

Міністерство освіти і науки України
Національний університет «Києво-Могилянська академія»
Факультет соціальних наук та соціальних технологій
Кафедра Школа соціальної роботи імені В. І. Полтавця

Магістерська робота

освітній ступінь - магістр

на тему: «ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ВИПУСКНИКІВ БАКАЛАВРСЬКИХ
ПРОГРАМ ШКОЛИ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ НАЦІОНАЛЬНОГО
УНІВЕРСИТЕТУ «КИЄВО-МОГИЛЯНСЬКА АКАДЕМІЯ»»

Виконала: студентка 2-го року навчання,
Спеціальності
231 Соціальна робота
Скалецька Ольга Володимирівна

Керівник Кабаченко Н. В.
к. філос. н., доцент

Рецензент _____

Магістерська робота захищена
з оцінкою «_____»

Секретар ЕК _____
«_____» _____ 20__ р.

Київ 2020

ЗМІСТ

	ст.
ПЕРЕЛІК УМОВНИХ СКОРОЧЕНЬ.....	4
ВСТУП.....	5
РОЗДІЛ 1 ТЕНДЕНЦІЇ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ВИПУСКНИКІВ ВНЗ ЗА НАПРЯМОМ СОЦІАЛЬНА РОБОТА.....	8
1.1 Правові гарантії працевлаштування випускників ВНЗ в Україні....	8
1.2 Фактори працевлаштування випускників.....	15
1.3 Досвід працевлаштування випускників за фахом соціальна робота в Україні та США.....	20
РОЗДІЛ 2 МЕТОДОЛОГІЯ ДОСЛІДЖЕННЯ	26
2.1 Методологічні засади дослідження.....	26
2.2 Час і місце проведення дослідження.....	26
2.3 Етапи проведення дослідження.....	27
2.4 Методи та інструменти дослідження.....	28
2.5 Характеристика досліджуваної групи.....	30
2.6 Труднощі, етичні засади та обмеження дослідження.....	31
2.7 Концептуалізація основних понять дослідження.....	32
РОЗДІЛ 3 РЕАЛІЇ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ВИПУСКНИКІВ ШКОЛИ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ ЗА ФАХОМ.....	34
3.1 Інструменти, які використовують при працевлаштуванні випускники соціальної роботи ШСР	34
3.2 Чинники, що впливають на працевлаштування випускників соціальної роботи.....	40
3.3 Практичні рекомендації для успішного працевлаштування випускників соціальної роботи ШСР.....	47

РОЗДІЛ 4 ОБГОВОРЕННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ ДОСЛІДЖЕННЯ	55
ВИСНОВКИ.....	58
ПРАКТИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ.....	61
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	62
ДОДАТКИ.....	70

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ СКОРОЧЕНЬ

БП - Бакалаврська програма

ВНЗ - Вищий навчальний заклад

ДСЗ - Державна служба зайнятості

Держстат - Державна служба статистики України

ЄДЕБО - Єдина державна електронна база з питань освіти

МП - Магістерська програма

МОН - Міністерство освіти та науки

НаУКМА - Національний університет «Києво-Могилянська академія»

США - Сполучені Штати Америки

ШСР - Школа соціальної роботи

ВСТУП

Працевлаштування - це важлива частина життя кожної молодої людини. Накопичені знання протягом навчання у освітньому закладі дозволяють кожному випускнику вийти на ринок праці із певними гарантіями того, що вони можуть бути корисними для роботодавців. Але разом із тим є відсоток населення, який не справляється із цим етапом у житті і поповнює лави безробітних. Оскільки Україна - держава соціальна, то влада зацікавлена у тому, щоб число безробітних не збільшувалося, відповідно, державні кошти були вкладені не у надання все більшій кількості безробітних виплат державної допомоги, а у розвиток і розбудову людського потенціалу, за що у першу чергу відповідає освіта (Конституція, 1996).

Ще одним суб'єктом, який зацікавлений в тому, щоб кількість молоді успішно працевлаштуватися - це власне сам навчальний заклад. Це пов'язано з тим, що ринок праці впливає на формування державного замовлення та створення державних місць в університетах, на попит контрактних місць. Також, темою працевлаштування цікавляться абітурієнти, які лише збираються вступати в університет і їм важливо розуміти які перспективи їх чекають після його завершення. Відповідно, тема працевлаштування випускників навчальних закладів є досить важливою для вивчення і впливає не лише на самого випускника, а і на державні процеси, роботу навчальних закладів та роботодавця, який готовий працевлаштувати молодь. Низька вітчизняних дослідників вивчали, які чинники впливають на працевлаштування, для кращого розуміння ринку праці (Давидова, 2015; Нартюк, 2016; Озимко, 2013; Куцеволова, 2017; Періг, 2013 та інші).

Соціальна робота - наука, що динамічно розвивається в Україні та світі. Цьому сприяє і той факт, що кожного року в українських ВНЗ щорічно випускаються 1288 фахівців за напрямом соціальна робота. Цю кількість

покривають 69 університетів із 657 робочих вищих навчальних закладів (ЄДЕБО, 2020). Враховуючи важливість дослідження працевлаштування в цілому, в Україні тема працевлаштування випускників за фахом соціальна робота малодосліджена. Це стосується як і кількісних показників, щодо того який відсоток людей працевлаштовується за фахом, яку саме діяльність вони здійснюють, з якими групами клієнтів вони працюють, так і якісних досліджень. Власне дане дослідження передбачає, дослідити які фактори впливають на працевлаштування саме соціальних працівників за фахом, та що саме дозволяє їм ефективно отримати перше робоче місце. Отримані дані будуть поширені серед студентів та майбутніх випускників бакалаврських програм соціальної роботи.

До структури даної кваліфікаційної роботи входить: вступ, чотири розділи, висновки, практичні рекомендації, список використаних джерел і додатки. Зміст усієї роботи викладено на 60 сторінках (без врахування титульної сторінки, змісту, списку використаних джерел та додатків). Під час підготовки кваліфікаційної роботи було опрацьовано і включено до списку використаної літератури 53 джерела.

Об'єктом даного дослідження є працевлаштування випускників бакалаврських програм, предметом - працевлаштування випускників бакалаврських програм за фахом.

Мета дослідження: - визначити які фактори впливають на працевлаштування випускників та які шляхи покращення ефективності отримання першого робочого місця за фахом соціальна робота.

Завдання дослідження:

- визначити тенденції працевлаштування випускників ВНЗ та молоді в Україні;
- описати інструменти, які використовують при працевлаштуванні випускники соціальної роботи;

- визначити які чинники впливають на працевлаштування випускників бакалаврських і магістерських програм соціальної роботи;
- з'ясувати труднощі з якими зіштовхнулись випускники бакалаврських і магістерських програм соціальної роботи під час працевлаштування та шляхи їх вирішення;
- розробити рекомендації щодо працевлаштування для майбутніх випускників бакалаврських і магістерських програм Школи соціальної роботи НаУКМА.

Дослідницькі питання:

1. Які чинники впливають на працевлаштування випускників магістерських та бакалаврських програм соціальної роботи?
2. Які ресурси, документи та шляхи використовують випускники магістерських та бакалаврських програм соціальної роботи для працевлаштування?
3. Які виникають труднощі на шляху до працевлаштування та як із ними справляться випускники магістерських та бакалаврських програм соціальної роботи?

РОЗДІЛ 1

ТЕНДЕНЦІЇ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ВИПУСКНИКІВ ВНЗ ЗА НАПРЯМОМ СОЦІАЛЬНА РОБОТА

1.1 Правові гарантії працевлаштування випускників ВНЗ в Україні

Для повноцінного життя особи в сучасному суспільстві та забезпечення її потреб, століттями створювались закони, що визначають основні права кожної людини. Так, одним із них є право на працю, що дозволяє реалізовувати знання та навички людини, заробляючи на життя. Більше того, задля створення умов для реалізації особи в трудовій діяльності, держава створює систему правових та адміністративних норм. Ці норми дозволяють регулювати взаємодію громадянина із суб'єктами, що можуть надавати робочі місця.

Водночас Конституція стверджує, що Україна держава соціальна, тому вона зобов'язана виконувати низку функцій, що можуть задовольнити потребу суспільства в соціальному захисті та турботі (Конституція, 1996). Таким чином створюються державні чи комунальних установ, зокрема соціальні служби, та їх систем, для існування яких потрібні кваліфіковані працівники. Таким чином, регулюючи трудові відносини держава забезпечує функціонування державних інституцій, розвитку приватного сектору та дозволяє заробляти працюючому населенню.

Працевлаштування - обов'язковий етап формування молодого фахівця який отримав відповідну освіту та на практиці втілює свої знання та навички. Загальновідомо що навчання триває протягом життя що стало трендом останнім десятиліттям. Однак після отримання освітнього ступеня виклик з яким стикаються випускники є часто досить стресовим. В системі освіти України тривалість формування знань та навичок триває більше ніж 10 років - навчання у школі, здобуття початкової та середньої освіти, вибір професії, підготовка до

вступу в навчальний заклад, проходження вступної кампанії, вивчення дисциплін, проходження практики.

Кожен етап робить певний вплив на формування згодом хорошого працівника, спеціаліста, фахівця який може застосувати набуті знання в роботі, бути корисним і потрібним своєю діяльністю, за що отримує відповідну винагороду. Разом з тим, є багато чинників, причинно-наслідкових зв'язків, складових які формують тенденцію працевлаштування випускників ВНЗ.

Великий вплив на ринкову економіку має фінансова криза 2020 року, що негативно впливає на ринок праці та рівень зайнятості населення (Консенсус-прогноз, 2020). Підприємства та організації стикаються із новими викликами, внаслідок чого змушені мінімізувати витрати, що не сприяє залученню та збільшенню кількості відкритих вакансій. Що більше, частина роботодавців, змушена звільняти працівників через неспроможність сплачувати зарплату. Відповідно кількість безробітних поповнюється спеціалістами із досвідом роботи, які створюють конкуренцію випускникам ВНЗ у працевлаштуванні.

Міністерство розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України (далі Мінекономіки) опублікувало прогноз економічного і соціального розвитку України на 2020-2021 роки, де зазначається, що «за прогнозами експертів падіння економіки Україна демонструватиме глибоке падіння, яке становитиме 4,2% у 2020 році. Складна ситуація на ринку праці залишатиметься до кінця 2020 року, ... а безробіття буде тривалим у зв'язку із значним падінням економіки та суттєвими структурними змінами» (Консенсус-прогноз, 2020, с. 4). За даними Державної служби статистики України (далі Держстат) рівень безробіття населення, який вимірюється методологією МОП та визначає відсоткове відношення кількості безробітних певного віку до робочої сили віком від 15-70 років, протягом 2019 року становив 8,2 % (Держстат, 2014). Протягом 2020-2021 років за прогнозами

Мінекономіки цей показник може вирости до 10,1 % (Консенсус-прогноз, 2020). За останні роки, схожі показники можна було спостерігати у 2014 році, тоді він складав 9,7 % і протягом наступних 6 років на цей показник знизився лише на 1,5 % (Держстат, 2014).

Як наслідок, через економічну кризу в країні в першу чергу потерпає ринок праці, що сприяє збільшенню кількості безробітних в країні. Ці показники напряду впливають на збільшення рівня безробіття серед молоді. Дану проблему досліджували низка вітчизняних дослідників, а саме: (Іваницька, Мороховець, 2015; Большая, 2012; Найда, 2015; Бойко 2018, Дідківська 2014 та інші).

Якщо звернутись до законодавства України, у «Кодексі законів про працю України» стаття 196 визначає державні гарантії у сприянні працевлаштування молоді. У ній зазначено, що випускникам ВНЗ надається перше робоче місце не менше ніж на два роки. У тому випадку, якщо підприємства, установи чи організації заявили про потребу в молодих спеціалістах, то роботу за фахом можна отримати на три та більше роки. Таким чином, держава створює умови підтримки молоді тому, щоб молодь, яка шукає робоче місце швидше перейшла зі статусу «молодий спеціаліст» до «спеціаліста», а також мала стабільну роботу та гарантію у фінансовій підтримці. Також «Кодексі законів про працю України» зазначає, що при укладенні трудового договору роботодавець не може зумовлювати створення випробування з метою перевірки відповідності працівника роботі (Кодекс, № 322-VIII, 1971).

Більше про державні гарантії щодо працевлаштування молоді зазначено у Законі «Про сприяння соціальному становленню і розвитку молоді в Україні». Однією із гарантії для молоді у процесі працевлаштування є безоплатні послуги Державної служби зайнятості, де вони можуть отримати інформацію щодо відкритих вакансій, консультування у разі необхідності, пройти професійну підготовку чи перепідготовку. Також, закон визначає, що держава сприяє

створенню молодіжних громадських організацій, робота яких сприяє забезпеченню працевлаштування молоді, реалізації навчальних програм та програм вдосконалення професійної майстерності (Закон, № 16, 1993).

При прийнятті закону про «Про вищу освіту» скасували норму, яка діяла ще з радянських часів про те що випускники та студенти вищих навчальних закладів III та IV рівнів акредитації мають право звертатися за працевлаштуванням під час навчання до відділу зв'язку з виробництвом навчального закладу або безпосередньо до підприємства, установи чи організації під час навчання. Після закінчення навчання звертатись за допомогою із працевлаштуванням - до державної служби зайнятості за місцем проживання або самостійно до підприємства, установи чи організації (Закон, № 37-38, 2014).

Закон «Про вищу освіту» зазначає, що випускники ВНЗ можуть вільно обирати місце роботи, а усі зобов'язання випускників, які навчалися за державні кошти, щодо обов'язків відпрацювання протягом 3 років були скасовані. Держава зі своєї сторони разом із з роботодавцями повинна забезпечувати створення умов, за яких випускники зможуть реалізувати своє права на працю, вибору місця роботи та виду діяльності, яке Конституцією України надається кожному громадянину (Закон, № 37-38, 201; Закон, № 48, 2016).

Вищезазначені державні гарантії, передбачені законодавством не створюють умов, щоб зацікавити роботодавців в наймі випускників ВНЗ за фахом. Відповідно у такому випадку випускники змушені вдаватись до зміни професії, що потребує їх додаткових видатків. Якщо додаткових ресурсів немає, то молодим фахівцям доводиться працевлаштуватися у галузях, які не потребують специфічних знань. Це поступово знецінює вищу освіту та сприяє розвитку неофіційного працевлаштування, що впливає на економічну стабільність держави.

Статті 26 вищезгаданого закону визначає основні завдання закладу вищої освіти серед яких є «вивчення попиту на окремі спеціальності на ринку праці та сприяння працевлаштуванню випускників», але разом з тим 64 стаття зазначає, що «заклади вищої освіти не зобов'язані здійснювати працевлаштування випускників». У червні 2019 року дану статтю було доповнено, положенням про те, що Міністерство освіти та науки здійснює моніторинг зайнятості випускників закладів вищої освіти, результати якого розміщуються в Інтернеті для вільного доступу, чого станом на квітень 2020 року все ще не зроблено (Закон, № 37-38, 2004). Дані такого моніторингу необхідні для багатьох стейкхолдерів, оскільки результати одного з досліджень проведеного у Тайвані свідчать про те, що ВНЗ в час високого безробіття, може допомогти уряду зменшити кількість перешкод для отримання роботи в державі, підтримати та підвищити якість знань та навичок працездатного населення (Wu, 2011).

У стратегічному плані Міністерства освіти України зазначено, що одним із пріоритетів роботи уряд до 2024 року є розбудова сучасної професійної освіти та якісної вищої освіти (МОН, 2019). Ці пріоритети співзвучні четвертим пунктом Глобальних Цілей сталого розвитку України, щодо запровадження справедливої якісної освіти та заохочення всіх громадян навчатися впродовж усього життя. Таким чином завдання вищезазначених пріоритетів роботи міністерства, відповідають орієнтирам розвитку затвердженні на саміті ООН 2015 року. Передбачається, що їх досягнення сприятиме збільшенню кількістю молоді, яка володіє навичками, потрібними на ринку праці, дозволяють працевлаштуватися та отримати гідну роботу (Представництво ООН в Україні, 2017).

Якісна та ефективна освіта дозволяє успішно працевлаштуватися, відповідати потребам ринку праці. МОН ініціювало у 2019 році проведення базового дослідження щодо «1) спроможності закладів професійної освіти

задовольняти потреби ринку праці; 2) працевлаштованості випускників навчальних закладів через шість місяців та через один рік після отримання диплому» (МОН, 2019). Результати досліджень допоможуть визначити реальну спроможність закладів освіти надавати знання та навички, які необхідні молодому спеціалісту для того, щоб успішно працевлаштуватись після завершення навчання. Дані можуть також допомогти абітурієнтам зробити вибір на користь професії, яка є затребуваною на ринку праці. Більше того вивчення реального стану справ допоможе університетам визначити напрямки розвитку та шляхи покращення якості освіти, що сприятиме конкурентоспроможності університетів. Гарантія того, що отримані в ВНЗ знання допоможуть при пошуку роботи в майбутньому сприятиме більш усвідомленому процесу здобуття вищої освіти як дієвого інструменту розвитку та самореалізації випускників шкіл.

В одному із досліджень ринку праці проведених в Україні, було зроблено прогноз тих спеціальностей, які матимуть попит серед роботодавців. Отримані результати дослідження були поширені серед чиновників та керівників навчальних закладів. Дані не були використані, для прийняття політичних рішень, але все ж таки дослідження сприяло проведенню подальших переговорів, щодо майбутньої зміни реалізації державного замовлення в закладах вищої освіти (Стронковскі, 2018). Дане дослідження є яскравим прикладом того, що такі масштабні зміни, наприклад як реформування системи освіти, що можуть глобально впливають на ринок зайнятості та праці є складним та багатокomпонентним процесом. Найбільше ускладнень виникає через необхідність залучення різних зацікавлених осіб, які не завжди здатні оцінити своєчасність важливих змін для України, тому почасти здійснюють супротив у їх реалізації.

Формування ефективної та якісної системи освіти дозволяє наповнити ринок кваліфікованими фахівцями, «які мають сучасні знання, вміють

вирішувати комплексні завдання, можуть створювати висококласні та інноваційні інтелектуальні продукти та поділяють цінності вільного демократичного суспільства» - ще одна мета МОН до 2024 року (МОН, 2019). Для досягнення цієї мети уряд передбачає запуснути електронну систему моніторингу працевлаштування випускників закладів вищої освіти - Національний електронний ресурс зайнятості (НЕІРЗ). Розроблена система дозволить централізовано збирати дані випускників ВНЗ, зокрема щодо виду трудової діяльності випускників університетів, а також освітньої спеціалізації яку він здобув у ВНЗ. Порівняння цих даних дасть можливість оцінити наскільки освітня система відповідає реальним потребам та стану ринку праці (МОН, 2019; Українська правда, 2019).

Вищезгадана система дозволить визначити наскільки ефективно формуються державні замовлення та використовуються державні кошти, сприятиме формуванню довірливих взаємовідносин між випускником, навчальним закладом та роботодавцем. Також, ресурс надасть змогу абітурієнтам сформуванню релевантні очікування, щодо вибору майбутньої професії та подальших можливостей у працевлаштуванні.

Отже, на сьогодні рівня безробіття в Україні збільшується, що створює додаткові перешкоди для молоді у працевлаштування. Відповідно до законодавства держава передбачає трудові гарантії випускникам, щодо працевлаштування, зокрема через діяльність Центрів зайнятості та співпрацю з підприємствами. Водночас законодавець визначив роль ВНЗ лише у сприянні працевлаштуванні, ліквідувавши попередню практику більш активної ролі освітніх закладів. Своєю чергою МОН почало спрямовувати свою діяльність на дослідження та моніторинг відповідності якісної освіти із потребами ринку праці. Таким чином, попри економічну кризу та невтішні прогнози експертів щодо зайнятості населення, є ймовірність, що в п'ятирічному періоді МОН

матиме вплив на підготовку фахівців, які матимуть більші шанси на працевлаштування за напрямком, який вони вивчали.

1.2. Фактори ефективного працевлаштування випускників ВНЗ.

Ефективність працевлаштування випускників ВНЗ можна визначити через аналіз чинників, які впливають на цей процес та розуміння складових (етапів) з якого він складається. Чинники, які впливають на працевлаштування досліджували багато вітчизняних дослідників, серед них Давидова (2015), Нартюк (2016), Озимко (2013), Куцеволова (2017), Періг (2013) та інші. Дослідження на цю тему, дозволяють зрозуміти як багато різноманітних зовнішніх факторів мають впливати на працевлаштування людини та зайнятість населення країни загалом.

Так, наприклад, у своїй праці дослідниця М. Куцеволова виділила такі основні фактори, які впливають на зайнятість населення:

- економічні (рівень економічного розвитку держави - ВВП на душу населення, рівень інфляції, мінімальної та середньої зарплат, доходи)
- демографічні (чисельність населення, стать, вік, природний і механічний рух, рівень народжуваності і смертності)
- соціальний (соціальний захист, система освіти, охорони здоров'я)
- правові (дотримання ухвалених законодавчих та нормативних актів)
- екологічні (рівень забруднення та стан навколишнього середовища)
- географічні (наявність земельних, водних, паливних, енергетичних ресурсів та можливість їх використання)
- технологічні (розвиток науки та техніки, їх застосування)
- культурні (традиції, цінності та норми, які сформувались на території держави) та інші (Куцеволова, 2017). Для розуміння ринку працевлаштування

важливо враховувати вищезгадані фактори, проаналізувати як вони можуть впливати на успішне працевлаштування.

Якщо зосередити увагу саме на працевлаштуванні молоді (до числа яких входять і випускники ВНЗ), то характер ключових чинників, які впливають на працевлаштування стає більш конкретними. Безпосередньо на цю категорію населення мають вплив - соціальні, економічні, професійні та культурні фактори. Дослідження цих чинників класифікують на зовнішні та особистісні (Борданова & Рощина, 2017).

До зовнішніх належать загальноекономічні, інституційно організаційні та правові чинники. Загальноекономічні чинники охоплюють економічний розвиток країни, стан ринку праці, розмір фінансової винагороди, умови праці, можливість здійснювати мобільність. Інституційно-організаційними чинники є реалізація державою політики зайнятості та молодіжної політики, якість та доступність освіти, рівень регулювання ринку праці державою, ефективність діяльності центрів зайнятості та приватних компаній тощо. Правові чинники передбачають реалізацію гарантованих державою прав молодих осіб щодо працевлаштування. До особистісних чинників належить стан здоров'я, працездатність, рівень освіти, мотивації, соціальної активності, добробуту, сімейний статус (Борданова & Рощина, 2017). Такий розподіл чинників дозволяє визначати, ступені впливу на працевлаштування, визначати шляхи та інструменти створення кращих умов для працевлаштування молодих осіб.

Леган І.М. до групи зовнішніх чинників відносить також вплив технологічного аспекту на працевлаштування. До технологічного чинника дослідниця відносить доступ до технологій, їх розвиток, впровадження та застосування; здатність пристосовуватись до нових технологій; володіння інформацією та знаннями. Технологічний прогрес впливає на все більшу кількість галузей виробництва і перевагою молоді на ринку праці, може бути

саме здатність впроваджувати та підлаштовуватись під технологічні інновації (Леган, 2013).

У дослідженні проведеним Київським міжнародним інститутом соціології були зібрані дані щодо того, які чинники, впливають на рішення роботодавця під час прийняття на роботу нещодавніх випускників ВНЗ. Своєю думку, щодо цього питання висловлювали як роботодавці, так і випускник. Результати стверджують, що «найважливішими характеристиками, які враховуються при прийомі на роботу, є знання, навички та вміння, а також особистісні якості випускника». Важливу роль відіграє також знання іноземної та рідної мови, здатність працювати в команді. Цікавим є той факт, що можливість роботодавця працевлаштувати фахівця без попереднього досвіду роботи, значною мірою залежить від сфери діяльності. Разом з тим, звертається увагу на те, чи кандидат брав участь у тренінгах, проходив курси чи стажування. Найчастіше, роботодавці надають перевагу кандидату з такими якостями як здатність приймати самостійно рішення, ефективно комунікувати, нести відповідальність за роботу, взаємодіяти в команді, саморозвиватись (Кашин, Польщикова, & Сахно 2013).

Важливість для роботодавця вищеперерахованих якостей у своєму дослідженні також підтверджує Коваль К. О. Ці якості дослідник визначає як «soft skills», володіння якими теж є одним із чинником працевлаштування. На думку дослідника «soft skills» можна класифікувати за особистісними, комунікаційними та управлінськими якостями. Важливість володіння цими якостями обумовлюється тим, що їх освоєння потребує більше часу та зусиль, ніж навіть освоєння практичних навичок. Більше того технологічний прогрес все активніше замінює практичний компонент діяльності людини, чого не можна зробити із «soft skills» (Коваль, 2015) .

Кількість чинників, які впливають на процес працевлаштування випускників ВНЗ є дуже значною. Оскільки конкуренція на ринку праці

постійно зростає, то вплив кожного чинника є важливим. Існують окремі дослідження які вивчають вплив кожного окремого чинника на працевлаштування, що дає підґрунтя вважати цей процес комплексним та багатограним (Павлішина, 2013; Волощук, 2014).

Окрім аналізу та врахування чинників, успішність працевлаштування, залежить від розуміння його складових (етапів). Їх вивчення дозволяє підготуватись до кожного із них та збільшити успішність його проходження.

У одному із досліджень визначають шість основних стадій у процесі працевлаштування молоді:

- «розуміння необхідності пошуку роботи та прийняття рішення щодо працевлаштування;
- визначення способу пошуку роботи (самостійний чи із допомогою інших)
- об'єктивна самооцінка щодо власної конкурентоспроможності на ринку праці;
- пошук та аналіз актуальної інформації щодо стану ринку праці та кількості відкритих вакансій потрібну позицію;
- здійснення цілеспрямованих дій щодо отримання робочого місця (подача резюме, проходження співбесіди, проходження випробувального терміну тощо);
- укладання трудової угоди при офіційному працевлаштуванні або усної домовленості при неофіційного працевлаштування, щодо прийняття на роботу та визначення умов праці» (Борданова & Рощина, 2017).

У своїй роботі І. Гриджук визначає класифікацію стратегій пошуку роботи. До них відносяться формальні, неформальні та безпосередні шляхи пошуку роботи. До формальних належить - Державна служба зайнятості, приватні агентства, ЗМІ (оголошення, пошук роботи через Інтернет-ресурси), ярмарки вакансії. До неформальних відносять такі канали комунікацій як сімейні

зв'язки, друзі, колеги по роботі, випадкове спілкування. До безпосередньої класифікації відносять особисте звернення до роботодавця (Гриджук, 2013).

На приклад, в Австралії було проведено дослідження яке відображає основні труднощі переходу випускника від університету до роботодавця. До них відносяться «почуття невпевненості», «завищені очікування», «брак досвіду роботи» та «брак часу» (Perrone & Vickers, 2003). Дослідження проведені в Україні демонструють схожі результати, серед основних перешкод у працевлаштуванні молоді є низька заробітна плата, брак досвіду роботи, невідповідність вимогам роботодавців і рівнем підготовки випускників вищих навчальних закладів; невідповідність здобутої спеціальності потребам регіонального ринку праці (Клименюк & Високос, 2016).

Факторами, що впливають на вищий розмір зарплат після закінчення навчання, є попередній досвід роботи (незалежно від її систематичності). Що більше, випускники, які вважають, що їх кваліфікація вища, ніж вимоги до роботи, отримують вищу зарплату. Варто взяти до уваги той факт, що високі оцінки протягом навчання у ВНЗ не впливають на краще працевлаштування, однак, впливають на рівень зарплати (Lianos, Asteriou & Agiomirgianakis, 2004).

Інше дослідження свідчать про те, що через економічний спад випускники, які здобула вищу освіту та стикнулись із труднощами в процесі працевлаштування, продовжують навчання на магістратурі. Таким чином, студенти розвивають свої компетенції, та посилюють конкурентоспроможність в майбутніх пошуках роботи (Wu, 2011).

Отже, чинники, які впливають на працевлаштування дослідники поділяють на зовнішні (загальноекономічні, інституційно-організаційні та правові, технологічні чинники) та особистісні до яких можна віднести «soft skills». Стратегій пошуку роботи бувають формальні (Державна служба зайнятості, приватні агентства, ЗМІ), неформальні (сімейні зв'язки, друзі, колеги по роботі, випадкове спілкування) та безпосередні шляхи пошуку

роботи (особисте звернення до роботодавця). Основними перешкодами у працевлаштуванні молоді є низька заробітна плата, брак досвіду роботи, невідповідність вимогам роботодавців і рівнем підготовки випускників вищих навчальних закладів; невідповідність здобутої спеціальності потребам регіонального ринку праці.

1.3 Досвід працевлаштування випускників за фахом соціальна робота в Україні та США

Для розвитку будь-якої професії важливо, щоб вона розвивалася у різних напрямках, це стосується практичного та і наукового спрямування. Реалізація набутих навичок та знань отриманих студентами за напрямом соціальна робота відіграє важливе значення у розвитку соціальної роботи в Україні. На сьогодні, ця тема недостатньо висвітлена та малодосліджена в Україні.

Якщо звернутись до досвіду вивченні працевлаштування США, то у них функціонує Бюро статистики праці при Міністерстві праці США. Бюро подає звіти із зібраних даних, що прогнозують можливості для працевлаштування людей із фахом соціальна робота. Відповідно до цих даних зайнятість соціальних працівників зростає на 11 відсотків з 2018 по 2028 рік. Перспективи працевлаштування будуть особливо сприятливими, для соціальних працівників, які спеціалізуються на роботі з літніми людьми або працюють у районах сільської місцевості. Це пов'язано з тим, що кількість людей літнього віку зростає серед всього населення країни, що створить більший попит на соціальні послуги (Bureau of Labor Statistics, 2020; SSW, University of Maine).

В національному масштабі очікується, що зайнятість соціальних працівників, які працюють із дітьми та сім'ями зростає приблизно на 12%. Попит на соціальних працівників у роботі даною групою клієнтів, зумовлюється тим, що потрібно розслідувати та запобігати випадки жорстокого поводження з

дітьми, а також для приймати рішення щодо розміщення дітей у прийомних сім'ях чи альтернативних будинках для дітей, які не можуть жити зі своїми біологічними сім'ями. Що стосується попиту на соціальних працівників у школі, то це пов'язано з активною інтеграцією дітей-інвалідів у загальношкільний процес навчання. Проте найбільший попит, що зростає на 18% з 2018 по 2028 рік, буде на соціальних працівників, що працюють з людьми з наркозалежністю та людьми з проблемами психічного здоров'я. Їх все частіше направлятимуться на програми лікування, для реалізації яких потрібні соціальні працівники (Bureau of Labor Statistics, 2020; SSW, University of Maine). Такі дані, щодо прогнозів зайнятості соціальних працівників, важливі для розуміння ринку праці та перспективи працевлаштування. Вони дозволяють завчасно спрогнозувати який із напрямків соціальної роботи, буде затребуваний, і на основі цього випускник програми може зробити висновки, щодо своєї майбутньої кар'єри.

Одним із факторів, які впливає на працевлаштування соціальних працівників в США є ліцензування соціальної роботи, метою якої є забезпечення безпечної професійної практики. Перший рівень ліцензії може отримати випускник бакалаврської програми соціальної роботи. Кожна штат визначає, що потрібно для отримання наступного рівня ліцензії - деякі вимагають, ліцензію як обов'язкову умову для працевлаштування, інші допускають отримання ліцензії після працевлаштування (Writers, 2019).

Досвід працевлаштування випускників бакалаврської та магістерської програми соціальної програми активно досліджує Інститут охорони здоров'я Джорджа Вашингтона у співпраці та підтримці спільноти з соціальної роботи. Основною ціллю такого досліджень є краще розуміння ринку праці, результатів працевлаштування соціальних працівників та задоволення роботою. Дослідження проводилось у 2018 році та включило опитування 1400 випускників магістерської та 300 бакалаврських програми, що свідчить про

репрезентативність результатів для всіх випускників соціальної роботи в США у 2018 році. Результати демонструють, що більше ніж 30% соціальних працівників працюють у приватних некомерційних організацій, 28% працюють у закладах охорони здоров'я та 17% - у державних установах. Понад 75% випускників магістерської програми працевлаштовуються за фахом соціальної роботи, хоча для цього не завжди потрібна відповідна освіта. Що більше, 17% випускників МП працевлаштовуються на посади в яких вони використовують освіту та навички соціальної роботи, які це посади не соціального працівника. Сюди входять такі посади, як керівник проекту чи фахівець з психічного здоров'я. Близько 6% випускників обіймають посади не пов'язані із соціальною роботою і не використовують навички / компетенції, отримані під час навчання (Salsberg, Quigley, Richwine, Sliwa, Acquaviva & Wyche, 2019).

Що стосується випускників БП, то майже половина (48%) соціальних працівників які шукали роботу, зазначили, що їм було важко знайти роботу, якою вони були б задоволені. Число випускників БП, які шукали роботу і їм не було запропоновано жодної посади під час опитування становить 25,6%. З тих, хто працевлаштувався, 30,9% працювали на робочих місцях, для яких освіта з соціальної роботи не вимагала і не стосувалася посади. Результати дослідження демонструють, що ринок праці для випускників МП соціальної роботи неоднозначний, тому що можливості є, але вони не відповідають очікуванням, особливо це стосується рівня зарплати. Майже 50% випускників МП вказують, що їм було важко знайти роботу, основними причинами цього визначали недостатню оплату праці (33%), відсутність робочих місць у бажаних організаціях (16%) та відсутність робочих місць у бажаних місцях (11%), відсутність робочих місць (9%). Більше ніж 85,8% випускників МП повідомили про пошук роботи під час закінчення навчання. Якщо взяти до уваги групу з клієнтів з якими працюють випускники МП, то найбільшу частку становлять діти та сім'ї (34,8%), за ними йдуть люди з проблемами психічного здоров'я

(26,4%), люди, які отримують медичну допомогу (14,5%), та соціальна робота в школі (11,8%) (Salsberg, Quigley, Richwine, Sliwa, Acquaviva & Wyche, 2019).

В опитуванні 2018 року майже половина МП (48,5%) повідомила, що виникають труднощі з пошуком позиції, якою вони б були задоволені. Найбільш поширеними причинами труднощів були недостатньо висока зарплата (32,9%) та брак роботи / можливостей у бажаному напрямку (19,4%). Лише 9% назвали загальну відсутність робочих місць на соціальній роботі як основну причину складного працевлаштування (Salsberg, Quigley, Richwine, Sliwa, Acquaviva & Wyche, 2019).

Здобувши освіту за фахом соціального працівника, випускники навчальних закладів у Україні можуть працювати у підрозділах різних органів державного і регіонального управління, державних установах, громадських та благодійних, державних та недержавних організаціях. Наприклад, у Міністерстві соціальної політики, потенційно випускники можуть працевлаштуватись в управління та відділи соціального захисту, органи самоврядування та виконавчої влади, установи соціального захисту населення, такі як Державна служба зайнятості. Також соціальний працівник може обіймати посади і у Міністерстві охорони чи в Міністерстві освіти та науки України. Більше того випускники соціальної роботи можуть працювати у закладах пенітенціарної системи, Центрах соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді, Територіальних центрах соціального обслуговування.

Дані Державної служби зайнятості України демонструють наступні показники щодо числа зареєстрованих безробітних соціальний працівник фахівець із соціальної роботи. У проміжку з 2017 до 2019 рр. їх кількість становить 1402-1528 та 769 -943 відповідно. За наведеними даними існує дефіцит вакансій, але все ж таки їх число дозволяє працевлаштувати більш ніж половину безробітних. Найбільша кількість безробітних за ці три роки

зафіксована у 2018 році, але разом з цим кількість вакансії теж сягала найбільших показників (ДСЗ, 2918, 2019, 2020) (Табл. 1.1).

Таблиця. 1.1

Кількість зареєстрованих безробітних соціальних працівників та фахівців соціальної роботи, кількість та дефіцит вакансій у 2017- 2020 роки (за даними державної служби зайнятості) (ДСЗ, 2918, 2019, 2020)

	за 2017 рік			за 2018 рік			2019 рік			1 січня 2020 р.		
	Чисел ьніст ь безро бітних, осіб	Кіль кість вака нсій, один иць	Деф іцит вака нсій (-)	Чисел ьніст ь безро бітних, осіб	Кіль кість вака нсій, один иць	Деф іцит вака нсій (-)	Чисел ьніст ь безр обіт них, осіб	Кіль кість вака нсій, один иць	Дефі цит вака нсій (-)	Чисел ьніст ь безр обіт них, осіб	Кіль кість вака нсій, один иць	Деф іцит вака нсій (-)
Соціальний працівник	1402	730	-672	1518	905	-613	1422	1043	-379	463	46	-417
Фахівець із соціальної роботи	893	611	-282	943	648	-295	769	641	-128	208	61	-147

У проміжку з 2017 до 2019 рр. їх кількість становить 1402-1528 та 769 -943 відповідно. За наведеними даними існує дефіцит вакансій, але все ж таки їх число дозволяє працевлаштувати більш ніж половину безробітних. Найбільша кількість безробітних за ці три роки зафіксована у 2018 році, але разом з цим кількість вакансії теж сягала найбільших показників (ДСЗ, 2918, 2019, 2020).

Разом з тим, однією із проблемою надання соціальних послуг в громаді є брак кадрового забезпечення (Every Child & Oxford Policy Management, 2017). Це свідчить про те, що як і в США, в Україні є попит на соціальних працівників, але не всі соціальні працівники готові погоджуватись працевлаштуватись на умови праці роботодавця.

Аналіз сучасного стану і тенденцій професійної підготовки майбутніх фахівців соціальної сфери дослідник Гордєєво. Т. визначив наступні проблеми у їх професійній підготовці: труднощі у працевлаштуванні випускників за спеціальністю «соціальна робота», низький рівень конкурентоспроможності майбутніх фахівців на ринку праці та труднощі в адаптації до умов професійної діяльності та інші (Гордєєва, 2017).

Отже, дослідження досвіду працевлаштування соціальних працівників активно вивчається в США як державним бюро праці так і вищим навчальним закладом за підтримки спілки соціальних працівників. Отримані дані необхідні для кращого розуміння ринку праці, демонструють перспективи працевлаштування із тою чи іншою групою клієнтів, а також кількість працевлаштованих за напрямком та місцем роботи. На відміну від США, досвід працевлаштування соціальних працівників в Україні досліджується набагато менше. Державний центр зайнятості, публікує дані, щодо кількості безробітних та відкритих вакансій в соціальній роботі, але ці показники не підтверджуються іншими дослідженнями.

РОЗДІЛ 2 МЕТОДОЛОГІЯ ДОСЛІДЖЕННЯ

2.1. Методологічні засади дослідження

Для проведення даного дослідження було обрано якісну стратегію дослідження. Це зумовлено тим, що для досягнення поставлених завдань дослідження, необхідно дослідити ряд питань. Таких як, поведінку респондентів, які чинники на неї впливали чи могли впливати, що створювало труднощі та незручності для респондента, та що допомогло їх подолати. Саме така стратегія є ефективним способом досягнення мети даного дослідження.

Якісне дослідження складається із п'яти основних методологій: етнографічного, феноменологічного, кейс-стаді, наративного, обґрунтованої теорію. Дане дослідження можна віднести до феноменологічного. Саме феноменологія вивчає об'єктивну сторону того, що частіше за все постає як суб'єктивне. Ця методологія допомагає дослідити соціальну реальність, так як її інтерпретують люди (соціальні актори), а потім сформулювати значення соціального феномену. Таким чином в ході дослідження фокусується увагу на поведінці, яка є звичною для індивіда, що її наслідуює, а для дослідника вона є темою для наукового дослідження (Гуссерл). У даному дослідженні вивчається такий феномен як «працевлаштування», його чинники, труднощі та шляхи з точки зору досвіду випускників бакалаврських програм ШСР НаУКМА.

2.2. Час і місце проведення дослідження

Дослідження проводилося з початку жовтня 2019 року по кінець травня 2020 року. Воно складалось з трьох етапів: підготовчого, основного (проведення дослідження) та кінцевого (аналіз отриманих результатів). Кожен з них є невіддільною частиною дослідження.

Велику частину роботи складає основний етап, складовою якого є інтерв'ю. Для його проведення найкращим місцем була б робоча зона НаУКМА. Але через обмеження були використані платформи для онлайн комунікації.

2.3 Етапи проведення дослідження

Перший етап дослідження був проведений з грудня до березня 2020 року. Протягом цього етапу було вивчено вітчизняну та закордону літератури, нормативно-правову базу та наукові дослідження, щодо працевлаштування випускників вищих навчальних закладів за спеціальністю соціальної роботи. На цьому етапі було визначено ряд пунктів. Таких як, мету, завдання, актуальність, вибрано досліджувану групу та метод даного дослідження. Використовується метод напівструктуроване інтерв'ю. Також було розроблено інструменти для проведення дослідження — «гайди» для опитування працевлаштованих студентів.

Основний етап передбачав планування та проведення напівструктурованих інтерв'ю із досліджуваною групою. Цей етап тривав протягом квітня 2020 року. Він дозволив зібрати емпіричні дані, на основі якого проведено дане дослідження. Також, було розроблено схему аналізу інтерв'ю. За її допомогою можна було структурувати отриману протягом дослідження інформацію, збір даних проведений з респондентами.

Кінцевий етап було розпочато у квітня та завершено у травні 2020 року. В цей період було зроблено логічний підсумок дослідження на основі спостережень, фактів, міркувань. Виділено такі важливі пункти: аналіз отриманих даних, узагальнення результатів, розроблено висновків та рекомендацій.

Дане дослідження проводиться в рамках написання магістерської роботи, є цілком самостійним з можливістю подальшого використання в інших дослідженнях.

2.4 Методи та інструменти дослідження

Збір даних було зроблено за допомогою проведення напівструктурованого інтерв'ю. Такий метод, передбачає проведення інтерв'ю відповідно до розробленого гайда, завдяки якому на інтерв'ю висвітлюються цікаві досліднику теми. Переваги такого методу у тому, що у разі потреби, дослідник може задати додаткові запитання-уточнення респонденту і не повинен слідувати точно визначеним запитанням. Завдяки цьому під час проведення інтерв'ю дослідник може максимально розкрити думку респондента, що сприяє отриманню потрібних для дослідження даних. У проведеному дослідженні важливо було, власне, детально розпитати про працевлаштування, враховуючи той факт, що у кожного респондента цей шлях унікальний. Винятковість кожного проведеного інтерв'ю з респондентом була дуже важливою та цінною для досягнення результату.

Інструмент, який дозволяє провести напівструктуроване інтерв'ю наперед розроблений гайд. У даному дослідженні він складався із збору загальної інформації та трьох блоків: «Чинники працевлаштування», «Процес працевлаштування», «Труднощі у працевлаштуванні та шляхи їх подолання». Кожна частина гайду містила від одного до чотирьох запитань. Збір загальної інформації, дозволяє визначити контекст розмови через визначення результату працевлаштування респондента.

Перший блок передбачає обговорення чинників працевлаштування. Тобто усе, що впливає на прийняття та пошук роботи. Основні питання, які були поставлені за мету розкрити у даному блоці — це чинники, які мають вплив на

працевлаштування, то обговорення тих чинників, які саме сприяли досягненню поставленої мети. Чинники, які допомагали респондентам досягти бажаної мети (бути успішно працевлаштованим). Завдяки тому, що проводились напівструктуровані інтерв'ю у дослідника була можливість, поставити уточнювальні запитання, для того, щоб респондент дав якомога ширшу відповідь. Також, це важливо коли в інтерв'ю з'являються нові, непередбачувані та цікаві факти, які неможливо пройти осторонь.

Другий блок гайду, визначає інструменти за допомогою якого відбувався процес працевлаштування. Даний блок містив основні три питання, що дозволяють описати респондентові інструменти, що використовувались для працевлаштування, відповідно до основних етапів проходження співбесіди. Звісно ці етапи можуть відрізнитись. Але в більшості випадків це несуттєві та незначні зміни, доповнення.

Питання третього блоку гайду, дозволили визначити які ж труднощі у працевлаштуванні виникали у респондентів та які шляхи вони обрали у їх подолання. Крім цього блоку питання, визначали як можна було уникнути цих труднощів, та які рекомендації респондент виходячи із свого досвіду може дати майбутнім випускникам вищих навчальних закладів за напрямом соціальна робота. Адже розв'язання типових проблем беззаперечно допомагає майбутнім особам, які шукатимуть роботу, місце працевлаштування.

Розроблений гайд було протестовано на двох пілотних інтерв'ю з випускниками. Після чого був проведений аналіз отриманої інформації та були внесені зміни щодо структури запитань. Варто додати й те, що всі питання гайду були побудовані у відкритій формі, для того, щоб відповідь на них були максимально інформативними.

Враховуючи обмеження проведення дослідження, а саме запровадження карантину по всій території України, усі інтерв'ю були проведені за допомогою

телефонного зв'язку або за допомогою Skype зв'язку (з відеозв'язком чи без нього). Середня тривалість інтерв'ю складає 25-40 хв.

2.5 Характеристика вибірки дослідження

Для відбору інформантів було використано такий метод як «снігова куля». Це пов'язано з тим, що дослідник мав доступ до обмеженого числа контактних даних респондентів, які входили у вибірку. Відповідно для того, щоб провести інтерв'ю із достатньою кількістю респондентів було застосований метод «снігової кулі», що дозволило завдяки особистим контактам, вийти на зв'язок із потенційними респондентами. Також для залучення респондентів була використана соціальна мережа Facebook, як ресурс, який дозволив вийти на зв'язок із респондентами.

Основними критеріями у відборі респондентів було те, що вони завершили навчання бакалаврської програми за напрямом соціальна робота в Школі соціальної роботи в НаУКМА. Також до уваги було взято, часові рамки завершення навчання. Важливо, щоб це відбулося протягом останніх трьох років, таким чином респондент входить до числа молодих фахівців на ринку праці. І останній важливий фактор, до вибірки входили випускники бакалаврської програми, які працевлаштовані за фахом. Як результат було опитано 11 респондентів, серед них 9 дівчат та 2 хлопців. Також варто зазначити той факт, що всі респонденти проживали у м. Києві, де відбувалось їхнє працевлаштування.

Портрет особи яка входила у вибірку дослідження викладає так: завершив/ла бакалаврську програму ШСР в НаУКМА протягом останніх трьох років та працевлаштований/а за фахом «соціальна робота».

2.6 Труднощі, етичні засади та обмеження дослідження

Перед початком інтерв'ю респонденти були проінформовані про тему та мету дослідження, критерії відбору вибірки, контактні дані дослідника. Задля безпеки та комфортності опитуваного. Проведення та записи інтерв'ю відбувалися лише за згодою респондентів. Уся інформація, яка була отримана під час інтерв'ю, використовувалась виключно у даному дослідженню, та не розголошує персональну інформацію про респондентів. Таким чином, гарантується конфіденційність наданої інформації, що теж доноситься до респондентів перед початком інтерв'ю.

Що стосується етики проведення дослідження, то в процесі його проведення (дослідження) було дотримано етичні принципи роботи соціального працівника. А це було дуже хорошим фактором проведення дослідження. Разом з тим, були перешкоди та обмеження у проведенні дослідження.

Одним із найбільшим обмеженням в проведенні дослідження є те, що через введення карантину в Україні було запроваджено обмеження щодо відвідування публічних місць. Відповідно першочергові плани, щодо включення у вибірку досліджень випускників інших ВНЗ, змінились через фізичну недоступність потрапити до інших навчальних закладів. Було зроблено спроби вийти на контакт із потенційними особами які могли увійти у вибірку, а саме: їм було відправлено повідомлення у соціальні мережі Facebook, щодо прохання взяти участь у дослідженні, але відповіді протягом певного проміжку часу не було, тоді було прийнято рішення, проводити опитування із доступними для комунікації особами. Варто зазначити і той факт, що для того, щоб вийти на контакт із респондентами їм спершу був відправлений лист у Facebook, і частина із них також не дала відповідь на повідомлення. Тому саме завдяки методу «снігова куля», була можливість вийти на зв'язок із респондентами.

Щодо засобу проведення дослідження, дехто із респондентів погоджувався на розмову у телефонному режимі, інші на використання Skype (також з відеозв'язком та без нього). Як і перший, так і другий варіант не дозволяє створити потрібну атмосферу для спілкування. Дехто із респондентів паралельно із розмовою виконував іншу діяльність, що заважало проведенню дослідження, через сторонні звуки, це сприяло також негативно на концентрацію уваги респондента на інтерв'ю. Також під час Skype розмови, було помітно, що один із респондентів знаходиться у кімнаті з іншою особою, що відволікало від зосередження на відповідях запитання інтерв'ю. А це є важливим фактором впливу на відповіді та їхню об'єктивність, а отже результат дослідження.

Ще одним обмеженням у проведенні дослідженні було те, що декілька осіб, які входили у вибірку дослідження, спершу погоджувались на проходження інтерв'ю, але у наперед узгоджений час повідомляли, що не можуть знайти час на інтерв'ю. Основною причиною цього респонденти називали завантаженість по роботі. Усі наступні пропозиції для того, щоб провести інтерв'ю в інший залишились без відповідей.

2.7 Концептуалізація основних понять дослідження

Працевлаштування — це система організаційних, економічних і правових заходів, направлених на забезпечення трудової зайнятості населення (Закон, № 24, 2013).

Соціальний працівник — професійно підготовлений фахівець, що має необхідну кваліфікацію у сфері соціальної роботи та надає соціальні послуги (Закон, № 45, 2003).

Кваліфікація — офіційний результат оцінювання і визнання, який отримано, коли уповноважена установа встановила, що особа досягла

компетентностей (результатів навчання) відповідно до стандартів вищої освіти, що засвідчується відповідним документом про вищу освіту (Закон, № 37-38, 2014).

Бакалаврський (перший) рівень вищої освіти передбачає набуття здобувачами вищої освіти здатності до розв'язування складних спеціалізованих задач у певній галузі професійної діяльності (Закон, № 38-39, 2017).

Заклад вищої освіти — окремий вид установи, яка є юридичною особою приватного або публічного права, діє згідно з виданою ліцензією на провадження освітньої діяльності на певних рівнях вищої освіти, проводить наукову, науково-технічну, інноваційну та/або методичну діяльність, забезпечує організацію освітнього процесу і здобуття особами вищої освіти, післядипломної освіти з урахуванням їхніх покликань, інтересів і здібностей (Закон, № 37-38, 2014).

Перше робоче місце — місце роботи молодих громадян після закінчення будь-якого закладу освіти або припинення навчання в ньому, завершення професійної підготовки і перепідготовки, а також після звільнення зі строкової військової служби або альтернативної (невійськової) служби (Закон, № 16, 1993).

РОЗДІЛ 3

РЕАЛІЇ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ВИПУСКНИКІВ ШКОЛИ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ ЗА ФАХОМ

3.1 Інструменти, які використовують при працевлаштуванні випускники соціальної роботи ШСР

У ході проведення дослідження було визначено шляхи, які дозволили випускникам Школи соціальної роботи працевлаштуватись. До них належить:

- працевлаштування завдяки рекомендації навчального закладу,
- працевлаштування завдяки продовженню навчальної практики,
- працевлаштування завдяки активній подачі на вакансії,
- працевлаштування завдяки інформації отриманої від знайомих.

Розглянемо детальніше кожен із цих шляхів.

Перший шлях, який дозволяє працевлаштуватись — рекомендації на ту чи іншу позицію, від навчального закладу.

Можна припустити, що є залежність у тому, від якого саме навчального закладу приходить рекомендація, який саме викладач, надає цю рекомендацію, яка його репутація та статус. Як зазначають респонденти:

«... що стосується Києво-Могилянської академії, то в нас дуже круті викладачі, які мають, дуже класні зв'язки, в тому плані, що у них є розуміння, що в якусь організацію потрібна якась людина, якщо бачать в тобі потенціал, то тебе можуть рекомендувати та це теж дуже цінно, тому що соціальна робота і Могилянка зокрема дуже камерна і всі всіх знають...» (р. 1).

«... наші викладачі теж обізнані де потрібні фахівці, вони можуть якщо там (в організації) є вакансія порекомендувати тебе...»(р. 1).

Більше того форма рекомендації, теж може впливати на її результат: чи це рекомендація персоналізованого характеру, чи це формальна рекомендація.

Також вплив на рекомендацію може відігравати як і посада людини, яка її надає, так і посада людини яка робить запит.

Особливості працевлаштування через рекомендації навчального закладу полягає у тому, що вакансії які роботодавець намагається закрити не поширюється серед публічних ресурсів для пошуку роботи. Таким чином конкуренція для випускника, в такому випадку є значно меншою. Для успішного проходження такого шляху, з досвіду респондента, особливу увагу вимагає етап проходження співбесіди.

Інший шлях працевлаштування — це працевлаштування, завдяки продовженню навчальної практики. Троє студентів з одинадцяти працевлаштувались пройшовши саме такий шлях. Респонденти визначили, що на працевлаштування впливало те, як саме вони обирають місце практики: чи це місце, які запропоновані викладачем навчальної практики ШСР в НаУКМА, чи місце, який студент самостійно обирав, погодивши із викладачем. Наприклад, одна із респонденток зазначила, що вона самостійно знайшла фонд який її зацікавив і сама проявила ініціативу, у тому щоб проходити саме там начальну практику. Усі троє респондентів наголосили на тому, що для того, щоб працевлаштуватись в організації де вони проходили практику вони активно проявляли себе, виконували додаткові завдання, були ініціативними, добре взаємодіяли з командою:

«Я проявила ініціативу, Допомогала на Великдень роздавати подарункові кошки, ділилась ідеями та своїми знаннями, вони побачили мій запал і інтерес до організації.»(р. 9).

Аналізуючи відповіді респондентів, можна припустити, що такий шлях працевлаштування має свої переваги та для роботодавця, оскільки беручи на практику студента, він може ближче познайомитись із потенційним працівником, спостерігати як в динаміці він/вона себе проявляє, оцінити виконання та ставлення до роботи. Що більше, за час проходження практики

студенти мають змогу отримати нові навички, які потенційно дозволять їм надалі добре виконувати свою роботу, тому роботодавцю не потрібно укладати додатковий час в навчання працівника. Один із респондентів, який таким шляхом отримав роботу, зазначив, що сам запитав у роботодавця про можливості у працевлаштуванні:

«Я просто виразив своє бажання тут працювати та все. Чисто так, реально це так було. Сидить керівництво, а я такий: «Візьміть мене на роботу»» (р. 10).

Такий вчинок, це ще одне підтвердження того, що ініціативність важлива під час проходження практики, навіть коли студенту не пропонують роботу. Важливо відзначити, той факт, що випускники ШСР працевлаштувались будучи ще студентами. Що більше, усі роботодавці із розумінням ставитися до того факту, що респонденту потрібно поєднувати роботу з навчанням: парт тайм

«Знаючи розклад в ШСР, важливо аби роботи не мала сильний вплив на навчання... . Вони досить лояльно ставились до того, що я пів дня могла бути на парах чи ще щось... приходилось буквально декілька разів пропускати пари, коли була можливість відвідати тренінг для організації, чи проходили важливі для мене зустрічі. А так то мене абсолютно ніяк не обмежували, я могла в будь-який час прийти на роботу, в будь-який час піти, тому так»» (р. 9).

«Дуже гнучкий графік, який дозволяє мені не пропускати навчання, а бути в навчальному процесу, виконувати завдання — це над важливо»(р. 10).

«Викладачі з мого університету знайомі з керівництвом організації, це дозволило легко узгодити графік моєї роботи.» (р.7).

Наступний, найпоширеніший шлях працевлаштуванні є активне розсилання CV(резюме) на вакансії, які поширюються на різних онлайн платформах. Його для пошуку роботи використовувало сім респондентів. Важливе значення в пошуку роботи відіграють інтернет-ресурси, які

дозволяють отримувати інформацію щодо відкритих вакансії. Майже усі респонденти визначали «Гурт» та «Громадський простір», як найбільш релевантні ресурси, що поширюють інформацію, щодо відкритих вакансій саме в соціальній сфері. Саме тому, ці ресурси особливо цінні для пошуку роботи випускникам соціальної роботи.

Також респонденти згадували про такі ресурси як Robota.ua та Work.ua, але думки щодо ефективності використання цих ресурсів розділились. Одні респонденти зазначали, що ці ресурси були ефективними для пошуку роботи. Інші зазначали, що релевантних вакансій на цих ресурсах дуже мало і «там багато разводів», тому не варто витрачати свій час на їх використання. Також, одна із респонденток зазначала, що шукала потрібні вакансії лише у розділі «Робота в некомерційній сфері — Громадські організації в Україні» на сайті Work.ua.

Іншими ресурсами якими користувалися респонденти, для пошуку вакансій були Harry monday, Lobby X та HeadHunter. Один із респондентів, який завершив бакалавр соціальної роботи зазначив, що при першому пошуку роботи, ресурсів, які поширюють вакансії було менше, до прикладу на цей час не було ще такого, ресурсу як Harry monday, а Lobby X був мало інформативним. Також респонденти згадували про такі ресурси як LinkedIn, Європейський простір та ReliefWeb, де можна шукати вакансії за спеціальністю, але не змогли підтвердити їх ефективність. Декілька респондентів, для пошуку вакансій перевіряли сайти чи Facebook сторінки організацій в яких були зацікавлені — це ще один ресурс який використовували випускники соціальної роботи для працевлаштування.

«Респонденти ділились досвідом щодо того, як ефективно розсилати CV на вакансії, а саме звертали увагу на те, що потрібно подавати на максимальну кількість відкритих вакансій:

«В принципі, тут важливо відразу на багато вакансій подаватись, щоб не очікувати: ти подався там на якусь одну, сидиш тремтиш чекаєш, там тобі прийде погодження чи ні. Тому треба просто одразу там на 10-20 вакансії податись». (р. 4).

« Якщо справді хочеш працевлаштуватися, то потрібно пробувати на всі можливі подаватися». (р.8).

Отримання інформації про вакансії від знайомих людей — ще один шлях, дозволяє працевлаштуватись. Четверо респондентів мали досвід працевлаштування саме завдяки тому, що дізнались про вакансії завдяки соціальним комунікаціям. Разом з тим варто зазначити й те, що два респонденти, дізнались про вакансії від знайомих людей, але це не сприяло їх працевлаштуванню. Респонденти ділились різними ситуаціями, як саме це відбувалось з їхнього досвіду. Більшість з них поєднували два шляхи працевлаштування: активні подачі та отримання інформації про вакансії від знайомих. Хтось дізнався про можливість працевлаштуватись від подруги яка спершу спробувала свої сили, після чого розповіла про вакансію, хтось дізнався від подруги, яка власне звільнялась і роботодавець, якраз шукав їй заміну.

Проходячи один із вище описаних шляхів пошуку роботи, респонденти використовували ті чи інші документи, що допомагали їм у працевлаштуванні. Серед них: резюме/CV, супровідний лист, мотиваційний лист, рекомендаційний лист.

«Завжди питають про резюме. У більшості випадків, я теж писав мотиваційний лист. Ось і також в організації в якій я працюю, попросили прислати рекомендаційні листи від навчального закладу і від попереднього місця роботи.». (р.4).

Якщо супровідні, мотиваційні, рекомендаційні листи використовували не всі респонденти, то резюме використовували усі респонденти, крім одного, який працевлаштувався за рекомендацією навчального закладу.

Респонденти зазначали, що деякі роботодавці особливо прискіпливо ставляться до оформлення резюме. Саме тому протягом працевлаштування, вони постійно вдосконалювали своє резюме збираючи зворотний зв'язок від роботодавця. Також двоє респондентів розповідали, що подаючи на різні вакансії, вони переформатовували резюме, щоб воно максимально відповідало вимогам роботодавця. До прикладу, деякі роботодавці вимагали, що резюме було сформовано за зразком Europass. В резюме випускники додавали всю інформацію, щодо проходження практики, стажування, волонтерську діяльність, зазначали у якій програмах брали участь. Також, одна із респондентів зазначив, що під час співбесіди роботодавець, звернув увагу на те, скільки часу він працював на попередніх роботах. Оформляючи резюме англійською мовою респондент одразу демонстрував своє вміння володіти та використовувати іноземну мову:

«CV має бути англійською, щоб роботодавець бачив, що я володію англійською...». (р.12).

Також часто респонденти створювали мотиваційний лист, який відправляла разом з резюме подавшись на вакансію. Респонденти створювали його, у тому разі, якщо була додаткова необхідність обґрунтувати мотивацію подачі на вакансію, використовували як можливість додатково привернути до себе увагу:

«Я ще спочатку зрозуміла, що просто відправляти CV на вакансії замало, там дуже великий конкурс, і завжди писала мотиваційний або супроводжувальний лист.» (р.8)

Як і CV, респонденти створювали шаблон мотиваційного листа, який видозмінювали відповідно до вакансії:

«У мене був макет, але все одно під кожну організацію змінювала лист.» (р.8).

Рекомендаційний лист потрібен був під час працевлаштування лише одному респонденту. Роботодавець попросив, щоб його написав викладач з університету та попередній роботодавець, не обов'язково з соціальної сфери. Як зазначав респондент:

«Головне, щоб з попереднім роботодавцем збереглись гарні стосунки, щоб можна було отримати хороший рекомендаційний лист». (р.4).

Інший респондент зазначив, що організація, без прохання надавали рекомендаційний лист після того, як вона звільнилась:

«...їх (рекомендаційні листи) роблять колишні роботодавці та й в мене був рекомендаційний лист з минулої роботи. Просто коли вони (організація) когось відпускають не дивлячись чи тебе звільнили, чи ти сам звільнився вони пишуть рекомендаційний лист — це така практика у них.» (р. 6).

Отже, дізнавшись як відбувався процес працевлаштування у випускників програми соціальної роботи, можна умовно сформулювати чотири шляхи працевлаштування, які здійснюються завдяки: рекомендації навчального закладу, продовження навчальної практики, активній подачі на вакансії, інформації отриманою від знайомих. Ресурси, які найчастіше використовують студенти для подачі на вакансії «Гурт», «Громадський простір». Рідше використовують — Happy monday, Lobby X, HeadHunter, а також Robota.ua та Work.ua, ефективність який не підтвердили усі респонденти. Більше, для того, щоб пройти шлях працевлаштування, респонденти використовувати такі документи як резюме/CV, супровідний лист, мотиваційний лист, рекомендаційний лист.

3.2 Чинники, що впливають на працевлаштування випускників соціальної роботи

В процесі проведення дослідження було визначено чинники, які вплинули на те, що респонденти працевлаштувалися за фахом. Відповідно до отриманих даних можна визначити внутрішні та зовнішні чинники. Як перші, так і другі є відіграють важливу роль у досягненні поставленої цілі.

Якщо узагальнити відповіді респондентів, то до внутрішніх чинників можна віднести: особисті риси характеру випускника, мотивація та бажання бути працевлаштованим, набуті знання та навички, досвід, соціальний капітал та сформовані очікування, щодо працевлаштування.

Особисті риси характеру — сукупність якостей індивіда, які є визначальними у проявах його поведінці. Вони мають великий вплив як на успіх, так і на поразку у будь-якій діяльності. Особливості риси характеру формуються з залежністю до виховання, статусу, оточення, кола спілкування, тощо. Це впливає на формування цінностей потенційного кандидата, а як зазначив один із респондентів:

“Важливо, щоб цінності організації, чи команди відповідали цінностями випускника» (р.1).

З відповідей респондентів, такі риси характеру, як: комунікабельність, щирість, витривалість, наполегливість, людяність сприяли їх працевлаштуванню. Важливим також є бажання та мотивація працевлаштуватись, самоусвідомлення та позиціонування себе як майбутнього працівника, пріоритетність працевлаштування серед іншої діяльності розуміння того, що:

«... в певний момент ти розумієш все, прийшов час розпочинати свою діяльність» (р. 10).

Мотивація також проявляється у тому, як багато доклали зусиль респонденти для пошуку роботи, коли писали мотиваційні чи супровідні листи, протягом якого періоду часу здійснюється активний пошук роботи для працевлаштування, як ця мотивація підтверджується під час співбесіди тощо.

Так, наприклад, один із респондентів, поділився тим, як відсутність мотивації вплинула на працевлаштування:

«Останнє місце практики так емоційно виснажило, що я вже не хотіла нічого дивитись в соціальній сфері» (р. 9).

До внутрішніх чинників також відноситься те, які знання та навички є у випускника. За словами респондента, важливий рівень знання у тому напрямку, який випускник визначив, як предмет зацікавлення подальшого працевлаштування. Тут мова йде про те, наскільки якісно було засвоєно навчальні матеріали, для їх використання у практичній діяльності. Інші чинники які називали респонденти — навички ділового (професійного) етикету, розуміння важливості ввічливого спілкування у своїй буденній роботі з клієнтами чи колегами, також вплив невербальної комунікації на них, розуміння культури спілкування, вміння тримати професійні межі. Зазвичай ці чинники мають свій вплив під час проходження співбесіди, чи випробувального періоду перед офіційним працевлаштуванням. Теж саме стосується і використання професійної термінології, її розуміння та загальні знання соціальної роботи.

Важливим чинником у працевлаштування є рівень володіння англійської мови, цю інформацію зазначають у CV та перевіряють під час співбесіди. Також один із респондентів наголосив на важливості таких навичок, як: вміння шукати інформацію, навчатись та адаптуватись до зовнішніх змін в організації чи установі. Не менш важливою навичкою, про яку згадували респондент - це вміння себе презентувати. Це стосується створення CV, визначення яку інформацію варто додавати, яку ні, а також проходження співбесіди: які якості варто виділяти, як сильні, що варто розказувати, як справлятися з переживаннями, «тримати обличчя».

Ще одним чинником, який впливає на працевлаштування є очікування щодо суми зарплати, яку випускник може отримувати. Важливе значення у

цьому відіграє адекватна оцінка ринкової вартості, на це власне впливає: досвід роботи випускника у релевантній чи не релевантній сфері, його позиціонування на ринку праці, кількість конкурентності та фінансові можливості роботодавця. Про це респондент розповідає так:

«Заробітна плата теж звичайно є важливим чинником, але тут треба спиратися на попередній досвід і на твою кваліфікацію, тобто якщо в тебе був достатній попередній досвід роботи, ти можеш претендувати на високу зарплату, якщо ні то звичайно ти починаєш з якихось низьких зарплат і в принципі це нормально» (р.2).

Теж саме стосується і формування очікування щодо працевлаштування загалом. Сюди відноситься рівень обізнаність майбутнього працівника, щодо ринку праці, функціонування державних установ чи організацій, функцій, можливостей та обов'язків, які виконують ті чи інші суб'єкти на посаді, які вони обіймають.

«Мені знайомі, які закінчили соціальну педагогіку, соціальну роботу казали, що немає ніякої роботи, що не можливо працевлаштуватися в соціальній сфері. І вони просто навіть не знали про те, що третій сектор в нас є і там є вакансії.» (р. 8).

Соціальний капітал — ще один чинник, який на думку респондентів, впливав на працевлаштування. Наявність знайомих, друзів у соціальній сфері надає доступ до більшої інформації, про відкриті вакансії та можливості. Такі чинники як молодий вік - нові перспективи, наявність диплому бакалавра, як сам факт отримання вищої освіти.

До зовнішніх чинників респонденти віднесли наступні фактори: економічні можливості сім'ї та країни, місце роботи та проживання випускника, доступність до інформації, щодо відкритих вакансій, вимоги роботодавця, престиж університету.

Що стосується економічної можливості сім'ї, то респонденти зазначали, що працевлаштування залежить від, того чи є фінансова необхідність шукати роботу та її гранична важливість у житті людини. Це є важливим фактором, який впливає на розвиток особистості та необхідність отримання постійного стабільного фінансового забезпечення шляхом грошової винагороди за працю. Одні з респондентів зазначили, що можливість батьків фінансово їх підтримувати, дало їм можливість не ставити першочергову ціль у працевлаштування розмір зарплати, а присвяти час тому, щоб отримати досвід у тій сфері, в якій мають бажання працювати:

“Батьки готові були фінансово підтримати, мені не потрібно було йти на будь-яку роботу або заробити гроші — це дозволило поберегти себе і зробити свідомий вибір щодо працевлаштування.» (10 р.).

Також, економічний чинник визначається і в контексті можливостей країни. Як зазначає респондент:

“А це впливає те, що ми в Україні, це досить непогано для соціальної сфери, тому що до нас багато зайшло організацій, з початком конфлікту на Донбасі, багато донорів і в принципі робота є.» (р. 8).

Ще одним фактором є місце проживання респондентів, розташування помешкання в структурі міста та врахування відстаней та способів добирання на роботу. Це впливає на час добирання та витрату енергії щодня на цей шлях. Особливо коли мова йде про працевлаштування під час поєднання роботи з університетом. Деякі респонденти, зазначали те, що вони не мали можливість отримувати досвід роботи під час навчання в університеті. Причиною тому було те, що вони не проживали в постійно в Києві та наприклад влітку, чи під час канікул надавали перевагу повернутись додому. Відповідно вони не могли поставити в пріоритет працевлаштування, через періодичну зміну локації:

«Сама родом не з м. Києва, не було можливості на літо залишитися в місті, тому не могла шукати роботу на 3-4 курсі, хотілось на вихідні теж поїхати додому... працювати віддалено можливості теж не було» (р. 9).

Інший чинник, від якого залежить працевлаштування — це доступність до вакансії, можливості дізнатись про неї та подати своє резюме. За словами респондентів, є частина вакансій, інформація про які не поширюється у загальнодоступні ресурси. Також, одна із респонденток відмітила такий фактор, як відсутність вузькоспеціалізованого каналу, де поширюють вакансії лише для соціальних працівників.

На працевлаштування, за словами респондентів, також впливає такий чинник як престиж університету, де здобувається освіта. Такий висновок був зроблений на основі того, що під час проходження співбесіди, роботодавець позитивно відгукувався про НаУКМА, що надавало їм перевагу у проходженні інтерв'ю. Прогресивність університету впливає на те, які виховуються цінності, та надаються можливості, наприклад у проходженні практик, які ресурси є у студента, щодо залучення у роботі над цікавими проектами, активностей у позанавчальних заходах тощо.

Як і будь-яка молода особа на ринку праці, так і випускники програм соціальна робота, стикнулись на своєму шляху працевлаштування із певними труднощами. Основна їх частина сходиться із труднощами, які описані в огляді літератури. Перешкоди, це також чинники, які впливають на працевлаштування, але разом з ним несуть негативне забарвлення. Розуміючи труднощі, які можуть зустрітись на шляху до працевлаштування, можна мінімізувати вплив факторів, які неможливо усунути, і змінити те, що можливо. Варто зазначити той факт, що не усі респонденти стикнулись із труднощами. На приклад, випускники які працевлаштувались завдяки рекомендації навчального закладу чи дізнались про вакансію від друзів не змогли визначити з якими труднощами вони зіштовхнулись у працевлаштуванні.

Усі згадані респондентами труднощі, можна поділити на три групи: труднощі пов'язані з особливостями ринку праці, труднощі пов'язані із невпевненістю та труднощі пов'язані із працевлаштування за фахом. Якщо взяти до уваги перешкоди пов'язані з особливостями ринку праці, то до них можна віднести: велику кількість відмов від роботодавців на відправленні CV (резюме), невідповідність очікуваної зарплати із тим, що пропонує роботодавець, конкуренція на ринку праці, нестача досвіду, який вимагають роботодавці та бюрократія.

Наступна група труднощів пов'язані із невпевненістю, їх респонденти визначають, тому що не знаю чого варті, як оцінювати себе на ринку праці. Одна із респонденток зазначила, що через невпевненість в своїх знаннях вона не погодилась прийняти пропозицію щодо роботи, інша вирішила спробувати шукати роботу в іншій сфері. Ще одна респондентка після негативного досвіду не знала як оцінювати себе на ринку праці.

“Мені здається, що є такий синдром, ... коли людина ніколи не впевнена у своїх професійних навичках. Навіть якщо вона закінчила магістратуру, вона все одно не впевнена, ... синдром самозванця. В мене теж таке було насправді, коли подавалася на якісь такі вакансії, чи думала от би податися на якусь вакансію. В тому ж Житомирі, з людьми з туберкульозом, яка дуже класна можливість була. Мені так, ну реально, повезло, і я туди не пішла з декількох причин. Перша причина, я не відчувала, що я достатньо професійна, досвідчена навіть, в тому, щоб надавати соціальні послуги, через те, що у мене не було попереднього досвіду, під час навчання в університеті.» (р. 7).

“Чомусь у мене склалось таке враження, що я ще не маю достатньо досвіду, тому краще я знайду роботу не в цій сфері і яка не буде займати багато часу.» (р. 9).

“... (працюючи) можеш опустити той момент, коли тобою починають зловживати ну в тому плані, що ти не знаєш як все працює, не розуміє це окей

працювати по 10 годин, чи ні? чи це окей що мені платять 6 500? чи це всім так платять в цій сфері?» (р. 11).

До труднощів, які пов'язані з працевлаштуванням за фахом можна віднести високі вимоги щодо володіння англійської мови, особливо у Міжнародних організаціях. Також, нестача досвіду та специфічних знань у вузько спеціалізованому навчанні, складність до адаптації не толерантного суспільства, нерозуміння того, як на практиці працює організація.

“Конкретно йти соціальним працівником, таких вакансій є дуже мало, і вони зрозуміло мало оплачувані, або є якісь класні вакансії, але в мене немає там досвіду двох років роботи, або мені дійсно не вистачає роботи в полі, для того, щоб піти на якусь таку вакансію» (р. 7).

“Ти можеш бути суперкласною, але якщо ти не розуміє якихось базових речей як виглядає кошторис наприклад, і як він створюється, то роботу знайти складно, тому що маленькі організації не мають коштів і часу вводити тебе у курс справи» (р. 11).

Визначивши чинники та труднощі, можна дійти висновку, що є ряд факторів, які впливають на працевлаштування, одні з них мають позитивний вплив, інші негативний, що створює певні труднощі у цьому процесі. Разом з тим, є фактори які впливають на працевлаштування і пов'язані із глобальними тенденціями, тому вплинути на їх зміну випускнику ШСР неможливо. Варто зосередити увагу, на тих чинниках, які можуть позитивно впливати на працевлаштування та намагатись уникнути труднощі, які можливо оминати.

Отже, серед чинників які впливають на працевлаштування можна визначити внутрішні та зовнішні. До внутрішніх чинників відноситься: особисті риси характеру випускника, мотивація та бажання бути працевлаштованим, набуті знання та навички, досвід, соціальний капітал та сформовані очікування, щодо працевлаштування. До зовнішніх — економічні можливості сім'ї та країни, місце роботи та проживання випускника,

доступність до інформації, щодо відкритих вакансій, вимоги роботодавця, престиж університету. Основними труднощами на шляху до працевлаштування є труднощі пов'язані із особливостями ринку праці (велика кількість відмов від роботодавців на відправленні CV, невідповідність очікуваної зарплати із тим, що пропонує роботодавець, конкуренція на ринку праці, нестача досвіду, який вимагають роботодавці та бюрократія), труднощі пов'язані із невпевненістю (не знаю чого варті, як оцінювати себе на ринку праці) та із працевлаштування за фахом (високі вимоги щодо володіння англійської мови, нестача досвіду та специфічних знань у вузько спеціалізованому навчанні, складність до адаптації не толерантного суспільства, нерозуміння того, як на практиці працює організація).

3.3 Практичні рекомендації для успішного працевлаштування випускників соціальної роботи ШСР

У ході проведення респонденти ділилися рекомендаціями щодо того, які дії допоможуть студентам та майбутнім випускникам успішно працевлаштуватись за фахом. У даному контексті «успішно» обґрунтовується як такий, що завершився підписанням трудового договору. Рекомендації, будувалися на основі особистого досвіду, аналізуючи, як можна було змінити розвиток подій, для швидкого працевлаштування, що допомогло і що не варто робити для працевлаштування.

Усі рекомендації, умовно можна поділити як ті, які допоможуть підготуватись до працевлаштування під час навчання на бакалаврській програмі, і ті, які варто використовувати безпосередньо в процесі пошуку роботи. Першу частину рекомендації умовно можна поділити на три категорії: це визначення із напрямком роботи, навчання, проходження практики чи

стажування. Отож, що рекомендували респонденти робити для того, щоб працевлаштуватись і як розпочати шукати можливості для працевлаштування.

Найбільша кількість рекомендацій стосувалась важливості визначення того, який напрямок соціальної роботи обрати для подальшої роботи. Враховуючи той факт, що більшість респондентів приділяти більше часу для обговорення цього етапу, можна припустити, що він є підґрунтям для працевлаштування за фахом. У цьому є певна особливість коли мова йде про працевлаштування студентів НаУКМА, оскільки вивчення соціальна робота в ШСР за словами респондентів:

«... це хороша база, яка дає можливість орієнтуватись в соціальній роботі» (р.7).

Але ринок праці, потребує працівників які спеціалізуються в конкретному напрямку. Для студентів - це можливість вивчити та обрати, той напрям, який найбільше подобається і мотивує до здійснення трудової діяльності, про це студенти розповідали так:

“Ти будеш насолоджуватися роботою, лише в тому випадку коли будеш розуміти мету, з ким і навіщо ти хочеш працювати» (р. 1).

“Не потрібно концентруватися одразу на пошуку роботи, а на пошуку того, чим хочеш займатися в соціальній сфері» (р. 8).

“До кінця 3 курсу обрати ту сферу в якій хочеться працювати та якою хочеш займатись» (р. 10).

«Зрозуміти який напрямок тобі подобається і працювати саме в ньому. Тобто зараз дуже круто бути якимось цільовим спеціалістом. Зрозуміло, що ти починаєш з широкої сфери та потихеньку занурюєшся у вузьку. Ну наприклад, зрозуміти яка категорія клієнтів тобі подобається і поглиблювати знання, щоб стати гарним експертом.» (р. 2).

За словами респондентів допомогти прийняти рішення щодо напрямку роботи допоможе здійснення волонтерської діяльності, аналіз ринку праці та

розуміння перспектив реалізації у тому чи іншому напрямку, рішучі спроби у тому, що викликає зацікавлення. Прямі читати респондентів, щодо цього:

“Потрібно багато волонтерити, для того щоб визначитися з якою групою клієнтів ти хочеш працювати, в якій сфері» (р. 1)

“Дивитись який напрям цікавий, при тому дивитись на ці штуки фандрайзерські, в що вливають гроші. Допустимо два роки тому тематика ВІЛ/СНІД була дуже актуальною темою, було багато вакансій від Альянсу» (р.8).

Ще одна рекомендація від респондента стосувалася того, щоб знайти ментора, який допоможе визначитись із напрямком реалізації. Це може бути особа, яка уже успішно реалізувалась як фахівець із соціальної роботи, наприклад, викладач ШСР.

“Можливо ще, знайти собі ментора, в мене на жаль немає такої людини, але я розумію що це було б круто мати таку людину, яка уже професіонал в цій сфері і ти можеш поговорити з нею про своє майбутнє, зрозуміти що тобі потрібно, що тебе цікавить і направити в правильне русло. Тому варто більше спілкуватись з викладачами і людьми які мають більший досвід в соціальній сфері мені здається це було корисно. Ну звісно комусь це може повезти і з науковим керівником, і він тобі стане навіть ментом. Я от думаю чому я не знайшла тоді час, щоб більше спілкуватися особисто із викладачами, в них точно багато цікавих історій з роботи.» (р.4).

Лише декілька респондентів виділили важливість саме процесу навчання для майбутнього працевлаштування. Один із респондентів зазначив, що саме старанне і сумлінне навчання вплинуло на її працевлаштування. На додаток, потрібно розуміти значущість твоєї щоденної діяльності, визначити цінність навчання в подальшій кар'єрі, тому рекомендує:

“... не нівелювати цінність навчання в ВНЗ — це твій свідомий вибір який має тебе до чогось привести» (р.1).

Також, що стосується навчального процесу, то респонденти рекомендували поєднувати тему написання дипломної роботи із напрямком в якому ти хочеш працювати. Саме це дозволило двом респондентам налагодити комунікацію з організаціями, які з часом запропонували їм співпрацю.

Важливий акцент респонденти робили на вивченні англійської мови. За їх словами роботодавцю важливо, щоб людина яку вони беруть на роботу володіла англійською, це стосується як і розмовного рівня, так і читання і письма. Одна із респонденток зазначила, що ще під час навчання в університеті здала на високий бал IELTS (міжнародна система тестування англійської мови), і це дало їй перевагу у працевлаштуванні в міжнародні організації. Тому рекомендації стосувались посиленому вивченню англійської мови під час навчання у ВНЗ. І останнє що рекомендували респонденти, щодо навчання — це займатись самоосвітою, а саме: їздити в літні школи, проходити додаткові курси на Courséra, відвідувати тренінги та заходи, які стосуються соціальної роботи.

Також, рекомендацій респондентів стосувалось проходженню навчальної практики в рамках бакалаврської програми чи стажуванню — все те, що дозволяє отримати практичні навички. За словами респондентів практика потрібна для того, щоб визначитись щодо напрямку з якими цікаво працювати, спробувати себе у тій чи іншій діяльності, зарекомендувати себе роботодавцю і при можливості працевлаштуватись, розширити коло знайомств, а також наповнити CV практичним досвідом роботи, хоч і не на комерційній основі.

Респонденти ділились рекомендаціями, щодо того, як вибрати місце практики, а саме: йти на практику в ті установи та організації, діяльність, який зацікавила. Одна зі респонденток, ділиться своїм досвідом і рекомендувала самостійно шукати організацію для практики та не зважати на те, куди йдуть одногрупники. Також, респонденти наголошували на важливості та цінності можливості проходити практику в рамках навчального процесу. Особливо це

стосується взаємодії із працівниками організації та нових та формувати корисні контакти та зв'язки у своїй справі. Це несе за собою обмін корисною інформацією, знаннями, досвідом, цінностями, надає зразки поведінки у сфері соціальної роботи, та робить взаємодію передбачуваною.

“Ще під час проходження практики, налагоджувати контакти із організаціями, не проходити її «на відчепись», а шукати якісь контакти» (р.11)

Важливою характеристикою потенційного працівника в організації є ведення волонтерської діяльності, здатність до доброзичливої та безкорисливої діяльності для інших людей без прибутку та інших винагород.

“Поки ти вчишся потрібно починати напрацьовувати своє резюме. Щоб не було так, що ти випустився з університету, а в тебе нуль в резюме ... пробувати стажуватись, не в рамках практики в університеті, а й так, для себе. Допустимо треба дивитись сайти різних міжнародних організацій, так само МОМ, пропонує парт тайм стажування. Обов'язково мати в резюме досвід волонтерства, стажування, щось таке.» (р. 8).

І все ж найцінніше, що може принести практика - це працевлаштування. Саме активна діяльність, ініціативність, бажання допомогти і вмотивованість робити більше ніж просять дозволила випускникам працевлаштуватись ще будучи студентом.

«Працевлаштуватися на практиці легше, чим ти приходиш просто з вулиці як ніхто. Навіть якщо організація не вивішує, що вони шукають працівників, а ти приходиш стабільно, допомагаєш, проходиш тренінги навчаєшся, цікавишся, то тобі можуть запропонувати роботу.» (р.10).

Що стосується рекомендацій респондентів щодо пошуку роботи, то в першу чергу варто, врахувати рекомендації, щодо створення CV, а саме додатково шукати інформацію та знати як правильно оформлювати CV, супровідні та мотиваційні листи. Подаючись на вакансії респонденти,

рекомендують не перейматися через відмови, а на оборот, як уже сказано раніше, подаватись на якомога більшу кількість вакансії. Також, варто додатково шукати вакансії на сайтах організації, а особливо на міжнародних сайтах, які мають місії в Україні. Бути наполегливим в подачах, як зазначає респондент:

“Бути сміливим в тому плані, що не боятися подавати резюме в якусь організацію в яку ти мрієш потрапити... . Тобто спробуєш, ну зафейлишся, так зафейлишся, значить є в чому розвиватися”, (р. 2).

Для пошуку роботи респонденти рекомендують використовувати усі можливі ресурси. Наприклад, поділитись тим, що ти шукаєш роботу із викладачами ШСР, тому що, як стверджує респондент:

“Наші викладачі теж обізнані де потрібні фахівці, вони можуть рекомендувати тобі якусь організацію, або якщо там є вакансія порекомендувати тебе.» (р.10).

Окрім, викладачі із працевлаштуванням можуть допомогти інші випускники ШСР. Якщо вони працюють за фахом, то можуть мати інформацію, про те, чи є відкриті вакансії у тій чи іншій організації, чи можливо найближчим часом планується пошук нових членів команди. Залучаючи особисті контакти чи рекомендації, потрібно бути особливо відповідальним та швидко відповідати на пропозиції, приймати їх.

Декілька респондентів наголошувати на тому що рекомендують починати працювати після 3 року навчання, та:

“Все ж працювати за спеціальністю, не спішити бути незалежним, для того щоб працювати або стажуватись за спеціальністю, щоб мати більший професійний досвід, а не гроші» (р.11).

І остання рекомендації, щодо працевлаштування — не будувати високих очікувань, стосовно першої роботи та оцінювати власні сили.

Отже, базуючись на власному досвіді респонденти поділились рекомендаціями, щодо того які дії можуть допомогти у працевлаштуванні. Усі рекомендації, умовно можна поділити як ті, які важливі для підготовки до працевлаштування під час навчання на бакалаврській програмі, і ті, які варто використовувати безпосередньо в процесі пошуку роботи. Першу частину рекомендації умовно можна поділити на три категорії: це визначення із напрямком роботи, навчання, проходження практики чи стажування. Основні рекомендації, які надавали респонденти щодо працевлаштування полягали у наступному: визначити протягом навчання напрям діяльності, чи групу клієнтів з якими потенційно студент хотів би працювати, після цього проходити практику у тих організаціях, які працюють в зацікавленому напрямку, проявляти там активність, зацікавлення та мотивацію працювати. Такий досвід є потрібний для працевлаштування, так само як розвиток контактів соціальними працівниками, викладачами ШСР та іншими випускниками.

РОЗДІЛ 4

ОБГОВОРЕННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ ДОСЛІДЖЕННЯ

Проведене дослідження мало на меті визначити, які фактори впливають на працевлаштування випускників та які шляхи покращення ефективності отримання першого робочого місця за фахом соціальна робота. Дані отримані у результаті проведення дослідження підтверджують вплив соціальних, економічних, професійних культурні фактори, які визначила Куцеволова (2017).

Якщо звернутись до чинників які впливають на працевлаштування молоді за Бордановою та Рощина, до зовнішніх належать: загальноекономічні, інституційно-організаційні та правові чинники. Відповідно до результатів дослідження, жоден із респондентів не визначив вплив правових чинників, натомість визначали загальноекономічні чинники (економічний розвиток країни, стан ринку праці, розмір фінансової винагороди) та інституційно-організаційні (якість та доступність освіти). До групи особистісних чинників, можна віднести внутрішні чинники, які були визначені у ході дослідження. Якщо детальніше, то респонденти зазначили про вплив таких чинників як: працездатність, рівень освіти, мотивації, соціальної активності, добробуту. До зовнішніх належать загальноекономічні, інституційно організаційні та правові чинники (Бордановою & Рощина).

Відповідно можна дійти висновку, що частина чинників, яка впливає на молодь теж впливає і на випускників бакалаврських програм. Однак у даному дослідженні було більш детально вивчено чинники які впливають на працевлаштування випускників бакалаврської програми ШСР. Мова йде про такі внутрішні чинники як особисті риси характеру випускника та сформовані очікування, щодо працевлаштування, а також зовнішні — місце роботи та проживання випускника, доступність до інформації, щодо відкритих вакансій, вимоги роботодавця, престиж університету.

Також, у ході проведення дослідження визначено труднощі, які виникали у випускників бакалаврських програм ШСР. Одне із джерел проаналізоване в огляді літератури описувало такі труднощі випускників університету: «почуття невпевненості», «завищені очікування», «брак досвіду роботи» та «брак часу» (Perrone & Vickers, 2003). Інше - визначає такі труднощі як: низька заробітна плата, брак досвіду роботи, невідповідність вимогам роботодавців і рівнем підготовки випускників вищих навчальних закладів; невідповідність здобутої спеціальності потребам регіонального ринку праці (Клименюк & Високос, 2016). Результати даного дослідження підтверджують результати вищезгаданих досліджень, та визначають ряд труднощів, які пов'язані з працевлаштуванням соціальних працівників за фахом. До них можна віднести високі вимоги щодо володіння англійської мови, нестача досвіду та специфічних саме знань у вузько спеціалізованому навчанні, складність до адаптації не толерантного суспільства, нерозуміння того, як на практиці працює організація.

Отримані результати демонструють те, що працевлаштування молоді, випускників ВНЗ та випускників бакалаврських програм ШСР формується під впливом однакових чинників. Але разом з тим респонденти визначали ряд особливих чинників, що стосується працевлаштування соціальних працівників. Важливим результатом даного дослідження є опис рекомендації, які дозволяють справитись із можливими труднощами у працевлаштуванні. Їх цінність полягає у тому, що студенти визначали їх виходячи із їхнього досвіду, а кожний досвід був особливим.

Обмеженням даного дослідження полягає у тому, що у вибірку потрапили випускники бакалаврської програми Школи соціальної роботи НаУКМА, відповідно результати даного дослідження поширюються лише у рамках ШСР. Спершу дослідником планувалось, включити у вибірку даного дослідження не лише випускників ШСР НаУКМА, а й інших університетів.

Введення карантину на всій території України унеможливило вийти на контакт із соціальними працівниками інших ВНЗ. Було зроблені спроби вийти на зв'язок із потенційними учасниками дослідження через соціальну мережу Facebook, але це не дало потрібного результату. Також дослідження передбачало включення у вибірку не лише випускників бакалаврської програми, а й магістерської. Метод завдяки якому було відібрано респондентів “снігова куля”, дозволила вийти на контакт лише із одним випускником магістерської програми.

Якщо проаналізувати дані отримані під час проведення дослідження виникає низка запитань, які варто додатково задати учасникам задля збільшення вичерпного розуміння шляхів удосконалення системи працевлаштування. Однак вони виходять за межі поставлених завдань в роботі та можуть бути використані в наступних дослідженнях.

Теми, які можливо висвітлити у подальших дослідженнях та ширше розкрити феномен працевлаштування може стосуватись загального вивчення досвіду працевлаштування випускників бакалаврської програми соціальної роботи, причини працевлаштування соціальних працівників не за здобутою спеціальністю або детальне вивчення одного із чинників (наприклад “проходження навчальної практики), що впливає на працевлаштування.

ВИСНОВКИ

1. Працевлаштуванням випускників ВНЗ за фахом соціальна робота активно вивчається в США. В Україні ця тема є малодослідженою. Натомість дослідники вивчають тематику працевлаштування молоді, а саме чинники, труднощі та етапи їх працевлаштування. Останні дослідження демонструють активне збільшення кількості безробітних, що пов'язано економічною кризою 2020 року, що матиме безумовний вплив на зростання безробіття серед усієї молоді. З 2019 року МОН почало розробляти платформу на основі якої буде відбуватися моніторинг працевлаштування випускників ВНЗ.
2. В рамках дослідження було визначено чотири шляхи працевлаштування випускників програми соціальної роботи, до них входить працевлаштування завдяки: рекомендації навчального закладу, продовженню навчальної практики, активній подачі на вакансії, інформації отриманою від знайомих, щодо відкритої вакансії. Кожен із них має свої особливості та переваги, може приносити результат як самостійно, так і у поєднанні один з одним.
3. У працевлаштування найчастіше були корисні такі ресурси для подачі на вакансії, як «Гурт», «Громадський простір». Рідше використовують — Happy monday, Lobby X, HeadHunter. Ефективність інтернет-ресурсів Robota.ua та Work.ua не підтвердили усі респонденти. Щоб пройти шлях працевлаштування, респонденти використовувати такі документи як: резюме/CV, супровідний лист, мотиваційний лист, рекомендаційний лист.
4. Результати дослідження демонструють чинники, які впливають на працевлаштування випускників Школи соціальної роботи. Їх умовно можна поділити на внутрішні та зовнішні. До внутрішніх чинників

відноситься: особисті риси характеру випускника, мотивація та бажання бути працевлаштованим, набуті знання та навички, досвід, соціальний капітал та сформовані очікування, щодо працевлаштування. До зовнішніх — економічні можливості сім'ї та країни, місце роботи та проживання випускника, доступність до інформації, щодо відкритих вакансій, вимоги роботодавця, престиж університету.

5. Основні труднощі з якими, за результатами дослідження, зіштовхнулись випускники бакалаврських і магістерських програм соціальної роботи пов'язані з особливостями ринку праці (велика кількість відмов від роботодавців на відправленні CV, невідповідність очікуваної зарплати із тим, що пропонує роботодавець, конкуренція на ринку праці, нестача досвіду, який вимагають роботодавці та бюрократія), труднощі пов'язані із невпевненістю (нерозуміння як оцінювати себе на ринку праці) та із працевлаштування за фахом (високі вимоги щодо володіння англійської мови, нестача досвіду та специфічних знань у вузько спеціалізованому навчанні, складність до адаптації не толерантного суспільства, нерозуміння того, як на практиці працює організація).
6. Визначені респондентами рекомендації, щодо працевлаштування умовно можна поділити як ті, які допоможуть підготуватись до працевлаштування під час навчання на бакалаврській програмі, і ті, які варто використовувати безпосередньо в процесі пошуку роботи. Першу частину рекомендації умовно можна поділити на три категорії: це визначення із напрямком роботи, навчання, проходження практики чи стажування.
7. Основні рекомендації, які надавали випускники соціальних програм щодо працевлаштування полягали у наступному: визначити протягом навчання напрям діяльності, чи групу клієнтів з якими потенційно студент хотів би працювати, після цього проходити практику у тих

організаціях, які працюють в зацікавленому напрямку, проявляти там активність, зацікавлення та мотивацію працювати. Такий досвід є потрібний для працевлаштування, так само як розвиток контактів соціальними працівниками, викладачами ШСР та іншими випускниками.

ПРАКТИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ

Студентам та майбутнім випускникам бакалаврської програми Школи соціальної роботи ім. В. Полтавця Національного університету «Києво-Могилянська академія» для покращення ефективності отримання першого робочого місця за фахом соціальна робота рекомендується:

- 1) Організувати вебінар «Knowledge sharing» із випускниками ШСР, які працевлаштовані за фахом соціальна робота в онлайн або офлайн форматі, для вивчення їх досвіду у працевлаштуванні.
- 2) Створити групу у соціальній мережі Facebook, чи канал у Telegram, для поширення інформації про відкриті вакансії, які релевантні для соціального працівника.
- 3) Організувати щорічні дні знайомства між студентами та випускниками ШСР, для зміцнення комунікаційних зв'язків та розширення кола знайомство, які в майбутньому можуть бути корисними для працевлаштування.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

- Бойко А. (2018). Поняття та правова природа молодіжного безробіття. Відновлено з: <http://pgp-journal.kiev.ua/archive/2018/2/14.pdf>
- Большая О.В. (2012). Проблема зайнятості молоді на ринку праці України. Відновлено з:
http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&IMAGE_FILE_DOWNLOAD=1&Image_file_name=PDF/econrig_2012_2_24.pdf
- Борданова Л.С., Рощина Н.В. Особливості процесу працевлаштування молоді на ринку праці. Відновлено з:
<http://ev.fmm.kpi.ua/article/download/80107/75666>
- Волощук І.П. (2014). Реалізація професійно-орієнтованих технологій навчання як чинник успішного працевлаштування студентів випускників ВНЗ. Відновлено з:
http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&IMAGE_FILE_DOWNLOAD=1&Image_file_name=PDF/Sitimn_2014_38_47.pdf
- Гордеева, Т. (2017). Сучасний стан і тенденції професійної підготовки майбутніх фахівців у сфері соціального забезпечення в Україні. Відновлено з: <http://ped-ejournal.cdu.edu.ua/article/view/1656/1848>
- Гриджук І. (2013). Стратегії пошуку роботи в умовах сучасного ринку праці. Підручник: Психологія і суспільство. 148-152 ст. Відновлено з:
http://irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&IMAGE_FILE_DOWNLOAD=1&Image_file_name=PDF/Psis_2013_2_15.pdf
- Гуссерль Едмунд. Идеи к чистой феноменологии и феноменологической философии. Відновлено з:

<https://web.archive.org/web/20100222044819/http://www.lib.vsu.ru/elib/philosophy/b22055/part1.htm>

Давидова, І. (2015) Чинники успішного працевлаштування за фахом: навчально-методичний посібник для студентів напряму підготовки. Відновлено з:
<http://elib.hduht.edu.ua/bitstream/123456789/1157/1/-2015%20Давыдова%20посибник%20чинник.pdf>

Державна служба статистики України (2014). Статистична інформація. Рівень безробіття населення (за методологією МОП) за статтю, віковими групами та місцем проживання у 2014 році. Відновлено з:
http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2014/rp/eans/eans_u/rbrn_rik14_u.htm

Державна служба статистики України (2019). Статистична інформація. Безробіття населення (за методологією МОП) за статтю, типом місцевості та віковими групами у 2019 році. Відновлено з:
http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2019/rp/eans/bnsmv2019_u.xls

Дідківська О. (2014) Актуальні проблеми працевлаштування молоді на ринку праці України. Відновлено з:
http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&IMAGE_FILE_DOWNLOAD=1&Image_file_name=PDF/Uap_2014_7_5.pdf

Єдина державна електронна база з питань освіти - ЄДЕБО, (2020). Реєстр суб`єктів освітньої діяльності. Відновлено з:
<https://registry.edbo.gov.ua/search/>

Іваницька С. Б., Мороховець І. О (2015). Проблема безробіття молоді України. Відновлено з: http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/9_2015/56.pdf

- Кашин, Польщикова, Сахно, (2013). Досвід працевлаштування випускників вищих навчальних закладів: погляд випускників та роботодавців, КМІС & Best Univerrrsities, Відновлено з:
<https://www.slideshare.net/bestuniverua/ss-27208268>
- Клименюк Н.В., Високос А.І (2016), Проблема працевлаштування випускників вищих навчальних закладів. Відновлено з:
<http://lib.chdu.edu.ua/pdf/naukpraci/pedagogika/2016/270-258-14.pdf>
- Конституція України. № 30. (1996).
- Коваль К. О. (2015). Розвиток «Soft Skills» у студентів — один з важливих чинників працевлаштування, ISSN 1997-9266. Вісник Вінницького політехнічного інституту. No 2, 162-167 ст. Відновлено з:
<http://ir.lib.vntu.edu.ua/bitstream/handle/123456789/11987/827-826-1-PB.pdf?sequence=1>
- Куцеволова М.В.(2017). Фактори впливу на зайнятість населення регіонів: можливості використання у процесі формування політики зайнятості. SSN 2072-9480. Демографія та соціальна економіка, 2017, No 2 (30): 225-236. Doi: <https://doi.org/10.15407/dse2017.02.225>
- Леган І.М. (2013). Чинники впливу на конкурентоспроможність молоді на ринку праці сталий розвиток економіки. Міжнародний науково-виробничий журнал 299-304 с. Відновлено з:
http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&IMAGE_FILE_DOWNLOAD=1&Image_file_name=PDF/sre_2013_2_64.pdf
- Міністерство освіти та науки України (1994). Наказ. Про затвердження Положення про сприяння в працевлаштуванні випускників державних вищих навчальних і професійних навчально-виховних закладів України. Відновлено з: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0135-94>

Міністерство освіти та науки України (2019). Оперативний план Міністерства освіти і науки України на 2020 рік. Відновлено з:

https://mon.gov.ua/storage/app/media/news/%D0%9D%D0%BE%D0%B2%D0%B8%D0%BD%D0%B8/2020/01/oper_plan_mon_2020_dodatok.pdf

Міністерство освіти та науки України (2019). Стратегічний план Міністерства освіти і науки України до 2024 року. Відновлено з:

https://mon.gov.ua/storage/app/media/news/%D0%9D%D0%BE%D0%B2%D0%B8%D0%BD%D0%B8/2020/01/strat_plan_mon_2024.pdf

Міністерство розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України (2020). Консенсус-прогноз. Випуск «Україна у 2020-2021 роках: наслідки пандемії. Консенсус-прогноз». Відновлено з:

<https://www.me.gov.ua/Documents/Detail?lang=uk-UA&id=5d3fea53-45e7-4641-8d48-f0c865a24471&title=VipuskukrainaU2020-2021-Rokakh-NaslidkiPande mii-Konsensusprognoz-kviten2020->

Найда І. В. (2015). Механізми державного регулювання у сфері працевлаштування молодих спеціалістів. Відновлено з:

<http://academy.gov.ua/pages/dop/138/files/e0a912bf-6be9-484a-a180-f7d05fb0d81b.pdf>

Нартюк О. В. (2016). Сучасні чинники впливу на зайнятість економічно активного населення в трудонадлишкових регіонах України. Відновлено з:

<https://msu.edu.ua/visn/wp-content/uploads/2016/05/1-5-1-2016-39.pdf>

Озимко М. (2013). Основні фактори працевлаштування випускників ВНЗ напряму підготовки «Соціологія». УДК 316.334.22 ISSN 2311-214X Актуальні проблеми соціології, психології, педагогіки. №4 (21). Відновлено з:

<http://apspp.soc.univ.kiev.ua/index.php/home/article/download/169/88>

Павлішина Н.М. (2013). Державна політика зайнятості як чинник успішного працевлаштування випускника вищого навчального закладу. Держава та

- регіони Розділ: Проблеми науки і освіти. Серія: Економіка та підприємництво, № 6 (75) ISSN 1814-1161. 158 – 161 ст. Відновлено з: http://www.irbis-nbu.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbu/cgiirbis_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&IMAGE_FILE_DOWNLOAD=1&Image_file_name=PDF/drep_2013_6_33.pdf
- Періг І. (2013). Мотиваційні чинники працевлаштування сучасної молоді. Матеріали XVII наукової конференції ТНТУ ім. І. Пулюя. Том III. Гуманітарні, соціальні та економічні науки. УДК 159.9 Відновлено з: http://elartu.tntu.edu.ua/bitstream/123456789/19834/2/XVIINK_2013vIII_Perih_I-Motyvatyyni_chynnyky_pratsevlashtuvannia_79.pdf
- Представництво ООН в Україні (2017). Цілі сталого розвитку 2016-2030: Україна. Відновлено з: <http://www.un.org.ua/ua/tsili-rozvytku-tysiacholittia/tsili-staloho-rozvytku>
- Про вищу освіту. № 37-38. (2014).
- Про внесення змін до Закону України «Про вищу освіту» щодо працевлаштування випускників. № 48. (2016).
- Про зайнятість населення. № 24. (2013).
- Про освіту. № 38-39. (2017).
- Про працю України. № 322-VIII. (1971).
- Про соціальні послуги. № 45. (2003).
- Про соціальні послуги. № 18 (2019).
- Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні. № 16, (1993).
- Програма розвитку сфери надання соціальних послуг. Retrieved from: <https://kosmacka-gromada.gov.ua/programa-rozvitku-sferi-nadannya-socialnih-poslug-13-12-05-28-09-2017/>

Статистика: Професійний склад зареєстрованих безробітних та вакансій (2017 - січень 2018). Відновлено з:

https://www.dcz.gov.ua/sites/default/files/infofiles/1._profesiynnyu_sklad_zareyestrovanyh_bezrobitnyh_ta_vakansiy.xlsx

Статистика: Професійний склад зареєстрованих безробітних та вакансій (січень 2019 - 1 лютого 2019). Відновлено з:

https://www.dcz.gov.ua/sites/default/files/infofiles/1._profesiynnyu_sklad_bezrobitnyh_ta_vakansiy_10.xls

Статистика: Професійний склад зареєстрованих безробітних та вакансій (2019 - січень 2020). Відновлено з:

https://www.dcz.gov.ua/sites/default/files/infofiles/1._profesiynnyu_sklad_bezrobitnyh_ta_vakansiy_2019.xlsx

Статистика: Професійний склад зареєстрованих безробітних та вакансій (2017 - січень 2018). Відновлено з:

https://www.dcz.gov.ua/sites/default/files/infofiles/1._profesiynnyu_sklad_zareyestrovanyh_bezrobitnyh_ta_vakansiy.xlsx

Стронковскі П. (2018). Практичний посібник. Збір та застосування інформації про ринок праці з метою підсилення регіональної системи професійно-технічної освіти (ПТО). Відновлено з:

<https://decentralization.gov.ua/uploads/library/file/366/18.01.2019.pdf>

Українська правда (2019). Роман Греба, заступник міністра освіти і науки України, спеціально для УП.Життя. Відновлено з:

<https://life.pravda.com.ua/columns/2019/01/16/235067/>

Salsberg, Quigley, Richwine, Sliwa, Acquaviva & Wyche (2019). *From social work education to social work practice. Results of the survey of 2018 social work graduates*. A Report to the Council on Social Work Education and National Workforce Initiative Steering Committee. From The George Washington University Health Workforce Institute. Retrieved from:

<https://www.cswe.org/CSWE/media/Workforce-Study/2018-Social-Work-Workforce-Report-Final.pdf>

Lianos T. P., Asteriou D. and Agiomirgianakis G.M. (2004), *Foreign university graduates in the greek labour market: employment, salaries and overeducation*. International journal of finance and economics. Int. J. Fin. Econ. 9: 151–164. Published online in Wiley InterScience. DOI: 10.1002/i

Oxford Policy Management Retrieved from:

<http://www.p4ec.org.ua/upload/education/library/1512630861.pda>

Perrone Lisa; Vickers Margaret H (2003) Life after graduation as a «very uncomfortable world": An Australian case study Education & Training; 45, 2/3; ABI/INFORM Global pg. 69 - 78. Відновлено з:

http://homepages.se.edu/cvonbergen/files/2013/01/Life-after-Graduation-As-A-Very-Uncomfortable-World_An-Australian-Case-Study.pdf

Social Work - Employment Trends - School of Social Work - University of Maine. (n.d.). Retrieved from:

<https://umaine.edu/socialwork/graduate-programs/social-work-employment-trends/>

Tymieniecka, A. (2002). Phenomenology World-Wide: Foundations — Expanding Dynamics — Life-Engagements A Guide for Research and Study. Retrieved from: <https://books.google.com.ua/books?id=wJ3sCAAQBAJ>

U.S.Bureau of Labor Statistics (2020). Social Workers : Occupational Outlook Handbook. Retrieved from:

<https://www.bls.gov/ooh/community-and-social-service/social-workers.htm>

Writers, S. (2019). Your Guide for Becoming a Social Worker. Retrieved from: <https://www.socialworkguide.org/> Social work guide. How to become a social worker: a quick guide. Retrieved from:

<https://www.cswe.org/CSWE/media/Workforce-Study/2018-Social-Work-Workforce-Report-Final.pdf>

Wu, Chih-Chun. (2011). High graduate unemployment rate and Taiwanese undergraduate education. *International Journal of Educational Development - INT J EDUC DEV*. 31. 303-310. 10.1016/j.ijedudev.2010.06.010.

ДОДАТКИ

Додаток А

Добровільна поінформована згода про участь у дослідженні
«Працевлаштування випускників бакалаврських програм Школи соціальної роботи
Національного університету «Києво-Могилянська академія»»

Доброго дня!

Мене звати Скалецька Ольга, я студентка 6 року навчання за напрямом соціальна робота Національного університету «Києво-Могилянська академія». У рамках написання магістерської роботи, я проводжу дослідження на тему «Працевлаштування випускників бакалаврських програм Школи соціальної роботи Національного університету «Києво-Могилянська академія»». Метою даного дослідження є визначити які фактори впливають на працевлаштування випускників та які шляхи покращення ефективності отримання першого робочого місця за фахом соціальна робота.

У вибірку даного дослідження входять особи, які протягом трьох останніх років завершили навчання за напрямом соціальна робота, здобули ступінь бакалавра у ВНЗ України та працюють за фахом. Для збору даних буде проведено інтерв'ю, відповідно до попередньо створеного гайду. Участь у дослідженні – добровільна, ви можете не відповідати на поставлені запитання, та перервати інтерв'ю, якщо у цьому буде потреба.

Як дослідник, запевняю, що опитування є конфіденційним, тому участь у ньому не принесе ризиків для Вас та Вашої діяльності. Усі зібрані дані під час інтерв'ю будуть подані в узагальненому вигляді та використані лише в наукових цілях. За результатами дослідження будуть розроблені рекомендації для Студентів та майбутніх випускників бакалаврської програми Школи соціальної роботи ім. В. Полтавця Національного університету «Києво-Могилянська академія» для покращення ефективності отримання першого робочого місця за фахом соціальна робота. Проведене інтерв'ю може бути записаним, з метою полегшення опрацювання отриманих даних, лише у тому випадку, якщо Ви надасте свою згоду.

Із результатами дослідження Ви зможете ознайомитись влітку 2020 року. Буду рада відповісти на всі запитання, щодо проведення дослідження для цього залишаю контактні дані.

Дякую Вам за згоду взяти участь у цьому опитуванні!

Скалецька Ольга, дослідник

olha.skaletska@gmail.com

Надія Василівна, науковий керівник

sw.nadiya@gmail.com

Додаток Б

Гайд для проведення напівструктурованого інтерв'ю з випускниками бакалаврських та магістерських програм соціальної роботи

Загальна інформація

1. Яку програму з соціальної роботи Ви завершили бакалаврську чи магістерську? В якому напрямку та ким працюєте зараз?
2. Скільки разів та протягом якого часу відбувався процес пошуку роботи та працевлаштування з моменту отримання вищої освіти (в соціальній сфері) ?
3. Чи достатньо було отриманих в університеті знань для успішного працевлаштування? Якщо ні, то які додаткові курси/навчання проходили?

Блок 1

Чинники працевлаштування

1. Які з вашого досвіду чинники впливали на працевлаштування?
Наведіть приклад.
2. Які на вашу думку сприяли успішному працевлаштуванню?
Наведіть приклад.

Блок 2

Процес працевлаштування

1. Як відбувався процес пошуку роботи?
2. Які ресурси ви використовували для пошуку роботи?
3. Які документи допомагали вам у працевлаштуванні?

Блок 3

Труднощі у працевлаштуванні та шляхи їх подолання

1. З якими труднощі були у процесі працевлаштування?
2. Що допомогло вам із ними справлятися?
3. Що могло б полегшити процес працевлаштування?
4. Які рекомендації, можете дати студентам і майбутнім випускникам, для успішного працевлаштування?