність досягти цілі; інструментальності, що відображає зв'язок між зусиллями та результатом; і валентності, яка означає цінність отриманого результату. Якщо безробітний не вірить у можливість знайти роботу або не бачить цінності в запропонованих вакансіях, його мотивація знижується. Подібні механізми описує і теорія самодетермінації Е. Десі та Р. Раяна, яка виділяє автономну (внутрішню) та контрольовану (зовнішню) мотивацію. Успішне працевлаштування часто базується на внутрішніх мотивах — бажанні реалізувати себе, відчуті компетентність і автономію.

Самооцінка — це ще один критично важливий чинник, що визначає активність і наполегливість у пошуку роботи. На думку К. Роджерса, самооцінка формується в процесі особистого досвіду, соціальних взаємодій та зворотного зв'язку. Низька самооцінка у безробітних може проявлятися у формі уникання нових можливостей, страху невдачі та почуття меншовартості. Натомість адекватна, позитивна самооцінка корелює з вірою у власні сили, здатністю долати труднощі та готовністю до змін. Особи з адекватною або високою самооцінкою частіше зберігають оптимізм, проявляють ініціативу та не бояться змін. Науковці зазначають, що низька самооцінка у безробітних тісно пов'язана з депресивними станами, пасивністю та уникненням відповідальності[17]. Дослідження Л. Орбан-Лембрик свідчать, що високий рівень самооцінки виступає буфером стресу в умовах безробіття, сприяє позитивній самоідентифікації та оптимізму щодо майбутнього. Водночас гіпертрофована

або занижена самооцінка може дезорганізувати поведінку, ускладнити адаптацію та знизити ефективність працевлаштування [27].

Емоційна стабільність — це здатність особистості підтримувати рівновагу в емоційній сфері, не піддаючись надмірному впливу негативних переживань. У контексті безробіття цей чинник набуває особливого значення, оскільки безпосередньо впливає на стресостійкість, стратегії подолання (копінг) та ефективність прийняття рішень. На думку Г. Айзенка, емоційна стабільність є однією з базових рис темпераменту, яка протилежна нейротизму. Люди з високим рівнем нейротизму частіше схильні до депресивних станів, тривожності, надмірного самозвинувачення у випадку невдач. Натомість емоційно стабільні особи демонструють більшу впевненість, гнучкість у поведінці, готовність до дій в умовах невизначеності. Вони частіше використовують конструктивні копінг-стратегії: пошук інформації, активне планування, звернення по допомогу, замість уникнення чи заперечення проблеми. В умовах безробіття емоційна стійкість відіграє захисну роль, запобігаючи розвитку хронічного стресу, тривожних і депресивних розладів. Згідно з п'ятифакторною моделлю особистості Роберта МакКрейна та Пола Коста, низький рівень нейротизму (висока емоційна стабільність) корелює з більшим життєзадоволенням навіть у кризових ситуаціях. Згідно з дослідженнями М. Форда і Г. Хокінса [40], рівень емоційної стабільності пов'язаний із здатністю до саморегуляції, що, своєю чергою, є передумовою успішного проходження етапів професійного відновлення: від аналізу власної ситуації до постановки цілей і дій щодо досягнення працевлаштування.

Узагальнюючи, можна стверджувати, що мотивація, самооцінка та емоційна стабільність виступають не лише фоном, а й активними компонентами психологічної готовності до працевлаштування. Саме ці особистісні змінні визначають, як людина сприймає ситуацію безробіття, які стратегії вибирає, наскільки вона здатна мобілізувати внутрішні ресурси для подолання труднощів і повернення до професійної діяльності.

Окрім зазначених характеристик, сучасна психологічна наука акцентує увагу на ряді додаткових особистісних чинників, що мають значення для працевлаштування. Локус контролю відображає схильність людини приписувати результати своїх дій внутрішнім або зовнішнім причинам. За даними Роттер, особи з внутрішнім локусом контролю вірять у власну здатність впливати на події та досягають кращих результатів у пошуку роботи. Резильєнтність (життєстійкість) є здатністю долати труднощі, зберігати оптимізм і мобілізувати ресурси в умовах невизначеності [46]. Бонано вказує, що саме резильєнтні особи демонструють гнучкість, ефективні копінг-стратегії та швидше адаптуються до умов безробіття. Когнітивна гнучкість та креативність – це здатність мислити нестандартно, адаптуватися до нових умов, шукати нетипові рішення [41]. Дослідження Г. Скотт, Л. Е. Леріц та М. Д. Мамфорд доводять, що ці якості сприяють перекваліфікації, освоєнню нових професій та самозайнятості [49]. Проактивність – активна життєва позиція, ініціативність, здатність передбачати зміни та діяти наперед. Грант показав, що проактивні особистості мають вищі шанси на успішне працевлаштування, швидше реагують на ринкові вимоги та створюють нові можливості для себе [8; 44]. Соціальні навички – вміння ефективно комунікувати, встановлювати контакти, підтримувати взаємодію. За Коулман, емоційний інтелект та соціальна компетентність є ключовими для працевлаштування, оскільки допомагають безробітним презентувати себе, адаптуватися до колективу та знайти підтримку [37].

Ефективність працевлаштування залежить від таких внутрішніх особистісних чинників, зокрема — психологічних бар'єрів, що ускладнюють або гальмують процес професійної самореалізації. В умовах зростання конкуренції на ринку праці та високої невизначеності пошук роботи трансформується у складний психологічний процес, що супроводжується стресом, зниженням самооцінки, тривожністю, фрустрацією та депресивними тенденціями. Усе це обумовлює необхідність комплексного аналізу психологічних механізмів, які обмежують ефективність професійної активності безробітного.

Зокрема, значна частина безробітних потрапляє у стан когнітивно-емоційної дезорганізації, що впливає на мотиваційну сферу, рівень самоусвідомлення, адаптивність та соціальну активність. У літературі зазначається, що безробіття може спричиняти руйнування соціальних зв'язків, втрату відчуття контролю над життям, а також формування деструктивних переконань і стратегій уникання. Ці явища, хоч і часто залишаються поза увагою макрорівневих програм зайнятості, є визначальними у формуванні здатності людини до професійної мобільності та успішного самопозиціювання на ринку праці. У цьому контексті актуалізується дослідження психологічних бар'єрів як специфічних внутрішніх утруднень, що мають когнітивну, емоційну та поведінкову природу і впливають на готовність особистості до пошуку і прийняття нових професійних можливостей. Аналіз таких бар'єрів дозволяє розробити ефективні інтервенції — від індивідуального консультування до психоосвітніх програм — які спрямовані на підвищення психологічної стійкості, мотивації та адаптивного потенціалу безробітних.

У процесі пошуку роботи особа може зіштовхнутися з численними психологічними бар'єрами, які суттєво обмежують або повністю блокують її пошукову активність. Однією з провідних груп таких перешкод є когнітивно-емоційні бар'єри, що проявляються у викривленому сприйнятті себе та ситуації. У безробітних осіб часто спостерігається тенденція до фіксації на невдачах, знецінення власного досвіду, перебільшення труднощів та недооцінювання власного потенціалу. Відповідно до когнітивної моделі А. Бека, ці феномени є наслідком негативних автоматичних думок, що формують деструктивні переконання: «Я недостатньо компетентний», «Мене не візьмуть на роботу, бо я надто старий або недосвідчений», «Будь-яка спроба буде марною». Такі когніції спричиняють установку на поразку, знижують мотивацію до активних дій, провокують уникнення і підсилюють емоційну напругу. У дослідженнях Р. Фазера виявлено, що особи з заниженою самооцінкою та фаталістичними установками проявляють нижчу пошукову активність[11].

До значущих психологічних перешкод належать також депресивні стани, тривожність і симптоми емоційного вигорання. У межах моделі психосоціальних ресурсів В. Варра стверджується, що безробіття руйнує важливі психологічні компоненти – часову структуру, соціальну взаємодію, активність – що зумовлює емоційне виснаження, апатію та фрустрацію. Депресивні прояви призводять до зниження енергетичного ресурсу особистості, а тривожність породжує страх оцінювання, відмови, невдачі, що значно ускладнює підготовку до співбесід і взаємодію з потенційними роботодавцями. Стан емоційного вигорання у безробітних часто формується як наслідок численних невдач, тривалого очікування відповідей, браку позитивного зворотного зв'язку, що знижує мотивацію до подальших дій. Як засвідчують результати досліджень [51], хронічна професійна невизначеність сприяє формуванню емоційної виснаженості, яка обмежує здатність до мобілізації у критичних життєвих обставинах.

У межах теорії психологічної інертності Л. Орбан-Лембрик підкреслюється, що особи, які втратили роботу, нерідко демонструють ригідні соціокультурні уявлення на кшталт: «Без зв'язків нічого не досягнеш», «Моя спеціальність не затребувана, змінювати щось пізно», «Все вирішують гроші або знайомства». Такі переконання формують внутрішні бар'єри до активності, знижують відкритість до нових можливостей, потребу в перекваліфікації або зміні кар'єрного шляху. Повторні невдачі закріплюють переконання у безперспективності зусиль, що є основою психологічної капітуляції [27].

Ще одним суттєвим бар'єром є соціальна тривожність, яка виявляється в труднощах самопрезентації, встановлення контакту з незнайомими людьми, відповіді на відкриті запитання, особливо в умовах інтерв'ю. Люди з високим рівнем соціальної тривожності уникають подання резюме, ініціювання комунікації з роботодавцями, мають труднощі у вербалізації власних досягнень. Як показують дані Л. Джобса [42], соціальна тривожність негативно впливає на кількість спроб працевлаштування і знижує мотивацію до взаємодії з професійним середовищем.

Втрата роботи також призводить до порушення часової структури, що ускладнює організацію щоденної активності. У ситуації безробіття розмиваються межі між «робочим» і «вільним» часом, внаслідок чого знижується самодисципліна, підвищується схильність до прокрастинації. Теорія часової структури праці вказує на її латентну функцію – структурування життєвого простору, яка у безробітних втрачається, що спричиняє психологічну дезорганізацію.

Окремої уваги заслуговують екзистенційні аспекти безробіття. Для багатьох осіб праця є не лише джерелом доходу, але й фундаментальним елементом Я-концепції, засобом реалізації життєвої мети та підтвердження власної соціальної значущості. Її втрата провокує відчуття втрати сенсу, соціальної непотрібності, внутрішньої пустоти. Е. Фромм, В. Франкл, К. Бюгелсдайк наголошували на ролі праці як механізму самореалізації, що сприяє відчуттю приналежності, цінності та психологічної стабільності [48].

Низький рівень психологічної гнучкості та ригідність мислення також можуть перешкоджати адаптації до нових умов ринку праці. Небажання змінювати професійну сферу, відмова від перекваліфікації, опір новим вимогам формують нездатність до стратегічного планування та реагування на виклики. Це особливо характерно для осіб старшого віку або тих, хто тривалий час працював в одній галузі. Згідно з концепцією кар'єрної адаптивності М. Савіскас, саме ця здатність до гнучкого реагування на зміни є ключовим предиктором успішного професійного переходу [48].

Крім того, неконструктивні соціальні порівняння можуть посилювати внутрішню напругу. У сучасному інформаційному просторі особа без роботи нерідко стикається з демонстрацією професійних успіхів інших у соціальних мережах, що підсилює відчуття власної неуспішності, сорому, приниження. Відповідно до теорії соціального порівняння Л. Фестінгера, самооцінка часто формується на основі зіставлення з іншими, що у разі безробіття може набувати деструктивного характеру [40].

Таким чином, психологічні бар'єри у процесі пошуку роботи мають багатовимірну природу й охоплюють когнітивний, емоційний, поведінковий і екзистенційний рівні. Їх наявність істотно знижує ймовірність ефективного працевлаштування навіть за умов високої кваліфікації. Це зумовлює потребу у цілеспрямованій психологічній підтримці, яка має включати діагностику бар'єрів, індивідуальні консультації, мотиваційні тренінги, психоедукацію, а також довготривалий супровід до і після працевлаштування. Розвиток психологічної стійкості, корекція ірраціональних переконань і активізація внутрішніх ресурсів мають стати невід'ємною складовою соціальних програм, спрямованих на подолання безробіття.

Підсумовуючи, можна зробити висновок, що особистісні чинники формують внутрішні ресурси безробітного, які або сприяють його успішній адаптації на ринку праці, або ускладнюють цей процес. Урахування цих чинників є необхідним у побудові ефективних програм психологічної підтримки та соціальної реінтеграції.

2.3. Соціальні фактори успішного працевлаштування

Проблема успішного працевлаштування є однією з найактуальніших у сучасному суспільстві, що обумовлено як індивідуальними потребами особистості у професійній реалізації, так і макросоціальними процесами, що впливають на структуру ринку праці. Хоча значна увага приділяється індивідуально-психологічним та мотиваційним аспектам пошуку роботи, фундаментальну роль у цьому процесі відіграють соціальні чинники. Саме вони визначають доступ до необхідних ресурсів, інформації та можливостей, а отже, суттєво впливають на стартові умови та ймовірність успішного включення індивіда у професійну діяльність. Це дослідження має на меті систематизувати та проаналізувати ключові соціальні детермінанти успішності працевлаштування.

Одним із найбільш значущих соціальних чинників, що опосередковують успішність працевлаштування, є соціальний капітал. Концепція соціального

капіталу, розроблена П. Бурдьє, Дж. Коулманом та Р. Патнемом, визначає його як сукупність актуальних та потенційних ресурсів, що акумулюються через мережу соціальних зв'язків, це ресурс, що виникає в результаті участі особи в соціальних мережах, групах, інституціях і спільнотах, які ґрунтуються на довірі, взаємодії, взаємній допомозі та нормах соціального обміну. У контексті працевлаштування соціальний капітал суттєво підвищує шанси на отримання роботи, адаптацію до змін, кар'єрне зростання та професійну самореалізацію. Дослідження емпірично підтверджують, що 60–80% вакансій поширюється через неформальні канали — рекомендації, особисті контакти та мережеві взаємодії [34; 40; 44]. Так звані "слабкі зв'язки" можуть бути більш ефективними, ніж "сильні", оскільки вони відкривають доступ до нової інформації. Таким чином, індивід, що володіє широким соціальним колом, має більші шанси на отримання відповідних пропозицій щодо працевлаштування, швидшу адаптацію до нових умов та можливість отримати підтримку у періоди професійної нестабільності.

В Україні дослідження Л. Орбан-Лембрик, О. Бондаренка та І. Жалдака вказують, що соціальні зв'язки, включеність у громадські та професійні спільноти, участь у навчальних програмах сприяють ефективнішому пошуку роботи [6; 27].

Освіта традиційно розглядається не лише як засіб здобуття знань, а як ключовий ресурс, що впливає на соціальну мобільність, економічну стабільність та психологічну самореалізацію особистості. В контексті працевлаштування освітній рівень відіграє вирішальну роль у формуванні професійної компетентності, конкурентоспроможності та адаптивності на ринку праці. Адже освіта формує професійні знання та навички, які є основою для виконання трудових функцій і зростання продуктивності праці. Більший рівень освіти, як правило, пов'язаний із вищими доходами, ширшими кар'єрними можливостями та меншим ризиком безробіття [15; 22].

Також освіта — це механізм соціалізації, інтеграції в соціум і формування ціннісних орієнтацій, необхідних для ефективної взаємодії в

колективі. Вона також слугує маркером соціального статусу, формує критичне мислення, гнучкість, відкритість до інновацій, що є надзвичайно важливими в умовах мінливого ринку праці.

Освіта сприяє розвитку впевненості у собі, внутрішньої мотивації, здатності до самореалізації й самовдосконалення. За даними Міжнародної організації праці (МОП), рівень безробіття серед осіб із вищою освітою у 2–3 рази нижчий, ніж серед осіб без професійної підготовки [55].

В Україні, згідно з даними Державної служби зайнятості, понад 60% зареєстрованих безробітних — особи з неповною або загальною середньою освітою. Водночас випускники ЗВО, які володіють сучасними навичками (цифрова грамотність, іноземні мови, softskills), значно швидше знаходять роботу.

Та попри загальну позитивну кореляцію між рівнем освіти та працевлаштуванням, існують і певні ризики: на деяких ринках праці спостерігається дисбаланс — попит на певні спеціальності нижчий, ніж кількість випускників ЗВО (особливо в гуманітарних галузях). Водночас, особи з вищою освітою іноді висувають завищені вимоги до умов праці, що уповільнює працевлаштування, або традиційна академічна освіта може не відповідати вимогам ринку (відсутність softskills, цифрових компетентностей, практики).

Сімейне середовище може виступати як важливий ресурс, так і потенційне обмеження у процесі працевлаштування. Соціальна підтримка з боку членів сім'ї позитивно впливає на психологічну стійкість індивіда в періоди безробіття, підвищує його мотивацію до активного пошуку роботи та сприяє збереженню позитивного психологічного стану. Натомість, надмірна залежність від сім'ї, внутрішньосімейні конфлікти або значний стрес у сімейному середовищі можуть негативно позначатися на активності особистості у професійній сфері. Крім того, сімейні обов'язки, особливо для жінок, часто обмежують географічну мобільність та вибір професійної діяльності.

Важливим макросоціальним чинником є структура та стан регіонального ринку праці. У регіонах з високим рівнем безробіття, низькою економічною

активністю або відсутністю розвиненої інфраструктури шанси на працевлаштування значно знижуються, незалежно від індивідуальних характеристик здобувача. Додатково, соціальна інфраструктура (центри зайнятості, профорієнтаційні програми), транспортна доступність та рівень урбанізації істотно впливають на доступність вакансій та можливості їх реалізації.

Суспільне ставлення до безробітних становить окремий соціальний фактор. У суспільствах із високим рівнем стигматизації безробіття особи, що не мають роботи, часто стикаються із суспільним осудом, дискримінацією та соціальною ізоляцією. Це призводить до зниження самооцінки, десоціалізації, зменшення мотивації до активних дій та ускладнює процес соціальної адаптації та реінтеграції у трудову сферу.

Стигматизації безробіття, заслуговує на окрему увагу, оскільки цей феномен є важливим соціальним чинником, що суттєво впливає на процес працевлаштування та психосоціальний стан безробітних. Стигматизація в соціологічному контексті [41] визначається як процес, за якого індивід або група відчуває глибоку дискредитацію через певну характеристику або статус, що вважається небажаним у певному соціальному контексті. У випадку безробіття, це проявляється у формуванні негативних стереотипів, упереджень та упередженого ставлення до осіб, які втратили роботу або перебувають у пошуку.

Суспільне ставлення до безробітних значною мірою залежить від культурних, економічних та політичних контекстів. У суспільствах, де панує протестантська трудова етика, що асоціює роботу з моральною цінністю та індивідуальною відповідальністю, безробіття часто інтерпретується як наслідок особистої неспроможності, лінощів або відсутності ініціативи. Таке трактування ігнорує структурні чинники безробіття, такі як економічні кризи, зміни в технологіях, глобалізація ринків праці тощо [43].

Стигматизація призводить до значного зниження самооцінки безробітних, почуття сорому, провини та соціальної неадекватності. Це може супроводжуватися розвитком депресивних станів, тривожних розладів, апатії та

зниженням мотивації до активного пошуку роботи. Втрата соціальної ідентичності, пов'язаної з професійною діяльністю, може спричинити відчуття маргіналізації та відчуження.

На тлі суспільного осуду безробітні можуть обмежувати соціальні контакти, уникати зустрічей із друзями та родичами, щоб уникнути питань про працевлаштування. Це призводить до подальшої соціальної ізоляції, руйнування соціальних мереж та зниження соціального капіталу, що, парадоксально, ще більше ускладнює пошук роботи.

Стигма може проявлятися у формі прихованої або відкритої дискримінації з боку роботодавців. Існує ризик, що кандидати з тривалим періодом безробіття можуть сприйматися як менш компетентні, немотивовані або як такі, що втратили професійні навички. Це призводить до того, що безробітні змушені подавати більшу кількість резюме, проходити більше співбесід, і все одно стикаються з відмовами, що підриває їхню віру в себе [29].

Постійний тиск суспільства та внутрішня стигма можуть призвести до так званої «безпорадності», коли індивід перестає вірити у можливість працевлаштування і знижує свою активність у пошуку роботи. Цей феномен підсилюється у випадку тривалого безробіття, коли негативний досвід пошуку роботи накопичується.

Стигматизація безробіття є не просто психологічною проблемою, а соціокультурним феноменом, який має значні негативні наслідки для індивідів та суспільства в цілому. Її врахування та подолання є критично важливими для забезпечення ефективної політики працевлаштування та соціальної інклюзії.

Аналіз соціальних чинників демонструє їхню ключову роль у детермінації успішності працевлаштування особистості. Наявність розвиненого соціального капіталу, підтримуючого соціального оточення, адекватних соціальних умов та сприятливого регіонального ринку праці значно підвищує ймовірність професійної реалізації. Отже, ефективні політики у сфері зайнятості та працевлаштування повинні інтегрувати соціальний контекст, виходячи за межі лише індивідуальних характеристик безробітних.

2.4. Гендерні, вікові та регіональні особливості працевлаштування

Сучасний ринок праці в Україні є складною і динамічною системою, в якій можливості працевлаштування значною мірою залежать від ряду соціально-демографічних чинників, серед яких провідну роль відіграють також вік, гендерна належність та регіон проживання особи. Вказані параметри визначають рівень доступу до ресурсів, види зайнятості, умови праці, а також потенціал для професійної реалізації.

Віковий фактор є суттєвою змінною, що впливає на шанси людини знайти роботу, рівень зайнятості, а також на тип і якість роботи, яку вона може отримати. В умовах трансформації ринку праці України спостерігається низка тенденцій, які по-різному впливають на молодь, людей середнього віку та осіб старших вікових груп.

Для молодих людей, які лише завершують навчання у ЗВО чи ПТНЗ, характерними є труднощі, пов'язані з браком досвіду, нерозвиненою мережею професійних контактів, нечіткими кар'єрними орієнтаціями та недостатнім рівнем професійної соціалізації.

Згідно з даними Держстату України [56], рівень безробіття серед молоді до 25 років складає понад 18% — найвищий серед усіх вікових груп. За результатами дослідження Міжнародної організації праці [55], близько 40% молодих людей в Україні після завершення навчання стикаються з труднощами у пошуку першого місця роботи.

Психологічними бар'єрами є низька впевненість у собі, страх перед відповідальністю, труднощі у самопрезентації. Молодь часто погоджується на низькооплачувану, тимчасову або неофіційну зайнятість, що не відповідає рівню їхньої освіти. Також спостерігається тенденція до трудової міграції, що частково є наслідком невдоволення якістю можливостей на вітчизняному ринку праці.

Люди середнього віку є найактивнішою та найзатребуванішою групою на ринку праці. Вони мають найбільші шанси на успішне працевлаштування завдяки поєднанню досвіду, сформованих професійних навичок, готовності до змін та мобільності. Саме в цій віковій групі спостерігається найвищий рівень

зайнятості (близько 74% за даними МОП, 2023) [55]. Позитивним чинником є також високий рівень мотивації до професійного зростання, участі у програмах підвищення кваліфікації, навчання протягом життя (lifelong learning).

Однак, труднощі можуть виникати в осіб, які втратили роботу після тривалої зайнятості на одному підприємстві або в одній сфері. У таких випадках можливий опір до перекваліфікації, страх перед ринковою конкуренцією, що особливо характерно для осіб без цифрової грамотності.

Працевлаштування осіб старшого віку стикається з низкою структурних та психологічних бар'єрів. Серед них:

- вікова дискримінація з боку роботодавців,
- упередження щодо гнучкості та продуктивності,
- нижчий рівень цифрових та мовних компетенцій,
- менша мотивація до змін.

За даними соціологічного дослідження [57], понад 60% респондентів віком 45+ стикалися з прямими чи непрямими відмовами у працевлаштуванні з огляду на вік. У дослідженні CareerHub (2023) наголошено, що осіб у віці 50+ рідше запрошують на співбесіди, навіть якщо їх резюме відповідає критеріям.

Психологічно старші працівники можуть демонструвати ригідність мислення, спротив до змін, знижену самооцінку через втрату статусу або звичного соціального оточення. Водночас, ця категорія має суттєвий потенціал у вигляді накопиченого досвіду, відповідальності, стабільності, професійній лояльності. За умов адаптивної підтримки та професійного менторства вони можуть стати цінним ресурсом для організацій.

Повномасштабна війна спричинила додаткові виклики: багато осіб середнього та старшого віку втратили роботу через релокацію підприємств, руйнування інфраструктури, зміну економічного профілю регіонів. Особливо постраждали внутрішньо переміщені особи (ВПО) віком 40+, які мають обмежений доступ до адаптивних програм перекваліфікації та стикаються з конкуренцією з боку місцевих претендентів.

Гендерна структура ринку праці в Україні має стійкі особливості, які впливають на можливості успішного працевлаштування жінок і чоловіків. Попри формальну рівність у законодавстві, жінки стикаються з низкою структурних, економічних та психологічних бар'єрів, які обмежують їхню конкурентоспроможність на ринку праці.

1. Горизонтальна і вертикальна сегрегація:

Жінки традиційно зосереджені у «фемінізованих» секторах економіки — освіта, охорона здоров'я, соціальна сфера, де заробітна плата істотно нижча, ніж у «чоловічих» галузях (будівництво, ІТ, енергетика). За даними Державної служби статистики України (2023), понад 70% працівників у сфері освіти та охорони здоров'я становлять жінки, тоді як у промисловості — лише 26%. Це обмежує можливості жінок отримати високооплачувану роботу.

2. Гендерний розрив в оплаті праці:

Незважаючи на подібний рівень освіти, жінки в Україні заробляють у середньому на 20–22% менше, ніж чоловіки (Центр економічної стратегії, 2023). Такий розрив пояснюється не лише відмінностями у зайнятості за галузями, але й тим, що жінки рідше займають керівні посади. За даними Світового банку, жінки очолюють лише 17% великих компаній в Україні.

3. Вплив сімейних обов'язків:

Жінки частіше обмежені у кар'єрному розвитку через відповідальність за догляд за дітьми, брак доступу до якісних послуг догляду, відсутність гнучких форм зайнятості. У дослідженні GfKUkraine (2022) понад 40% жінок із дітьми віком до 6 років вказали, що відмовились від роботи або призупинили пошуки саме через відсутність можливості поєднувати професійну діяльність із материнськими обов'язками [57].

4. Дискримінація та гендерні стереотипи:

При працевлаштуванні жінки частіше стикаються з дискримінаційними питаннями під час співбесід (про сімейний стан, плани на народження дітей тощо). Гендерні стереотипи, які асоціюють жінку з меншою компетентністю в технічних чи керівних ролях, знижують її шанси на успішне працевлаштування.

У дослідженні О. Лободи зазначено, що близько 35% жінок зазнавали непрямих форм дискримінації під час пошуку роботи [25].

5. Рівень самопрезентації та мотивації:

Психологічні чинники також відіграють важливу роль. Жінки часто оцінюють свої професійні якості більш критично, ніж чоловіки, що впливає на їхню активність у пошуку роботи. Науковці вказують, що жінки подають на менше число вакансій, навіть коли повністю відповідають вимогам, тоді як чоловіки — навпаки, діють активніше за наявності лише часткової відповідності.

6. Позитивні тенденції:

Останні роки спостерігається зростання жіночої участі в галузях, які раніше вважались «чоловічими». Зокрема, частка жінок у ІТ-сфері зросла до 24%, а кількість стартапів, започаткованих жінками, подвоїлася з 2020 року. Програми підтримки жіночого підприємництва, зокрема грантові ініціативи Українського фонду стартапів, сприяють зменшенню гендерного розриву [55].

Гендерні особливості працевлаштування в Україні відображають глибоко вкорінені соціально-культурні уявлення, економічні дисбаланси та нестачу інституційної підтримки. Для забезпечення рівного доступу до праці потрібне посилення гендерно чутливої політики на державному рівні, розширення соціальних послуг та подолання стереотипів через освіту і суспільну дискусію[25].

Територіальна нерівність в Україні істотно впливає на доступ до ринку праці та якість зайнятості. У великих містах (Київ, Львів, Харків, Одеса, Дніпро) спостерігається вищий рівень зайнятості, краща інфраструктура, ширший вибір вакансій, більша кількість компаній з іноземними інвестиціями. Тут розвинений ІТ-сектор, сфера бізнес-послуг, креативні індустрії. Ці регіони є привабливими для трудової міграції внутрішнього характеру, що, у свою чергу, посилює дисбаланс регіонального ринку праці.

У сільських районах, малих містах та депресивних регіонах ринок праці є обмеженим: тут переважають вакансії у бюджетній сфері або в аграрному секторі з відносно низькою оплатою праці та слабкими можливостями для

кар'єрного зростання. Внаслідок цього спостерігається виїзд молоді до більших міст або за кордон.

Особливу увагу слід звернути на регіони, які постраждали внаслідок повномасштабної війни з росією. На сході та півдні країни багато підприємств зруйновані або зупинили діяльність, що призвело до зростання рівня безробіття. Внутрішньо переміщені особи (ВПО) стикаються з додатковими бар'єрами: втрата житла, відсутність соціальних зв'язків, складність адаптації до нового регіону. Для багатьох ВПО характерна вимушена перекваліфікація або перехід до неформального сектору економіки. За даними Міжнародної організації праці, понад 40% ВПО стикалися з труднощами в працевлаштуванні у новому місці проживання.

Вікові, гендерні та регіональні чинники відіграють ключову роль у структурі та динаміці працевлаштування в Україні. Успішне подолання нерівностей на ринку праці вимагає системного підходу: розробки гнучких освітніх і перекваліфікаційних програм для різних вікових категорій; впровадження гендерно чутливої політики зайнятості; децентралізації можливостей через розвиток локальних економік; а також створення умов для працевлаштування внутрішньо переміщених осіб та населення постраждалих регіонів. У цьому контексті надзвичайно важливою є міжсекторальна співпраця державних інституцій, недержавних організацій, бізнесу та освітнього сектору.

Висновок до розділу II

Соціально-психологічний аналіз чинників успішного працевлаштування безробітних в Україні виявляє їхню комплексність та взаємозалежність. Безробіття є багатогранною проблемою, глибоко вкоріненою в соціально-економічному контексті країни. Економічні трансформації, а особливо руйнівні наслідки повномасштабної війни, призвели до суттєвих дисбалансів на ринку праці, руйнування інфраструктури та масової міграції, що загострило проблему зайнятості та створило нові категорії вразливих шукачів роботи, зокрема ветеранів та внутрішньо переміщених осіб.

Водночас, успіх у працевлаштуванні значною мірою залежить від особистісного потенціалу безробітного. Такі психологічні якості, як самооцінка, мотивація, стресостійкість, ініціативність та здатність до адаптації, відіграють вирішальну роль у подоланні перешкод та активному пошуку роботи. Однак, ці особистісні ресурси можуть бути виснажені в умовах тривалого безробіття або травматичного досвіду, що підкреслює необхідність цілеспрямованої психологічної підтримки.

Окрім внутрішніх чинників, на працевлаштування суттєво впливають соціальні фактори. Наявність соціального капіталу, підтримка з боку оточення, відсутність соціальної стигматизації та ефективність роботи державних і недержавних структур, що надають допомогу у працевлаштуванні, є критично важливими. Налагоджена співпраця між цими інституціями та роботодавцями створює сприятливе середовище для реінтеграції безробітних.

Нарешті, аналіз виявив значні гендерні, вікові та регіональні особливості працевлаштування. Жінки, молодь, особи старшого віку та мешканці різних регіонів стикаються зі специфічними бар'єрами, що потребують диференційованих підходів та програм підтримки. Особливо відчутними є регіональні диспропорції, посилені наслідками бойових дій.

Отже, успішне працевлаштування безробітних в Україні вимагає комплексного підходу, який враховує не лише економічні чинники, а й психологічний стан людини, її соціальне оточення, а також гендерні, вікові та регіональні особливості. Лише цілісна стратегія, спрямована на зміцнення особистісного потенціалу, розвиток соціального капіталу та подолання системних бар'єрів, зможе забезпечити ефективну реінтеграцію безробітних у ринок праці та сприятиме сталому розвитку країни.

РОЗДІЛ III

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ЗАСОБИ ПІДВИЩЕННЯ УСПІШНОСТІ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ БЕЗРОБІТНИХ В УКРАЇНІ

3.1. Особливості організації соціально-психологічної підтримки безробітних в Україні.

У сучасному світі, що переживає безпрецедентні трансформації, спричинені глобальними економічними викликами та, особливо для України, наслідками повномасштабної війни, проблема безробіття постає не просто як економічна категорія, а як глибока соціально-психологічна криза. Втрата роботи — це набагато більше, ніж просто відсутність джерела доходу; це потужний удар по самоідентифікації, соціальному статусу, відчуттю власної гідності та психологічному благополуччю людини. Нерідко безробіття супроводжується глибоким стресом, відчуттям безпорадності, втратою сенсу життя, що може призвести до апатії, депресії, загострення хронічних захворювань, руйнування соціальних зв'язків і навіть суїцидальних думок.

Для України, яка вже понад два роки перебуває у стані повномасштабної війни, ці виклики посилюються багаторазово. Мільйони людей зіткнулися з вимушеним переміщенням, втратою житла, травматичним досвідом бойових дій, втратою близьких, а також з необхідністю інтеграції ветеранів та осіб з інвалідністю в мирне життя. Ці категорії громадян часто мають складні психологічні травми та соціальні адаптаційні проблеми, що значно ускладнює їхнє повернення на ринок праці. У цих надзвичайних умовах, завдання центрів зайнятості та соціальних служб вже не обмежується лише традиційними функціями пошуку вакансій чи організації перекваліфікації. Вони мають стати ключовими інституціями для надання комплексної соціально-психологічної підтримки, яка допоможе безробітним подолати внутрішні та зовнішні бар'єри, відновити віру у власні сили, адаптуватися до нових, часто жорстоких реалій ринку праці та ефективно реінтегруватися у суспільство. Ефективна система такої підтримки є невід'ємною частиною відбудови країни, забезпечення соціальної стабільності та розвитку людського капіталу в умовах глибокої

невизначеності. Розуміння та врахування цих унікальних особливостей є критично важливим для розробки адекватних та дієвих програм допомоги.

Протягом тривалого часу, особливо після розпаду СРСР, проблема безробіття в Україні сприймалася насамперед як економічне явище, пов'язане з макроекономічними процесами та трансформацією ринку праці. Соціальний та психологічний аспекти часто залишалися на другому плані або ігнорувалися. Це призвело до того, що система підтримки безробітних, в особі Державної служби зайнятості, зосереджувалася переважно на реєстрації та виплаті допомоги, професійній орієнтації та перекваліфікації, а також на пошуку вакансій та посередництві. Психологічна допомога часто була факультативною або обмежувалася базовими тренінгами з самопрезентації. В українському суспільстві також існувала, і досі певним чином зберігається, стигматизація звернення до психолога, що сприймалося як ознака «слабкості» або «проблем зі психікою», а не як нормальна практика турботи про ментальне здоров'я. Це зменшувало готовність безробітних активно шукати та приймати психологічну підтримку.

Повномасштабна війна кардинально змінила ландшафт ринку праці та психоемоційний стан українського суспільства, що безпосередньо вплинуло на особливості організації соціально-психологічної підтримки безробітних. Значна частина сучасних безробітних — це не просто люди, які втратили роботу через економічні зміни, а ветерани, що повернулися з фронту, часто з ПТСР та іншими травмами. Також це внутрішньо переміщені особи, які втратили житло та соціальні зв'язки, а також ті, хто пережив окупацію, втрату близьких або фізичні каліцтва. Ці категорії потребують не просто психологічного консультування, а травмоорієнтованої терапії та комплексних програм психосоціальної реабілітації, інтегрованих з процесом працевлаштування.

Мільйони українців виїхали за кордон, що призвело до дефіциту кадрів у одних секторах та потенційного надлишку у інших. Це створює додаткову психологічну напругу для тих, хто залишився, та вимагає адаптації програм підтримки до нових демографічних реалій. Економіка країни перебуває під

постійним тиском війни. Руйнування підприємств, логістичні проблеми та непередбачуваність ситуації ускладнюють довгострокове планування кар'єри та посилюють тривожність безробітних щодо їхнього майбутнього. Війна також значно підвищила рівень суспільної свідомості щодо важливості ментального здоров'я. Це, з одного боку, зменшує стигму, але, з іншого, створює величезне навантаження на існуючу систему психологічної допомоги, яка не була розрахована на такий масштаб потреб. Крім того, питання працевлаштування ветеранів, осіб з інвалідністю та внутрішньо переміщених осіб стало національним пріоритетом. Це вимагає розробки не лише психологічних, а й соціальних програм адаптації, навчання роботодавців, створення безбар'єрного середовища та подолання дискримінації.

На сьогоднішній день соціально-психологічна підтримка безробітних в Україні здійснюється переважно через Державну службу зайнятості та її філії — центри зайнятості. Поступово зростає роль психологів у центрах зайнятості, які тепер надають не лише базові консультації, а й проводять тренінги з управління емоціями, розвитку стресостійкості та навичок подолання кризових станів. Проте, їхня кількість та рівень спеціалізації часто залишаються недостатніми для задоволення всіх потреб.

Практикуються як індивідуальні консультації, так і групові заняття. Групові тренінги є популярним форматом, що дозволяє охопити більшу кількість людей і сприяє формуванню спільнот підтримки. Однак, для глибокої роботи з травмою чи індивідуальними бар'єрами необхідне індивідуальне консультування, яке часто є обмеженим через брак ресурсів.

Державні установи все активніше співпрацюють з різними громадськими організаціями, благодійними фондами та міжнародними партнерами, такими як ООН та USAID, які надають спеціалізовану психологічну, соціальну та юридичну допомогу постраждалим від війни. Це дозволяє заповнювати прогалини в державній системі та забезпечувати комплексний підхід. В умовах війни та розширення географії проблеми, активно використовуються онлайн-платформи для психологічного консультування, проведення вебінарів та

надання інформаційних матеріалів. Це розширює охоплення та доступність послуг, особливо для внутрішньо переміщених осіб та тих, хто перебуває у віддалених регіонах.

Окрім центрів зайнятості, соціально-психологічна підтримка надається також через центри надання соціальних послуг, громади та місцеві ініціативи. Проте, часто бракує системної координації та єдиних стандартів надання послуг. Існуючі закони та підзаконні акти, що регулюють діяльність соціальних служб та служби зайнятості, потребують адаптації та оновлення для повноцінного врегулювання питань комплексної соціально-психологічної підтримки, особливо в контексті воєнних дій та повоєнної відбудови.

Таким чином, система підтримки безробітних в Україні перебуває у стані інтенсивної трансформації. Вона намагається адаптуватися до безпрецедентних викликів війни, що вимагає не лише збільшення ресурсів, а й якісної зміни підходів, інтеграції медичної, психологічної, соціальної та кар'єрної допомоги в єдину ефективну систему.

3.2. Зарубіжний досвід працевлаштування та можливості його адаптації в Україні

У сучасному світі, що динамічно змінюється, ринок праці є однією з найчутливіших сфер, що відображає усі виклики та можливості суспільства. Для України, яка переживає безпрецедентні трансформації, пов'язані з повномасштабним вторгненням, масовою міграцією населення та необхідністю повоєнної відбудови, питання працевлаштування набуває особливого значення. Війна не лише спричинила значні демографічні зміни та руйнування економічної інфраструктури, але й кардинально змінила потреби ринку праці, породивши нові виклики та можливості. У цих умовах, запозичення та адаптація успішного зарубіжного досвіду у сфері зайнятості стає не просто бажаною, а життєво необхідною стратегією.

Провідні країни світу, зокрема держави-члени Європейського Союзу та Сполучені Штати Америки, протягом десятиліть розробляли та вдосконалювали

ефективні механізми підтримки зайнятості, розвитку людського капіталу та сприяння адаптації робочої сили до мінливих вимог економіки. Ці механізми включають інноваційні онлайн-платформи для пошуку роботи, комплексні програми перекваліфікації та навчання, гнучкі форми зайнятості, а також потужну державну та недержавну підтримку інклюзивного працевлаштування.

Аналіз та адаптація цих практик не лише допоможе Україні швидше відновити свій економічний потенціал, а й створить основу для формування сучасного, стійкого та інклюзивного ринку праці, здатного ефективно реагувати на майбутні виклики та забезпечити гідні умови для працевлаштування всіх громадян. Цей процес вимагатиме консолідації зусиль уряду, бізнесу, освітніх установ та міжнародних партнерів, щоб разом побудувати нову модель зайнятості, яка відповідатиме потребам повоєнної відбудови та євроінтеграційних прагнень України.

У розвинених країнах світу, зокрема в ЄС та США, існують ефективні механізми та стратегії працевлаштування, які варто врахувати.

У сучасному світі онлайн-платформи та професійні мережі відіграють ключову роль у процесі працевлаштування. Однією з найпопулярніших і найефективніших серед них є LinkedIn, яка функціонує як універсальний інструмент для пошуку роботи, встановлення ділових зв'язків та формування особистого бренду. За статистикою, значна частина претендентів у Європі, а саме сім з десяти, знаходять вакансії саме через цю платформу, де рекрутери активно використовують ключові слова для пошуку потрібних кандидатів.

Окрім LinkedIn, існує безліч спеціалізованих онлайн-платформ, які орієнтовані на конкретні регіони, групи користувачів або галузі. Наприклад, такі ресурси як EuropeLanguageJobs, Jooble, Jobs4hope (спеціально створений для українських біженців), AdeccoJobsforUkraine та eJobs надають широкий спектр можливостей для пошуку роботи. Також існують платформи, орієнтовані на певні індустрії, як-от GamesJobsFinland, що демонструє високий рівень спеціалізації ринку праці. Для спрощення процесу подачі документів у Європі

широко використовується Europass CV, що є загальноприйнятим форматом резюме.

У розвинених країнах світу значна увага приділяється як державним так і недержавним програмам підтримки зайнятості. Багато країн Європейського Союзу, наприклад, надають тимчасовий захист українцям, що автоматично дозволяє їм легально працевлаштовуватися. Крім того, уряди та міжнародні організації, як-от Програма розвитку ООН (UNDP) в Україні, активно розробляють та впроваджують програми допомоги, спрямовані на створення інклюзивних умов працевлаштування. Це особливо важливо для таких вразливих груп, як ветерани та люди з інвалідністю, що дозволяє залучати різні верстви населення до активної участі на ринку праці, роблячи інклюзивне працевлаштування національним пріоритетом.

Освіта та перекваліфікація є наріжним каменем сучасного ринку праці. Для швидкого здобуття компетенцій, які відповідають актуальним потребам ринку, активно розвиваються короткострокові курси та гнучкі програми навчання, відомі як мікрокредитали. Важливим аспектом є також співпраця освітніх закладів з бізнесом, що дозволяє адаптувати навчальні програми під вимоги роботодавців, забезпечуючи випускникам необхідні навички. Це підкреслює загальносвітову тенденцію до інвестицій у навчання впродовж життя (lifelong learning), що дозволяє людям постійно оновлювати свої знання та вміння.

Гнучкі форми зайнятості стають все більш поширеними. Дистанційна робота та фріланс дозволяють працевлаштовуватися тим, хто не може працювати повний робочий день або потребує гнучкого графіку, наприклад, через догляд за дітьми. Існують спеціалізовані платформи для фрілансерів, такі як Fiverr, які допомагають фахівцям знаходити проекти та ефективно реалізовувати свої навички, сприяючи розвитку незалежної зайнятості.

Активна роль держави та соціальних партнерів є невід'ємною для формування стабільного ринку праці. Уряди запроваджують стратегії економічного розвитку, які безпосередньо сприяють створенню нових робочих

місць та підвищенню рівня зайнятості. Одночасно, відбувається стимулювання роботодавців до впровадження інноваційних технологій та методів, що дозволяє підвищити продуктивність праці та конкурентоспроможність підприємств.

В умовах війни та повоєнної відбудови України адаптація зарубіжного досвіду є критично важливою. Це стосується низки ключових напрямків.

1. Розбудова цифрової інфраструктури для працевлаштування

Одним з найважливіших кроків є масштабування використання професійних онлайн-мереж, таких як LinkedIn, та інших платформ. Це включає проведення навчань для українців щодо ефективного створення якісних профілів та резюме, а також максимально продуктивного використання цих ресурсів. Паралельно, необхідно розвивати національні онлайн-платформи, що передбачає модернізацію Державної служби зайнятості та її інтеграцію з приватними рекрутинговими агенціями та онлайн-майданчиками. Для спрощення процесу подачі документів та стандартизації важливо впроваджувати стандарт Europass CV, надаючи при цьому необхідну інформацію та інструменти для його створення.

2. Підтримка інклюзивного працевлаштування

Пріоритетом є створення програм адаптації та реінтеграції для ветеранів. Ці програми мають враховувати їхні особливі потреби, включати можливості перекваліфікації, психологічну підтримку та допомогу у пошуку роботи. Також необхідно активно розвивати доступність робочих місць для людей з інвалідністю, стимулюючи роботодавців до створення безбар'єрного середовища та адаптації робочих місць. Окрема увага має бути приділена підтримці працевлаштування внутрішньо переміщених осіб та жінок, надаючи їм доступ до освіти, перекваліфікації та допомоги у пошуку житла та догляду за дітьми.

3. Модернізація системи освіти та професійної підготовки.

Важливим є впровадження програм мікрокредиталів та короткострокових курсів для швидкого здобуття актуальних компетенцій. Це потребує співпраці з міжнародними партнерами для розробки та фінансування таких програм, що відповідатимуть попиту на ринку праці, наприклад, у сфері "зелених"

технологій, ІТ чи будівництва. Необхідно посилити зв'язок між освітою та бізнесом, створивши механізми, які дозволять вищим навчальним закладам та професійно-технічним училищам оперативно реагувати на потреби ринку праці. Додатково, слід запровадити систему оцінки компетенцій, яка дозволить визнавати неформальну та інформальну освіту.

4. Стимулювання створення нових робочих місць та підприємництва.

Для економічного зростання та підвищення зайнятості необхідно розробити державні програми підтримки малого та середнього бізнесу, що включатимуть доступ до фінансування, консультаційну допомогу та податкові пільги. Важливим кроком є розвиток інноваційних кластерів та технопарків, залучення інвестицій та створення сприятливих умов для стартапів. Слід також спростити бюрократичні процедури для відкриття та ведення бізнесу, що сприятиме підприємницькій активності.

5. Гнучкість та адаптація трудового законодавства.

Україні необхідно переглянути та адаптувати трудове законодавство з урахуванням сучасних форм зайнятості, таких як дистанційна робота та гнучкий графік. Це включає забезпечення соціального захисту для працівників, які обирають ці форми зайнятості, що дозволить створити більш адаптивний ринок праці.

6. Залучення міжнародної допомоги та досвіду

Активна участь у програмах ЄС, таких як Erasmus+, сприятиме розвитку людського капіталу та обміну досвідом. Також важливо співпрацювати з міжнародними організаціями, зокрема ООН, Світовим банком та МВФ, для розробки та впровадження програм відновлення та розвитку ринку праці в Україні.

Зараз український ринок праці стикається з низкою значних викликів, для подолання яких необхідні системні рішення. Однією з ключових проблем є дисбаланс на ринку праці, що проявляється у нестачі кваліфікованих кадрів у певних галузях і водночас у надлишку в інших. Для вирішення цієї проблеми

необхідні цільова перекваліфікація та навчання, а також ефективне прогнозування потреб ринку.

Ще одним серйозним викликом є відтік кадрів, коли кваліфіковані спеціалісти виїжджають за кордон. Це явище можна зменшити шляхом створення привабливих умов праці, забезпечення гідної оплати та можливостей для професійного розвитку всередині країни.

Низька заробітна плата в Україні, особливо у порівнянні з європейськими країнами, також є істотним стримуючим фактором. Шляхами вирішення є стимулювання економічного зростання, всебічна підтримка бізнесу та активна боротьба з "тіньовою" зайнятістю.

Існує також мовний бар'єр, який ускладнює працевлаштування українців за кордоном, а також потенційно може бути перешкодою для іноземних інвесторів в Україні. Вирішення цієї проблеми полягає в організації інтенсивних курсів вивчення іноземних мов та популяризації вивчення української мови для іноземців.

Нарешті, актуальною залишається проблема валідації українських дипломів та визнання кваліфікації за кордоном. Для її подолання необхідна активна робота з міжнародними організаціями над спрощенням процедур визнання української освіти.

Загалом, успішна адаптація зарубіжного досвіду працевлаштування в Україні вимагатиме комплексного підходу, координації зусиль держави, бізнесу, освітніх закладів та міжнародних партнерів. Це дозволить створити більш гнучкий, стійкий та інклюзивний ринок праці, який сприятиме швидкій відбудові та сталому розвитку країни.

3.3. Рекомендації щодо удосконалення соціально-психологічної підтримки безробітних у системі соціальних служб і центрів зайнятості

У сучасному світі, де економічні потрясіння, глобальні зміни та, особливо для України, наслідки повномасштабної війни, постійно переформатовують ринок праці, проблема безробіття виходить далеко за межі

суто економічної площини. Втрата роботи — це не просто відсутність джерела доходу; це потужний удар по самоідентифікації, соціальному статусу та психологічному благополуччю людини. Безробіття часто супроводжується глибоким стресом, відчуттям безпорадності, втратою сенсу життя, що може призвести до апатії, депресії, загострення хронічних захворювань та руйнування соціальних зв'язків. Особливо гостро ця проблема стоїть перед українським суспільством, де мільйони людей зіткнулися з вимушеним переміщенням, втратою житла, травматичним досвідом бойових дій, а також з необхідністю інтеграції ветеранів та осіб з інвалідністю в мирне життя.

У таких умовах, завдання центрів зайнятості та соціальних служб не обмежується лише пошуком вакансій чи перекваліфікацією. Вони мають стати ключовими інституціями для надання комплексної соціально-психологічної підтримки, яка допоможе безробітним подолати внутрішні бар'єри, відновити віру у власні сили, адаптуватися до нових реалій ринку праці та реінтегруватися у суспільство. Ефективна система такої підтримки є невід'ємною частиною відбудови країни, забезпечення соціальної стабільності та розвитку людського капіталу. Цей документ містить рекомендації щодо удосконалення цієї системи, спираючись на найкращі світові практики та враховуючи унікальні виклики, що стоять перед Україною.

1. Комплексний підхід до оцінки потреб та індивідуального планування

При першому зверненні безробітного важливо проводити не лише професійну, а й психологічну та соціальну діагностику. Це дозволить виявити не лише кваліфікаційні прогалини, а й психоемоційні стани, такі як тривожність, депресія, посттравматичний стресовий розлад, апатія. Додатково важливо ідентифікувати соціальні бар'єри, як-от відсутність житла, проблеми з доглядом за дітьми чи залежності, а також наявність травматичного досвіду, особливо у ветеранів та внутрішньо переміщених осіб. На основі комплексної оцінки для кожного безробітного має бути розроблений індивідуальний план підтримки. Цей план включатиме не тільки пошук вакансій та перекваліфікацію, а й конкретні заходи з психологічної допомоги, соціального супроводу, а також

направлення до відповідних фахівців, таких як психотерапевти, юристи чи соціальні працівники. Важливо, щоб цей індивідуальний план був динамічним, регулярно переглядався та коригувався відповідно до змін у стані безробітного та ситуації на ринку праці.

2. Розширення та диверсифікація послуг соціально-психологічної підтримки

Для забезпечення всебічної допомоги слід організовувати тематичні групові заняття та тренінги, спрямовані на розвиток навичок самопрезентації, ефективної комунікації, управління стресом, підвищення самооцінки та мотивації. Важливо також проводити тренінги з адаптації до нових соціальних умов, розвитку соціального інтелекту та нетворкінгу. Паралельно необхідно забезпечити доступність індивідуальних конфіденційних консультацій з психологами, які допоможуть безробітним опрацювати особистісні бар'єри, страхи, пов'язані з втратою роботи, та працювати з емоційним вигоранням. Для осіб з досвідом травматичних подій, зокрема військових та внутрішньо переміщених осіб, необхідно впроваджувати спеціалізовані програми психосоціальної реабілітації та інтеграції. Ці програми мають включати елементи психотерапії, соціальної адаптації, відновлення соціальних зв'язків та навичок ефективної взаємодії в суспільстві, використовуючи, наприклад, арт-терапію чи тілесну терапію. Також варто запровадити програми наставництва (менторства), де успішні професіонали або колишні безробітні діляться досвідом. Це допоможе зміцнити соціальні зв'язки та підвищити мотивацію тих, хто шукає роботу. Окремо слід передбачити можливості для кризового консультування та надання термінової психологічної допомоги в гострих ситуаціях.

3. Кадрове забезпечення та підвищення кваліфікації фахівців

Для ефективної роботи необхідно збільшити штат кваліфікованих психологів та соціальних працівників у центрах зайнятості та соціальних службах. Важливо забезпечити системне навчання та супервізію для цих фахівців, зосереджуючись на сучасних методиках кризового консультування,

роботі з травмою, розвитку стресостійкості та навичок коучингу. Регулярна супервізія є обов'язковою для запобігання професійному вигоранню самих фахівців. Також слід розвивати міждисциплінарний підхід, створюючи команди, що включають психологів, соціальних працівників, кар'єрних консультантів та юристів, для надання комплексної підтримки.

4. Розвиток мережевої взаємодії та партнерства

Важливим аспектом є тісна співпраця з громадськими організаціями, що спеціалізуються на психологічній допомозі та підтримці вразливих груп. Це дозволить розширити спектр послуг та забезпечити гнучкість у реагуванні на потреби. Необхідно налагодити партнерство з медичними закладами для своєчасного направлення безробітних, які потребують медикаментозної або глибшої психотерапевтичної допомоги. Для підвищення обізнаності населення слід проводити широкі інформаційні кампанії, що руйнуватимуть стигму навколо звернення за психологічною та соціальною допомогою та інформуватимуть про доступні послуги.

5. Оцінка ефективності та впровадження інновацій

Необхідно розробити систему моніторингу та зворотного зв'язку з чіткими індикаторами ефективності наданої соціально-психологічної підтримки, наприклад, рівнем зниження стресу чи часом пошуку роботи. Важливо проводити наукові дослідження для виявлення найбільш ефективних методик підтримки в українських реаліях, враховуючи досвід інших країн, що переживали подібні кризи. Також слід активно впроваджувати цифрові інструменти, такі як онлайн-платформи для психологічного консультування та вебінари, що особливо актуально для безробітних у віддалених регіонах.

Втрата роботи є одним із найбільш стресових періодів у житті людини, що вимагає не лише економічної, а й значної соціальної та психологічної підтримки. У контексті післявоєнного відновлення України та адаптації до нових соціально-економічних реалій, удосконалення системи соціально-психологічної підтримки безробітних є не просто актом гуманності, а стратегічною інвестицією у майбутнє нації. Комплексний підхід, що охоплює

індивідуалізовану діагностику, розширення спектру послуг, підвищення кваліфікації фахівців, розвиток мережевої взаємодії та системний моніторинг ефективності, дозволить створити надійний «соціальний щит».

Запровадження цих рекомендацій сприятиме не лише успішнішому працевлаштуванню громадян, а й відновленню їхньої самооцінки, соціалізації та психологічної стійкості. Це, своєю чергою, матиме мультиплікативний ефект на все суспільство, сприяючи зменшенню соціальної напруги, підвищенню продуктивності праці та зміцненню соціальної згуртованості. Лише через ефективну підтримку своїх громадян у важкі часи Україна зможе повноцінно відновитися та побудувати стійке і процвітаюче майбутнє.

Висновок до розділу III

У цьому розділі ми детально розглянули соціально-психологічні засоби підвищення успішності працевлаштування безробітних в Україні, акцентуючи увагу на унікальних викликах та можливостях. Виявлено, що організація соціально-психологічної підтримки в Україні має глибоке коріння в історичному розвитку, де основний фокус традиційно робився на економічних аспектах безробіття, а психологічна допомога часто була недооцінена та стигматизована.

Однак, повномасштабна війна кардинально змінила цей ландшафт, створивши безпрецедентний рівень психологічної травматизації населення, що вимагає переходу до травмоорієнтованих підходів та комплексних програм психосоціальної реабілітації. Зростання потреби у ментальному здоров'ї, попри зменшення стигми, створило колосальне навантаження на систему, яка досі адаптується до нових реалій, розширюючи функціонал психологів та активніше залучаючи цифрові інструменти.

Аналіз зарубіжного досвіду працевлаштування показав значний потенціал для адаптації в Україні. Зокрема, йдеться про широке використання онлайн-платформ та професійних мереж, розвиток гнучких форм зайнятості, а також важливість державних та недержавних програм підтримки, орієнтованих на інклюзивне працевлаштування та навчання впродовж життя. Ефективна співпраця між освітніми закладами та бізнесом, а також активна роль держави у

стимулюванні створення нових робочих місць, є ключовими елементами, які можуть бути імплементовані в українські реалії.

На основі цього аналізу було сформовано конкретні рекомендації щодо удосконалення соціально-психологічної підтримки безробітних у системі соціальних служб та центрів зайнятості. Вони охоплюють необхідність комплексного підходу до оцінки потреб, розширення та диверсифікації послуг (включаючи травмоорієнтовану допомогу та наставництво), посилення кадрового забезпечення та підвищення кваліфікації фахівців. Особлива увага приділяється розвитку мережевої взаємодії з громадськими організаціями та медичними закладами, а також впровадженню систем моніторингу та інноваційних цифрових рішень.

Загалом, успішне працевлаштування безробітних в Україні в сучасних умовах вимагає інтегрованого та багатовекторного підходу, що поєднує економічні, соціальні та психологічні аспекти. Адаптація найкращих світових практик з урахуванням української специфіки та воєнних реалій є запорукою не лише повернення громадян до активного економічного життя, а й відновлення їхнього психологічного благополуччя та соціальної стійкості суспільства.

ВИСНОВКИ

Безробіття є одним із ключових викликів сучасного суспільства, що має глибокі соціальні, економічні та психологічні наслідки. У своїй сутності безробіття визначається як ситуація, коли працездатні особи, які бажають і здатні працювати, не можуть знайти зайнятість на ринку праці за відповідну винагороду. Це явище не є виключно економічною категорією, що вимірюється статистичними показниками, а становить складний багатовимірний феномен, який зачіпає різні аспекти життєдіяльності людини та суспільства.

З економічної точки зору, безробіття розглядається як дисбаланс між попитом та пропозицією робочої сили, а економічні наслідки безробіття включають втрату валового внутрішнього продукту, зниження податкових надходжень, зростання витрат на соціальну допомогу, а також погіршення інвестиційного клімату.

З соціальної точки зору, безробіття призводить до значних суспільних трансформацій. Воно може спричиняти зростання соціальної нерівності, підвищення рівня злочинності, загострення соціальної напруги та конфліктів. Безробіття руйнує соціальні зв'язки, підриває інститути праці, впливає на динаміку сімейних відносин та може спричиняти маргіналізацію окремих груп населення. Відсутність зайнятості впливає на рівень соціальної інтеграції та відчуття приналежності до суспільства.

З психологічної точки зору, безробіття є потужним стресором, що чинить деструктивний вплив на особистість. Психологічні аспекти безробіття є критично важливими, оскільки саме вони часто стають основними бар'єрами на шляху до успішного працевлаштування та відновлення повноцінного життя.

Безробіття, як значний стресовий чинник, спричиняє низку глибоких соціально-психологічних наслідків для особистості, що виходять далеко за межі суто економічних збитків. Ці наслідки взаємопов'язані та посилюють одне одного, формуючи складний комплекс викликів для психічного здоров'я та соціального функціонування індивіда.

Безробіття спричиняє фінансову нестабільність, що веде до хронічного стресу, тривожності та відчаю. На психологічному рівні воно викликає зниження самооцінки, депресивні та тривожні стани, втрату мотивації та відчуття безпорадності, соматичні проблеми зі здоров'ям, порушення часової структури життя, а також емоційне вигорання та фрустрацію. На соціальному рівні наслідками є соціальна ізоляція, напруга у сімейних стосунках, зміна соціального статусу та стигматизація, а також втрата можливостей для соціального навчання.

Успішність працевлаштування безробітних неможлива без глибокого розуміння психологічних механізмів, які лежать в основі поведінки людини у кризовій ситуації. Теорії мотивації, адаптації та самореалізації пропонують важливі концептуальні рамки для пояснення та прогнозування дій безробітних на ринку праці, і їхнє інтегроване розуміння є фундаментальним для розробки ефективних програм соціально-психологічної підтримки безробітних, оскільки пояснює як внутрішні чинники, так і динаміку поведінки людини в процесі подолання безробіття та повернення до професійної діяльності.

Успішне працевлаштування безробітних значною мірою залежить від їхнього особистісного потенціалу. Це включає не лише професійні знання та навички, а й психологічні характеристики. Самооцінка, мотивація, стресостійкість, ініціативність та здатність до адаптації, є ключовими для подолання труднощів. Стресостійкість допомагає витримувати відмови та невдачі, тоді як гнучкість та здатність до адаптації дозволяють освоювати нові сфери діяльності або перекваліфіковуватися. Для багатьох безробітних, особливо тих, хто пережив травматичний досвід, зниження самооцінки та втрата мотивації стають серйозними перешкодами, що вимагають спеціалізованої психологічної підтримки.

Окрім внутрішніх чинників, на працевлаштування суттєво впливають соціальні фактори. Наявність соціального капіталу, підтримка з боку оточення, відсутність соціальної стигматизації та ефективність роботи державних і недержавних структур, що надають допомогу у працевлаштуванні, є критично

важливими. Налагоджена співпраця між цими інституціями та роботодавцями створює сприятливе середовище для реінтеграції безробітних.

Працевлаштування безробітних має виражені гендерні, вікові та регіональні особливості. Жінки часто стикаються з дискримінацією за віком, особливо після 40-45 років, а також з проблемами, пов'язаними з доглядом за дітьми та відсутністю гнучких форм зайнятості. Для молоді основною проблемою є відсутність досвіду роботи та невідповідність здобутої освіти потребам ринку праці. Особи старшого віку часто стикаються з упередженнями щодо їхньої кваліфікації та здатності до навчання, а також з обмеженими можливостями для перекваліфікації.

Регіональні особливості визначаються економічною специфікою областей. Крім того, наслідки війни посилили регіональні диспропорції: у прифронтових та постраждалих регіонах ринок праці майже зруйнований, тоді як у відносно безпечних областях спостерігається значне збільшення кількості внутрішньо переміщених осіб, що створює конкуренцію на ринку праці.

Організація соціально-психологічної підтримки безробітних в Україні має низку унікальних особливостей, що формуються під впливом історичного розвитку, економічної ситуації та, найголовніше, наслідків повномасштабної війни. Ці фактори створюють специфічні виклики та визначають пріоритети у наданні допомоги.

Протягом тривалого часу проблема безробіття в Україні сприймалася насамперед як економічне явище, пов'язане з макроекономічними процесами та трансформацією ринку праці. Соціальний та психологічний аспекти часто залишалися на другому плані або ігнорувалися. Це призвело до того, що система підтримки безробітних, в особі Державної служби зайнятості, зосереджувалася переважно на реєстрації та виплаті допомоги, професійній орієнтації та перекваліфікації, а також на пошуку вакансій та посередництві. Психологічна допомога часто була факультативною або обмежувалася базовими тренінгами з самопрезентації.

Повномасштабна війна кардинально змінила ландшафт ринку праці та психоемоційний стан українського суспільства, що безпосередньо вплинуло на особливості організації соціально-психологічної підтримки безробітних. Значна частина сучасних безробітних — це не просто люди, які втратили роботу через економічні зміни, а ветерани, що повернулися з фронту, часто з ПТСР та іншими травмами. Також це внутрішньо переміщені особи, які втратили житло та соціальні зв'язки, а також ті, хто пережив окупацію, втрату близьких або фізичні каліцтва. Ці категорії потребують не просто психологічного консультування, а травмоорієнтованої терапії та комплексних програм психосоціальної реабілітації, інтегрованих з процесом працевлаштування.

Мільйони українців виїхали за кордон, що призвело до дефіциту кадрів у одних секторах та потенційного надлишку у інших. Це створює додаткову психологічну напругу для тих, хто залишився, та вимагає адаптації програм підтримки до нових демографічних реалій. Економіка країни перебуває під постійним тиском війни. Руйнування підприємств, логістичні проблеми та непередбачуваність ситуації ускладнюють довгострокове планування кар'єри та посилюють тривожність безробітних щодо їхнього майбутнього. Війна також значно підвищила рівень суспільної свідомості щодо важливості ментального здоров'я. Це, з одного боку, зменшує стигму, але, з іншого, створює величезне навантаження на існуючу систему психологічної допомоги, яка не була розрахована на такий масштаб потреб. Крім того, питання працевлаштування ветеранів, осіб з інвалідністю та внутрішньо переміщених осіб стало національним пріоритетом. Це вимагає розробки не лише психологічних, а й соціальних програм адаптації, навчання роботодавців, створення безбар'єрного середовища та подолання дискримінації.

Таким чином, система психологічної підтримки безробітних в Україні перебуває у стані інтенсивної трансформації. Вона намагається адаптуватися до безпрецедентних викликів війни, що вимагає не лише збільшення ресурсів, а й якісної зміни підходів, інтеграції медичної, психологічної, соціальної та кар'єрної допомоги в єдину ефективну систему. Адаптація успішного

зарубіжного досвіду працевлаштування може стати ключовим елементом у відбудові та розвитку української економіки. Аналіз зарубіжного досвіду працевлаштування показав значний потенціал для адаптації в Україні. Зокрема, йдеться про широке використання онлайн-платформ та професійних мереж, розвиток гнучких форм зайнятості, а також важливість державних та недержавних програм підтримки, орієнтованих на інклюзивне працевлаштування та навчання впродовж життя. Ефективна співпраця між освітніми закладами та бізнесом, а також активна роль держави у стимулюванні створення нових робочих місць, є ключовими елементами, які можуть бути імplementовані в українські реалії.

На основі цього аналізу було сформовано конкретні рекомендації щодо удосконалення соціально-психологічної підтримки безробітних у системі соціальних служб та центрів зайнятості. Вони охоплюють необхідність комплексного підходу до оцінки потреб, розширення та диверсифікації послуг (включаючи травмоорієнтовану допомогу та наставництво), посилення кадрового забезпечення та підвищення кваліфікації фахівців. Особлива увага приділяється розвитку мережевої взаємодії з громадськими організаціями та медичними закладами, а також впровадженню систем моніторингу та інноваційних цифрових рішень.

Загалом, успішне працевлаштування безробітних в Україні в сучасних умовах вимагає інтегрованого та багатовекторного підходу, що поєднує економічні, соціальні та психологічні аспекти. Адаптація найкращих світових практик з урахуванням української специфіки та воєнних реалій є запорукою не лише повернення громадян до активного економічного життя, а й відновлення їхнього психологічного благополуччя та соціальної стійкості суспільства.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Аршава І.Ф. Суб'єктивне благополуччя і його індивідуально-психологічні та особистісні кореляти. *Вісник ДНУ. Серія: Педагогіка і психологія*. 2017. Вип.18. № 9/1. С. 3-10.
2. Абрамова Г. Практична психологія: навчальний посібник для студентів вузів. Харків: Академ. Проект, 2021. 480 с.
3. Аронсон О. О. Соціальна психологія. Психологічні закони поведінки людини в соціумі: Харків: Прайм. 560 с.
4. Бойко Г.В. Зміни уявлення про себе в умовах втрати та відсутності роботи. *Актуальні проблеми психології: зб. наук. праць / Ін-т психології ім. Г.С. Костюка АПН України*. 2013. Т. 1 : Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія. Вип. 11. С. 10–13.
5. Бойко Г.В. Трансформація уявлення про себе в умовах кризи, пов'язаної з втратою роботи: автореф. дисертації на зд. наук. ступ. канд. психол. наук. 2006. 19 с.
6. Бондаренко О.І. Психологічні особливості суб'єктивного переживання безробіття в умовах соціальної нестабільності. *Актуальні проблеми психології*. 2015. Т. 8. С. 45-52
7. Березін, Ф.Б. Методика багатостороннього дослідження особистості: структура, основи інтерпретації, деякі області застосування. Харків: 2017. 175 с.
8. Бодров, В.А. Проблема подолання стресу. Частина 3: Стратегії подолання стресу. *Психологічний журнал*. 2016. Т. 23, № 3. С. 106-116.
9. Бреслава, Г.М. Психологія емоцій. Харків: Сенс: Академія, 2014. 544 с.
10. Галустян Ю.М. Сучасні адаптаційні технології у стані безробіття. *Психологія особистості безробітного: м-ли IV-ї Всеукраїнської науково-практичної конференції (25 травня 2017 р.)*. Київ: Інститут підготовки кадрів державної служби зайнятості України, 2017. С. 292–299.

11. Войтко В. Характерні особливості суїциду та суїцидальної поведінки: навчально-методичний посібник. Кропивницький: КЗ «КОІППО імені Василя Сухомлинського», 2016. 44 с.
12. Варій М.Й. Загальна психологія: підручник для студ. психол. і педагог. спеціальностей. Київ: Центр учбової літератури, 2017. 968 с.
13. Вачков І. Основи і технології групового тренінгу. Психотехніки. Київ: Знання, 2020. 189 с.
14. Вправи-рекомендації: як подолати негативні емоції під час втрати роботи. URL: <https://vseosvita.ua/>
15. Дзевульська І. В. и др. Процес наукового дослідження в психології та його етапи. 2022.
16. Денисов І.Г. Безробіття як результат не усвідомлення власних можливостей. *Психологія особистості безробітного*: м-ли II-ї Всеукраїнської науково-практичної конференції (26 травня 2021 р.). Київ: Інститут підготовки кадрів державної служби зайнятості України, 2015. С. 146–151.
17. Зливков В.Л., Лукомська О., Федан О.В. Психодіагностика особистості у кризових життєвих ситуаціях. Київ: Педагогічна думка, 2022. 219 с.
18. Зелінська Я.Ц. Психологічні аспекти професійного навчання безробітних. *Психологія праці та управління*: збірник наук. праць VI Міжнародної науково-практичної конференції. Ч. 2. Київ: ІПКДСЗУ, 2019. С. 107–116.
19. Масопустова З. Емоції, пов'язані з війною, та емоції під час війни як допомогти дітям. Факультет соціальних досліджень Масариківського університету. 2022.
[URL:https://psych.fss.muni.cz/media/3397198/ukrajinstinaemoce_ve_valce_a_jak_pomoci_detem.pdf](https://psych.fss.muni.cz/media/3397198/ukrajinstinaemoce_ve_valce_a_jak_pomoci_detem.pdf).
20. Карамушка Л. М. Соціально-психологічні чинники професійної адаптації. К.: Інтерсервіс, 2014. 120 с.

21. Киричук О.В. Особливості Я-концепції безробітних і працюючих жінок. Психологічні ресурси особистості безробітного. *Психологія особистості безробітного: м-ли IV Всеукр. наук.-практ. конф. (25 трав. 2007 р.) АПН України ; Ін-т підготов. кадрів держ. служби зайнятості України. Київ, 2017. С. 54–62*
22. Кириленко Т.С., Іваненко Б.Б. Психологічні особливості переживання втрати роботи в умовах карантину. *Вчені записки. 2020. С. 41-65. зап. Інституту психології ім. Г. Костюка АПН України. Київ, 2015. Т. 2. Вип. 26. С. 359–365.*
23. Костенко Л.М. Професійна перепідготовка як складова процесу психологічної реабілітації безробітних. *Актуальні проблеми психології. Київ, 2019. Т. 7, вип. 11 : Екологічна психологія. С. 144–149.*
24. Кухар Т.В. Безробіття як соціальне явище та фактор зміни психічного стану особистості. *Вісник Харківський нац. ун-т ім. В.Н.Каразіна. Харків, 2018. №771, вип. 38. С. 128–132.*
25. Лобода, О. В. Гендерні особливості безробіття та працевлаштування в Україні. *Економічний простір, (158), 2020. С. 108-113*
26. Марченко І.Б. Психічні стани та їхня роль у профілактиці безробіття. *Психологія особистості безробітного. Матеріали II-ї Всеукраїнської науково-практичної конференції (26 травня 2004 р.). Київ. : Інститут підготовки кадрів державної служби зайнятості України, 2005. С. 140–146.*
27. Орбан-Лембрик Л. Е. Соціальна психологія. К.: Академвидав, 2012. 584 с.
28. Психологічне консультування безробітних. Методичн. посіб. Для спеціалістів міських, ... центрів зайнятості щодо організації та проведення психологічного консультування безробітних. Київ: Ін-т підготовки кадрів держ. служби зайнятості України, 2019. 55 с
29. Туленков М.В. Поведінкові стратегії безробітних на ринку праці : (Соціол. аналіз); Ін-т підготов. кадрів Держ. служби зайнятості України. Київ, 2020. 130 с.

30. Тертична, Н. А., & Мельник, К. Тривожність як механізм дезадаптації молоді під час війни. *Scientists and existing problems of human development*, 2023. 340 с.
31. Тривога під час війни та її наслідки. *Медична газета «Здоров'я України 21 сторіччя»*. Київ, 2022, №9. URL: <https://health-ua.com/>
32. Чепелєва Н.В. Мотивація праці в умовах соціальної трансформації. *Психологія і суспільство*. 2002. №2. С. 56-63.
33. Bandura A. Self-Efficacy: The Exercise of Control.1 Freeman, 1997.2
34. Baumeister R. F. Identity: Cultural Change and the Struggle for Self.3 Oxford University Press, 1986.
35. Blustein D. L. The Psychology of Working.4 Lawrence Erlbaum Associates, 2006.5
36. Bourdieu, P. (1986). The forms of capital.6 In J. Richardson (Ed.), *Handbook of theory and research for the sociology of education* (pp. 241-258). Greenwood Press.
37. Coleman, J. S. (1988).7 Social Capital in the Creation of Human Capital. *American Journal of Sociology*, 94, S95-S120.
38. Deci E. L., Ryan R. M. Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior.8 Springer, 1985.
39. Feather N. T. The Psychological Impact of Unemployment. Springer, 1990.
40. Ford, M. E. Motivation, Affect, and Cognition: Foundations for a Model of Human Motivation. New York: (1992). Springer-Verlag.
41. Gorz, A. (1999). Reclaiming Work: Beyond the Wage-Based Society. Polity Press.
42. Heckhausen J. Developmental regulation in adulthood. Cambridge Univ. Press, 2000.
43. Jahoda M. Employment and Unemployment: A Social-Psychological Analysis. Cambridge University Press, 1982.
44. Lent R. W., Brown S. D. Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work.9 Wiley, 2013.

45. Putnam, R. D. (2000). *Bowling Alone: The Collapse and Revival of American Community*. 10 Simon & Schuster.
46. Rotter, J. B. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological Monographs: General and Applied*, 80(1), 1–28.
47. Ryan, R. M., Deci, E. L. Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation. *American Psychologist*, 2000.
48. Savickas, M. L., Porfeli, E. J. Career Adapt-Abilities Scale: Construction and validation. *Journal of Vocational Behavior*, 2012.
49. Scott, G., Leritz, L. E., & Mumford, M. D. The Effectiveness of Creativity Training: A Quantitative Review. *Creativity Research Journal*, 2004. 16(4), 361-388
50. Super D. E. *The Psychology of Careers*. New York: Harper & Row, 1957.
51. Warr P. *Work, Unemployment, and Mental Health*. Oxford University Press, 1987.
52. Zacher, H. & Frese, M. Career adaptability and the aging workforce. *Journal of Vocational Behavior*, 2009.
53. <https://www.eurofound.europa.eu/en/home>
54. <https://dcz.gov.ua/>
55. <https://www.ilo.org/uk/node>
56. <https://www.ukrstat.gov.ua/>
57. <https://www.kiis.com.ua/?lang=eng&cat=reports>