

**ВІННИЦЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ МИХАЙЛА КОЦЮБИНСЬКОГО
ФАКУЛЬТЕТ ПЕДАГОГІКИ, ПСИХОЛОГІЇ І ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ
КАФЕДРА ПСИХОЛОГІЇ ТА СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ**

**КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА
на тему: «СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНА ПІДТРИМКА
БЕЗРОБІТНИХ В УМОВАХ НЕВИЗНАЧЕНОСТІ»**

Здобувача освіти 2 курсу МДСРЗ групи
Ступеня вищої освіти магістра
Галузі знань 23 Соціальна робота
ОПП Соціальна робота. Психологія
Спеціальності 231 «Соціальна робота»
Олексиної Діани Олегівни

Використання чужих ідей,
результатів і текстів мають
посилання на відповідне джерело

Науковий керівник: Попова О.В.
кандидат філософських наук,
доцент кафедри психології та
соціальної роботи

_____ (підпис)
(ініціали, прізвище)

Розширена шкала _____

Кількість балів: _____ Оцінка: ECTS _____

Голова комісії _____
(підпис) (ініціали, прізвище)

Члени комісії _____
(підпис) (ініціали, прізвище)

_____ (підпис) (ініціали, прізвище)

_____ (підпис) (ініціали, прізвище)

м. Вінниця – 2025 рік

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОЇ ПІДТРИМКИ БЕЗРОБІТНИХ В УМОВАХ НЕВИЗНАЧЕНОСТІ.....	8
1.1. Сутність та специфіка безробіття: соціальні та економічні аспекти.....	8
1.2. Особливості соціальної роботи з безробітними	16
1.3 Соціально-психологічні особливості безробітних та їх типологія	23
Висновки до першого розділу.....	36
РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ ДІЯЛЬНОСТІ СОЦІАЛЬНИХ СЛУЖБ ЩОДО СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОЇ ПІДТРИМКИ БЕЗРОБІТНИХ	39
2.1. Законодавчо-нормативне забезпечення соціальної роботи з безробітними.....	39
2.2. Структура та функції центрів зайнятості у соціальній підтримці безробітних та розвиток партнерства між соціальними службами та іншими установами	43
2.3. Інноваційні підходи у діяльності соціальних працівників в напрямку соціальної роботи із безробітними в умовах невизначеності	50
Висновки до другого розділу.....	64
РОЗДІЛ 3. НАПРЯМКИ УДОСКОНАЛЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОЇ ПІДТРИМКИ БЕЗРОБІТНИХ В УМОВАХ НЕВИЗНАЧЕНОСТІ.....	66
3.1. Дослідження особливостей соціально-психологічної підтримки безробітних осіб з інвалідністю внаслідок війни.....	66
3.2. Проектна програма соціальної допомоги безробітним особам з інвалідністю внаслідок війни: «ЖИТТЯ ПРОДОВЖУЄТЬСЯ»	84
Висновки до третього розділу	100
ВИСНОВКИ.....	103
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	108
ДОДАТКИ.....	117

ВСТУП

Умови невизначеності пов'язані з затяжною війною, яка розпочалася підступною агресією росії в лютому 2022 року й продовжується донині, мають істотний вплив на функціонування соціально-економічної системи України загалом та ринку праці зокрема. Так, за оцінками Міжнародної організації праці, протягом перших трьох місяців війни роботу втратили близько 4,8 млн українців, а в серпні 2022 року рівень безробіття в Україні сягнув 35%.

За рахунок вжитих низки заходів урядом України, у 2023 році розпочалося поступове зниження рівня безробіття. За оцінками НБУ, у 2023 році рівень безробіття становив 18,2%, а у червні 2025 року майже наблизився до показника початку війни – 12% (в лютому 2022 року він був 8,6%). При цьому рівень безробіття все ще перевищує показники до повномасштабного вторгнення [65].

Безробіття як соціальний феномен є одним з негативних побічних явищ, які виникли на тлі переходу нашої країни на рейки ринкової економіки. негативно позначається на середній тривалості життя, стані здоров'я та рівні смертності, пристрасті до алкоголю та інших психоактивних речовин. Більш того, скорочуються не тільки дохід сім'ї, а й втрачається самоповага людини, виникають різного ступеня складності захворювання на нервовому ґрунті (виникають депресії) і спостерігається відчуття безнадії в завтрашньому дні. Все це ставить певні підвищені завдання для соціальних служб країни, які покликані не лише ефективно допомагати громадянам знайти нове місце роботи, але й надавати певну соціально-психологічної допомогу безробітним[65].

Соціальні працівники виконують важливі функції, пов'язані з аналізом індивідуальних потреб, наданням соціально-психологічної допомоги та допомогою в пошуку роботи. Їхня діяльність спрямована не лише на мінімізацію наслідків безробіття для окремих громадян, але й на сприяння формуванню позитивних змін у суспільстві в цілому.

Актуальність проблеми зумовлена тим, що у сучасних умовах економічних викликів, таких як глобальні кризи, військові конфлікти та нестабільність на ринку праці, роль соціальних працівників в соціально-психологічній підтримці безробітних стає дедалі важливішою. Вони є ключовими посередниками між державними структурами, громадськими організаціями та безробітними особами, що дозволяє забезпечити системний підхід до вирішення проблем безробіття.

На початок 2025 року в Україні офіційна кількість зареєстрованих безробітних становила менш ніж 100 тисяч осіб, що значно нижче за показники попередніх років. Це пояснюється дією воєнного стану, який вплинув на доступ до офіційної реєстрації та отримання допомоги по безробіттю. В той же час, неформальні оцінки кількості безробітних можуть бути значно вищими, оскільки багато людей, особливо в умовах війни, працюють у «тіні» або залишаються без роботи, але не реєструються в центрах зайнятості. За даними незалежних експертів, реальна кількість безробітних може в кілька разів перевищувати офіційні цифри, враховуючи приховане безробіття та скорочення підприємств у прифронтових зонах.

В науковій літературі проблемі безробіття та особливостям соціальної роботи з безробітними присвячена ціла низка психологічних, економічних та соціологічних робіт. Проблема безробіття має комплексний характер та знаходить своє відображення в цілому ряді публікацій західних дослідників, серед яких М. Аргайл, С. Карт, Ф. Ейзенберг, П. Лавьє П. Лазарсфельд, Е. Лахельм, Л. Е. Пельцман, Д. Фельдман, Р. Фергюсон та Дж. Фраєр.

Українські психологи та дослідники в сфері соціальної роботи здебільшого вивчають безробіття за такими напрямками: поведінкові стратегії безробітних (О. Киричук, С. Шароварська); особливості активності безробітного (О. Корчевна, Л. Матвієнко); професійне навчання та консультування безробітних (Я. Зелінська, В. Синявський, В. Скульська, З. Становських); питання професійної орієнтації та професійного самовизначення безробітних (Л. Бондарчук, Є. Єгорова, Н. Побірченко);

особистісно-сміслові детермінанти переживання безробітними професійних криз (О. Рудюк); організаційно-психологічні детермінанти адаптації безробітних на етапі професійної перепідготовки (В. Пасічна) тощо. Водночас, не зважаючи на значну кількість робіт з проблеми безробіття, питання вдосконалення соціальної роботи з безробітними потребує більш ретельного опрацювання.

У рамках програм ООН та ЄС велика увага приділяється інтеграції безробітних до ринку праці. Українські дослідники співпрацюють із цими організаціями, розробляючи програми підтримки та соціальної адаптації, підкреслюючи важливість приділяється професійних функцій соціальних працівників, щодо соціально-психологічної підтримки безробітних. Це включає: розробку системи профорієнтації та перекваліфікації, методи соціально-психологічної підтримки людей, які втратили роботу, дослідження впливу соціальних працівників на рівень зайнятості населення. Багато сучасних авторів підкреслюють, що безробіття негативно впливає на соціальну стабільність, збільшує ризик бідності та соціального відчуження. У таких дослідженнях роль соціальних працівників розглядається як ключова у процесі подолання цих викликів.

Практичний досвід авторів у сфері соціальної роботи був побудований на аналізі досвіду центрів зайнятості у сприянні працевлаштуванню, ролі психологічної допомоги для безробітних, оцінці ефективності державних програм із соціального захисту.

Об'єкт дослідження – особи які перебувають у складних життєвих обставинах, спричинених втратою роботи.

Предмет дослідження – роль і функції соціальних працівників у процесі забезпечення соціально-психологічної підтримки безробітних в умовах невизначеності.

Мета роботи: виявлення соціально-психологічних особливостей соціальної роботи з найбільш вразливими категоріями безробітних в умовах невизначеності.

Для досягнення і реалізації мети були поставлені наступні **завдання** :

1. Здійснити аналіз теоретичних джерел щодо проблеми безробіття;
2. Визначити нормативно-правове забезпечення соціальної роботи у сфері зайнятості населення;
3. Виявити соціально-психологічні особливості безробітних;
4. Здійснити аналіз основних проблем, з якими стикаються безробітні та визначити роль соціальних служб у їх вирішенні;
5. Проаналізувати ефективність існуючих програм соціально-психологічної підтримки безробітних.
6. Розробити пропозиції щодо вдосконалення діяльності соціальних працівників щодо соціально-психологічної підтримки безробітних.

Методи дослідження. Для реалізації поставлених завдань був використаний комплекс методів дослідження:

теоретичні (аналіз, синтез, порівняння та узагальнення наукових джерел з проблеми дослідження);

емпіричні:

1. «Анкета вивчення особливостей соціально-психологічної підтримки вразливих категорій безробітних в умовах невизначеності»;
2. Фрайбурзький особистісний опитувальник. FPI, форма В.
(І. Фаренберг, Х.Зарг, Р.Гампель).

методи кількісної та якісної обробки даних (критерій рангової кореляції Спірмена) за допомогою програми SPSS 17.0

Наукова новизна та теоретична значущість дослідження:

-обґрунтовано необхідність аналізу соціально-психологічної підтримки найбільш вразливих категорій безробітних;

-досліджено роль і функції соціальних працівників у процесі забезпечення соціально-психологічній підтримки безробітних в умовах невизначеності;

-поглиблено уявлення про види і форми соціальної роботи з різними групами безробітних в умовах невизначеності

Практичне значення отриманих результатів полягає в тому, що сформульовані у дослідженні висновки, узагальнення та пропозиції можуть бути використані під час розробки нових програм соціально-психологічної підтримки безробітних, посилення правового захисту безробітних, оптимізація співпраці з іншими установами, що забезпечить більш комплексну допомогу безробітним; вдосконалення професійної підготовки соціальних працівників.

Апробація результатів дослідження.

Основні положення магістерської роботи висвітлено в наступній публікації в фаховому збірнику категорії Б, а саме:

Oleksina D, Popova O., Specificity of current trends in the labor market of Ukraine and the activities of social services in conditions of uncertainty. Personality and Environmental Issues. Vol 6, №. 4, 2025.

Структура кваліфікаційної роботи - складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел (90 найменувань), 3 додатків. У тексті кваліфікаційної роботи вміщено 3 таблиці і 17 рисунків. Загальний обсяг роботи 108 сторінок основного тексту.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОЇ ПІДТРИМКИ БЕЗРОБІТНИХ В УМОВАХ НЕВИЗНАЧЕНОСТІ

1.1. Сутність та специфіка безробіття: соціальні та економічні аспекти.

Дослідження безробіття як соціальної проблеми на більш науковому рівні було започатковано у 70-х роках ХХ століття. У цей час почалися дослідження ринку праці, причин безробіття та шляхи його зменшення. Також було розроблено різні підходи до визначення безробіття, такі як безробіття за статусом, безробіття за розміром заробітної плати, безробіття за тривалістю [79, с. 274-276]. З часом проблема безробіття стає ще більш актуальною проблемою, особливо в країнах, які переживали економічні кризи та реформи. Були започатковані нові підходи до боротьби з безробіттям, такі як активна політика зайнятості, яка включає навчання та перепідготовку безробітних, створення робочих місць та стимулювання працевлаштування [49, с. 31-35].

У сучасному світі безробіття залишається важливою соціальною проблемою. Дослідження безробіття продовжуються в рамках різних міжнародних та національних організацій, які працюють над вдосконаленням політики зайнятості та соціального захисту для людей, які не мають роботи. До цих організацій належать МОП, ООН, Європейський союз та інші [30, с. 125-130].

Один з ключових викликів у боротьбі з безробіттям полягає у тому, щоб забезпечити відповідність навичок та кваліфікації безробітних працевлаштуванню. У цьому контексті дуже важливою є роль освіти та навчання, оскільки вони дозволяють людям отримувати нові знання та навички, необхідні на сучасному ринку праці.

Окрім того, розвиток технологій та автоматизація виробництва також впливають на ринок праці та можуть спричинити збільшення безробіття в деяких секторах економіки. Тому необхідно розробляти нові стратегії, які

дозволять пристосуватися до змін у виробництві та забезпечити переорієнтацію безробітних на нові види діяльності.

Наступним кроком у боротьбі з безробіттям є розробка ефективних політик зайнятості, які сприятимуть створенню нових робочих місць та стимулюванню працевлаштування. Такі політики можуть включати такі заходи, як інвестування у розвиток малих та середніх підприємств, сприяння зайнятості в туризмі та інших секторах, які мають потенціал для розвитку.

Безробіття є важливою соціальною проблемою, яка потребує комплексного підходу та співпраці між різними органами влади та громадськими організаціями. Тільки так можна забезпечити стабільний розвиток економіки та соціальну стабільність в суспільстві [79, с. 12-15]. З початку 90-х років українське суспільство, в якому розпочалися ринкові реформи зіштовхнулося з новим, незвичним соціальним явищем – безробіттям. На відміну від радянських часів, коли була досягнута повна зайнятість населення (хоча деякі дослідники стверджують про існування прихованого безробіття і в цей час), деякі люди стикнулися з проблемою втрати роботи в зв'язку зі згортанням неприбуткових підприємств, їх деструктуралізацією та ліквідацією тих з них, які не відповідали ринковим умовам. Подальші соціально-економічні трансформації докорінно змінили систему трудових відносин, що існувала раніше. Утворився ринок праці, який за класичними економічними зразками передбачав і існування конкуренцію між людьми за робоче місце і формування певного резерву робочої сили, тобто безробітних. Як відомо, ринкові відносини автоматично не забезпечують оптимальне регулювання становища людини у цій сфері. Сьогодні чітко відчуються негативні соціальні наслідки радикального перетворення соціально-трудових відносин. Проблематика зайнятості та безробіття довгий період вважалася дослідницьким полем переважно економістів. Лише в останнє двадцятиріччя безробіття стало об'єктом дослідження суспільних наук, а робота з безробітними стало невід'ємною складовою соціальної роботи. В аналізі проблем зайнятості та ринку праці

почав застосовуватися міждисциплінарний підхід, що дозволило вивчати й аналізувати проблеми зайнятості у більш широкому соціальному сенсі. Теорія соціальної роботи, узагальнюючи світовий досвід, стала розробляти головні методи та форми роботи з безробітними, намагаючись їх втілити в практику роботи відповідних державних служб та приватних та волонтерських організацій, що опікуються цими проблемами. Що ж таке безробіття в широкому соціальному сенсі, які наслідки воно має для суспільства в цілому і для окремої людини, які існують засоби його подолання? Безробіття (unemployment) згідно Кембриджському тлумачному словнику визначається як «the situation of not having a job that provides money (стан відсутності роботи, яка забезпечує грошову винагороду)» [5]. За загальнотеоретичним визначенням безробіття — це соціально-економічне явище, за якого частина осіб не має змоги реалізувати своє право на працю та отримання заробітної плати (винагороди) як джерела існування. Закон України «Про зайнятість населення» від 5 липня 2012 року, який замінив закон з такою ж назвою прийнятий ще до здобуття незалежності 1-го березня 1991 року (в якому не було дефініції безробіття) визначає безробіття як «соціально-економічне явище, за якого частина осіб не має змоги реалізувати своє право на працю та отримання заробітної плати (винагороди) як джерела існування» [5]. З вищенаведеного випливає те, що безробіття є складним економічним, соціальним і психологічним явищем, яке пов'язане з тим, що частина працездатного населення не може знайти роботу, стає відносно надлишковою, поповнюючи резерв робочої сили. Це явище пов'язане насамперед з ринковою економікою та переважно індустріальним засобом виробництва та урбанізацією населення.

Безробіття в Україні, як і в будь-якій іншій країні, виникає внаслідок поєднання економічних, соціальних, політичних та структурних чинників. Основні підстави безробіття в Україні можна класифікувати наступним чином:

1. Економічні причини

- Стагнація економіки. Падіння виробництва або сповільнення економічного зростання призводить до зниження попиту на робочу силу.

- Інфляція. Зростання цін на ресурси та товари зменшує можливості підприємств наймати працівників.

- Зниження інвестицій. Як внутрішні, так і зовнішні інвестиції можуть скорочуватися через нестабільну економічну ситуацію.

2. Структурні зміни в економіці

- Застарілі галузі. Зміни у світовій економіці та зростання інноваційних технологій призводять до скорочення робочих місць у традиційних галузях, таких як важка промисловість.

- Розрив між потребами ринку та рівнем підготовки кадрів. Невідповідність між професійними навичками працівників і запитами роботодавців ускладнює працевлаштування.

3. Політичні та соціальні чинники

- Війна та окупація територій. Через російську агресію багато людей втратили роботу, а підприємства на окупованих або зруйнованих територіях припинили діяльність.

- Міграція. Еміграція висококваліфікованих фахівців за кордон зменшує кількість робочої сили, але також створює конкуренцію на місцевому ринку праці для тих, хто залишився.

4. Демографічні причини

- Старіння населення. Зменшення чисельності молоді та збільшення частки літніх людей знижує активність на ринку праці.

- Зростання міграції молоді. Багато молодих спеціалістів виїжджають за кордон у пошуках кращих умов праці.

5. Недоліки державної політики

- Неефективне регулювання ринку праці. Слабка підтримка малого і середнього бізнесу, що є основним джерелом створення робочих місць.

- Недостатня увага до професійної освіти. Відсутність програм перенавчання та підвищення кваліфікації для осіб, які втратили роботу.

6. Тіньова економіка

Частина працівників працюють неофіційно, що призводить до того, що вони не зафіксовані в статистиці зайнятості, але при цьому залишаються без соціальних гарантій.

В економічних та соціологічних дослідженнях виокремлюють кілька видів безробіття. Ці класифікації дозволяють глибше зрозуміти і розкрити сутність цього феномену. Але серед безлічи різних класифікацій безробіття, жодна досі не може бути названа бездоганною: «...до теперішнього часу деякі дослідники налічують не менше сімдесяти різних типів безробіття і безліч їх класифікацій»

Така невизначеність породжується такими причинами:

- по-перше, це обумовлено відмінністю дослідницьких підходів, що неминуче тягне відмінність класифікацій;
- по-друге, специфіка доступної статистичної інформації з приводу зайнятості може призвести до різних результатів.

До того ж, у теоретичній літературі переважають «аналітичні» класифікації, а у емпіричних дослідженнях домінують «статистичні» класифікації. При чому, досить часто категорії безробіття, засновані на аналітичній класифікації, не мають адекватної статистичної бази. Отже, безробіття можна класифікувати за такими ознаками:

1. За причинами виникнення виділяють: фрикційне, сезонне, структурне і циклічне;

Фрикційне безробіття пов'язане з переміщенням людей з однієї роботи на іншу, а також з однієї місцевості в іншу. Фрикційне безробіття означає, що існує постійний зв'язок між звільненням з однієї організації та найманням працівників іншими організаціями, заміщення одних професій іншими, рух працівників з одних галузей в інші тощо

Різновидом фрикційного безробіття вважають сезонне безробіття. Воно виникає в тих галузях виробництва, які мають сезонний характер і в яких протягом року відбуваються різкі коливання попиту на працю (сільське

господарство, будівництво тощо). В Україні список сезонних робіт і сезонних галузей затверджений Постановою Кабінету Міністрів України від 28.03.1997 р. за № 278. Сезонне безробіття – результат природних коливань кліматичних умов протягом року або коливань попиту. Зникає протягом року. [].

Структурне безробіття виникає внаслідок великих структурних змін в економіці, коли суспільство позбавляється від застарілих підприємств, підгалузей, іноді навіть цілих галузей, що зумовлює скорочення великої кількості робочих місць для тих, хто там працював раніше. Уникнути структурного безробіття неможливо. Воно супроводжується запеклим опором профспілок, що намагаються зберегти робочі місця, подовжити терміни колективних договорів тощо. Подібні дії профспілок посилюють інерційність ринку праці, але не вирішують проблему. Соціальний захист людей, потерпілих від структурного безробіття, максимально можливе зниження його тривалості зазвичай перебувають у центрі державної політики зайнятості.

Фрикційне та структурне безробіття об'єднані поняттям панельного безробіття. Панельне безробіття (у розумінні монетаристів –природне безробіття): відсоток безробіття, який неможливо усунути навіть при найкращому розвитку кон'юнктури. Цей вид безробіття виникає внаслідок фрикційного, добровільного та структурного безробіття. Це та група безробітних, які не можуть знайти роботу в зв'язку з кваліфікацією, віком, станом здоров'я, місцем проживання або недостатнім бажанням до праці.

Циклічне безробіття виникає внаслідок циклічних коливань економіки (економічного циклу). У фазі рецесії підприємства звільняють робочих та наймають на роботу в разі економічного підйому. Циклічне (кон'юнктурне) безробіття – це вид безробіття, яке постійно змінюється за своїми масштабами, тривалістю і складом, що пов'язано з циклом ділової кон'юнктури. Масштаби і тривалість циклічного безробіття досягають максимуму під час спаду (кризи) виробництва і мінімуму – під час піднесення. Отже, розміри ринку праці коливаються разом з коливаннями

циклу ділової кон'юнктури. Найбільшою мірою від циклічного безробіття страждають молодь, жінки, люди похилого віку та некорінне населення. Вважається, що кон'юнктурне безробіття зникає через 2-3 роки.

2. За характером прояву: відкрите і приховане.

Відкрите безробіття пов'язано зі звільненням працівника: добровільним або вимушеним.

Приховане безробіття — це неповна вимушена зайнятість працівників, які стали зайвими з різних організаційно-економічних причин виробництва, але продовжують знаходитися у складі підприємства. Формами прихованого безробіття є:

- збиткова чисельність працівників, які отримують заробітну плату;
- оформлення відпусток з ініціативи адміністрації;
- зростання цілодобових та внутрішньозмінних простоїв з організаційно-економічних причин.

Приховане безробіття в Україні набуло значного поширення. Приховане безробіття тому так і називається, що керівники підприємств намагаються його приховати від обліку. Це завдає шкоди і підприємству і суспільству. Таке безробіття треба вивести з «тіні». Цю мету певною мірою виконує ст. 24 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття». [8]. Відповідно до міжнародних норм воно називається частковим. Часткове безробіття - це втрата особою частини заробітної плати внаслідок вимушеного тимчасового скорочення нормальної чи встановленої на підприємстві відповідно до законодавства України тривалості робочого часу і (або) перерви в отриманні заробітної плати чи скороченні її розмірів у зв'язку з тимчасовим припиненням виробництва без переривання трудових відносин з причин економічного, технологічного та структурного характеру. Як бачимо, часткове безробіття не є формою прихованого безробіття. Це - одна з форм неповної зайнятості.

3. За ступенем охоплення економіки: загальне, регіональне та галузеве.

Під загальним або загальнодержавним безробіттям розуміється безробіття в межах всієї держави. Регіональне – це безробіття в межах певних адміністративно-територіальних одиниць (історично-культурних областей). Галузеве безробіття відбувається в межах однієї галузі економіки.

4. За ступенем обліку: реальне і офіційне безробіття. На сучасному етапі в Україні кількість офіційно зареєстрованих безробітних в кілька разів перевищує реальне число громадян, які потребують роботи). В Україні використовуються два показники, що характеризують рівень безробіття, а саме: рівень реального безробіття (за методологією Міжнародної організації праці) та рівень зареєстрованого безробіття. Рівень безробіття (за методологією Міжнародної організації праці – МОП) – це відношення кількості безробітних певного віку до робочої сили зазначеного віку. Рівень зареєстрованого безробіття – це відношення кількості безробітних, зареєстрованих у Державній службі зайнятості, до середньорічної кількості населення працездатного віку.

5. За соціально-економічним складом безробітних: професійне, статеві-вікове (серед чоловіків та жінок; серед різних вікових груп), серед осіб із різним соціальним статусом, серед соціально-невлаштованих груп населення (інваліди); у цій класифікації молодіжне безробіття належить до статеві-вікового типу

Під професійним безробіттям розуміють безробіття серед працівників певної професії (наприклад, шахтарів внаслідок закриття шахт, учителів за скороченням кількості шкіл, будівельників за умов припинення будівництва тощо).

Статеві-вікове безробіття - це безробіття серед осіб різних вікових груп, а також серед чоловіків та жінок. Різновидом статеві-вікового є й молодіжне безробіття.

Під безробіттям серед осіб із різним соціальним статусом розуміємо безробіття серед таких категорій, як робітники та службовці.

Безробіття серед соціально вразливих (невлаштованих) верств

населення – це найбільш болісний для суспільства вид безробіття, оскільки він існує серед тих, хто не може на рівних конкурувати на ринку праці. Це люди з інвалідністю, внутрішньо - переміщені особи - ВПО, особи, звільнені після відбуття покарання або примусового лікування, особи похилого віку, жінки з малолітніми дітьми тощо. Держава повинна створювати для цієї категорії населення сприятливі умови в працевлаштуванні, застосовувати різні економічні та правові важелі для забезпечення їх робочими місцями.

Особливостями безробіття серед людей з інвалідністю є

1. Низький рівень зайнятості. Через фізичні, соціальні або інші бар'єри багато людей з інвалідністю не мають доступу до робочих місць.

2. Стигматизація. Роботодавці часто недооцінюють можливості людей з інвалідністю, вважаючи їхню продуктивність нижчою, що призводить до дискримінації.

3. Недостатня доступність робочого середовища.

- Відсутність пандусів, ліфтів чи спеціального обладнання.

- Нестача адаптованих умов для роботи.

4. Обмежений доступ до освіти і професійної підготовки. Багато людей з інвалідністю не мають можливості отримати необхідну кваліфікацію, що зменшує їхні шанси на працевлаштування.

Таким чином, безробіття є складним соціальним феноменом. Його видовий склад постійно змінюється. Водночас проблеми безробіття стосуються насамперед людей, що втратили роботу або знаходяться під загрозою її втрати. Тобто від розгляду безробіття як соціального явища необхідно перейти до розгляду соціального статусу безробітного, що потребує аналізу понятійно-термінологічного апарату та проведення відповідної типології безробітних. Саме це сприятиме вдосконаленню форм та методів роботи з цією категорією громадян працівників державних служб зайнятості та інших соціальних служб.

1.2. Особливості соціальної роботи з безробітними в умовах невизначеності

Праця завжди вважалася основою існування і розвитку будь-якого суспільства. Класики світової соціальної думки по-різному інтерпретуючи значення праці для індивідуальної ідентичності та суспільства, надають їй ролі фундаментального, системостворючого фактору людського існування в суспільстві. Наявність визначеного місця в системі розподілу праці є джерелом формування та підтримання власного Я, соціальної ідентичності і престижу. Неможливо переоцінити значення можливості працювати для кожної окремо взятої людини. Позбавлення такої можливості, перспектива переходу в соціальний статус безробітного викликає у людини негативний асоціативний зміст: відсутність роботи, марність, невпевненість у завтрашньому дні, безвихідь, голод, злидні.

Саме тому поняття «безробітний (unemployment, job-loss)» завжди мало достатньо негативний сенс і в доіндустріальні часи ототожнювалося з жебрацтвом, бродяжництвом, злиднями. З розвитком ринку праці відношення до безробітних суттєво змінилося, оскільки кожен найманий працівник і службовець почав відчувати можливість опинитися в такому стані не за власним бажанням, а завдяки невидимій руці ринкової конкуренції та кон'юнктури.

За визначенням Б.І. Сташків Б.І. безробіття – соціально-економічне явище, за якого частина осіб не має змоги реалізувати своє право на працю та отримання заробітної плати (винагороди) як джерела існування. Безробітний – особа віком від 15 до 70 років, яка через відсутність роботи не має заробітку або інших передбачених законодавством доходів як джерела існування, готова та здатна приступити до роботи. Безробітним є особа, що зареєструвалася в центрі зайнятості як безробітна і готова та здатна приступити до роботи (ст. 1 Закону України від 5 липня 2012 року № 5067-VI «Про зайнятість населення»). Такі особи мають право на види соціального забезпечення, що передбачені ст. 7 Закону України від 2 березня 2000 року №

1533-III «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття». [9].

За тлумаченням, наведеним у «Словнику української мови» безробітний - який не має роботи, заробітку, не знаходить застосування своїй праці. [10].

За методологією Міжнародної організації праці (МОП), безробітні - особи віком 15 років і старші, які задовольняють такі умови:

- не мають роботи (прибуткового заняття);
- упродовж останніх чотирьох тижнів, що передували обстеженню, активно шукали роботу або намагались організувати власну справу;
- упродовж найближчих двох тижнів були готові приступити до роботи - почати працювати за наймом або на власному підприємстві, щоб отримувати оплату або дохід.

До категорії безробітних також відносять осіб, які приступають до роботи протягом найближчих двох тижнів; знайшли роботу і чекають відповіді тощо.

Згідно із Законом України «Про зайнятість населення», до безробітних відносять працездатних громадян працездатного віку, які відповідають таким критеріям:

- через відсутність роботи не мають заробітку або інших передбачених законодавством доходів;
- готові та здатні приступити до відповідної роботи;
- зареєструвалися у державній службі зайнятості як такі, що шукають роботу;
- шукають роботу.

В сучасній спеціальній та науковій літературі зазвичай поняття «безробітний (unemployment)» використовується у сенсі та значенні наданими цьому поняттю в «Резолюції про статистику трудової діяльності, зайнятості та недовикористання робочої сили», прийнятій 13-ю Міжнародною конференцією статистиків праці в 1982 році під егідою МОП

(міжнародної організації праці. В ній під безробітним розуміється «особа працездатного віку, яка не має роботи (without work) або не є самозайнятою (self-employment), приймала дії у пошуку роботи (currently available for work) протягом встановленого недавнього періоду та в цей момент готова приступити до роботи (seeking work), якщо з'явиться можливість працевлаштування».

«Резолюція про статистику трудової діяльності...», прийнята на 19-й Міжнародній конференції статистиків праці в 2013 році дещо уточнює ці дефініцію, вважаючи безробітними «as all those of working age who were not in employment, carried out activities to seek employment during a specified recent period and were currently available to take up employment given a job opportunity (всіх осіб працездатного віку, які не були працевлаштовані, здійснювали діяльність з пошуку роботи протягом певного останнього періоду і були в даний час готовими для працевлаштування, якщо така можливість буде надана)» [11].

Законом України «Про зайнятість населення» від 5 липня 2012 року. безробітною вважається «особа віком від 15 до 70 років, яка через відсутність роботи не має заробітку або інших передбачених законодавством доходів як джерела існування, готова та здатна приступити до роботи» [6].

В той же час, зареєстрований безробітний - особа працездатного віку, яка зареєстрована в територіальному органі центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, як безробітна і готова та здатна приступити до роботи.

Слід зауважити те, що у відповідності до вищевказаного Закону працездатні особи - особи віком від 16 років, які проживають на території України і за станом здоров'я здатні до активної трудової діяльності.

Відповідно статті 43 цього закону статус зареєстрованого безробітного може набути:

1) особа працездатного віку до призначення пенсії (зокрема за віком, на пільгових умовах або за вислугу років), яка через відсутність роботи не має

заробітку або інших передбачених законодавством доходів, готова та здатна приступити до роботи;

2) особа з інвалідністю, яка не досягла встановленого статтею 26 Закону України "Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування" [11] пенсійного віку та отримує пенсію по інвалідності або соціальну допомогу відповідно до законів України "Про державну соціальну допомогу особам з інвалідністю з дитинства та дітям з інвалідністю" [12] та "Про державну соціальну допомогу особам, які не мають права на пенсію, та особам з інвалідністю" [13];

3) особа, молодша 16-річного віку, яка працювала і була звільнена у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці, зокрема припиненням або перепрофілюванням підприємств, установ та організацій, скороченням чисельності (штату) працівників;

4) одинока мати (батько), яка (який) здійснює догляд за дитиною з інвалідністю та один з батьків, прийомних батьків, батьків-вихователів дитячого будинку сімейного типу, усиновитель, опікун, піклувальник дитини з інвалідністю підгрупи А, які відповідно до Закону України "Про державну соціальну допомогу особам з інвалідністю з дитинства та дітям з інвалідністю" мають право на призначення надбавки на догляд за дитиною. [12].

Особи, що мають статус «zareєстрованих безробітних», у відповідності до статті 44 цього Закону мають право на:

1) безоплатне одержання від територіальних органів центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції:

- послуг з пошуку підходящої роботи та сприяння у працевлаштуванні, в тому числі на громадські та інші роботи тимчасового характеру;
- консультаційних, інформаційних та профорієнтаційних послуг з метою обрання або зміни виду діяльності (професії);
- інформації про свої права та обов'язки як безробітного;

- відомостей про себе, які містяться в Єдиній інформаційно-аналітичній системі;

2) матеріальне забезпечення на випадок безробіття та соціальні послуги відповідно до Закону України "Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття" та цього Закону;

4) оскарження, у тому числі до суду, дій або бездіяльності державних органів, органів місцевого самоврядування, підприємств, установ та організацій, їх посадових осіб, що призвели до порушення прав щодо зайнятості особи.

При цьому, зареєстровані безробітні зобов'язані:

1) здійснювати самостійно та за сприяння кар'єрного радника активний пошук роботи з метою працевлаштування, зайнятості як під час відвідування, так і засобами дистанційної комунікації, в період між відвідуваннями;

2) відвідувати територіальний орган центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, в якому він зареєстрований як безробітний у визначений і погоджений з ним час, але не рідше ніж один раз на тридцять календарних днів, а у період дії карантину або режиму надзвичайної ситуації, введення надзвичайного стану підтверджувати свій намір перебувати у статусі зареєстрованого безробітного будь-якими засобами комунікації (телефонний зв'язок, електронні засоби тощо) не рідше ніж один раз на 30 календарних днів;

3) дотримуватися письмових індивідуальних рекомендацій щодо сприяння працевлаштуванню, зокрема брати участь у заходах, пов'язаних із сприянням забезпеченню зайнятості населення;

4) протягом трьох робочих днів інформувати кар'єрного радника про: виїзд за межі України; обставини, які є підставою для припинення реєстрації, визначені частиною першою статті 45 цього Закону. [8].

Соціальна робота з безробітними в Україні включає різноманітні заходи та програми, спрямовані на підтримку та реінтеграцію безробітних

громадян.

Основні напрями діяльності включають:

- Пошук роботи: Проведення кар'єрних консультацій, розробка програм підготовки до ринку праці та підтримка у пошуку роботи.

- Професійну підготовку: Організацію курсів та тренінгів для підвищення кваліфікації та навичок, що підвищують конкурентоспроможність на ринку праці.

- Соціальну підтримку: Надання матеріальної допомоги, психологічної підтримки та інших соціальних послуг для зменшення впливу безробіття на життя людей.

- Реінтеграція на ринок праці: Сприяння поверненню безробітних громадян на ринок праці через спеціальні програми та ініціативи.

Ці заходи спрямовані на покращення соціально-економічного стану безробітних та забезпечення їхньої інтеграції в суспільство.

Слід звернути увагу на те, що соціальну роботу з безробітними в Україні проводять різні організації та установи.

Основні з них включають:

1. Центри зайнятості: Державні установи, що надають допомогу у пошуку роботи, організовують професійні курси, проводять консультації та тренінги для безробітних.

2. Соціальні служби: Місцеві соціальні служби та органи соціального захисту населення надають підтримку безробітним у вигляді матеріальної допомоги, соціальних послуг, психологічної підтримки та допомоги у вирішенні різних соціально-економічних проблем.

3. Недержавні організації та благодійні фонди: Різноманітні громадські організації, благодійні фонди та ініціативи також надають допомогу безробітним, організовуючи тренінги, семінари, професійні курси та надаючи консультації.

4. Освітні установи: Університети, технікуми та інші навчальні заклади проводять курси підвищення кваліфікації та професійної перепідготовки для

безробітних. Ці організації забезпечують комплексну підтримку безробітних, спрямовану на їхню реінтеграцію на ринок праці та покращення їхнього соціально-економічного стану.

Відтак, основними функціями соціальної роботи з безробітними, які здійснюють соціальні працівники є:

Інформаційно-консультативна підтримка щодо пошуку роботи, професійного навчання, прав на отримання соціальної допомоги.

Психологічна підтримка, яка спрямована на подолання стресу, пов'язаного з втратою роботи.

Адаптація до нових умов життя через програми перенавчання чи працевлаштування.

Захист прав безробітних: моніторинг дотримання законодавства, допомога в оформленні необхідних документів і комунікація з державними структурами.

1.3. Соціально-психологічні особливості безробітних та їх типологія.

Втрата роботи – це негативна, часто непередбачувана подія, яке тягне за собою послідовність стресових переживань, від повідомлення про втрату роботи, очікування, звільнення і часто безробіття і до (в більшості випадків) пошуку роботи, перепідготовки та можливого повторного працевлаштування, часто на робочих місцях з зниження заробітної плати і якості роботи. Однак вплив втрати роботи і безробіття не обмежується економічними наслідками але пов'язано зі значними довгостроковими соціально-психологічними негараздами для звільнених працівників, а також для їх сімей і соціального оточення. Безробітні стикаються з психологічними і фізичними стражданнями, переоцінкою особистості в зв'язку з індивідуальними цінностями і соціальним тиском, а також новими моделями взаємодії з сім'єю і однолітками. Існує досить сильна кореляція між показниками соціально економічного статусу і індивідуальними життєвими шансами і

благополуччям.

Втрата роботи позначається не лише на суттєвому скороченні та можливій повній втраті доходів; вона порушує статус людини, структуру її соціальних комунікацій, компетентностей і навичок. Безробіття несе в собі суспільну стигму, викликаючи почуття тривоги, незахищеності і сорому. Втрата роботи є джерелом гострого стресу, пов'язаного з серйозним порушенням основної соціальної ролі, а також хронічним стресом в результаті триваючого економічного, соціального та психологічного напруження. Дослідження показують, що безробітні повідомляють про більш високий рівень депресивних симптомів, соматизації і тривожності, а також про втрату психосоціальної активності, включаючи послаблення волі для прийняття самостійних рішень, впевненості в собі, самооцінки, морального духу, задоволеності життям, іноді навіть втрати мети і сенсу життя, що може призвести до виникнення депресивного синдрому із суїцидними тенденціями.

Проблема впливу безробіття на соціально-психологічні деформації особистостей, причетних до цього соціального явища стали предметом дослідження соціологів, психологів та спеціалістів з соціальної роботи ще з часів Великої депресії 1930-х років. Саме в цей були опубліковані класичні праці австро-американського соціолога Пауля (Пола) Фелікса Лазарсфельда «Молодь і професія» (1931) і «Безробітні Марієнталь» (1934), засновані переважно на соціографічних методах (дослідженні кожного окремо взятого соціального об'єкта). Зокрема, вчений вивчав соціальні наслідки безробіття в невеликому провінційному містечку Марієнталь, в якому закрилася єдина фабрика і жителі зіткнулися з комплексом нових життєвих проблем. У США та Англії також з'явилися численні дослідження про впливах масового безробіття під час Великої депресії.

В огляді Ф. Ейзенберга і П. Лазарсфельда [84], опублікованого в 1938 році наводяться посилання на 112 джерел, згадуються такі проблеми безробітних: відчуття безнадійності, тривога, депресія, низька самооцінка,

соціальна ізоляція. Автори відзначають неоднозначність впливу безробіття на різних людей, оскільки цей вплив опосередковано рядом факторів: соціальним статусом, віком, статтю, економічними ресурсами, особистісними якостями, тривалістю безробіття.

Американські дослідники С. Карт та Дж. Фраєр розробили «ортодоксальну парадигму», в рамках якої була зафіксована залежність між безробіттям та рівнем захворюваності, госпіталізації і смертності [89, р. 90]. Вони вказали, що безробіття надає потужний негативний вплив перш за все на психічне здоров'я людей. Люди, які втратили роботу, стають більш неспокійними, вони пригнічені, нещасні, не задоволені життям в цілому. Для безробітних характерні занижена самооцінка, підвищена запальність, схильність до фаталізму і песимізм щодо майбутнього. В ході тривалих спостережень дослідники встановили, що у безробітних частіше, ніж у працюючих, зустрічаються симптоми психічного дистресу, їх психічний стан помітно погіршується саме після звільнення. Аналогічні дані про порушення психічного самопочуття у безробітних отримала і відома фінська дослідниця Е. Лахельма [92]

К. Леана і Д. Фельдман у своєму дослідженні зафіксували негативний вплив безробіття на сім'ю. Так, автори встановили, що чоловіки і дружини, втративши роботу, часто проявляють меншу згуртованість і взаємну підтримку, ніж раніше, в зв'язку з цим частіше виникають конфлікти.

Відзначається, що безробітні віддаляються від сім'ї, залишають її або розлучаються в 3-4 рази частіше, ніж працюють, на підставі чого автори роблять висновок про значну загрозу безробіття сім'ї [94].

У ряді досліджень виявлено зв'язок між безробіттям і суїцидом. Так, збільшення безробіття в США на 1% (якщо вона потім не знижується протягом п'яти років) дає приріст самогубств на 4,1%, а первинне звернення до клініки для душевнохворих збільшується на 4,0%, смертність від алкоголізму - на 1,9%, а загальний показник смертності – на 1,9%. У такій ситуації збільшується і кількість тюремних ув'язнень на 4,0%, а кількість

вбивств - на 5,7%. Це підтверджує зв'язок безробіття з делінквентності формами поведінки [92, р.49].

Західні дослідники запропонували ряд моделей для пояснення взаємозв'язку між втратою роботи і психологічним благополуччям. По-перше, економічна депривація і низхідна соціально-економічна мобільність дають основні пояснення взаємозв'язку між втратою роботи і психологічним розладом, чому сприяє тривалість безробіття і суттєвість втрата доходу. По-друге, безробіття може підірвати самооцінку, прагнення і тимчасову структуру; провокує смиренність, апатію, невпевненість і стигматизацію. Воно може викликати спотворення або втрату власної соціальної ідентичності, замінюючи соціально схвалену роль роллю з помітно нижчими престижем. По-третє, безробіття викликає соціальну напругу в сім'ї та призводить до міжособистісних конфліктів. По-четверте, додаткові стресові життєві події, які відбуваються після втрати роботи, такі як можливе розлучення, психологічні потрясіння і вимушена міграція, ще більше посилюють негативні наслідки безробітних.

У зв'язку з тим, що емоційні переживання безробітного мають свою динаміку, французький психолог П. Лавьє пропонує надання психологічної підтримки здійснювати через визначення психічного стану безробітного. Для цього ним була розроблена типологія переживань безробітних. Згідно його дослідженням, кожен безробітний проходить через такі стадії: 1) шок, емоційне потрясіння. У більшості випадків це короткочасний стан, який супроводжується відчуттям полегшення (подія сталася, а, отже, завершилася тривала невизначеність); 2) неприйняття дійсності. Безробітний не хоче вірити в те, що це відбулося з ним. Він відмовляється вірити у своє звільнення; 3) гнів, обурення з приводу того, що відбулося. Відкрите обурення безробітний може виявляти на адресу будь кого: родичів, колишніх колег, всіх, хто його оточує або міг би бути посереднім винуватцем того, що з ним сталося; 4) депресія, пригніченість, туга, стан, близький до повного відчаю. На цій стадії у безробітного спостерігається різке зниження вольової

регуляції та пошукової активності. Людина занурюється в себе, звикає до думки про відсутність перспектив, марність спроб щодо зміни свого життя і власної непотрібності; 5) переоцінка цінностей. Безробітний переглядає ставлення до себе і до ситуації, в якій він опинився. На цій стадії виникає намір діяти, посилюється бажання змінити ситуацію будь якими засобами, вирватися з неї. Якщо переоцінки не відбувається, то ситуація принципово не змінюється. Зберігається відчуття безперспективності та власної непотрібності. Після визначення стадії переживання безробітного, наступним кроком є підбір способу чи прийому, який буде найбільш ефективно впливати саме на цю людину.

Подібні до стадій переживань безробітного, які були виділені Лавьє, описує фази стресових станів у зв'язку із втратою роботи австрійський фахівець Л. Е. Пельцман [95]: 1) стан невизначеності і шоку. У цій фазі страх і емоції виступають як фактори ризику, внаслідок чого людина легко піддається іншим прикрястям: хворобам, нещасним випадкам. Саме тривала загроза того, що це може статися з людиною, є патогенним фактором; 2) суб'єктивне полегшення і конструктивне пристосування до ситуації. Ця фаза триває 3-4 місяці після втрати роботи. Спочатку людина відчуває певну ейфорію від наявності вільного часу, спостерігається навіть покращення здоров'я; 3) надто важкий стан. Дана фаза настає після 6 місяців відсутності роботи. Стан стає важким, особливо щодо протистояння неприємностям; 4) безпорадність і примирення з ситуацією, що склалася. На цій фазі з'являється страх щодо знаходження роботи. За умови відсутності оптимальної відповідності психічної діяльності людини, її поведінки вимогам навколишнього середовища стає ускладненим або неможливим задоволення актуальних для людини потреб і реалізації пов'язаних із ними значущих цілей. Все це вказує на появу психічної дезадаптації. Прояви психічної дезадаптації (преневротичні порушення, невротичні реакції і стани, різні форми пограничних нервово-психічних розладів) вивчали також українські вчені Я. Зелінська, О. Корчевна, І. Марченко, І. Шелест та інші.

Безробіття як соціальна проблема є об'єктом соціальної роботи, здійснюваної як у межах національних програм подолання безробіття, так і у формі діяльності закладів соціального обслуговування безробітних – регіональних центрів зайнятості. Безробіття негативно впливає на всіх його членів, викликаючи зростання рівня захворювань, сприяють появі інших проблем: алкоголізму, наркоманії, розлучень, насильства тощо. Вихід людини з кризової ситуації, її реалізація, гідне життя в суспільстві є основою соціальної роботи з безробітними, спрямованої на підвищення здатності 26 адаптуватися до нових та складніших життєвих умов. Соціальний працівник постає як посередник між державою та клієнтом й покликаний бути захисником прав громадян. Необхідність такого посередництва зумовлена тим, що держава завжди є тією інстанцією, що гарантує правовий та гідний способи існування людей. Зворотною реакцією людини, яка не отримує гідних гарантій у стабільності робочого місця, виплаті зарплати, є відчуження, асоціальна поведінка, психологічна криза. Соціальний працівник з урахуванням знання соціальних закономірностей й різної форми їх практичної реалізації адаптує інтереси держави та людини. Допомога соціального працівника спрямована безпосередньо на захист прав та інтересів безробітного, поліпшення умов його життя, зняття небажаних психічних станів. Опосередковану допомогу надають через роботу в соціальному оточенні безробітного (сім'я, друзі, родичі), через різні державні фонди й організації.

Оскільки в ситуації безробіття людина також зазнає психічної перенапруги та психотравмуючих відчуттів, то можна говорити про наявність психічної дезадаптації у безробітних. З цього приводу В. Пасічна [49, с.408] зазначає, що психологічні особливості безробітних, які сприяють розвитку в них психічної дезадаптації, полягають у наступному. В структурі психічної сфери безробітних домінує вплив конфлікту цінностей, який визначається неузгодженістю між наявною потребою в досягненні значущої цінності і можливістю реалізації цієї цінності в дійсності. Тенденція до

актуалізації інтрапсихічного конфлікту зростає і посилюється у новій, незвичній ситуації – при безробітті. Дослідниця експериментально виявила психологічні характеристики безробітних, які є факторами ризику розвитку в них психічної дезадаптації: агресивність, емоційна лабільність, підвищена збудливість і чуттєвість, нестійкість настрою, високий рівень тривожності, екстернальний локус контролю. При цьому з'ясувалося, що як безробітні, так і пацієнти із невротичними розладами, мають однакові особистісні особливості, які виражаються у зниженні інтересу до життя, недооцінці прожитої частини життя, недовіри або відсутності цілей на майбутнє, низькій здатності управління та контролю своїм життям, в агресивних реакціях, нестійкості емоційного фону, нехтуванні до загальноприйнятих норм і цінностей, конфліктності з оточуючими. Зазначені риси є свідченням наявності у безробітних ризику психічної дезадаптації за невротичним типом і свідчать про наявні складності в знаходженні сенсу життя.

Все вищезначене вказує на те, безробітні потребують психологічної та соціальної підтримки і допомоги. Особливо вона є необхідною для тих безробітних, які перебувають у стані депресії зі зниженою активністю поведінки, песимістичним настроєм і поганим самопочуттям. Такі люди, як правило, відчують певні труднощі у спілкуванні як з близькими людьми й знайомими, так і з потенційними роботодавцями. Але для виявлення тих, хто потребує такої підтримки та визначення форм та методів її надання необхідно провести психологічну типологію безробітних.

Соціологічний аналіз поведінкових стратегій безробітних на ринку праці, проведений в Україні протягом останніх років, свідчить, що соціальна група безробітного населення є неоднорідною. Воно являє собою проміжну соціальну групу між працюючими і так званими «справжніми» безробітними. Існують також різні групи незайнятого населення без чітко визначених меж між ними. Зокрема, переважна більшість дослідників ринку праці та зайнятості населення виділяє такі категорії безробітних громадян: 1) офіційні безробітні (ті, що зареєстровані в центрах зайнятості); 2) приховані

безробітні (які не працюють і не зареєстровані в центрах зайнятості, або які зареєстровані в центрах зайнятості, але працюють нелегально, зокрема, таких безробітних в Україні налічується близько 40%); 3) вимушені безробітні (які мають статус працюючих, але фактично не працюють і не отримують заробітної плати). За результатами проведеного соціологічного аналізу був сформований соціальний портрет сучасного безробітного в Україні, який виглядає наступним чином. Українські безробітні – це переважно жінки (більше 70%). Серед безробітних багато молоді (більше 30%), осіб з середньою спеціальною та вищою освітою (близько 50%), особливо у великих містах. Українські безробітні – це, як правило, досвідчені та кваліфіковані працівники (більше 60% мають відповідну професійну кваліфікацію). Більшість безробітних (майже 70%) попередньою роботою були в основному задоволені, хоча протягом свого трудового життя вони в середньому тричі змінювали місце роботи. Матеріальне становище більшості українських безробітних (понад 60%) нижче прожиткового мінімуму. Аналіз також показує, що безробітне населення в Україні демонструє не тільки певне зниження соціальних властивостей, але й низку характерних ознак працездатності, зокрема, таких як комунікабельність, надійність і точність, що пов'язане з тривалістю ситуації безробіття, а також зниження кількісних характеристик професійної працездатності, яке корелюється з рівнем наявності у них психологічного стресу. Оцінюючи ситуацію на ринку праці, вітчизняні дослідники констатують наявність такого соціального явища, як прихована зайнятість. За даними різних соціологічних досліджень майже половина офіційно зареєстрованих в центрах зайнятості безробітних мають неофіційний заробіток. Водночас на ринку праці в Україні домінують так звані «нестандартні» форми соціально-економічної поведінки. Мова йде про такі механізми адаптації та мотивації трудової поведінки, які досить рідко трапляються в інших країнах світу. До них, зокрема, належать: примусові відпустки, робота за скороченим графіком, вторинна зайнятість, затримання заробітної плати, «прихована» оплата праці тощо.

Нині вітчизняна економіка, що знаходиться в умовах системної кризи, пов'язаної з повномасштабною воєнною агресією російської Федерації проти України, характеризується жорсткою динамікою робочої сили на ринку праці. Зокрема, соціально-трудові відносини ґрунтуються на схожості та відмінностях реальних потреб та інтересів, а не на врахуванні нормативно-ціннісних переваг. При цьому соціальний статус дорослої людини в умовах воєнного стану включає обов'язкову зайнятість певних категорій працівників як вимушений та необхідний структурний елемент. І якщо в постіндустріальних західних країнах значимість ролі «людини працюючої» постійно зростає, то в сучасній Україні вона суттєво знижується. Усе це істотно ускладнює варіативність конкретних життєвих сценаріїв та поведінкових стратегій безробітного населення на ринку праці. По-перше, трудова мотивація вітчизняних працівників нині далека від мотивованої праці та трудової етики європейського працівника. По-друге, звична пірамідальна модель соціальних потреб з превалюванням первинних потреб над потребами більш високого рівня, «спрацьовує» не завжди. По-третє, емпірично виявлене почуття провини в безробітних, яке нерідко штовхає їх до девіантної трудової поведінки, яка є неадекватною для вітчизняної соціальної дійсності. Численні дослідження в сфері праці виявили й певну закономірність: чим вищий рівень освіти та матеріальної залежності безробітних, тим вищими стають їхні вимоги до змісту, творчого характеру, гнучкого графіку роботи та адекватної оплати праці. Натомість зворотної закономірності в ході проведених досліджень не встановлено, а відтак особи з високим рівнем соціальних претензій навіть за наявності низьких доходів не обов'язково погоджуються на будь-яку роботу, що пропонується їм у центрах зайнятості. Таким чином, активна політика мотивації трудової зайнятості значною мірою формується здебільшого в свідомості безробітних, у системі їхніх ціннісних орієнтацій, преференцій, мотивів та уявлень. Ця ціннісно-орієнтаційна система дуже складна і неоднозначна, оскільки вона узгоджує багато суперечливих і ментальних конструкцій, які, власне й

формують поведінкові стратегії безробітних на ринку праці. Це вказує та той факт, що вітчизняні соціальні служби мають враховувати складність ціннісно-орієнтаційної системи для позитивного впливу на професійну орієнтацію і трудову поведінку безробітних у перебігу їх професійній ресоціалізації та працевлаштування. Водночас неможливо забезпечити активну політику зайнятості в умовах воєнного стану та стагнуючої економіки. Тому для України дуже важливо, щоб були враховані такі складові активної політики трудової зайнятості: по-перше, адекватна трудова мотивація та професійна орієнтація безробітних; по-друге, формування такого соціально-економічного середовища, якому потрібна професійна робоча сила; по-третє, професійний та високотехнологічний інститут державної служби зайнятості, співробітники котрого ²³⁷ володіють сучасними технологіями обслуговування безробітного населення і мають гідну оплату за свою досить складну і напружену працю. Аналіз також показує, що формування ефективних поведінкових стратегій безробітних на ринку праці значною мірою зумовлене й рівнем претензій різних категорій незайнятого населення.

Виходячи з цього, цілком доцільним виглядає пропонований поділ усього безробітного населення на чотири групи за рівнем їхніх трудових претензій:

1. Перша група – безробітні з високим і нереалістичним рівнем своїх трудових претензій, які характеризуються фрустрованістю, вимогливістю до інших і звинуваченням оточуючих; ці безробітні надто тривожні, не сприймають підкорення, але й нічого не роблять для реалізації власних планів, пов'язаних із пошуком роботи, вони малокомунікативні та інфантильно-афективні;

2. Друга група – безробітні з помірним рівнем своїх трудових претензій, які не прагнуть самоствердження, упевнені в собі, налаштовані на успіх в отриманні роботи, а також сприймають себе цілком адекватно;

3. Третя група – безробітні з низьким рівнем претензій, у яких

домінують середні можливості, що усвідомлюються ними, а також установка на підкорення і очевидна безпорадність; у них досить скромні цілі та безпорадність перед невдачею відображають прагнення представників цієї групи стати об'єктами більшої опіки з боку інших, оскільки плани на майбутнє в них не визначені, а часова перспектива слабо структурована;

4. Четверта група – безробітні з високим реалістичним рівнем претензій, який поєднується з упевненістю в цінності своїх власних дій, прагненням до самоствердження, відповідальністю, постійною корекцією невдач за рахунок власних зусиль, а також наявністю стійких життєвих планів щодо професійної ре соціалізації та працевлаштування з елементами ригідності.

Цікавою, на наш погляд, виглядає й класифікація безробітних, які звертаються за допомогою для проходження професійної ресоціалізації та подальшого працевлаштування на підставі такої триади: «хочу», «можу», «потрібно», проведена А. Зарицькою [61, с.206]. Під цим розуміється чіткий прояв інтересів та нахилів (хочу), можливостей (можу), інтересів і потреб у конкретних фахівцях (потрібно). Це дає підстави класифікувати всіх безробітних у такий спосіб:

1) безробітний, що активно шукає роботу: він має адекватний справжній реальний попит; особисто відповідальний за організацію пошуку роботи та отриманий результат; чітко визначає свої реальні цілі, ефективно й самостійно організовує пошук роботи; за структурою мотивації у нього домінує мотивація на проходження професійної ре соціалізації та працевлаштування; він конструктивний у спілкуванні з роботодавцями, а взаємодія з працівниками служби зайнятості найчастіше відбувається на інформаційному рівні.

2) проблемний безробітний - цю групу безробітних можна додатково розподілити ще на такі три категорії:

а) безробітний, який не шукає роботу: свідомо чи несвідомо він уникає реальної відповідальності за організацію пошуку роботи та її результат:

основні причини цього – наявність прихованої мотивації (на отримання трудового стажу, матеріальної допомоги, дострокової пенсії, перекваліфікації тощо), яка переважає мотивацію на працевлаштування (в результаті – конфліктна поведінка), або відсутність і невизначеність вибору (потрібна допомога профконсультанта);

б) безробітний із запитами, неадекватними наявним можливостям: він не відчуває потрібної особистої відповідальності за результат, але має труднощі в організації пошуку роботи через численні відмови з боку роботодавців; у структурі його мотивації домінує мотивація на результат «для себе», а також низька, непродуктивна і нестабільна активність щодо професійної та соціалізації та пошуку роботи; неадекватна самооцінка, невпевненість, безпомічність або агресивність, конфліктність;

в) безробітний з нереальними запитами: він потребує інформаційної консультації про стан і прогнози розвитку ринку праці або пошуку шляхів реалізації свого трудового потенціалу.

Слід при цьому підкреслити, що однією з основних причин неможливості працевлаштування, як показує аналіз, є відсутність у основної маси безробітних чітких мотиваційних і адаптивних орієнтацій до майбутнього місця роботи та проходження професійної ресоціалізації. Тому спеціалісти центрів зайнятості перебирають на себе проблему професійного визначення безробітного, що провокує в них споживацькі настрої, а також не налаштовує їх на переоцінку своїх можливостей стосовно формування активних поведінкових стратегій щодо проходження професійної ресоціалізації, в процесі котрої вони отримують необхідні навички пошуку власних ресурсів, аналізу власних помилок, які призвели до втрати роботи.

Результати проведеного аналізу, таким чином, доводять, що ініціатива професійного визначення має повністю належати безробітним, і до того часу, поки вони не визначить для себе спектр можливих місць роботи, їх необхідно постійно і всіляко спонукати до самовизначення в перебігу професійної ресоціалізації. Тут можливо використовувати такі заходи, як

профорієнтаційне консультування, аналіз ринку сучасних професій, самоаналіз наявних трудових знань і навичок, а також професійне перенавчання з оновлення втрачених професійних знань, умінь і навичок, що забезпечить формування активних поведінкових стратегій на ринку праці, спрямованих на усвідомлення та реалізацію власних зусиль безробітних у пошуку підходящої роботи та працевлаштуванні.

Типологія безробітних набуває своєї значущості в зв'язку з впровадженням в Україні закордонного досвіду профілювання клієнтів служб зайнятості. Постановою КМ № 792 від 19 вересня 2018 року в якості обов'язкової процедури при реєстрації безробітних у службі зайнятості вводиться профілювання система оцінки ступеня мотивації до праці особи, яка шукає роботу, чи безробітного, попиту на їх професію на ринку праці, можливості працевлаштування, ризику тривалого безробіття та визначення обсягу і видів послуг, що надаватимуться з метою їх інтеграції до ринку праці [50].

Кожного клієнта на підставі його об'єктивних особливостей (потенціалу працевлаштування) та суб'єктивної мотивації (рівень мотивації) до працевлаштування відносять до певної профільної групи. Для кожної профільної групи рекомендовано набір програм сприяння зайнятості, що включають в себе різні заходи та послуги центру зайнятості (ЦЗ), які надаються безробітним особам з урахуванням їх профільної групи з метою підвищити конкурентоспроможність на місцевому ринку праці, прискорити процес пошуку роботи та працевлаштування. На підставі певних методик, які будуть розглянуті нижче, в Україні виокремлюють залежно від рівня мотивації та потенціалу щодо працевлаштування виокремлюють п'ять профільних груп клієнтів Центрів зайнятості. Більш докладно особливості цих груп викладені в таблиці 1.1.

Таблиця 1.1.

Класифікація профільних груп та опис профілю

Профільні групи	Опис профілю
Профіль 1. Високий рівень мотивації до працевлаштування і високий потенціал працевлаштування	• повна відповідність особистих і професійних якостей вимогам ринку праці; готовність розпочати роботу; • бажання працювати та активність у пошуку роботи; наявність професії, на яку є попит на ринку праці; • наявність досвіду роботи, вмінь та навичок; • відсутність досвіду довготривалого безробіття; • відсутність медичних протипоказань до роботи за наявною професією.
Профіль 2. Високий рівень мотивації до працевлаштування та середній або низький потенціал працевлаштування	• наявність бажання працювати та активність у пошуку роботи; • наявність навичок пошуку роботи, самопрезентації; • недостатній рівень кваліфікації; – відсутність професії; • наявність спеціальності, що не користується попитом на ринку праці; • відсутність стажу роботи; • наявність тривалої перерви в роботі.
Профіль 3. Середній або низький рівень мотивації до працевлаштування і середній або низький потенціал працевлаштування	• низький рівень кваліфікації; • відсутність стажу роботи за спеціальністю (професією); • відсутність навичок самопрезентації; • наявність значних труднощів у процесі пошуку роботи.
Профіль 4. Високий потенціал працевлаштування і низький або середній рівень мотивації до працевлаштування	• наявність професії, на яку є попит на ринку праці; • наявність досвіду роботи за фахом (професією), вмінь та навичок; • відсутність бажання працювати.
Профіль 5. Низький рівень	• неготовність стати до роботи; • відсутність спеціальності (професії), затребуваної на ринку праці; • відсутність вмінь і активності у пошуку роботи; • наявність тривалої перерви в роботі; – відсутність досвіду роботи; • наявність частих змін місця роботи; • наявність звільнень за порушення трудової дисципліни; • налаштованість на максимально тривале перебування в статусі безробітного; • наявність серйозних проблем зі здоров'ям.

Для кожної з профільних груп визначено рекомендований перелік програм, заходів та послуг, спрямованих на підвищення конкурентоспроможності на ринку праці та прискорення процесу працевлаштування. В залежності від належності до тієї чи іншої групи повинні розглядатися і низка соціальних заходів, пов'язаних з підтримкою психічного здоров'я безробітних осіб та підтримкою членів їх сімей, профілактикою можливої деструктивної поведінки. [50] Але більш докладно особливості соціальної роботи з представниками кожної з цих профільних груп ми розглянемо в наступному розділі.

Висновки до першого розділу

Безробіття - це стан, коли людина не має роботи, але активно шукає її. Безробітні люди зазвичай знаходяться у пошуку роботи через втрату попередньої роботи, недостатність працевлаштування у певній галузі або через зміну життєвих обставин.

Безробіття є складним явищем, що має не лише економічну, а й значну соціальну природу. Воно позначається на матеріальному становищі, психоемоційному стані, соціальних зв'язках і суспільній активності людини.

Основними причинами безробіття є структурні зміни в економіці, низька професійна мобільність працівників, нестабільність ринку праці та інші зовнішні фактори.

Соціальні аспекти безробіття включають збільшення рівня соціальної напруги, погіршення якості життя, зростання ризику маргіналізації окремих груп населення.

Соціальні працівники виконують важливу роль у пом'якшенні наслідків безробіття для громадян. Їхня діяльність включає: інформаційно-консультативну підтримку щодо пошуку роботи, професійного навчання, прав на отримання соціальної допомоги; психологічну підтримку, яка спрямована на подолання стресу, пов'язаного з втратою роботи; адаптацію до нових умов життя через програми перенавчання чи працевлаштування;

захист прав безробітних: моніторинг дотримання законодавства, допомога в оформленні необхідних документів і комунікація з державними структурами; законодавчо-нормативне забезпечення соціальної роботи з безробітними.

Соціальна робота - це професійна діяльність, спрямована на допомогу людям у вирішенні соціальних проблем, які виникають в їх житті. Це можуть бути проблеми з зайнятістю, здоров'ям, житлом, відносинами у сім'ї та інші. Соціальні працівники працюють з різними групами людей, включаючи дітей, підлітків, дорослих та літніх людей [26; 27 с. 95 - 96; 40, с. 87-96].

Технологія соціальної роботи — це система методів і прийомів, що використовуються соціальними працівниками для реалізації своїх професійних завдань. Ці методи можуть бути різними: від індивідуальних консультацій до роботи з групами людей, від розвитку соціальної мережі до підтримки роботи з громадою.

Соціальна робота з безробітними регулюється низкою нормативно-правових актів, основними з яких є Конституція України, Закон "Про зайнятість населення", Закон "Про соціальні послуги" та інші.

Законодавча база визначає права безробітних, порядок реєстрації та отримання допомоги, а також заходи державної підтримки.

Важливим аспектом є державні програми квотування робочих місць, перепідготовки та підтримки підприємництва для безробітних.

Соціальні працівники відіграють ключову роль у забезпеченні доступу громадян до послуг, які сприяють вирішенню проблем безробіття, інтеграції на ринок праці та соціальній адаптації. Їхні зусилля спрямовані на формування соціальної стабільності, забезпечення реалізації соціальних гарантій та прав безробітних.

Особлива увага приділяється вразливим категоріям населення, таким як люди з інвалідністю, молодь, переселенці та особи передпенсійного віку.

За таких умов розуміння сутності безробіття та функцій соціальної роботи у цій сфері дозволяє зробити висновок, що соціальні працівники є важливими посередниками між державою, роботодавцями та безробітними.

Їх діяльність базується на законодавчій основі, але потребує подальшого вдосконалення через впровадження інноваційних підходів, розширення інфраструктури соціальних послуг та підвищення рівня інформованості населення.

Такі теоретичні засади створюють основу для подальшого вдосконалення практичної соціальної роботи у сфері зайнятості.

РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ ДІЯЛЬНОСТІ СОЦІАЛЬНИХ СЛУЖБ ЩОДО СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОЇ ПІДТРИМКИ БЕЗРОБІТНИХ.

2.1. Законодавчо-нормативне забезпечення соціальної роботи з безробітними.

Право на гідну працю є одним з базових прав людини, що має соціально-економічний характер, як таке, що забезпечує здобуття людиною джерел існування, не лише для себе, а й для членів своєї родини, а також дозволяє реалізувати свій власний трудовий потенціал, реалізувати себе в суспільстві. Це право врегульоване низкою міжнародних нормативно-правових актів, зокрема Загальною декларацією прав людини (ООН, 1948 р.) [14], якою проголошено право на працю і захист від безробіття, а також підтверджене Міжнародним Пактом про економічні, соціальні та культурні права (ООН, 1966 р.) [15], низкою Конвенцій та Рекомендацій МОП, більшість з яких ратифіковано Україною.

Стосовно Європейських країн, право на працю захищено Європейською соціальною хартією (переглянутою) (Рада Європи, 1961 р.; 1996 р.) [16], Конвенцією про захист прав людини і основоположних свобод (Рада Європи, 1950 р.) [17]. Ці документи ратифіковані Україною. Відтак, їх вплив на вітчизняну сферу прикладання праці є визначальним. Відповідно до Міжнародного Пакту про економічні, соціальні та культурні права, право людини на працю передбачає можливість заробляти собі на життя працею, яку вона вільно обирає або на яку вільно погоджується (ст. 6) [15], а заходи, яких повинні вжити держави-учасниці цього Пакту з метою повної реалізації цього права, включають програми професійно-технічного навчання і підготовки, шляхи і методи досягнення продуктивної зайнятості в умовах, що гарантують основні політичні і економічні свободи людини. Відповідно до Європейської соціальної хартії кожен повинен мати можливість заробляти собі на життя шляхом вільного вибору професії (ст. 1) [16].

Загалом, поділяючи нормативно-правову базу формування та реалізації державної політики у сфері зайнятості населення на міжнародні та

національні документи, відзначимо, що до міжнародних правових актів належать переважно прийняті Генеральною Асамблеєю ООН, МОП та іншими міжнародними організаціями. Насамперед, варто відзначити особливу роль Міжнародної організації праці у формуванні міждержавної, світової політики зайнятості. Це унікальна всесвітня організація, що утворювалась з метою відновлення й захисту соціальної справедливості в повоєнні роки (1919 р.). У 1946 році МОП стала першою спеціалізованою установою ООН, яка об'єднала представників уряду, організацій роботодавців та працівників (профспілок). Така тристороння структура забезпечує вироблення спільної політики на засадах трипартизму та соціального діалогу.

Основними документами (конвенціями та рекомендаціями) МОП встановлює мінімальні стандарти щодо дотримання трудових прав громадян. Всі її рішення спрямовані на забезпечення гідної зайнятості різних категорій населення, отримання належної винагороди за працю, розширення можливостей для працевлаштування тощо. Наразі до її основних завдань належить не лише розроблення міжнародних стандартів у сфері зайнятості населення, а й контроль, нагляд за їх дотриманням.

Соціальна робота з безробітними в Україні регулюється низкою законів, постанов та нормативно-правових актів, які забезпечують права та підтримку громадян, що шукають роботу. Ці документи визначають порядок надання допомоги, працевлаштування, перепідготовки, а також соціального захисту безробітних.

Національні нормативно-правові документи, що регулюють суспільні відносини у сфері зайнятості населення, за юридичною силою можуть бути поділені на закони і підзаконні правові акти, а за об'єктом регулювання – можливо виокремити документи, які регулюють конкретну сферу взаємовідносин, пов'язаних з формуванням та реалізацією державної політики зайнятості (трудова міграція, сприяння зайнятості молоді, надання допомоги окремим категоріям соціально-вразливих осіб, професійне

навчання дорослого населення та ін.).

Правовою основою вироблення державної політики у сфері зайнятості населення в нашій державі є Конституція України, де закріплені права людини на працю, рівні можливості у виборі професії (стаття 43), соціальний захист у разі безробіття (стаття 46), право на освіту (стаття 53) та ін. [18]. Одночасно з закріпленням основних положень щодо регулювання відносин у сфері зайнятості населення, соціальної роботи державних інституцій, Конституція України закладає правову основу для прийняття інших нормативно-правових актів, у яких розкриваються, конкретизуються ці положення.

До них, у першу чергу, належать Закон України «Про зайнятість населення» [6], Кодекс законів про працю України [19], Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» [8], інші акти законодавства, які закріплюють соціальні гарантії держави щодо реалізації громадянами права на працю, регулюють питання організаційного, інституційного, ресурсного забезпечення реалізації державою заходів сприяння зайнятості населення України та захисту від безробіття. Так, у статті 5 Закону України «Про зайнятість населення» визначено гарантії держави у сфері зайнятості населення, такі як: вільне обрання місця застосування праці та виду діяльності, вільний вибір або зміну професії; одержання заробітної плати (винагороди) відповідно до законодавства; професійна орієнтація з метою самовизначення та реалізації здатності особи до праці; професійне навчання відповідно до здібностей та з урахуванням потреб ринку праці; підтвердження результатів неформального професійного навчання осіб за робітничими професіями; безоплатне сприяння у працевлаштуванні, обранні підходящої роботи та одержанні інформації про ситуацію на ринку праці та перспективи його розвитку; соціальний захист у разі настання безробіття; захист від дискримінації у сфері зайнятості, необґрунтованої відмови у найманні на роботу і незаконного звільнення; додаткове сприяння у працевлаштуванні окремих

категорій громадян [6].

Цей закон закладає основи для подальшої реалізації завдань вироблення соціальної роботи у сфері зайнятості населення, визначивши її принципи, мету та основні напрями.

Паралельно функціонує Закон України "Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні", який забезпечує права осіб з інвалідністю на працевлаштування, визначає квотування робочих місць для осіб з інвалідністю тощо. [20].

Закон України "Про соціальні послуги" регулює надання соціальних послуг, зокрема послуг консультування, підтримки та реабілітації для безробітних. [21].

А взаємодію між роботодавцями, працівниками та державою у вирішенні питань зайнятості визначає Закон України "Про соціальний діалог в Україні"[22].

Завдання, функції та порядок роботи державної служби зайнятості визначає Положення про державну службу зайнятості, затверджене Наказом Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України №2663 від 16.12.2020, яке, поряд із іншим, регламентує надання допомоги безробітним, організацію професійного навчання та перепідготовки.[23].

Наказом Міністерства Соціальної політики України №263-н від 31.07.2023 року затверджено Методичні рекомендації з розроблення положень про структурні підрозділи з питань соціального захисту населення місцевих державних адміністрацій та організації діяльності територіальної громади у сферах соціального захисту населення та захисту прав дітей.[24].

Таким чином, нормативно-правове забезпечення діяльності органів влади у сфері зайнятості населення в Україні є достатнім в сучасних умовах. Воно надає певних можливостей для ефективної роботи різних державних служб та громадських організацій з безробітними різних категорій.

Разом з тим, стратегічні завдання інтеграції України до ЄС потребують

імплементції низки правових актів у сфері зайнятості, приведення існуючих норм у відповідність до міжнародних норм і стандартів та досвіду розвинених країн, поновлення понятійного апарату, який застосовується у сфері зайнятості, відповідно до методології Міжнародної організації праці.

Додатково слід звернути увагу на те, що в Україні діють державні програми, реалізація яких сприяє зайнятості та соціальної інтеграції населення; підтримці малого та середнього бізнесу, направлена на стимулювання створення нових робочих місць; професійної підготовки та реабілітації, спрямована на підвищення кваліфікації та підтримку професійної реабілітації тощо.

Окрему увагу слід звернути на Державні програми сприяння зайнятості людей з інвалідністю, такі як:

- Програма інтеграції людей з інвалідністю на ринок праці: Спрямована на підтримку зайнятості людей з інвалідністю через спеціальні ініціативи та підтримку роботодавців.
- Програма професійної підготовки та реабілітації людей з інвалідністю: Спрямована на підвищення кваліфікації та підтримку професійної реабілітації людей з інвалідністю.
- Програма соціальної підтримки людей з інвалідністю: Спрямована на надання соціальної підтримки та інтеграції людей з інвалідністю в суспільство.

Отже, ефективна соціальна робота з безробітними вимагає тісної співпраці державних органів, роботодавців і громадських організацій.

2.2. Структура та функції центрів зайнятості у соціальній підтримці безробітних та розвиток партнерства між соціальними службами та іншими установами.

Центри зайнятості відіграють ключову роль у соціальній підтримці безробітних громадян, сприяючи їхньому працевлаштуванню та професійному розвитку. Структура та функції цих установ побудовані для

ефективного виконання завдань, пов'язаних із зменшенням безробіття, забезпеченням соціального захисту та сприянням сталому розвитку ринку праці. Окрім цього, центри зайнятості активно розвивають партнерство з іншими соціальними службами, роботодавцями та освітніми установами.

Державна служба зайнятості є централізованою системою державних установ, діяльність якої спрямовується та координується Міністерством економіки України.

Служба складається з Державного центру зайнятості, регіональних центрів зайнятості - Центру зайнятості Автономної Республіки Крим, обласних, Київського та Севастопольського міських центрів зайнятості та їх філій, закладу післядипломної освіти «Центр підвищення кваліфікації служби зайнятості», закладів професійної (професійно-технічної) освіти Державної служби зайнятості, інших закладів освіти Державної служби зайнятості, а також підприємств, установ, організацій, утворених Службою.

Структура та гранична чисельність працівників Служби, а також видатки на адміністративно-господарські витрати Служби погоджуються Мінекономіки та затверджуються директором Державного центру зайнятості.

Функціями Центрів зайнятості у відповідності до покладених на Службу завдань є:

- 1) реалізація державної політики у сфері зайнятості населення та трудової міграції, соціального захисту від безробіття;
- 2) здійснення аналізу стану ринку праці;
- 3) сприяння громадянам у підборі підходящої роботи;
- 4) надання роботодавцям послуг із добору працівників;
- 5) участь в організації проведення громадських та інших робіт тимчасового характеру;
- 6) сприяння громадянам в організації підприємницької діяльності, зокрема шляхом надання індивідуальних та групових консультацій;
- 7) участь у реалізації заходів, спрямованих на запобігання масовому вивільненню працівників, профілактика настання страхового випадку,

сприяння мобільності робочої сили та зайнятості населення в регіонах з найвищими показниками безробіття, монофункціональних містах та населених пунктах, залежних від містоутворюючих підприємств;

8) організація підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації безробітних з урахуванням поточної та перспективної потреб ринку праці, підтвердження результатів неформального професійного навчання;

9) проведення професійної орієнтації населення;

10) додаткове сприяння у працевлаштуванні окремих категорій громадян, які неконкурентоспроможні на ринку праці;

11) внесення пропозицій Мінекономіки щодо формування державної політики у сфері зайнятості населення;

12) здійснення контролю за використанням роботодавцями та безробітними коштів Фонду.

Служба забезпечує виконання завдань і функцій у сфері зайнятості населення, трудової міграції та соціального захисту від безробіття, а також функцій виконавчої дирекції Фонду, визначених законами України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» та «Про зайнятість населення» до внесення змін до цих законів України.

Служба під час виконання покладених на неї завдань взаємодіє в установленому порядку з центральними та місцевими органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування, підприємствами, установами та організаціями.

Державний центр зайнятості є головною державною установою в централізованій системі державних установ Служби та відповідно до покладених на нього завдань:

1) забезпечує організацію та координацію роботи щодо:

- ведення обліку осіб, які звертаються за сприянням у працевлаштуванні, та наданих їм послуг;
- здійснення реєстрації безробітних, ведення обліку наданих їм послуг;
- проведення профілювання безробітних та осіб, які шукають роботу;

- надання інформаційних та консультативних послуг з метою сприяння у працевлаштуванні та доборі працівників;
- професійного навчання зареєстрованих безробітних з урахуванням поточної та перспективної потреб ринку праці;
- надання послуг із професійної орієнтації;
- підтвердження професійної кваліфікації за результатами неформального професійного навчання за робітничими професіями;
- сприяння працевлаштуванню безробітних на підприємствах, що залучаються до реалізації державних цільових програм та інфраструктурних проектів;
- видачі роботодавцям дозволів на застосування праці іноземців та осіб без громадянства з веденням обліку таких дозволів;
- впровадження та надання електронних сервісів для безробітних, осіб, які шукають роботу та роботодавців;
- проведення розслідування страхових випадків та обґрунтованості виплати матеріального забезпечення в установленому законодавством порядку;
- застосування в установленому законодавством порядку фінансових санкцій та накладання адміністративних штрафів;
- надання соціальних послуг та виплату матеріального забезпечення відповідно до законів України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» та «Про зайнятість населення»;
- проведення роботи з територіальними громадами в частині сприяння самозайнятості населення шляхом стимулювання відкриття власного бізнесу непрацюючими особами працездатного віку з числа членів малозабезпечених сімей;
- надання консультативних послуг із сприяння зайнятості отримувачів різних видів соціальних допомог;

2) здійснює управління та оперативне розпорядження фінансовими ресурсами Фонду в межах затвердженого бюджету Фонду відповідно до

Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття», управління майном, в межах, визначених чинним законодавством;

3) здійснює контроль за використанням коштів Фонду;

4) забезпечує функціонування Єдиної інформаційно-аналітичної системи, зокрема формує базу даних про вільні робочі місця (посади) на підставі інформації, що надійшла від роботодавців, суб'єктів господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні, з інших джерел (з інформаційних ресурсів з пошуку роботи);

5) інформує населення, органи виконавчої влади та заклади освіти про попит та пропонування робочої сили на ринку праці, права та гарантії у сфері зайнятості населення та у разі настання безробіття;

6) здійснює в установленому законодавством порядку збирання, опрацювання, подання та поширення адміністративних даних про попит та пропонування робочої сили на ринку праці, надання соціальних послуг населенню та роботодавцям;

7) аналізує показники попиту та пропонування робочої сили і вносить на розгляд Мінекономіки пропозиції щодо прогнозування розвитку ринку праці;

8) здійснює моніторинг стану ринку праці;

9) аналізує ефективність виконання заходів щодо сприяння зайнятості населення;

10) проводить моніторинг результатів діяльності та ефективності роботи Служби;

11) бере участь у розробленні основних напрямів реалізації державної політики у сфері зайнятості населення на середньостроковий період та їх виконанні;

12) взаємодіє з роботодавцями з питань визначення поточної та перспективної потреби в робочій силі, професійного навчання населення та укомплектування вільних робочих місць;

13) веде перелік суб'єктів господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні, та суб'єктів господарювання, які наймають працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні у інших роботодавців, збирає відомості про чисельність працевлаштованих ними осіб в установленому законодавством порядку;

14) забезпечує співпрацю із суб'єктами господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні, іншими посередниками з працевлаштування;

15) здійснює обмін інформацією з центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері освіти і науки, центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну податкову політику, центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері захисту державного кордону та охорони суверенних прав України в її виключній (морській) економічній зоні, центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сферах міграції (імміграції та еміграції), Пенсійним фондом України для забезпечення виконання вимог Законів України «Про зайнятість населення» та «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття»;

16) бере участь у проведенні наукових досліджень з питань зайнятості населення, функціонування ринку праці та соціального захисту населення від безробіття, вивчає міжнародний досвід з метою запровадження інноваційних форм сприяння зайнятості населення, виступає замовником наукових робіт, досліджень і методичного забезпечення;

17) бере участь у здійсненні міжнародного співробітництва для розв'язання проблем зайнятості населення, соціального захисту громадян від безробіття та трудової міграції;

18) надає безоплатно консультації з питань працевлаштування (у тому числі осіб з інвалідністю) підприємствам, установам та організаціям незалежно від форми власності, виду діяльності та господарювання,

фізичним особам - підприємцям, а також фізичним особам, які використовують працю інших осіб на умовах трудового договору (контракту) або на інших умовах, передбачених законодавством про працю;

19) розглядає скарги на рішення, дії чи бездіяльність посадових осіб Служби, приймає обов'язкові до виконання Службою рішення;

20) проводить інформаційну роботу щодо запобігання незаконному використанню робочої сили, неформальній зайнятості; повідомляє Держпраці та інші контролюючі органи про виявлені ознаки порушення роботодавцем норм, визначених законами України «Про зайнятість населення» та «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття», та трудових прав працівників для вжиття ними заходів згідно із законодавством;

21) здійснює самопредставництво Державного центру зайнятості та Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття у судах України на усіх стадіях судового процесу через Юридичний департамент Державного центру зайнятості, працівники якого без окремого доручення беруть участь у справах з усіма правами, що надані законодавством про адміністративне, господарське, цивільне судочинство, кримінальним процесуальним законодавством України, Законом України «Про виконавче провадження» позивачу, відповідачу, третій особі, учаснику судового провадження, учаснику виконавчого провадження;

22) проводить аналіз ефективності реалізації заходів сприяння зайнятості населення на ринку праці;

23) проводить моніторинг результатів діяльності регіональних центрів зайнятості, ефективності їх роботи;

24) проводить аналіз та моніторинг результатів роботи кар'єрних радників, спеціалізованих кар'єрних радників, консультантів по роботі з роботодавцями;

25) організовує та забезпечує реалізацію програм та заходів,

визначених Кабінетом Міністрів України;

26) виконує інші функції, визначені законодавством. [23].

Центри зайнятості активно співпрацюють із соціальними службами, освітніми установами, громадськими організаціями та приватними компаніями. Основні напрями партнерства:

- Соціальні служби:
- Координація з управліннями соціального захисту населення для комплексної підтримки безробітних (надання субсидій, психологічна допомога).
- Спільна робота з благодійними організаціями.
- Освітні заклади:
- Організація професійних курсів на базі закладів освіти.
- Проведення профорієнтаційної роботи серед молоді.
- Роботодавці:
- Підтримка стажувань та практики.
- Участь у розробці програм навчання з урахуванням потреб конкретних галузей.
- Громадські організації:
- Реалізація проєктів із підтримки вразливих категорій населення.
- Проведення тренінгів та мотиваційних програм.

Співпраця між центрами зайнятості та іншими установами сприяє створенню єдиного соціального простору, де кожен безробітний має доступ до комплексної підтримки. Це дозволяє підвищити ефективність працевлаштування, мінімізувати соціальну напругу та забезпечити економічний розвиток.

2.3. Інноваційні підходи у діяльності соціальних працівників в напрямку соціальної роботи із безробітними в умовах невизначеності

Соціальна робота з безробітними в Україні є законодавчо регульованою, і передбачає ряд сучасних заходів та актуальних програм, які

мають на меті підтримку та соціальну захищеність безробітних громадян. Державною службою зайнятості розробляються та успішно апробуються інноваційні технології та інструментарій сервісної діяльності. Однією із таких технологій соціальної роботи з безробітними є профілювання.

Під профілюванням безробітних, як вже зазначалося, розуміється поділ їх на окремі категорії (групи) залежно від ризику перебування в стані довготривалого безробіття. У свою чергу ризик довготривалого безробіття розраховується на базі оцінки індивідуальних характеристик безробітного, що відображають його потенціал та мотивацію до праці. В результаті сегментації безробітних залежно від ступеня їхнього ризику тривалий час лишатися без роботи для кожної з груп визначається оптимальний набір активних програм сприяння зайнятості. Такий підхід у роботі державних служб зайнятості дає змогу ще на початкових етапах швидко виявити проблемні категорії безробітних з високою потенційною тривалістю незайнятості та залучити їх до спеціальних програм сприяння зайнятості. Спеціальні активні програми сприяння зайнятості спрямовані на узгодження зусиль працівників Державної служби зайнятості та безробітних у напрямі підвищення конкурентоздатності останніх з урахуванням як їхніх індивідуальних інтересів, так і потреб локальних ринків праці. Передовий світовий досвід у цьому напрямі (зокрема, США, Нідерланди, Німеччина, Словенія, Данія, Ірландія, Швеція) доводить, що профілювання безробітних дозволяє набагато ефективніше використовувати фінансові ресурси, призначені для боротьби з довготривалим безробіттям, досягати скорочення його тривалості та контингенту значно швидше. Використовуючи профілювання безробітних, державна служба зайнятості стає більш гнучкішою і працює значно інтенсивніше з безробітними, які знаходяться у високих групах ризику довготривалого безробіття, що у свою чергу дає змогу оптимальніше розподіляти як людські, так і економічні ресурси. Більшість країн світу, які активно використовують профілювання у своїй практиці, використовують комбінування методів формального та неформального

профілювання. Формальний метод профілювання базується на побудові статистичної моделі зайнятості, а неформальний – на експертних опитуваннях фахівців у сфері зайнятості. Розбіжності в підходах до профілювання визначаються лише ступенем пріоритетності того чи іншого методу профілювання. У багатьох європейських країнах система профілювання широко розвинена та використовується на перших стадіях роботи з безробітними. Вона впроваджується з метою прискорення процесу працевлаштування особам, які прагнуть отримати роботу, та виявлення осіб, які психологічно налаштовані на отримання статусу «довгострокового» безробітного, що є малоперспективними з точки зору працевлаштування. Дослідження світової практики організації профілювання безробітних дозволяє виділити наступні підходи до профілювання:

а) профілювання з залученням соціальних працівників, профілювання на основі правил (з сегментацією за часом);

б) профілювання на основі даних (статистичне профілювання).

Більшість державних служб зайнятості при визначенні профілю безробітним покладаються на оцінки своїх працівників. Профілювання з залученням соціальних працівників базується на ідеї, що соціальні працівники державної служби зайнятості несуть відповідальність за оцінку перспектив працевлаштування здобувача, розробку його дорожньої карти, і прийняття остаточного рішення про ступінь допомоги у працевлаштуванні. На відміну від профілювання з залученням соціальних працівників, статистичне профілювання вважається інформаційно насиченим методом, що заснований на аналізі кількісних статистичних даних, які забезпечують об'єктивні і стандартизовані оцінки перспектив безробітного знайти нову роботу та забезпечує можливість реагувати на ринкову кон'юнктуру більш гнучкіше з позицій запобігання збереження довготривалого безробіття. Найбільшого поширення цей метод набув у США. Зазвичай статистичне профілювання використовується у поєднанні з роботою соціальних працівників служб зайнятості, на яких покладається опитування безробітних

та накопичення інформації про статистику праці й розвиток локальних ринків праці. Роль соціальних працівників у статистичному профілюванні й далі лишається ключовою, однак їхні рішення здебільшого суб'єктивні та не завжди забезпечують реалізацію необхідних у кожному конкретному випадку активних заходів допомоги сприяння зайнятості. Актуальність та дієвість світової практики організації профілювання безробітного населення потребує детального вивчення досвіду таких країн, як: США, Нідерланди, Німеччина, Словенія, Данія, Ірландія, Швеція [68, с.80].

Переваги профілювання безробітних полягають у тому, що до кожного клієнта застосовується підхід, що поєднує його мотиваційні наміри і об'єктивний потенціал його працевлаштування. Процедура профілювання є науково обґрунтованою і дає можливість оптимізувати роботу державної служби зайнятості та зосередити послуги саме на тих безробітних, які найбільше їх потребують.

В українській практиці соціальної роботи ДСЗ процедура профілювання клієнтів поки що не набула великого поширення. Однак, в окремих регіонах (у містах Вінниці, Житомирі, Кременчузі, Львові, Маріуполі, Харкові, Одесі), проведено пілотне дослідження в рамках проекту ПРООН «Підтримка реформи соціального сектору в Україні» за напрямом «Залучення до ринку праці найуразливіших груп населення та жінок». За результатами напрацьовано практичні рекомендації для фахівців ЦЗ населення, матеріали та інструменти щодо технології профілювання безробітних та соціального супроводу при працевлаштуванні за підходом кейс-менеджменту. Профілювання авторами розглядається як «...система поділу безробітних на групи залежно від прогнозованого ризику тривалого безробіття, який оцінюється на підставі індивідуальних характеристик безробітної особи, що відображають потенціал працевлаштування та мотивацію до працевлаштування, з подальшим визначенням оптимального, з огляду на підвищення можливостей працевлаштування, пакету програм зайнятості для тих безробітних, допомога яким з боку державної служби

зайнятості є економічно ефективною при заданих ресурсних обмеженнях» [62, с. 8]. Тобто профілювання безробітних передбачає їх поділ на групи залежно від ризику тривалості безробіття. При цьому визначається їх потенціал щодо працевлаштування, враховується досвід роботи, а також рівень працевлаштування. Необхідною умовою початку процедури профілювання є надання клієнтові офіційного статусу безробітного. Після цього фахівець ЦЗ інформує його про суть технології профілювання. Оцінювання ризику тривалості безробіття здійснюється спеціалістом служби зайнятості на основі аналізу особових даних та анкетування клієнта. Після цього обирається профільна група та підбираються відповідні програми, заходи та послуги зі сприяння зайнятості. Такий підбір відбувається з урахуванням рекомендованих заходів і послуг для конкретної профільної групи, до якої віднесено клієнта. Своєчасність та повнота реалізації індивідуально визначеного переліку заходів залежить, в значній мірі, від активності клієнта. Саме тому, особлива увага приділяється його мотивації до працевлаштування. З урахуванням її рівня може здійснюватися коригування щодо віднесення безробітної особи до тієї чи іншої групи (протягом місяця). Залежно від рівня мотивації та потенціалу щодо працевлаштування, як ми вже зазначали у підрозділі 1.3., виділяють п'ять профільних груп клієнтів ЦЗ. [62, с. 13-14].

Кожна профільна група потребує урахування своїх особливостей. Так, для першої групи осіб – з високим рівнем мотивації до працевлаштування і високим потенціалом працевлаштування рекомендовано застосовувати мінімальний базовий набір програм сприяння зайнятості. Такий набір загалом пропонується представникам всіх профільних груп і включає: інформування про наявні вакансії; участь у ярмарках вакансій, презентаціях роботодавців, днях відкритих дверей; семінари з питань зайнятості населення та стану ринку праці; підбір роботи. Представникам другої профільної групи, окрім мінімального базового набору програм сприяння зайнятості, пропонуються послуги з професійної орієнтації, професійного навчання,

участь у громадських роботах, консультування та допомога щодо відкриття власної справи, а також за згодою клієнта супровід під час та після працевлаштування. Безробітних осіб, що належать до третьої групи рекомендовано залучати до семінарів з техніки пошуку роботи, орієнтувати на підприємництво та самозайнятість, знайомити з кращим досвідом працевлаштування та проводити інші мотиваційні заходи, пропонувати послуги з професійної орієнтації та професійного навчання, участь у громадських роботах, супровід під час та після працевлаштування за згодою, а також здійснювати їх психологічну підтримку з залученням соціальних партнерів, що надають відповідні послуги. Для четвертої групи, окрім мінімального базового набору програм сприяння зайнятості, рекомендовано ознайомлення з кращим досвідом роботи з іншими клієнтами, результатом якого стало успішне працевлаштування та інші мотиваційні заходи, участь у семінарах з техніки пошуку роботи, психологічна підтримка. П'ятій групі з найнижчим рівнем мотивації до працевлаштування і найнижчим рівнем потенціалу працевлаштування пропонується мінімальний базовий набір програм сприяння зайнятості, послуги з профорієнтації та професійного навчання, участь у громадських роботах, семінари та тренінги з питань професійної реалізації та розвитку кар'єри, психологічна підтримка, супровід під час та після працевлаштування та ін. [62, с. 12-14].

Профілювання власне є лише інформаційно-документальною основою для подальшої соціальної роботи з безробітними. На його підставі можливим є втілення соціального супроводу на підставі кейс-менеджменту, який є однією з інноваційних технологій сервісної діяльності державної служби зайнятості та передбачає практичну реалізацію індивідуального підходу до клієнтів у процесі взаємодії з ним спеціаліста центру зайнятості. В міжнародній практиці кейс-менеджмент вважається найефективнішою технологією соціальної роботи, особливо у сфері роботи з вразливими групами населення.

Авторами практичного посібника [62], підготовленого в межах проекту

«Підтримка реформи соціального сектору в Україні» за напрямом «Залучення до ринку праці найуразливіших груп населення та жінок», який був реалізований ПРООН, наведено наступні визначення: «кейс-менеджмент – це підхід, який передбачає оцінку ситуації та потреб клієнта/клієнтки, визначення цілей та планування заходів задля їх досягнення, моніторинг та оцінювання результатів роботи; кейс (випадок) – в системі зайнятості населення під конкретним випадком розглядається ситуація особи, яка звернулась до ЦЗ за допомогою в працевлаштуванні, та яка не здатна на рівних умовах конкурувати на ринку праці, має складні життєві обставини, які перешкоджають працевлаштуванню, бажає працевлаштуватися та потребує допомоги і підтримки в цьому» [62, с.8]. Авторами методичних рекомендацій з кейс-менеджменту ВПО [37], розроблених в межах проекту «Швидке реагування на соціальні та економічні проблеми ВПО», реалізованого ПРООН у партнерстві з Мінсоцполітики України, наведено наступне визначення аналогічних понять: «кейс-менеджмент – метод соціальної роботи, який передбачає оцінку ситуації та потреб клієнта, визначення цілей та планування заходів задля їх досягнення, моніторинг та оцінювання результатів роботи; кейс (випадок) – це проблемна ситуація клієнта (окремої особи або сім'ї), яка негативно впливає на якість життя людини і погіршує її стан (фізичний, психічний, матеріальний тощо)» [37, с.7]. Як бачимо, за будь-якого з запропонованих підходів основними етапами соціального супроводу за підходом кейс-менеджменту є: оцінювання ситуації, з'ясування потреб клієнта, визначення цілей та планування заходів задля їх досягнення, моніторинг та оцінювання результатів роботи. Незважаючи на чітко визначену етапність процесу надання послуги соціального супроводу за підходом кейс-менеджменту [91], експерти відзначають, що це не завжди лінійний процес. Він може бути циклічним і передбачати повернення до будь-якого попереднього етапу, за необхідності, і, навіть, перегляд попередньо прийнятих рішень [62, с.18]. Аналіз інструментарію сервісної діяльності ДСЗ України свідчить, що у вітчизняній

практиці набуває поширення підхід, за якого кейс-менеджмент розглядається як спосіб вирішення проблем працевлаштування тих категорій осіб, які належать до вразливих на ринку праці груп населення. У цьому випадку вважаємо за доцільне звернутись до законодавчо визначеного переліку категорій громадян, які мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню. Так, Законом України «Про зайнятість населення» [54] до них віднесено:

- одного з батьків або особу, яка їх замінює і: має на утриманні дитину/дітей віком до шести років;
- виховує без одного з подружжя дитину віком до 14 років або дитину з інвалідністю;
- утримує без одного з подружжя особу з інвалідністю з дитинства (незалежно від віку) та/або особу з інвалідністю І групи (незалежно від причини інвалідності);
- дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування; осіб, яким виповнилося 15 років та які за згодою одного з батьків або особи, яка їх замінює, можуть, як виняток, прийматися на роботу; осіб, звільнених після відбуття покарання або примусового лікування;
- молодь, яка закінчила або припинила навчання у загальноосвітніх, професійно-технічних і вищих навчальних закладах, звільнилася зі строкової служби (протягом шести місяців після закінчення або припинення навчання чи служби) і яка вперше приймається на роботу;
- осіб, яким до настання права на пенсію за віком залишилося 10 і менше років; осіб з інвалідністю, які не досягли пенсійного віку;
- учасників бойових дій [54].

Окрім перерахованих категорій осіб, до вразливих на ринку праць груп населення відносять [54]:

- тимчасово переміщених осіб;
- довготривалих безробітних;

- жінок після декретної відпустки та/або з малими дітьми.

Сприяння у працевлаштуванні зазначених категорій осіб передбачає підвищення їх конкурентоспроможності на ринку праці, надання допомоги в отриманні інших соціальних послуг, спрямованих на вирішення проблем, що стоять на заваді працевлаштуванню, та включає супровід і закріплення на робочому місці. Ця функція покладається на фахівця служби зайнятості зазвичай кар'єрного радника, який виступає у ролі, так званого, «кейс-менеджера». Визначення поняття «кейс-менеджер» знаходимо у методичних рекомендаціях [37, с.7], де ця особа визначається як соціальний працівник або інший фахівець, який здійснює оцінку ситуації й потреб клієнта, планування відповідних заходів щодо їх забезпечення, пошук організацій та фахівців, які надають відповідні послуги в громаді, координує їх дії у процесі кейс-менеджменту, а також здійснює представництво інтересів клієнта. До основних завдань кейс-менеджера у сфері зайнятості населення відносять: аналіз ситуації, виявлення потреб клієнта як безробітного, з'ясування можливостей щодо працевлаштування; визначення перешкод та проблем, що стоять на заваді успішного працевлаштування; розробку індивідуального плану роботи з безробітним у процесі надання соціальних послуг, спрямованих на працевлаштування, а також соціального супроводу на робочому місці; спрямування клієнта до суб'єктів надання соціальних послуг та супровід у разі виявлення потреби отримання допоміжних послуг; представництво інтересів безробітної особи; мотивування клієнта, надання або покращення потрібних для працевлаштування навичок з метою підвищення його конкурентоспроможності на ринку праці; моніторинг та оцінювання результатів надання соціальної послуги соціального супроводу при працевлаштуванні та на робочому місці; ведення необхідної документації; взаємодія з фахівцями, представниками суб'єктів надання соціальних послуг, які надають допоміжні послуги зі сприяння зайнятості у разі потреби [62, с.15].

Безпосередньому наданню послуги передують: з'ясування належності

клієнта як безробітної особи до вразливих груп населення; виявлення проблем, що ускладнюють чи унеможлиблюють працевлаштування (потреба догляду за дітьми або іншими особами, які потребують щоденного догляду – членами родини літнього віку, особами з інвалідністю та ін.; проблеми професійного самовизначення; проблеми зі здоров'ям); встановлення необхідності залучення інших партнерських організацій для розв'язання; визначення неможливості розв'язання клієнтом зазначених проблем. Виявлення кар'єрним радником ЦЗ означених перешкод на шляху до працевлаштування є підставою для подальшого прийняття ним рішення щодо застосування технології соціального супроводу за підходом кейс-менеджменту. При цьому обов'язково-мінімальною вважається наявність не менше ніж двох з перерахованих критеріїв. Тобто, якщо кар'єрним радником з'ясовано належність безробітної особи як клієнта до вразливих на ринку праці груп населення – це не може стати підставою залучення її до надання послуги соціального супроводу за підходом кейс-менеджменту [62, с.16]. Безпосередньо надання послуги соціального супроводу за підходом кейс-менеджменту передбачає відбувається за чітко визначеними етапами.

1 етап: встановлення контакту з безробітною особою як клієнтом.

Реалізація цього етапу передбачає налагодження фахівцем ЦЗ – кейс-менеджером взаємодії з безробітною особою. У доброзичливій атмосфері, довірливих взаємовідносинах фахівець ЦЗ роз'яснює свою роль та завдання як кейс-менеджера, надає детальну інформацію про послугу соціального супроводу, отримує згоду клієнта на отримання такої послуги. У разі відмови – клієнтові пропонується стандартний перелік послуг. Отримавши позитивну відповідь клієнта, кейс-менеджер приступає до виконання завдань наступних етапів.

2 етап: Вивчення ситуації та оцінювання потреб клієнта. Фахівець ЦЗ у процесі взаємодії з клієнтом з'ясовує необхідну інформацію для подальшого розроблення індивідуального плану роботи: визначає потреби клієнта, проблеми та можливості працевлаштування. Вивчення ситуації та

оцінювання потреб клієнта передбачає з'ясування мети звернення до центру зайнятості, збір, узагальнення інформації про обставини, проблеми, потреби та очікування безробітної особи, аналіз потенційних можливостей, рівня мотивації, соціальних зв'язків клієнта, виявлення бар'єрів на шляху до працевлаштування. На цьому ж етапі здійснюється аналіз документів для визначення освітнього та професійно-кваліфікаційного рівня шукача роботи, його стану здоров'я, протипоказань щодо трудової діяльності, наявності інвалідності тощо). За потреби, фахівець, який виконує функції кейс-менеджера, звертається до інших спеціалістів ЦЗ (наприклад, до профконсультанта для виявлення професійних схильностей особи із застосуванням профдіагностичних методик). До переліку питань, які варто з'ясовувати на цьому етапі експерти відносять: рівень освіти; досвід роботи; рівень кваліфікації; стан здоров'я наявність протипоказань щодо роботи; обмеження щодо трудової діяльності, професійного навчання тощо; оптимальний графік роботи; транспортне забезпечення; проблеми працевлаштування та ін. На реалізацію цього етапу відводиться сім робочих днів. З'ясована інформація фіксується в спеціальній формі. Відповідно до Державного стандарту соціальної послуги соціального супроводу при працевлаштуванні та на робочому місці, повторне визначення індивідуальних потреб проводиться через місяць з дня початку надання соціальної послуги, надалі – за потребою залежно від індивідуальної ситуації отримувача соціальної послуги, але не рідше ніж один раз на квартал [75]. В якості методів оцінювання потреб клієнта рекомендовано використовувати інтерв'ювання, тестування, аналіз документів, офіційні запити, спостереження та ін. Зібрана на даному етапі інформація стає підґрунтям для подальшого формування індивідуального плану.

3 етап: складання індивідуального плану. Індивідуальний план складається у процесі взаємодії фахівця ЦЗ та безробітної особи. При цьому обумовлюються конкретні терміни виконання запланованих завдань. На етапі планування кейс-менеджер може також залучати інших фахівців. Окрім

визначених цілей та завдань (основною метою є працевлаштування, а конкретні короткотермінові цілі мають сприяти її досягненню), індивідуальний план може містити інформацію про основні та допоміжні послуги зі сприяння працевлаштуванню, перелік необхідних заходів та послуг (профконсультація, професійне навчання, участь у громадських роботах, сприяння самозайнятості та підприємницькій ініціативі тощо), показники досягнення запланованих завдань тощо. На цьому ж етапі з безробітною особою укладається договір про надання соціального супроводу при працевлаштуванні, до нього додається індивідуальний план.

4 етап: виконання індивідуального плану. Результативне виконання плану можливе за умови активного доручення та виконання своїх зобов'язань усіма учасниками взаємодії: фахівцем ЦЗ, який виконує функції кейс-менеджера; безробітною особою, яка потребує допомоги у працевлаштуванні; соціальними партнерами – суб'єктами надання соціальних послуг. На цьому етапі відбуваються зустрічі з роботодавцями, консультування, професійне навчання за направленням ЦЗ тощо. Моніторинг. Моніторинг у процесі соціального супроводу за підходом кейс-менеджменту передбачає постійний аналіз виконання індивідуального плану, з'ясування труднощів його реалізації, внесення коректив (за потреби). Для здійснення моніторингу може застосовуватись наступний інструментарій: телефонні дзвінки, відвідування підприємств, аналіз відповідної документації тощо. Результати моніторингу також фіксуються в індивідуальному плані.

5 етап: оцінювання результатів роботи. На даному етапі оцінюється відповідність результатів поставленим завданням індивідуального плану, потребам безробітної особи. Залежно від результатів оцінювання можливі декілька варіантів: завершення надання послуг або повторна реалізація попередніх етапів з урахуванням внесених корективів.

6 етап: завершення роботи. У разі успішного виконання завдань індивідуального плану, досягнення мети робота з клієнтом завершується. Подальша взаємодія з ним залежить від прийнятого ним рішення щодо

подальшого супроводу. За позитивного рішення клієнта, здійснюється індивідуальний супровід після працевлаштування. Окрім того, взаємодію фахівця ЦЗ, який виконує функції кейс-менеджера та клієнта може бути припинено з інших причин: відмова безробітної особи, ініціатива фахівця у зв'язку з невиконанням клієнтом індивідуального плану тощо.

7 етап: соціальний супровід після працевлаштування. Взаємодія фахівця та клієнта після працевлаштування (у разі згоди останнього) може тривати до шести місяців. У цей період може підтримуватись зв'язок як з клієнтом, так і з роботодавцем з метою аналізу ситуації щодо умов та оплати праці, сприяння в адаптації на робочому місці та його збереженні. На цьому етапі можуть залучатись інші профільні фахівці, наприклад, з метою психологічного консультування, усунення чи розв'язання конфліктів на робочому місці, облаштування/пристосування робочого місця тощо.

Аналіз адміністративних та статистичних даних ДСЗ свідчить, що з 250 тис. безробітних осіб, які пройшли профілювання у 2018 році, 16 тис. осіб з числа вразливих на ринку праці категорій запропоновано надання соціальних послуг за підходом кейс-менеджменту [74]. На нашу думку, важливо сприяти поширенню практики застосування методу кейс-менеджменту в обслуговуванні клієнтів ЦЗ не лише у роботі з тими категоріями осіб, які належать до соціально-вразливих груп, а й з іншими категоріями населення. Ключовою передумовою забезпечення якості надання послуг є розбудова доступної системи оперативного та безперешкодного реагування на потреби клієнтів, співпраця з ОТГ. З цією метою пропонується інноваційні технології та інструментарій сервісної діяльності, в т. ч. профілювання клієнтів, надання послуг за принципом кейс-менеджменту, персоніфікований підхід у наданні послуг, цифровізацію інформаційно-консультаційних та профорієнтаційних послуг, включити до Регламенту роботи ЦЗ щодо задоволення потреб клієнтів. Такий підхід сприятиме модернізації ДСЗ в сучасну сервісну структуру з широким спектром послуг, що забезпечує швидкий підбір кваліфікованих працівників для роботодавців та якісні послуги з

працевлаштування та розвитку професійної кар'єри для безробітних осіб. З огляду на зазначене, пропонується передбачити включення до функціоналу працівників базових ЦЗ послуги з соціального супроводу та психологічної підтримки. Надання послуги з соціального супроводу може здійснюватися особистими консультантами з працевлаштування та із взаємодії з роботодавцями і передбачати їх участь у реалізації комплексу заходів, спрямованих на підтримку активної професійної діяльності, а також на створення умов для запобігання негативних наслідків у разі втрати роботи клієнтом. Соціальний супровід може включати елементи навчання та розвитку професійних та особистих якостей клієнта й підвищення його соціального статусу, вирішувати завдання адаптації клієнта, реабілітації та виведення з кризових ситуацій, соціалізації/ресоціалізації, самореалізації, підвищення соціального статусу в суспільстві. Для соціально-вразливих категорій клієнтів – сприяння в рівному конкуруванні у професійній сфері. Послуги з психологічної підтримки може надавати профконсультант, встановлюючи довірливі відносини між спеціалістом і клієнтом, демонструючи співчуття, уміння вислухати, щирість, проявляючи зацікавленість проблемами клієнта, концентрувати увагу на його позитивних рисах та перевагах у конкурентному середовищі на ринку праці. Зазначені послуги включають організацію та проведення тематичних тренінгів, індивідуальних консультацій із залученням волонтерських та інших громадських організацій, які опікуються проблемами конкретних категорій. Визначення алгоритму дій та змісту таких послуг, на нашу думку, потребує залучення науковців та фахівців ЦЗ, які безпосередньо взаємодіють з клієнтами служби.

Проведений аналіз засвідчив, що державною службою зайнятості розробляються та успішно апробуються інноваційні технології та інструментарій сервісної діяльності. Упровадження послуг соціального супроводу при працевлаштуванні за підходом кейс-менеджменту має на меті прискорення пошуку роботи, уникнення тривалого безробіття соціально

вразливих категорій населення на ринку праці. Індивідуальна робота за підходом кейс-менеджменту передбачає тісну взаємодію фахівців центру зайнятості з безробітною особою, під час якої здійснюється оцінювання ситуації, розробляється індивідуальний план роботи, надається допомога у розв'язанні особистих та соціальних проблем, які заважають працевлаштуванню, шляхом залучення інших фахівців та організацій до надання необхідних послуг. Застосування «кейс-менеджменту» надає можливість залучення партнерських соціальних служб до вирішення проблем клієнта спільними зусиллями та передбачає оцінку ситуації, що склалася, визначення потреб клієнта, ранжування цілей та планування заходів задля їх досягнення, постійний моніторинг та оцінювання результатів роботи. Визначення алгоритму дій та конкретизація змісту зазначених послуг потребує залучення науковців та фахівців центрів зайнятості (кар'єрних радників), які безпосередньо надають соціальні послуги.

Висновки до другого розділу

У результаті проведеного аналізу нормативно-правового забезпечення діяльності органів влади у сфері зайнятості населення, встановлено існування достатніх підстав для ефективної роботи цих органів, а особливо ДЦЗ з безробітними різних категорій. З'ясовано, що подальша розбудова державної служби зайнятості України як системи державних установ, посилення її інституційної спроможності потребують вдосконалення цих норм та збільшення фінансування.

Обґрунтовано перспективність технології профілювання клієнтів з урахуванням ризику потенційної тривалості безробіття. Наголошується на необхідності впровадження нових інноваційних технологій соціальної роботи ЦЗ, зокрема таких як соціальний супровід за підходом кейс-менеджменту, що передбачає практичну реалізацію індивідуального підходу до клієнтів у процесі взаємодії з ним кар'єрного радника, аналіз та оцінювання ситуації безробітної особи з урахуванням всіх чинників впливу для подальшого

розроблення індивідуального плану роботи. Безробітній особі надаються не лише послуги зі сприяння у працевлаштуванні, а й допомога у вирішенні проблем, що стоять на заваді. При цьому вирішення окремих проблем соціального характеру може потребувати залучення фахівців інших установ, органів державної влади та органів місцевого самоврядування.

Наразі сформовано концептуально-технологічні та організаційно-методологічні засади модернізації ДСЗ для перетворення її в сучасну соціальну службу, спроможну здійснювати якісний та швидкий добір кваліфікованих працівників на замовлення роботодавців, а безробітним та шукачам роботи – надавати якісні послуги з працевлаштування та розвитку професійної кар'єри.

Соціальна робота із безробітними є надзвичайно важливою, адже безробіття впливає не лише на економічну ситуацію, але й на психологічний та соціальний стан людей. Проте соціальні працівники стикаються із численними викликами, які вимагають впровадження інноваційних підходів для підвищення ефективності їхньої діяльності.

РОЗДІЛ 3. НАПРЯМКИ УДОСКОНАЛЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОЇ ПІДТРИМКИ БЕЗРОБІТНИХ В УМОВАХ НЕВИЗНАЧЕНОСТІ

3.1. Дослідження особливостей соціально-психологічної підтримки безробітних осіб з інвалідністю внаслідок війни.

Щороку тисячі військовослужбовців, дислокованих по всьому світу, залишають військову службу та повертаються на роботу, яку вони займали до вступу на службу, або починають пошук нової роботи. Нещодавні ветерани повідомляють про високі показники інвалідності, пов'язаної зі службою (тобто інвалідності, яка виникла або посилилася під час військової служби). Поширені травми цих ветеранів включають відсутність кінцівок, опіки, травми спинного мозку, посттравматичний стресовий розлад, втрату слуху, черепномозкові травми та інші порушення. Інші ветерани залишають службу через травми або умови, які не вважаються пов'язаними зі службою. Згідно даних світової статистики, в світі більше 12 мільйонів ветеранів. З них практично третина (29,6%, 3,5 мільйона) у віці 21-64 років мають інвалідність. Рівень зайнятості ветеранів-інвалідів значно нижчий, ніж ветеранів без інвалідності. Лише близько третини ветеранів, працюють, порівняно з більш ніж трьома чвертями ветеранів без інвалідності.

В Україні, яка перебуває в стані війни вже понад дев'ять років, проблеми безробіття серед ветеранів, інвалідів внаслідок війни стають дедалі актуальнішими. Важливим стає питання формування дієвих механізмів соціальної адаптації, фізичної й психологічної реабілітації учасників бойових дій та їх інтеграція в громадах. Політика щодо повернення до цивільного життя учасників бойових дій та підтримка їхніх родин потребує поєднаних зусиль з боку держави, громадянського суспільства, бізнес середовища. Успіх такої політики залежить від участі учасників бойових дій у суспільному житті, зокрема їх економічної активності та гідного рівня добробуту. Очевидно, що значну частку серед учасників бойових дій складають особи працездатного віку, потреби

яких виходять за рамки лише соціального захисту та системи пільг.

За час повномасштабної війни несприятливі умови для соціальної реінтеграції ветеранів склалися безпосередньо і на вітчизняному ринку праці. Через війну збільшилась кількість безробітних, розширився тіньовий ринок праці в Україні, зокрема і за рахунок учасників бойових дій. За офіційною статистикою, станом на 1 вересня 2024 р., у Державному центрі зайнятості зареєстровано 103,3 тис. осіб, з них УБД – 1,7 тис. осіб. З початку поточного року кількість безробітних УБД збільшилась на 700 осіб. Водночас чисельність безробітних учасників бойових дій, які отримували послуги Державної служби зайнятості в період 2023-2024 р., склала 4,2 тис. осіб, з них, зареєстровані як безробітні – 4,1 тис.; працевлаштовані – 672 особи; відвідували профнавчання – 92 особи, отримали ваучер на навчання – 71 особа. Чисельність безробітних учасників бойових дій, охоплених профорієнтаційними послугами у зазначений період, склала 3,5 тис. осіб [2].

Вирішення проблеми повернення учасників бойових дій у сферу цивільної зайнятості значною мірою залежить від готовності й можливостей бізнесу їх працевлаштувати. Переважна більшість роботодавців не мають досвіду працевлаштування ветеранів, зокрема осіб з інвалідністю внаслідок війни, тому поява останніх на ринку праці є серйозним викликом. За результатами онлайн-опитування Українського ветеранського фонду, понад 65 % роботодавців визнали відсутність досвіду роботи з ветеранами, близько чверті (25 %) мають незначний досвід такої роботи і лише близько 7 % – значний досвід. Водночас, роботодавці висловили побоювання щодо низки проблем, з якими вони можуть зустрітися при працевлаштуванні ветеранів, зокрема: для 40 % опитаних роботодавців головним ризиком є психоемоційний стан ветеранів; 17 % вказали на можливу інвалідність, і, як наслідок, додатковий клопіт у зв'язку із облаштуванням робочих місць [7]. Подібна тенденція простежується і в результатах дослідження, проведеного Благодійним фондом «Ти – з нами» у квітні – липні 2023 року, яке було зосереджене на виявленні думки роботодавців щодо проблем, пов'язаних із

працевлаштуванням ветеранів з інвалідністю. Причини, в цілому, ті ж самі, що ускладнюють вихід на ринок праці будь-яких людей з інвалідністю. Це, зокрема, створення спеціальних умов, адаптація робочих місць; відсутність бажання працювати або навчатися за вимогами роботодавців; недосконалість державного врегулювання працевлаштування осіб з інвалідністю внаслідок війни, зокрема проблеми зі звільненням такого контингенту працівників. Але у випадку з ветеранами додається новий суттєвий негативний фактор – роботодавці бояться психологічних проблем з такими працівниками, ймовірних конфліктних ситуацій за їх участі. Також вони мають страх щодо негативного впливу ветеранів на мікроклімат у колективі й трудову дисципліну [8].

Працевлаштування ветеранів, інвалідів внаслідок війни супроводжується низкою бар'єрів та адаптаційних викликів, які охоплюють фізичні, психологічні, соціальні та інституційні аспекти. Головне завдання полягає в тому, щоб допомогти цим людям відновити здатність діяти самостійно та повноцінно брати участь в економічному житті країни. Надзвичайно важливе значення для підтримки безробітних осіб з інвалідністю внаслідок війни, має соціально-психологічний супровід, який здійснюється соціальним працівником. Такий підход з боку соціальних служб має надзвичайно важливе значення для підтримки безробітних осіб з інвалідністю внаслідок війни, оскільки він спрямований на їхню комплексну реінтеграцію в суспільство та забезпечення гідного рівня життя.

З метою розробки та обґрунтування ефективної моделі соціально-психологічного супроводу, яка сприятиме успішній професійній та соціальній реінтеграції осіб з інвалідністю внаслідок війни було проведено соціально-психологічне дослідження на базі Вінницького міського центру зайнятості і ГС «Вінницький аналітично-просвітницький центр «Ветеранський простір». В дослідженні прийняли участь 62 особи зі статусом безробітний.

В процесі дослідження була використана «Анкета вивчення особливостей соціально-психологічної підтримки вразливих категорій безробітних в умовах невизначеності».

Перше питання анкети передбачало розподіл респондентів нашої вибірки за віком. (Рис.3.1)

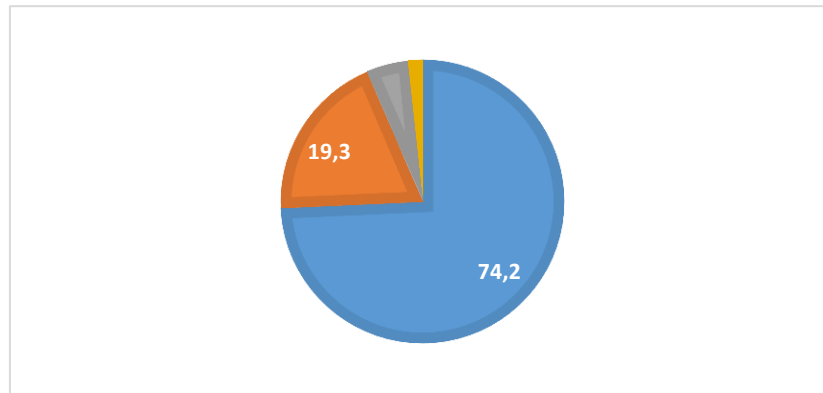


Рис. 3.1. Вік респондентів, які приймали участь у дослідженні.

Аналізуючи дану діаграму ми відзначили, що найбільша кількість респондентів, які брали участь в опитуванні (74,2 %) мають вік від 35 до 45 років. На другому місці категорія 25-34 роки - 19,3%. На третьому місці кількість респондентів у віці від 46 до 55 і на останньому (1,7%) респонденти яким більше 55 років.

З метою вивчення потреб респондентів було проведено дослідження, в рамках якого респондентів згрупували за категоріями, до яких вони належать (за соціальним статусом, віком, статтю). Це дозволило окреслити ключові потреби кожної групи: виділити специфічні проблеми, з якими стикаються різні категорії, наприклад, внутрішньо переміщені особи, багатодітні сім'ї, люди похилого віку чи молодь і оцінити рівень доступу до соціальних послуг або інших ресурсів. Для кращої візуалізації результати відображено на рисунку 3.2.

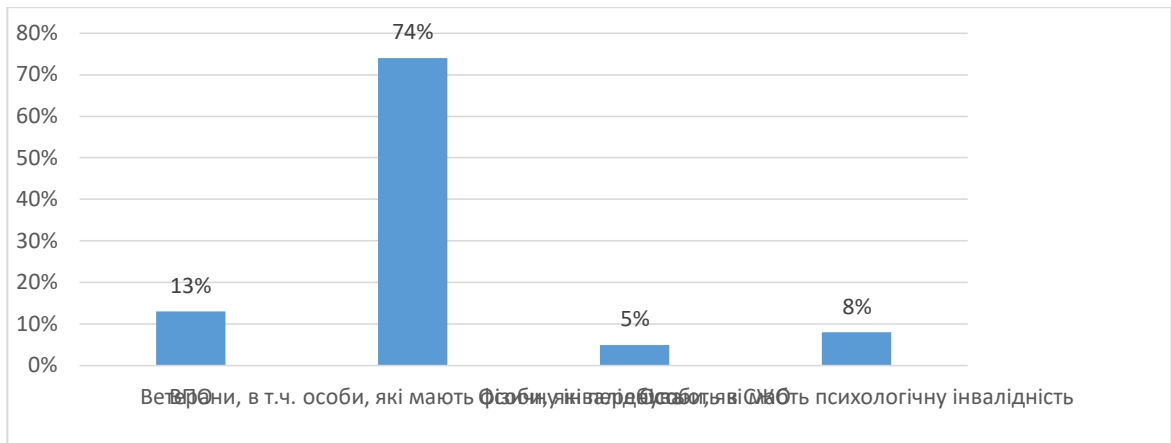


Рис. 3.2. Категорії респондентів, які приймали участь у дослідженні.

Проаналізувавши результати відображені на рисунку ми з'ясували, що найбільша кількість респондентів, а саме 74% це ветерани, серед яких більшість особи з інвалідністю внаслідок війни (67,8%). 13% опитаних це Внутрішньо переміщені особи -13%, особи, які мають психологічну інвалідність - 8 %.

Попри те, що ринок праці України потерпає від нестачі чоловіків, особам з інвалідністю внаслідок війни, ВПО часто важко знайти роботу і працевлаштуватися. Саме тому, нами було проаналізовано мотивацію респондентів до працевлаштування. Результати ми відобразили у вигляді діаграми на рисунку 3.3.



Рис. 3.3. Показники мотивації респондентів до працевлаштування.

Відповідно до отриманих результатів ми визначили, що 68% респондентів мотивовані до працевлаштування. І 19% респондентів не мають потреби у працевлаштуванні з різних причин. Виявили бажання не відповідати на

поставлене питання 13 % респондентів.

В процесі діагностики респондентів нами також було визначено причини, які впливають на вибір респондентами роботодавця. Вивчення даного питання дає змогу краще окреслити наявну потребу у даній категорії в працевлаштуванні та розробити в подальшому шляхи їх задоволення. Результати дослідження ми відобразили у вигляді гістограми, що надає можливість візуалізувати результати опитування (Рис.3.4.)

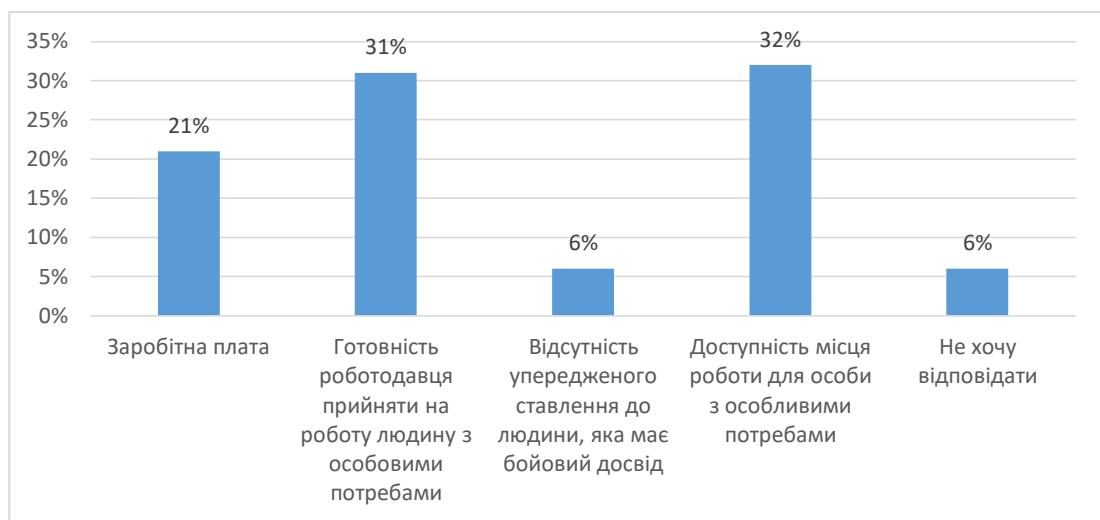


Рис. 3.4. Причини, які впливають на вибір респондентами роботодавця

Аналізуючи отримані результати нами було визначено, що із-за ряду перешкод безробітні особи можуть не отримати бажану роботу. Це може суттєво впливати на рівень їх життя та ментальне здоров'я. Під час вибору роботодавця респонденти враховують доступність до місця роботи, облаштування будівель засобами для осіб з особливими потребами і про це свідчать результати опитування (32 % опитаних). Готовність роботодавця прийняти на роботу особу з інвалідністю внаслідок війни має значення для 31% опитаних. Під час вибору роботодавця має значення і рівень заробітної плати для 21% респондентів нашої вибірки.

Вивчення наявності вищої освіти у респондентів має кілька важливих аспектів і може допомогти в різних контекстах. Вища освіта є показником рівня знань, навичок та кваліфікації, які людина здобула під час навчання в університеті чи іншому вищому навчальному закладі. Це важливо для

роботодавців, які хочуть оцінити, наскільки кандидат підготовлений до виконання складних професійних завдань. Освіта може бути вирішальним фактором для зайнятості в певних сферах (наприклад, медицина, право, інженерія), де наявність вищої освіти є обов'язковою. Вища освіта зазвичай асоціюється з вищим рівнем соціально-економічного статусу та можливостями для кар'єрного зростання. Люди з вищою освітою часто мають доступ до більш високопрофільних, престижних та високооплачуваних робочих місць. Оцінка наявності вищої освіти може допомогти прогнозувати кар'єрні перспективи певної особи або групи людей.

В рамках опитування ми вивчили наявність вищої освіти респондентів. Це дало змогу вивчити потребу в отриманні освіти, можливій подальшій перекваліфікації за потреби, що може посприяти в подальшому працевлаштуванні. Результати відображено на рисунку 3.5.

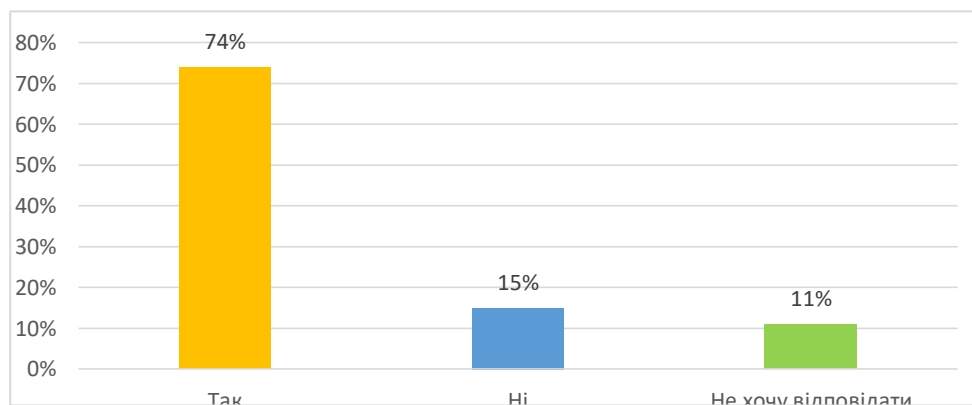


Рис. 3.5. Оцінка наявності вищої освіти у респондентів.

Як відображено на рисунку, 74% респондентів мають вищу освіту, не мають вищої освіти 15% респондентів вибірки. Серед респондентів наявні і ті, хто відмовились відповідати на дане питання і це 11% опитаних.

Також слід зазначити, що досвід роботи є важливим аспектом для оцінки професійних можливостей людини. Досвід роботи дозволяє оцінити, які конкретні навички та знання здобула людина на попередніх посадах. Це може включати як технічні навички, так і м'які навички (комунікація, командна робота, управління часом тощо). Люди з великим досвідом роботи в певній галузі зазвичай мають більшу кваліфікацію, що дозволяє їм ефективно виконувати

завдання на більш високому рівні. Тому на наступному етапі дослідження ми визначили наявність у респондентів досвіду роботи. Результати відображені на рисунку 3.6.

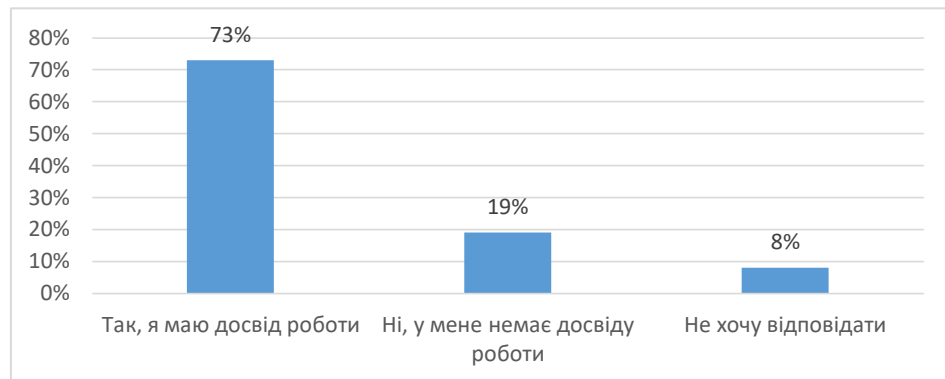


Рис. 3.6. Аналіз наявності у респондентів досвіду роботи.

Розглянувши результати опитування, ми виявили, що 73% респондентів мають досвід роботи, але не всі із них бажають продовжувати працювати в даній галузі далі, і могли б пройти перекваліфікацію за потреби. Не мають досвіду роботи 19% опитаних.

В рамках опитування ми також звернули увагу на перешкоди з яким зіштовхнулись респонденти під час працевлаштування. Вивчення даного питання дає нам можливість краще зрозуміти потреби респондентів, визначити подальші дії щодо працевлаштування. Результати відображені на рисунку 3.7.

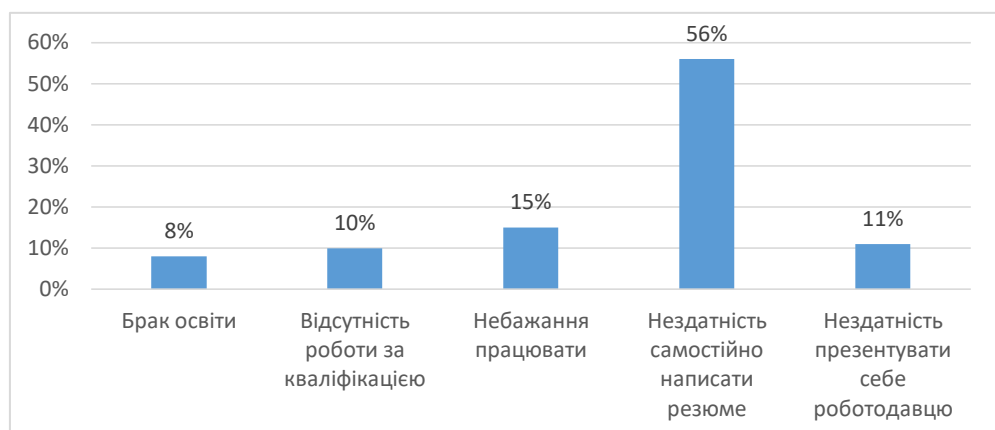


Рис.3.7. Основні перешкоди із якими зіштовхнулись респонденти під час пошуку роботи і працевлаштування.

Як бачимо, основними перешкодами з якими зіштовхнулись респонденти є нездатність респондентів самостійно написати резюме, про це свідчить результат

у 56%. До перешкод можна віднести і небажання респондентів працювати і взагалі шукати роботу, як джерело доходу з різних причин (15%). Нездатність пройти співбесіду успішно також є перешкодою на шляху працевлаштування у 11% респондентів.

Щодо результатів задоволення або незадоволення діяльністю центрів зайнятості, слід зазначити що від їх ефективної допомоги, грамотної комунікації, професійних навичок залежить налагодження контакту з клієнтом, подальша співпраця в напрямку пошуку роботи та успішного подальшого працевлаштування. Результати відображені на рисунку 3.8.

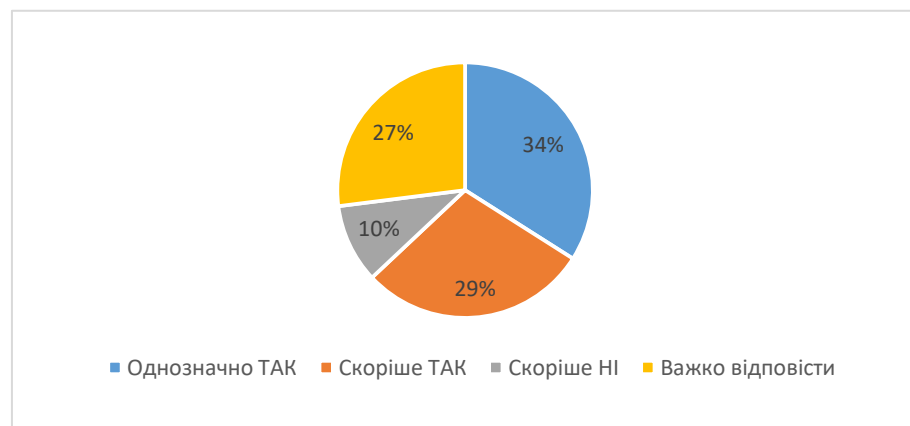


Рис. 3.8. Рівень задоволеності респондентів діяльністю центрів зайнятості.

Визначено, що 34% респондентів задоволені діяльністю центру зайнятості до якого вони звернулись, 27 % респондентів скоріше задоволені і 10% не задоволені роботою працівників центру зайнятості, не можуть дати відповідь на це питання 27% досліджуваних.

Оскільки більшу частини нашої вибірки складають особи з інвалідністю внаслідок війни, в процесі дослідження ми розглянули проблеми малодоступності інфраструктури (адаптованих транспортних засобів, пандусів, ліфтів) з якими вони можуть стикатися і що значно ускладнює їх повсякденне життя. Відсутність таких елементів інфраструктури обмежує їхню мобільність, доступ до соціальних послуг, роботи, освіти та медичних установ. Це також може призвести до соціальної ізоляції, знижуючи рівень якості життя осіб з інвалідністю внаслідок війни. Тому важливим є вдосконалення і адаптація

інфраструктури для забезпечення рівних можливостей для всіх громадян, незалежно від фізичних обмежень. Результати відображені на рисунку 3.9.

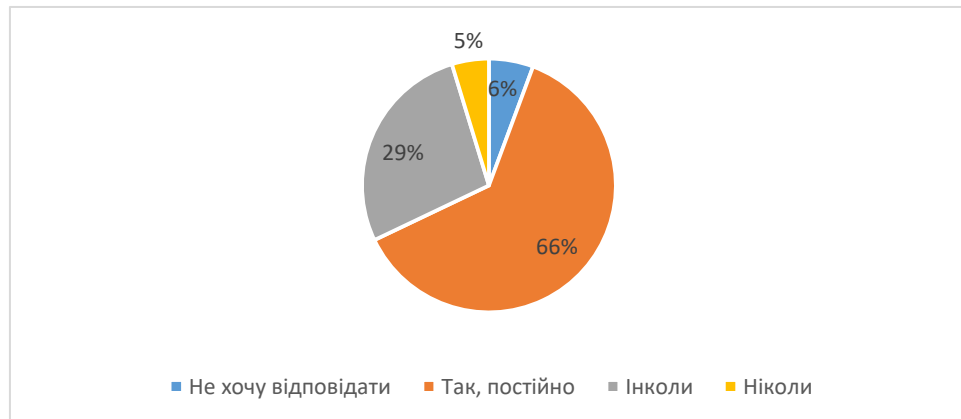


Рис. 3.9. Результати дослідження проблем малодоступності інфраструктури

Розглянувши результати ми визначили, що 66 % респондентів мали досвід пов'язаний з малодоступності інфраструктури. Інколи зіштовхувались з такою проблемою - 29 % респондентів, а 5 % взагалі не зіштовхувались з проблемами малодоступності. Не виявили бажання відповідати на дане питання 6 % опитаних.

На наступному етапі ми вивчили проблеми, які заважають рівному доступу до освіти для всіх категорій населення, зокрема для осіб з інвалідністю внаслідок війни. Це дозволило нам виявити основні проблеми, такі як відсутність адаптованих приміщень, недостатня кількість спеціалізованих педагогічних кадрів та обмежений доступ до сучасних технологій, що можуть полегшити навчальний процес. Результати дослідження відображено на рисунку 3.10. Дослідивши отримані результати ми визначили, що 11 % респондентів зіштовхувались із проблемою доступу до освітніх послуг. Не мали такого досвіду 8 % респондентів. Найвищий показник, а саме 81 % респондентів свідчать про те, що вони не можуть відповісти на дане питання.

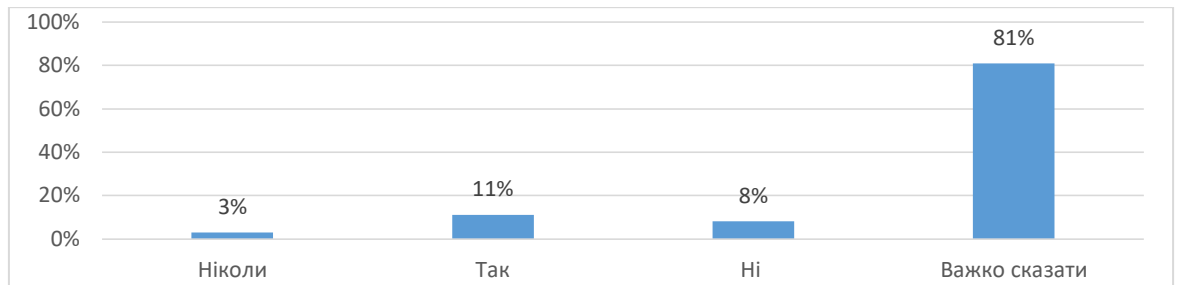


Рис.3.10. Результати дослідження проблем, які заважають рівному доступу до освіти.

Враховуючи сучасні реалії в яких перебуває наша країна, умови невизначеності, пов'язані з майбутнім, ми також дослідили проблему вдосконалення нормативно-правової бази соціально-психологічної підтримки безробітних. Це надало можливість оцінити, наскільки існуючі правові механізми відповідають потребам цієї категорії громадян, а також виявити слабкі місця в законодавстві та пропозиції щодо їх покращення. Результати дослідження відображено на рисунку 3.11.

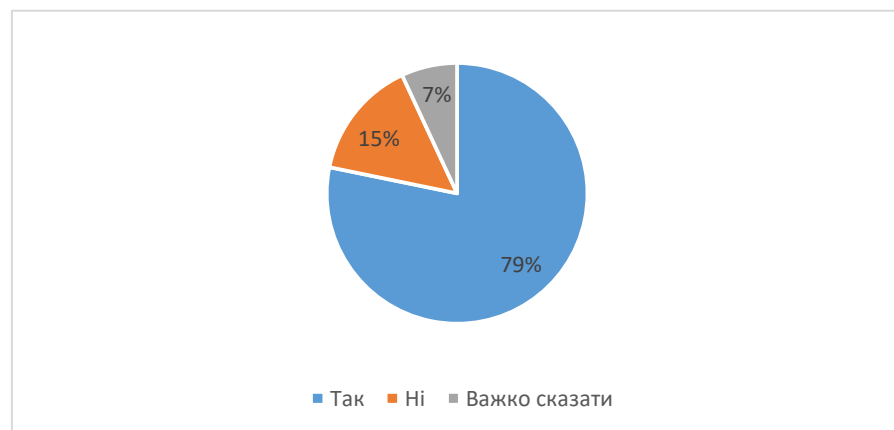


Рис. 3.11. Результати дослідження удосконалення нормативно-правової бази щодо соціально-психологічної підтримки безробітних

За результатами дослідження було визначено, що 79% респондентів вважають необхідним вдосконалення нормативно-правової бази щодо надання соціально-психологічної підтримки безробітним. Лише 15% респондентів вважають, що нормативно-правова база, яка регулює соціально-психологічну підтримку не потребує вдосконалення. Виникли труднощі з відповіддю у 7% респондентів.

На наступному етапі ми з'ясували значення соціально-психологічної підтримки для респондентів нашої вибірки. Соціально-психологічна підтримка, що надається фахівцями центрів зайнятості та іншими інституціями через консультування, тренінги, семінари та групи підтримки, є важливим ресурсом для успішного подолання життєвої кризи безробіття та повернення до активного професійного життя. Соціально-психологічна підтримка має вирішальне значення для безробітних, оскільки вона допомагає впоратися з емоційним стресом, тривогою та депресією, що часто супроводжують втрату роботи. Це допомагає зберегти психологічне здоров'я, цілісність особистості, покращити соціальну взаємодію та адаптуватися до нової ситуації, що сприяє пошуку роботи та інтеграції в суспільство. Результати дослідження відображено на рисунку 3.12.

Опрацювавши результати ми виявили, що 87% респондентів вважають, що соціально-психологічна підтримка є важливою і необхідною особливо в ситуаціях невизначеності. Вона допомагає впоратися з емоційним стресом, тривогою та депресією, що часто супроводжують втрату або відсутність роботи.

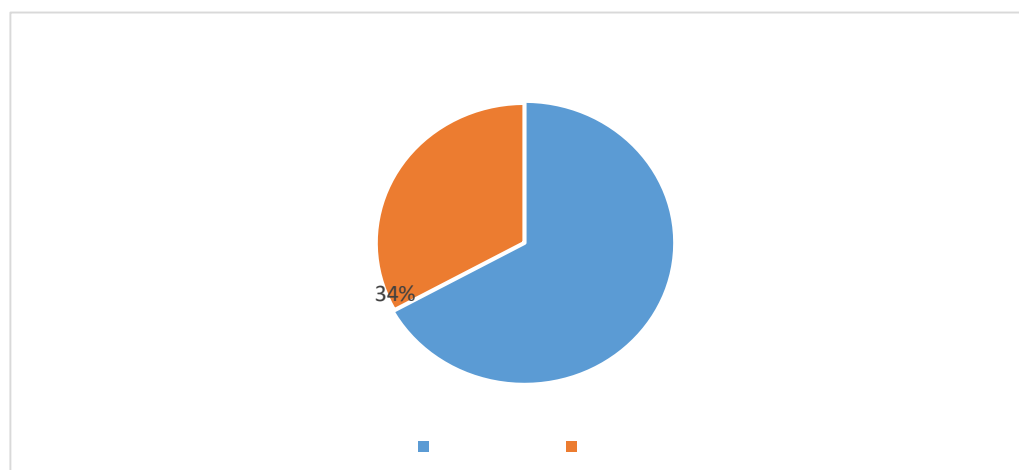


Рис. 3.12. Оцінка важливості соціально-психологічної підтримки.

Отримані результати щодо якості отримання соціальних послуг з боку соціальних служб відображені на рисунку 2.13.

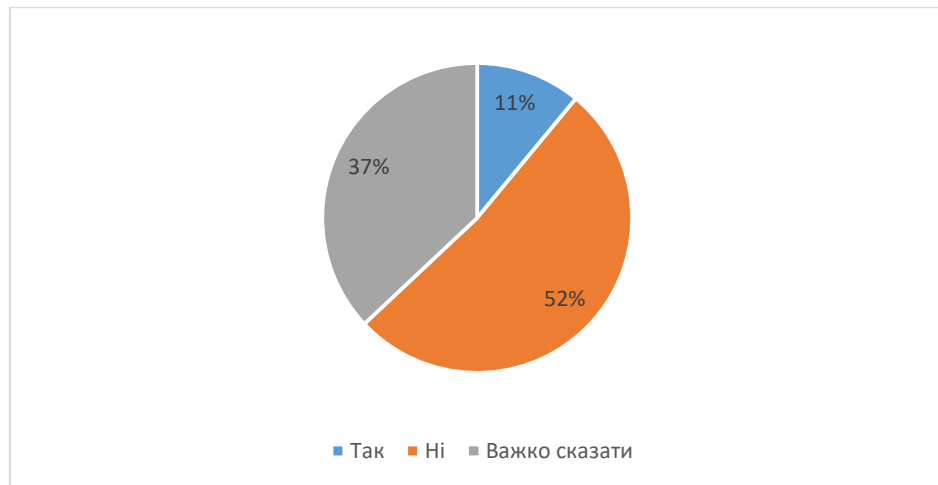


Рис. 3.14. Оцінка якості надання соціальної допомоги в ситуації безробіття.

Нами також було вивчено питання якості надання отриманої соціальної допомоги респондентами. Це дало змогу нам оцінити, наскільки ефективно і своєчасно надається підтримка, а також виявити можливі проблеми у процесі її отримання, такі як бюрократичні перешкоди, недостатня інформованість чи недостатній рівень допомоги. Завдяки цьому ми змогли сформулювати рекомендації для покращення якості надання соціальних послуг і забезпечення більш ефективної підтримки для тих, хто її потребує.

Вивчаючи дане питання ми отримали наступні результати: 11 % респондентів вважають, що вони задоволені якістю надання отриманої соціальної допомоги. 52 % - не задоволені, а 37 % не можуть відповісти на дане питання. Ми можемо констатувати той факт, що більшість не задоволені якістю надання отриманої соціальної допомоги. Це вказує на наявність проблем у процесі надання послуг, таких як затримки в отриманні допомоги, недостатній розмір підтримки, складнощі з доступом до необхідних ресурсів або недосконалість самих програм допомоги. Така ситуація вимагає вдосконалення існуючої системи, щоб забезпечити більш ефективну, своєчасну та адекватну допомогу тим, хто її потребує.

Одним з пріоритетних завдань служби зайнятості є створення умов для повернення зареєстрованих безробітних, в першу чергу соціально-вразливих категорій населення та внутрішньо-переміщених осіб, до продуктивної зайнятості. З метою ефективного виконання цього завдання, визначення

інструментів, які прискорять процес працевлаштування, впроваджено процедуру профілювання безробітних.

Експериментальне дослідження проводилося за допомогою особистісного опитувальника (Фрайбурзький особистісний опитувальник – FPI) [77], може розглядатися як основа для поглибленого профілювання, який досліджує їх психічний стан для уточнення рівня мотивації безробітної особи до працевлаштування та корегування її профільної групи.

Отримані результати надали можливість виявити наявність двох видів агресивності у досліджених безробітних: спонтанної та реактивної. (Рис. 3.15)



Рис. 3.15. Рівень реактивної агресивності у респондентів.

Як відображено на рисунку перший вид агресивності (35,2%) свідчать про підвищений рівень психопатизації, що створює передумови для імпульсивної поведінки. Насторожують дані про реактивну агресивність безробітних нашої вибірки, як реакції на обставини (61,9%). Високий рівень агресивності було виявлено у 24,3% респондентів (від 46 до 55 балів), а занадто високий рівень – у 37,6% .

Також вивчалась стійкість безробітних до стресу, їхня схильність до стресового реагування на звичайні життєві ситуації (Фрайбурзький особистісний опитувальник – FPI) [77]. (Рис. 3.16.).

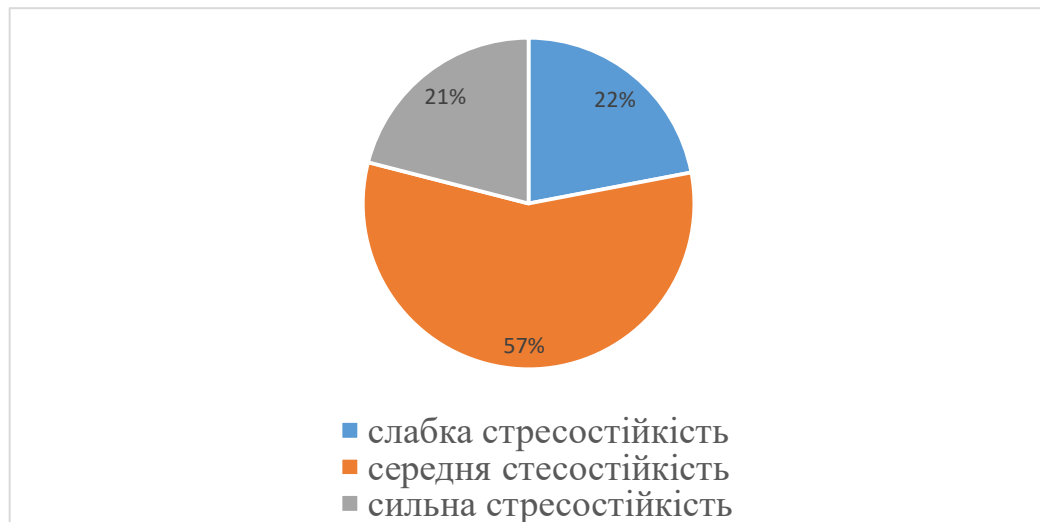


Рис.3.16. Рівень стресостійкості за результатами Фрайбурзького особистісного опитувальника (FPI).

Так, 21,6% від кількості обстежених осіб мають слабку захищеність до впливу стрес-факторів звичайних життєвих ситуацій. Вони невпевнені в собі, малоактивні, неініціативні. Настрій переважно не стійкий з рисами тривожності. 57,2% мають середню захищеність до впливу стрес-факторів життєвих ситуацій. У непередбачених ситуаціях проявляють хитання, невпевненість, займають очікувальну позицію. І лише 21,2% від загальної кількості обстежених осіб мають добру захищеність до впливу стрес-факторів життєвих ситуацій, яка ґрунтується на впевненості в собі, оптимістичності, активності. 43,2% осіб схильні до стресового реагування на життєві ситуації, проте це реагування відображається у пасивно оборонному типі. Їм властива обережність, наявність тривожності, скутості, невпевненості, ніяковості, вони відчують труднощі в соціальних контактах. Переважає мотивація на уникнення невдач. Такі особи проявляють слабку готовність до дії. Прагнуть приховати від оточення дефекти свого характеру.

За допомогою опитувальника FPI було виявлено, що 40,9% обстежених осіб мають недостатню стабільність емоційного стану, часто у них мають місце коливання настрою. В критичних або конфліктних ситуаціях їм важко володіти собою й витіснити фактори, які викликають тривогу. В той час 39,8% осіб мали нестійкий емоційний стан, який проявляється в частих коливаннях настрою,

підвищеній збудливості, дратівливості, недостатній саморегуляції. Вони схильні до афективного реагування та істеричних реакцій в умовах стресу. У них спостерігаються труднощі в міжособистісних контактах. Можуть проявляти демонстративність поведінки, прагнення заперечувати труднощі соціальної адаптації, високочутливі до середовищних впливів. Ігнорують негативні сигнали з боку оточення. Наведені дані спонукають до організації та проведення цілеспрямованої та систематичної індивідуальної та групової роботи психологів соціальної служби у формуванні у безробітних психологічної стійкості до емоційного стресу.

Використання шкал депресії опитувальника FPI свідчить, що 29,5% обстежених безробітних мають ознаки, характерні для психопатологічного депресивного синдрому в емоційному стані, в поведінці, в ставленні до себе. Вони проявляють схильність до депресивних реакцій, болісного переживання невдач.

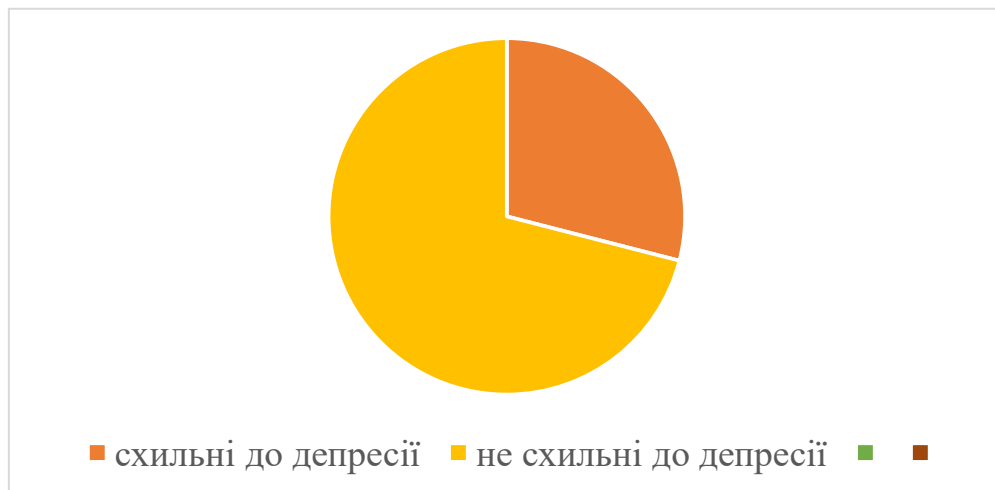


Рис.3.17. Показники схильності до депресії за результатами Фрайбурзького особистісного опитувальника (FPI).

Використання особистісних опитувальників стосовно безробітних підтвердило домінування у них найбільш поширених з-поміж інших таких негативних станів вольових (апатія, невпевненість, пасивність) та афективних (агресія, депресія, емоційний стрес, психічна напруга, тривога), які викликаються специфічними умовами життєдіяльності. Спостерігається поступове

«переплавлення» негативних станів у властивості особистості. Так, при зростанні «стажу» безробіття агресія, як стан, стимулює розвиток особистісної агресивності стосовно інших людей, стан реактивної тривоги переходить в особистісну тривожність, а стан пасивності формує пасивність як рису характеру, а згодом і життєву позицію особистості. В цілому накопичення негативно забарвлених психічних станів призводить до виникнення та закріплення в структурі характеру рис, які знижують адаптивні можливості особистості та ті, які руйнують її психічне здоров'я. У зв'язку з цим виникає нагальна необхідність у проведенні серед безробітних профілактичної та корекційної роботи, спрямованої на зняття негативних станів, пом'якшення дії їх руйнуючих факторів та збереження психічного здоров'я безробітних. У системі заходів соціального захисту населення від безробіття важливе місце займає право громадян на безкоштовну професійну підготовку, підвищення кваліфікації та перепідготовку за направленням органів служби зайнятості.

Психологічна підтримка особливих категорій безробітних повинна здійснюватися в рамках індивідуальної консультації. Вона необхідна тим безробітним, які перебувають у стані депресії зі зниженою активністю поведінки, песимістичним настроєм і поганим самопочуттям. Такі люди, як правило, відчують певні труднощі у спілкуванні як з близькими людьми й знайомими, так і з потенційними роботодавцями. Для роботи з такими клієнтами використовуються спеціальні психологічні прийоми й методи, аж до інтенсивної психотерапії. Після проведення консультацій з клієнтом обговорюється його конкретна життєва ситуація, виявляються його можливості і схильності до тієї чи іншої діяльності, намічається план подальшого пошуку роботи. Це або пошук вакансій за попереднім фахом, або одержання суміжної, або нової професії.

Повинна бути надана комплексна підтримка, особливо для категорій безробітних з інвалідністю внаслідок війни, що допомагає розширити інформаційні можливості для працевлаштування, подолати комплекси, що склалися в результаті невдалих пошуків роботи, змінити стиль пошуку роботи, вміло подати роботодавцю свої професійні навички, грамотно оформити

документи для працевлаштування. Інформаційна консультація надає клієнту докладну інформацію про наявність вакантних місць, про підприємства, де вони є, про відповідні цим вакансіям спеціальності, а також відомості про те, де можна пройти перенавчання і навчання. Професійне консультування включає в себе вивчення професійних інтересів, підвищення мотивації до праці, виявлення психологічних та психофізичних особливостей особистості, надання рекомендацій щодо найбільш прийнятних для клієнтів сфер діяльності, напрямку професійного навчання.

Зрозуміло, що отримані ними результати емпіричного дослідження не вичерпують всіх аспектів досліджуваної проблеми. Подальші дослідження у цьому напрямку передбачають з'ясування готовності спеціалістів служби зайнятості до впровадження проєкту психологічної підтримки безробітних; розробку та втілення комплексної програми соціально-психологічної допомоги особам, які опинилися в кризовій ситуації втрати роботи.

Крім того, на підставі емпіричного дослідження нами запропоновано проєктна програма «Життя продовжується». В проєкті запропонована програма заходів (психодіагностика безробітних, тренінгові програми, кейс-менеджмент), яка дозволить знизити емоційне напруження, протистояти стресовим впливам, сформувати у клієнтів впевненість і мотивацію досягнення успіху. Систематичне проведення цих заходів, на наш погляд, дозволить змінити мотиваційні детермінанти психіки клієнтів, що дозволить змінити їх місце в профіляції та накреслити шляхи успішного працевлаштування.

В результаті застосування запропонованих заходів очікуються певні зміни в показниках афективного та ціннісно-рефлексивного компонентів суб'єктного потенціалу активності особистості, а також зміни в саморегуляційному та інструментальному компонентах суб'єктного потенціалу активності безробітних.

3.2. Проектна програма соціальної допомоги безробітним ветеранам війни: «ЖИТТЯ ПРОДОВЖУЄТЬСЯ»

Назва проєкту «ЖИТТЯ ПРОДОВЖУЄТЬСЯ»

Географія проєкту: місто Вінниця та Вінницька область.

Строк виконання проєкту: 12 місяців

Вартість проєкту: 1687120,00 грн.

РЕЗЮМЕ (АНОТАЦІЯ) ПРОЕКТУ

В умовах невизначеності які пов'язані з військового станом в Україні, зокрема, у місті Вінниця та Вінницькій області збільшилась кількість осіб з інвалідністю внаслідок війни яким важко працевлаштуватися і які є безробітними. Таким особам не лише важко забезпечити власні побутові проблеми, а й важко адаптуватись та сприйняти свій статус у звичному оточенні. Дуже часто особам з інвалідністю внаслідок війни важко отримати роботу, навіть тоді, коли індивідуальною програмою медичної, соціально-трудової реабілітації та адаптації, передбачено та рекомендовано працювати у певних напрямках.

Актуальність цієї проблеми простежується як і у загально-визначених проблемних питаннях працевлаштування осіб з інвалідністю внаслідок війни, так, і у їх власному відношенні до цієї проблеми. Найчастіше це пов'язано зі складнощами адаптації до життя в мирних умовах, усвідомленням і прийняттям нового статусу, отриманими внаслідок участі в бойових діях функціональними обмеженнями, які не завжди надають можливість повернутися до звичної професійної діяльності.

Працевлаштування осіб з інвалідністю внаслідок війни є важливим соціальним питанням, яке стосується як суспільних стереотипів і організаційних бар'єрів, так і особистого підходу до вирішення цієї проблеми особами з інвалідністю внаслідок війни.

За результатами проведених досліджень, можна виокремити наступні.

1. Загальні проблемні питання працевлаштування осіб з інвалідністю внаслідок війни, соціальні та організаційні бар'єри:

- Стереотипи роботодавців. Багато хто сприймає осіб з інвалідністю внаслідок війни, як менш продуктивних або проблемних.

- Недостатня інфраструктура. Брак пристосованих робочих місць (наприклад, відсутність пандусів, ліфтів, спеціальних пристроїв для осіб із вадами слуху чи зору).

- Нестача інформації. Роботодавці часто не обізнані про державні програми підтримки працевлаштування осіб з інвалідністю внаслідок війни, такі як податкові пільги чи фінансова допомога.

- Відсутність програм адаптації. Особи з інвалідністю внаслідок війни часто потребують часу та певних умов для інтеграції в робочий процес.

- Брак доступу до якісної освіти або професійної підготовки.

- Обмеження у виборі професій через фізичні або медичні показники.

- Складності законодавчого регулювання:

- Нечітке виконання законодавства щодо квотування робочих місць для осіб з інвалідністю внаслідок війни .

- Низька активність державних програм підтримки, які могли б забезпечити рівні умови.

1. Власне ставлення осіб з інвалідністю внаслідок війни до проблем працевлаштування, яке може сприяти виникненню психологічних проблем:

- Знижена самооцінка. Багато осіб з інвалідністю внаслідок війни сумніваються у своїй професійній спроможності через попередній досвід дискримінації або відсутність підтримки.

- Страх перед невдачею. Особи з інвалідністю внаслідок війни можуть уникати спроб працевлаштування, з метою уникнення негативної реакції з боку роботодавців чи колег.

- Відсутність мотивації. У деяких випадках соціальні виплати можуть бути основним джерелом доходу, що зменшує інтерес до активного пошуку роботи.

3. Потреба у підтримці:

- Люди з інвалідністю часто наголошують на важливості створення інклюзивного середовища, де їхня праця оцінюватиметься на рівні з іншими.

- Вони позитивно оцінюють програми наставництва, де їх підтримують на початкових етапах роботи.

У цьому контексті слід зауважити те, що особи з інвалідністю внаслідок війни люди беруть близько до серця, коли хтось критикує їх прямо в обличчя або коли до них доходять чутки, що хтось поганої думки про нього. Це завдає їм болю й спонукає витратити багато часу й емоційної енергії на те, щоб захиститися. [38].

Проект «Життя продовжується» є орієнтованим на підтримку осіб з інвалідністю внаслідок війни міста Вінниці та Вінницької області, працездатного віку, спрямованого на подолання бар'єрів і збільшення обізнаності щодо працевлаштування осіб з інвалідністю внаслідок війни.

Особливістю проекту «Життя продовжується» є те, що його реалізація дасть можливість започаткувати кампанію з працевлаштування, яка спрямована на вирішення потреб та проблем працездатного віку осіб з інвалідністю внаслідок війни, просування їхніх прав та інтересів.

Проект спрямований на створення рівних можливостей для працевлаштування осіб з інвалідністю внаслідок війни, зміну ставлення суспільства та створення для них професійного середовища.

Зокрема, проект передбачає:

- Створення Центру працевлаштування осіб з інвалідністю внаслідок війни;
- Співпрацю із соціальними партнерами;
- Використання онлайн-платформ для взаємодії, інформування, залучення клієнтів та пошуку роботодавців (у т.ч. телеграм-канал, чат-бот);
- Проведення інформаційних компаній про важливість працевлаштування осіб з інвалідністю внаслідок війни.

У процесі реалізації проекту Надавач послуг зможе забезпечити:

1. Налагодження партнерських відносин з компаніями для створення робочих місць.
2. Проведення інформаційних кампаній для зміни суспільного ставлення.
3. Надання професійної підготовки та підвищення кваліфікації.
4. Створення доступного професійного середовища для осіб з інвалідністю внаслідок війни..

БЕНЕФІЦІАРИ (КЛІЄНТИ) проекту:

Особи з інвалідністю внаслідок війни працездатного віку, індивідуальні програми медичної, соціально-трудової реабілітації та адаптації передбачають можливість працевлаштування на тимчасовій та постійній основі.

СОЦІАЛЬНІ ПАРТНЕРИ:

1. Органи місцевого самоврядування м. Вінниці та громад Вінницької області;
2. Органи управління соціального захисту населення;
3. Центри зайнятості м. Вінниця та Вінницької області;
4. Медичні заклади;
5. Освітні установи;
6. Реабілітаційні установи;
7. Центри життєстійкості та ін.

ФІНАНСУВАННЯ:

- Грантові та власні кошти;

РЕСУРСИ:

1. Працівники, зокрема, 2 психолога, досвід роботи яких із різними групами населення складає від 5 до 10 років, 1 юрист, що має статус адвоката, 2 фахівці з профорієнтації, 1 фахівець по зв'язкам, 2 фахівця з соціальної роботи, 1 бухгалтер, 2 водії різної категорії та ін.
2. Приміщення для роботи та проведення заходів;
3. Витратні та інформаційні матеріали
4. Технічне обладнання
5. Супутні послуги у т.ч. комунікаційні (телефонія, інтернет).

Загальна вартість проекту становить 1687120,00 грн.

Метою реалізації:

1. Сприяння інтеграції осіб з інвалідністю внаслідок війни до ринку праці.
2. Підвищення професійного рівня осіб з інвалідністю внаслідок війни, які бажають працювати.
3. Збільшення кількості робочих місць, доступних для осіб з інвалідністю внаслідок війни.
4. Зміна негативних стереотипів щодо працевлаштування осіб з інвалідністю внаслідок війни.

Бачення. Проект працевлаштування осіб з інвалідністю внаслідок війни є важливим кроком у забезпеченні рівних можливостей для всіх. Це не лише допомагає особам з інвалідністю внаслідок війни знайти роботу і позбавитися статусу безробітного, але й підвищує їхню соціальну інтеграцію у суспільство, сприяє розвитку психологічної стійкості, впевненості у собі, підвищує толерантність до ситуацій невизначеності.

Стратегічні напрями діяльності:

- **Розробка індивідуальних планів розвитку:** Створення персоналізованих планів, які враховують унікальні потреби кожної особи з інвалідністю внаслідок війни.
- **Підвищення обізнаності роботодавців:** Організація тренінгів та семінарів для підвищення обізнаності роботодавців про переваги працевлаштування осіб з інвалідністю внаслідок війни.
- **Співпраця з організаціями та установами:** Робота з місцевими організаціями, установами та урядовими органами для створення позитивного середовища для працевлаштування осіб з інвалідністю внаслідок війни.

Підтримка та консультування: Надання психологічної підтримки та консультацій для осіб з інвалідністю внаслідок війни, щоб допомогти їм знайти роботу та адаптуватися на робочому місці. Під час цього процесу

необхідно дотримуватися певних правил:

- запитання має бути осмисленим, коректним; запитання треба формулювати коротко, зрозуміло. Нечітко сформульовані запитання ускладнюють їх розуміння і пошуки відповіді;

- складні запитання доцільно розбити на прості;
- перераховуючи альтернативи, необхідно називати всі варіанти.

Правильно сформульоване запитання є необхідною умовою ефективних пошуків відповіді (отримання необхідної інформації). [39, с.168].

Розвиток навичок та компетенцій: Організація курсів та тренінгів для підвищення навичок та компетенцій осіб з інвалідністю внаслідок війни, щоб зробити їх більш конкурентоспроможними на ринку праці.

Основні види діяльності:

1. Профорієнтація та консультування:

- Надання консультацій щодо можливостей працевлаштування, вибору професій, які відповідають навичкам і інтересам осіб з інвалідністю внаслідок війни.

- Проведення тренінгів з професійної орієнтації.

2. Підвищення кваліфікації та навчання:

- Організація курсів підвищення кваліфікації та професійної підготовки.

- Проведення семінарів та майстер-класів для розвитку нових навичок та компетенцій.

3. Психологічна підтримка:

- Надання психологічної допомоги для зменшення стресу, пов'язаного з пошуком роботи та адаптацією на новому місці роботи.

- Проведення групової терапії та підтримуючих зустрічей.
-

4. Адаптація суспільства до сприйняття людей з інвалідністю:

- Співпраця з роботодавцями щодо адаптації робочих місць для осіб з інвалідністю внаслідок війни.

- Забезпечення доступності робочих місць згідно з індивідуальними потребами.

5.Інформаційна підтримка та супровід:

- Розповсюдження інформації про права та можливості людей з інвалідністю на ринку праці.
- Надання консультацій та юридичної підтримки у питаннях працевлаштування.

6.Співпраця з роботодавцями:

- Організація заходів для підвищення обізнаності роботодавців про переваги працевлаштування людей з інвалідністю.
- Проведення інформаційних кампаній для поширення позитивного досвіду інтеграції людей з інвалідністю в робочий колектив.

7.Моніторинг та оцінка результатів:

- Регулярний моніторинг та оцінка ефективності реалізації проекту.
- Збір зворотного зв'язку від учасників проекту та роботодавців для подальшого вдосконалення програм.
 - **Цільові групи організації:** Особи з інвалідністю внаслідок війни.

працездатного віку, індивідуальні програми медичної, соціально-трудової реабілітації та адаптації передбачають можливість працевлаштування на тимчасовій та постійній основі і які мають бажання працювати.

Постановка проблеми За офіційними даними загалом по Україні, кількість осіб з інвалідністю внаслідок війни значно зросла з початку повномасштабного вторгнення. Станом на вересень 2025 року в Україні налічувалося понад 130 тисяч осіб з інвалідністю внаслідок війни.

Допомога особам з інвалідністю внаслідок війни у Вінниці та Вінницькій області – це система комплексних заходів та послуг, спрямованих на підтримку осіб, які отримали інвалідність внаслідок своєї участі у військових конфліктах. Ця допомога включає в себе фізичну

реабілітацію, медичне обслуговування, психологічну підтримку, соціальну реінтеграцію та матеріальну підтримку. Фізична реабілітація передбачає індивідуальний підхід до лікування, фізіотерапію, а також тренування та навчання використанню протезів та інших технічних засобів. Медичне обслуговування забезпечує доступ до необхідної медичної допомоги та лікарських засобів. Психологічна підтримка допомагає інвалідам подолати травми та стрес, пов'язані з військовими переживаннями. Але не на достатньому рівні здійснюються заходи підтримки щодо соціальної реінтеграції спрямованої на підтримку у знаходженні роботи та отриманні професійних навичок.

Основні проблеми осіб з інвалідністю внаслідок війни у Вінницькій області, визначені за результатами проведених досліджень.

1.Доступність інфраструктури:

Вінниця демонструє високий рівень адаптації міста до потреб людей з інвалідністю. У місті діє 179 звукових світлофорів, адаптований громадський транспорт (звукове оповіщення та інформаційні табло), пандуси у житлових і громадських будівлях. Проте в сільській місцевості області доступність залишається проблемою.

2.Реабілітаційні та соціальні послуги:

В області функціонують 18 територіальних центрів соціального обслуговування та 127 відділень соціальної допомоги. Однак через зростання кількості осіб з інвалідністю внаслідок війни ці заклади не завжди забезпечують повний спектр необхідних послуг.

3.Працевлаштування:

Особи з інвалідністю стикаються з труднощами в пошуку роботи навіть за наявності спеціалізованих програм і квот для працевлаштування. За даними Фонду соціального захисту, існує потреба у розширенні робочих місць для цієї категорії населення.

4.Психосоціальна підтримка:

Частина осіб з інвалідністю внаслідок війни потребує постійного

психологічного супроводу через ізоляцію або дискримінацію, що може ускладнювати їх інтеграцію в суспільство.

Неможливість вирішення або складність у вирішенні означених проблем вселяє у людей зневіру та паніку, яка з часом може перетворитись у апатичні чи антисоціальні дії.

В той же час, пришвидшення вирішення побутових проблем у т.ч. тих, що даватимуть засоби для існування стимулює процес просування прав і свобод особам з інвалідністю внаслідок війни від місцевого до національного рівнів.

Вінниця активно розвиває ініціативи для створення безбар'єрного середовища, проте області загалом потрібно зосередитися на вирішенні системних проблем доступу осіб з інвалідністю внаслідок війни до послуг, працевлаштування та соціальної адаптації.

Метою проекту «ЖИТТЯ ПРОДОВЖУЄТЬСЯ» є створення умов для ефективної інтеграції та включення осіб з інвалідністю внаслідок війни до ринку праці.

Завданням проекту «ЖИТТЯ ПРОДОВЖУЄТЬСЯ» є:

- Підтримки осіб з інвалідністю внаслідок війни під час пошуку роботи та працевлаштування.
- Забезпечення рівних можливостей для осіб з інвалідністю внаслідок війни у працевлаштуванні та професійному зростанні.
- Підтримка соціальної інтеграції та підвищення рівня участі осіб з інвалідністю внаслідок війни в суспільному житті.
- Підвищення рівня життя осіб з інвалідністю внаслідок війни через забезпечення їм стабільного доходу та самореалізації.
- Зменшення стигматизації та підвищення обізнаності суспільства про можливості та потреби осіб з інвалідністю внаслідок війни.
- Адаптація умов праці для задоволення потреб осіб з інвалідністю внаслідок війни.

У процесі функціонування проекту здійснюватиметься формування, за

результатами опрацювання кожного звернення, систематизація та аналіз проблемних питань, з якими клієнти зіштовхуються та сприяння під час вирішення означених проблем шляхом надання практичної допомоги.

Виходячи із очікуваної середньої кількості звернень на місяць 8 осіб з інвалідністю внаслідок війни з інвалідністю, завданням проекту є надання практичної допомоги 72 людям з інвалідністю, що потенційно звернулися до надавача послуг.

Методами реалізації проекту «ЖИТТЯ ПРОДОВЖУЄТЬСЯ» є:

- Створення Центру працевлаштування осіб з інвалідністю внаслідок війни;
- Співпраця із соціальними партнерами;
- Використання онлайн-платформи для взаємодії, інформування, залучення клієнтів та пошуку роботодавців (у т.ч. телеграм-канал, чат-бот);
- Проведення інформаційних компаній про важливість працевлаштування осіб з інвалідністю внаслідок війни.
- Надання інформації про існування означеного Центру у різних засобах комунікації;
- Формування та друк листівок з короткою інформацією про проект та питання, які ним охоплюються;
- Особисте спілкування у т.ч. онлайн, через засоби телефонного зв'язку, створений телеграм-сайт, тощо;
- Матеріальна фіксація проблем за результатами кожного окремого звернення.
- Створення інформаційних довідок – путівників для осіб з інвалідністю внаслідок війни щодо послідовності їх дій при наявній проблемі.
- Професійне навчання та підвищення кваліфікації (організація курсів підвищення кваліфікації, професійної перепідготовки та навчання новим навичкам, проведення тренінгів з розвитку м'яких навичок, таких як комунікація, тайм-менеджмент та робота в команді).

-Співпраця з роботодавцями (підписання меморандумів про співпрацю з компаніями, які готові наймати людей з інвалідністю, проведення інформаційних кампаній для роботодавців, щоб підвищити їхню обізнаність про переваги наймання людей з інвалідністю).

-Консультації та підтримка (надання консультаційних послуг щодо пошуку роботи, складання резюме та підготовки до співбесід).

-Психологічна підтримка для зниження стресу та підвищення впевненості людей з інвалідністю.

-Проведення суспільно-інформаційних кампаній для підвищення обізнаності суспільства про важливість інтеграції людей з інвалідністю на ринку праці.

-Використання медіа та соціальних мереж для поширення інформації про успішні історії працевлаштування.

-Використання наявних державних програм підтримки працевлаштування людей з інвалідністю.

-Співпраця з місцевими органами влади для створення нових ініціатив та підтримки на рівні громади.

Моніторинг та оцінка ефективності:

- Регулярний моніторинг реалізації проекту та оцінка його ефективності.
- Збір зворотного зв'язку від учасників проекту для подальшого вдосконалення методів реалізації.

Стратегією досягнення бажаних результатів під час реалізації проекту є предметна відокремленість питань, які потребують вирішення, зокрема надання допомоги під час вирішення проблем із працевлаштуванням та іншими прямо пов'язаними питаннями.

Наразі у місті Вінниця не існує аналогічного проекту по наданню такої допомоги.

За таких умов під час реалізації проекту матимуть місце:

1. Оцінка потреб та можливостей, а саме проведення аналізу потреб

осіб з інвалідністю внаслідок війни для визначення необхідних умов праці, зокрема адаптації та оцінка можливостей роботодавців щодо створення професійного середовища.

2. Підвищення обізнаності роботодавців шляхом організації семінарів, тренінгів для роботодавців про переваги працевлаштування осіб з інвалідністю внаслідок війни, надання інформації про правові аспекти, такі як пільги для роботодавців.

3. Участь у розробці індивідуальних умов праці відповідно до можливостей працівників.

4. Освітня та професійна підготовка шляхом організації програм навчання або перекваліфікації для осіб з інвалідністю внаслідок війни. Забезпечення менторства та підтримки на робочому місці.

5. Співпраця із соціальними партнерами

6. Моніторинг і зворотний зв'язок, що полягає у регулярному відстеженні результатів проекту, аналіз ефективності заходів. Збір відгуків від працівників та роботодавців для вдосконалення процесу.

7. Інформаційна кампанія щодо популяризації успішних кейсів працевлаштування. Використання медіа для формування позитивного ставлення до осіб з інвалідністю у суспільстві.

ПРИПУЩЕННЯ

На реалізацію проекту можуть вплинути такі, незалежні від Виконавця фактори:

- недостатнє інформування про існування програми «ЖИТТЯ ПРОДОВЖУЄТЬСЯ» для осіб з інвалідністю внаслідок війни, що бажають знайти роботу та працювати;

- загальний стан ринку праці та рівень безробіття можуть впливати на можливості працевлаштування осіб з інвалідністю внаслідок війни;

- економічна нестабільність або кризи можуть обмежувати можливості підприємств щодо наймання нових працівників, включаючи осіб

з інвалідністю внаслідок війни;

- будь-які зміни в законодавстві можуть впливати на умови працевлаштування та захисту прав осіб з інвалідністю внаслідок війни;
- ставлення суспільства до осіб з інвалідністю внаслідок війни та рівень їхньої соціальної інтеграції можуть впливати на успіх проекту;
- освітній рівень осіб з інвалідністю внаслідок війни може впливати на їхні можливості працевлаштування;
- непередбачувані природні катаклізми, які можуть впливати на інфраструктуру та доступність робочих місць.

ОЧІКУВАНІ РЕЗУЛЬТАТИ

Очікуваними результатами проекту для осіб, які звернулися по допомогу є наступні.

- Отримання у межах 1-го тижня особами, які звернулись по допомогу бажаного робочого місця за фахом;
- Отримання допомоги у т.ч. консультаційної під час вирішення пов'язаних із працевлаштуванням питань.
- Проведення за результатами виконаної роботи аналізу та моніторингу у сфері захисту осіб з інвалідністю внаслідок війни– щомісячно, щоквартально, за півріччя та за рік.

Довгострокові:

- Підвищення обізнаності;
- Зростання розуміння проблем осіб з інвалідністю внаслідок війни серед жителів міста Вінниця та у Вінницькій області;
- Покращення доступності у т.ч. збільшення кількості доступних об'єктів інфраструктури та послуг;
- Соціальна інтеграція, зокрема, активніша участь осіб з інвалідністю внаслідок війни у громадському житті міста та області;
- Працевлаштування – зростання рівня зайнятості серед осіб з інвалідністю внаслідок війни працездатного віку;

- Формування чіткої концепції дій та механізмів реагування на проблеми осіб з інвалідністю внаслідок війни у напрямку працевлаштування.

ОЦІНЮВАННЯ

Одиницею критерію оцінки роботи проекту є 1 (одне) позитивно вирішене у межах строку дії проекту питання за результатами звернення осіб з інвалідністю внаслідок війни.

Позитивним результатом роботи проекту є позитивне вирішення у межах строку дії проекту 65% питань за результатами звернення осіб з інвалідністю внаслідок війни від їх загальної кількості.

ЖИТТЄЗДАТНІСТЬ ПРОЕКТУ І ПОДАЛЬШЕ ФІНАНСУВАННЯ

Формування чіткої концепції дій та механізмів реагування на проблеми осіб з інвалідністю внаслідок війни, пов'язані з: працевлаштуванням, а також позитивним вирішенням їх основних проблем, у межах строку дії проекту «ЖИТТЯ ПРОДОВЖУЄТЬСЯ», питань за результатами звернення осіб з інвалідністю внаслідок війни від їх загальної кількості дає можливість залучення додаткових інвестицій для подальшого функціонування проекту у т.ч. за рахунок: потенційних донорів, благодійних внесків на розвиток та функціонування даної програми, коштів потенційних партнерів.

Рівень реалізованості та термін виконання проекту

Таблиця 3.1

Етапи реалізації проекту

Етап	Тривалість	Статус
Підготовка	2 місяці	Завершено
Реалізація	9 місяців	В процесі
Оцінка	1 місяці	Заплановано

Таблиця 3.2.

ПЛАН РЕАЛІЗАЦІЇ ПРОЕКТУ

Строком реалізації проекту є: грудень 2025 року – листопад 2026 року

Місяць/ рік	Кількіс ть спілкув ань з клієнта ми	Виявлен а кількість проблем них питань	Допомога по вирішенню проблемни х питань у кількості	Підсумок результатів роботи, формуванн я та подання звітів/разів	Узагальненн я проблемних питань	Круглий стіл для обговорення проблемних питань
грудень, 2025						
січень, 2026						
лютий, 2026	8	16	16			
березень 2026	8	16	16	1	1	
квітень, 2026	8	16	16			1
травень, 2026	8	16	16			
червень, 2026	8	16	16	1	1	
липень, 2026	8	16	16			1
серпень, 2026	8	16	16			
вересень 2026	8	16	16	1	1	
жовтень, 2026	8	16	16			1
листопад 2026						

ЗВІТНІСТЬ

Програмні звіти, які мають надаватися протягом строку реалізації проекту згідно з робочим графіком, описаним в Угоді про надання гранту.

Ці звіти мають включати опис втілених активностей та їхніх результатів за звітний період; виклики та заходи, вжиті для їхнього подолання; заходи, заплановані на наступний період.

Підсумковий звіт, у якому має бути описано, як були досягнуті довгострокові та короткострокові цілі проекту, результати проекту, а також проблеми та їхнє вирішення під час впровадження проекту.

Фінансові звіти можуть подаватися на основі певного типу гранту, який надається. Графік звітності залежатиме від типу субгранту, тривалості проекту та обсягу фінансування.

БЮДЖЕТ

1. Заробітна плата працівників – 800000,00 грн.
2. Гонорари консультантам, тощо. - 100000,00 грн.
3. Оренда приміщень для роботи та проведення заходів – 206000,00 грн.
4. Витрати на матеріальне забезпечення – 330000,00 у т.ч.:
 - Поліграфія, включаючи плату за розробку дизайну: навчальні роздаткові матеріали, а також рекламні матеріали (листівки, банери тощо), які використовуватимуться для промоції заходів у межах проекту.
 - Витрати на забезпечення цілодобового функціонування засобів зв'язку
 - Канцтовари.
5. Відрядження і транспортні видатки у межах України – 80000,00 грн.
6. Технічне обладнання – 140000,00 грн.
7. Супутні послуги у т.ч. комунікаційні (телефонія, інтернет) – 21120,00 грн.
8. Банківські збори (включаючи відкриття та закриття спеціального рахунку/субрахунку та всі банківські комісії, пов'язані з проектом) – 10000,00 грн.

ЗАГАЛОМ: 1687120,00 грн.

Для візуалізації результату подамо бюджет у вигляді діаграми (Рис.3.1).



Рис. 3.1. Структура витрат проєкту «Життя продовжується»

У результаті реалізації соціального проєкту планується отримати позитивний результат спрямований на підтримку безробітних осіб з інвалідністю внаслідок війни, поліпшення їх ментального здоров'я, взаємодії з суспільством, включення в загальну систему життєдіяльності громади.

Висновки до третього розділу

Отже, отримані результати нашого дослідження свідчать, що потреби осіб з інвалідностей внаслідок війни в громадах задовольняються, але не в повному обсязі. Нами було проведено дослідження в галузі стану задоволення соціальними послугами та якості їх надання. Виходячи із результатів дослідження нами було розроблено соціально-психологічний орієнтований проєкт «Життя продовжується». Метою проєкту є надання комплексу соціально-психологічних послуг особам з інвалідністю внаслідок війни. Підтримка даної категорії осіб, допомога в їх подальшій інтеграції в громади дасть можливість започаткувати кампанію з працевлаштування, яка спрямована на вирішення потреб та проблем осіб з інвалідністю внаслідок війни працездатного віку, просування їхніх прав та інтересів.

Проект спрямований на створення рівних можливостей для

працевлаштування осіб з інвалідністю внаслідок війни, зміну ставлення суспільства та створення для них професійного середовища. Підвищення рівня життя осіб з інвалідністю внаслідок війни через забезпечення їм стабільного доходу та самореалізації, зменшення стигматизації та підвищення обізнаності суспільства про можливості та потреби людей з інвалідністю.

Упровадження: проєкту здійснювалось в декілька етапів. На підготовчому етапі було здійснено дослідження для аналізу поточної ситуації щодо вивчення потреб та рівня соціально-психологічної підтримки осіб з інвалідністю внаслідок війни. Сформовано вибірку до складу якої увійшло 62 особи з інвалідністю внаслідок війни. Були використані відповідні методи діагностики. Отримані результати дослідження надають змогу оцінити ефективність своєчасної підтримки від соціальних служб, а також виявити можливі проблеми у процесі її отримання: недостатня інформованість, неякісний або недостатній рівень допомоги, бюрократичні перешкоди. Завдяки аналізу отриманих результатів ми змогли сформулювати рекомендації для покращення якості надання соціальних послуг і забезпечення більш ефективної підтримки для тих осіб з інвалідністю внаслідок війни. Що і підтверджує актуальність запропонованого проєкту і дозволяє перейти до наступного пілотного етапу.

На даному етапі було розроблено кошторис, відбувався пошук спонсорів та спеціалістів данної сфери діяльності, здійснювалась процедура розповсюдження достовірної інформації щодо соціально-психологічної підтримки осіб з інвалідності внаслідок війни та проблем з якими стикається дана категорія громадян.

На третьому основному етапі передбачається безпосередня реалізація проєкту, здійснюються планові заходи, формування тренінгових груп, зустрічі учасників зі спеціалістами та тренерами, групова та індивідуальна психологічна робота тощо. Завершальний етап спрямований на підведення підсумків даного проєкту. Зокрема, проведення підсумкового дослідження,

що дасть можливість оцінити та порівняти ефективність даної програми та сформулювати перспективи і напрямки подальшої реалізації в майбутньому. За допомогою зворотного зв'язку від учасників проєкту визначаються основні прогалини програми та рекомендації щодо покращення ефективності проведеної роботи.

.

ВИСНОВКИ

На основі проведеного дослідження можна зробити наступні висновки:

Безробіття в Україні є одним з негативних побічних явищ, які виникли на тлі переходу нашої країни на рейки ринкової економіки. Безробіття є складним соціальним феноменом. Його видовий склад постійно змінюється. Водночас проблеми безробіття стосуються насамперед людей, що втратили роботу або знаходяться під загрозою її втрати. Розгляд соціального статусу безробітного, що потребує аналізу понятійно-термінологічного апарату та сучасної типології безробітних, сприяє вдосконаленню форм та методів роботи працівників державних служб зайнятості та інших соціальних служб з цією категорією громадян.

Нормативно-правове забезпечення діяльності органів влади у сфері зайнятості населення в Україні наближається до міжнародних та європейських стандартів шляхом імплементації відповідних правових норм. Воно надає певних можливостей для ефективної роботи з безробітними різних категорій. Вдосконалення цих норм та збільшення фінансування дозволить значно посилення їх інституційних та соціальних можливостей.

Соціально-психологічна підтримка безробітних є надзвичайно важливою, адже безробіття впливає не лише на економічну ситуацію, але й на психологічний та соціальний стан людей. Проте соціальні працівники стикаються із численними викликами, які вимагають впровадження інноваційних підходів для підвищення ефективності їхньої діяльності. Необхідність соціальної роботи є дуже важливою, тому що люди постійно потребують кваліфікованої допомоги та підтримки, особливо, коли їхню проблему неможливо вирішити самотійно. Саме соціальний працівник відповідно до законодавства країни зможе надати необхідну допомогу. Завдяки соціальним працівникам вирішується багато питань та проблем, які виникають між людьми в процесі їхнього існування

Наведені в роботі різноманітні типології безробітних свідчать про багатогранність цього соціально-економічного явища, а також його впливу на

мотивацію та потенціал осіб, пов'язаних з ним. В той же час проблема типології набуває й суто практичного значення, враховуючи практику профілювання безробітних, яка впроваджується останніми роками службами зайнятості України. Практика профілювання безробітних в свою чергу надала можливості врахування індивідуально-психологічних особливостей безробітних різних груп. Вона повинна доповнюватися системою психокорекційних заходів, які можуть сприяти підвищенню самооцінки клієнтів, корекції їх мотивацій та більш успішного пошуку роботи.

Соціальна робота з безробітними різних соціальних груп повинна будуватися на підставі врахування соціального статусу, мотивацій та потенціальних можливостей на ринку праці певних клієнтів. Соціально-психологічні технології профілювання клієнтів з урахуванням ризику потенційної тривалості безробіття дозволяють впровадити нові інноваційні технології соціальної роботи. Кейс-менеджмент, який передбачає постійний моніторинг та соціальний супровід, дозволяє реалізувати індивідуальний підхід до клієнтів. Нова посада в системі ЦЗ в особі кар'єрного радника має в якості своїх посадовий обов'язків аналіз та оцінювання ситуації конкретного безробітного, всіх можливостей його працевлаштування на підставі розроблення індивідуального плану роботи. При цьому безробітний отримує не лише послуги зі сприяння у працевлаштуванні, а й соціальний супровід та допомогу у вирішенні супутніх проблем. Соціальна робота з безробітними набуває, таким чином, комплексного характеру з можливим залученням соціальних працівників інших установ, органів державної влади та місцевого самоврядування.

Використання особистісних опитувальників стосовно безробітних підтвердило домінування у них найбільш поширених з-поміж інших таких негативних станів вольових (апатія, невпевненість, пасивність) та афективних (агресія, депресія, емоційний стрес, психічна напруга, тривога), які викликаються специфічними умовами життєдіяльності. Спостерігається поступове «переплавлення» негативних станів у властивості особистості.

Так, при зростанні «стажу» безробіття агресія, як стан, стимулює розвиток особистісної агресивності стосовно інших людей, стан реактивної тривоги переходить в особистісну тривожність, а стан пасивності формує пасивність як рису характеру, а згодом і життєву позицію особистості. В цілому накопичення негативно забарвлених психічних станів призводить до виникнення та закріплення в структурі характеру рис, які знижують адаптивні можливості особистості та ті, які руйнують її психічне здоров'я.

У зв'язку з цим виникає нагальна необхідність у проведенні серед безробітних профілактичної та корекційної роботи, спрямованої на зняття негативних станів, пом'якшення дії їх руйнуючих факторів та збереження психічного здоров'я безробітних. У системі заходів соціального захисту населення від безробіття важливе місце займає право громадян на безкоштовну професійну підготовку, підвищення кваліфікації та перепідготовку за направленням органів служби зайнятості.

Психологічна підтримка особливих категорій безробітних повинна здійснюватися в рамках індивідуальної консультації. Вона необхідна тим безробітним, які перебувають у стані депресії зі зниженою активністю поведінки, песимістичним настроєм і поганим самопочуттям. Такі люди, як правило, відчують певні труднощі у спілкуванні як з близькими людьми й знайомими, так і з потенційними роботодавцями. Для роботи з такими клієнтами використовуються спеціальні психологічні прийоми й методи, аж до інтенсивної психотерапії. Після проведення консультацій з клієнтом обговорюється його конкретна життєва ситуація, виявляються його можливості і схильності до тієї чи іншої діяльності, намічається план подальшого пошуку роботи. Це або пошук вакансій за попереднім фахом, або одержання суміжної, або нової професії.

Повинна бути надана комплексна підтримка, особливо для категорій безробітних з інвалідністю внаслідок війни, що допомагає розширити інформаційні можливості для працевлаштування, подолати комплекси, що склалися в результаті невдалих пошуків роботи, змінити стиль пошуку

роботи, вміло подати роботодавцю свої професійні навички, грамотно оформити документи для працевлаштування. Інформаційна консультація надає клієнту докладну інформацію про наявність вакантних місць, про підприємства, де вони є, про відповідні цим вакансіям спеціальності, а також відомості про те, де можна пройти перенавчання і навчання. Професійне консультування включає в себе вивчення професійних інтересів, підвищення мотивації до праці, виявлення психологічних та психофізичних особливостей особистості, надання рекомендацій щодо найбільш прийнятних для клієнтів сфер діяльності, напрямку професійного навчання.

Зрозуміло, що отримані ними результати емпіричного дослідження не вичерпують всіх аспектів досліджуваної проблеми. Подальші дослідження у цьому напрямку передбачають з'ясування готовності спеціалістів служби зайнятості до впровадження проєкту психологічної підтримки безробітних; розробку та втілення комплексної програми соціально-психологічної допомоги особам, які опинилися в кризовій ситуації втрати роботи.

Крім того, на підставі емпіричного дослідження нами запропоновано проєктна програма «Життя продовжується». В проєкті запропонована програма заходів (психодіагностика безробітних, тренінгові програми, кейс-менеджмент), яка дозволить знизити емоційне напруження, протистояти стресовим впливам, сформувати у клієнтів впевненість і мотивацію досягнення успіху. Систематичне проведення цих заходів, на наш погляд, дозволить змінити мотиваційні детермінанти психіки клієнтів, що дозволить змінити їх місце в профіляції та накреслити шляхи успішного працевлаштування.

В результаті застосування запропонованих заходів очікуються певні зміни в показниках афективного та ціннісно-рефлексивного компонентів суб'єктного потенціалу активності особистості, а також зміни в саморегуляційному та інструментальному компонентах суб'єктного потенціалу активності безробітних.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Андрущенко В.П. Соціальна робота / Короткий енциклопедичний словник. – К.: ДЦССМ, 2002. –536 с.
2. Безробіття. *Велика Українська енциклопедія*. URL: <https://vue.gov.ua/>
3. Безробіття. *Словник української мови. Академічний тлумачний словник (1970—1980)* URL: <http://sum.in.ua/s/bezrobittja>
4. Безробітний. *Словник української мови. Академічний тлумачний словник (1970—1980)*. URL: <http://sum.in.ua/s/bezrobitnyj>
5. Бережна Т. За рік війни в більш безпечні регіони релоковано 800 підприємств URL: <https://www.me.gov.ua/News/Detail?lang=ukUA&id=a700c206-722a-4752-b5bb-78a1063ae9db&title=ZaRikViiniVBilsh> (дата звернення 20.04.2023).
6. Борисенко О. П. Удосконалення політики зайнятості населення в Україні на засадах сервісної орієнтації. *Публічне управління та митне адміністрування*. № 4 (23). 2019. С. 57-65.
7. Бульба В. Г., Оробей В. В. Європейська практика забезпечення розвитку соціальної інфраструктури сільських територій. *Вісник Національного університету цивільного захисту України. Серія: Державне управління*. 2023. Вип. 2 (19). С. 353–365.
8. Буряк П. Ю. Економіка праці й соціально-трудові відносини: навч. посіб. / [П. Ю. Буряк, Б. А. Карпінський, М. І. Григорєва та ін.]. К. : Центр навч. л-ри, 2004. 440 с.
9. Бутенко В. М. Організаційно-економічні основи функціонування соціальної сфери села: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : спец. 08.07.02 “Економіка сільського господарства і АПК” / В. М. Бутенко. Суми, 2005. 20 с.
10. Васильців Т. Г., Левицька О. О., Рудковський О. В. Структурні диспропорції і дисбаланси ринку праці областей Карпатського регіону України в умовах війни: тенденції, загрози, орієнтири політики стабілізації й використання можливостей. *Економіка та суспільство*.

2022. № 37.

11. Васильченко В.С. Державне регулювання зайнятості: [навч. посібник] / К. : КНЕУ, 2003. 252 с.
12. Великий тлумачний словник сучасної української мови [уклад. голов. ред. В. Т. Бусел]. – К.: Ірпінь: ВТФ «Перун», 2009. – 1728 с.
13. Вінокуров Я. Мільйони українців втратили роботу через війну. URL: [https:// www.epravda.com.ua/publications/2022/ 12/8/694732/](https://www.epravda.com.ua/publications/2022/12/8/694732/)
14. Гаркавенко Н. Напрями вдосконалення політики зайнятості населення у ринкових умовах. *Україна: аспекти праці*. 2008. №6. С. 26–32.
15. Державна служба зайнятості. URL: <https://dcz.gov.ua/stat/infograph>
16. Добробут у компанії та дефіцит кадрів. Work.ua. URL: <https://www.work.ua/news/ukraine/2667/>
17. Економічна модель спільного споживання (шерингова економіка). Дія. Бізнес. URL: <https://business.diia.gov.ua/handbook/impact-investment/ekonomicnamodel-spilnogo-spozivanna-seringova-ekonomika>
18. Ефективність діяльності державної служби зайнятості: концептуальні засади та практичні аспекти : кол. монографія / В. М. Петюх [та ін.] ; за наук. ред. канд. екон. наук, проф. В. М. Петюха ; Держ. ВНЗ “Київ. нац. екон. ун-т ім. Вадима Гетьмана”. Київ : КНЕУ, 2015. 175 с.
19. Європейська конвенція з прав людини (з поправками, внесеними відповідно до положень Протоколів № 11 та 14) URL: file:///C:/Users/User/Downloads/Konvencia_z_prav_ludyny.pdf
20. Європейська соціальна хартія (переглянута) URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/994_062.
21. Євсюкова О. В. Організаційно-правові умови забезпечення результативності функціонування сервісно-орієнтованої системи державного та муніципального управління. *Наукові розвідки з державного та муніципального управління*. 2018. № 1. С.56-59.
22. Єгорова Є. В. До проблеми адаптації особистості в ситуації життєвих змін *Психологія особистості безробітного: Матеріали наук.-практ.*

- конф. К.: ІПКДСЗУ, 2007. С. 86-89.
23. Єгорова Є. Індивідуальна консультація як форма психологічної допомоги безробітним. *Психологія особистості безробітного: матеріали конференції*. Київ: ІПК ДСЗУ, 2004. С. 188–193.
 24. Єдина технологія надання соціальних послуг центрами зайнятості України (удосконалена) / Ю. М. Маршавін, Л. М. Фокас, Л. Є. Ляміна, Д. Ю. Маршавін. – URL: <http://ipk.edu.ua/upload/medialibrary/205/205d657fed8f6b37123366fadbbff6f9.pdf>.
 25. Єдина технологія обслуговування незайнятого населення в центрах зайнятості України / Ю. Маршавін, Л. Ляміна, Л. Фокас, М. Руженський, В. Поліванов та ін. Київ : ІПК ДСЗУ, 2000. 300 с.
 26. Завгородній К., Неймет В. Оцінювання довоєнного інклюзивного розвитку за показниками зайнятості та безробіття в Україні. *Вісник Хмельницького національного університету*. 2022. № 2. Том 2. С. 322–327
 27. Загальна декларація прав людини: прийнята і проголошена резолюцією 217 А (III) Генеральної Асамблеї ООН від 10 груд. 1948 р. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995_015.
 28. Зайнятість та безробіття населення в II кварталі 2020 року. Державна служба статистики України. Експрес випуск. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/express/expr2020/09/118.pdf>
 29. Зайнятість, праця та соціальний захист населення: вітчизняний та зарубіжний досвід. / За ред. к.е.н., професора Т. М. Кір'ян. Київ : 2017. 245 с. 91.
 30. Зайцева І. С., Задорожко Г. Р. Проблеми зайнятості та безробіття в Україні та країнах Європейського Союзу. *Управління розвитком*. 2016. №2. С. 125-130.
 31. Заяць Т. А. Модернізація соціально-трудових відносин України: пріоритетні напрями та принципи реалізації. *Демографія та соціальна*

- економіка*. 2013. № 2. С. 179–192.
32. Зінкевич Н. І. Тенденції й перспективи розвитку зайнятості та цінностей трудового життя в епоху мережевої економіки. Ринок праці та зайнятість населення. 2017. № 1. С. 16–26.
 33. Ільїч Л. М. Сучасні технології профілювання безробітного населення та можливості їхнього застосування в Україні. *Економіка та держава*. 2015. № 8. С. 82–86.
 34. Ільїч П. М. Основні причини українського безробіття. *Формування ринкових відносин в Україні: Збірник наукових праць Науково-дослідного економічного інституту*. – Вип. 4 (135), 2012. – 246 с.
 35. Інфляційний звіт. Квітень 2024 року. Національний банк України. URL: https://bank.gov.ua/admin_uploads/article/IR_2024-Q2.pdf
 36. Іншин М. І. Види та зміст переваг дистанційної зайнятості працівників України. Теоретичні питання юриспруденції і проблеми правозастосування: виклики ХХІ століття. Харків. 2020. С. 48-51.
 37. Кейс-менеджмент внутрішньо-переміщених осіб : метод. рек. /авт.-упоряд. Н. Є. Гусак. – Київ, 2015. – 62 с.
 38. Кодекс законів про працю України URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>
 39. Колот А. М., Герасименко О. О. Праця ХХІ: філософія змін, виклики, вектори розвитку. Київ : КНЕУ. 2021. 487 с
 40. Конституція України : прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 р.: зі змінами згідно закону України від 8 грудня 2004 р. № 2222. Х. : ПП «Інгвін», 2007. 64 с.
 41. Маршавін Ю. М. Ринок праці України і державна служба зайнятості в умовах динамічних змін: матеріали досліджень. Київ : Альтерпрес, 2011. 484 с.
 42. Мета, завдання та основні напрямки діяльності державної служби зайнятості URL: <http://ua.textreferat.com/referat-4924.html>
 43. Методика здійснення первинного та поглибленого профілювання осіб,

- які шукають роботу, та зареєстрованих безробітних. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1517-18#Text>
44. Міжнародна організація праці URL: <http://geneva.mfa.gov.ua/ua/ukraine-io/labour>].
45. Міжнародна організація праці URL: <http://geneva.mfa.gov.ua/ua/ukraine-io/labour>].
46. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права URL: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/995_042.
47. Огляд ринку праці URL: <https://www.me.gov.ua/News/Detail?lang=uk-UA&id=43f858ca-bfdc-4ea5-843a-b6378ae7a163&title=MinekonomikiZapochatkovuPublikatsiiuSchokvartalnooogliaduRinkuPratsi>
48. Пасічна В. Г. Психологічний аналіз безробіття як соціально-економічного явища // *Збірник наукових праць "Проблеми сучасної психології"* К-ПНУ імені Івана Огієнка, Інституту психології імені Г.С.Костюка НАПН України. №34 (Жовтень 2016). С. 406-420.
49. Полужкова О. В. Проблеми безробіття в Україні. *Економіка і суспільство*. 2016. № 2. С. 31-35.
50. Порядок реєстрації, перереєстрації безробітних та ведення обліку осіб, які шукають роботу. Постанова КМ України від 19 вересня 2018 р. № 792 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/792-2018-%D0%BF#Text>
51. Постанова Кабінету Міністрів України від 26 січня 2024 р. № 94 Деякі питання соціальної підтримки внутрішньо переміщених осіб та інших вразливих категорій осіб. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/94-2024-%D0%BF>
52. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття: Закон України від 2 берез. 2000 р. № 1533-III. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1533-14>.
53. Про зайнятість населення: Закон України від 5 лип. 2012 р. № 5067-VI. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>.

54. Про зайнятість населення: Закон України від 1. 03. 1991 року (втратив чинність) URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/803-12#Text>
55. Про запобігання корупції : Закон України від 31 серп. 2018 р. № 2462-VIII. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/>
56. Про затвердження Переліку суб'єктів підтвердження результатів неформального професійного навчання осіб за робітничими професіями” : Наказ Міністерства соціальної політики України від 16 берез. 2016 р. № 256. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0455-16#n13>.
57. Про захист персональних даних: Закон України від 30 січ. 2018 р. № 2168-VIII. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2297-17>.
58. Про інформацію: Закон України від 01 січ. 2017 р. № 1774-VIII. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2657-12>.
59. Програма гідної праці МОП для України на 2016–2019 URL: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---srobudapest/documents/genericdocument/wcms_470684.pdf.
60. Проект ПРООН і МОП щодо реформування Державної служби зайнятості. URL: <http://fpsu.org.ua/napryamki-diyalnosti/virobnicha-politika-ta-kolektivnodogovirne-regulyuvannya/11447-proekt-proon-i-mop-shchodo-reformuvannyaderzhavnoji-sluzhbi-zajnyatosti>.
61. Професійна ресоціалізація безробітного населення у соціологічному вимірі: Колективна монографія / За заг. ред. М.В.Туленкова, В.В.Чепак. Київ: Вид-во «Каравела», 2025. 426 с
62. Профілювання та кейс-менеджмент в сфері зайнятості населення: метод. посібник [авт. кол.: О. Волгіна, Н. Гусак] / упорядн. – заг. ред. О. Іванова, О. Волгіна; ПРООН в Україні, Проект «Підтримка реформи соціального сектору в Україні». – К.: Ваїте, 2017. – 72 с.
63. Психологічний інструментарій для фахівців служби зайнятості: методичні рекомендації / за заг. ред. Г. А. Пріба; автори-упорядники: В. Р. Дорожкін, Я. Ц. Зелінська, Є. М. Калюжна, Л. І. Матвієнко, Г. А. Пріб, Г. В. Циганенко. Київ: ІПК ДСЗУ, 2019. 152 с.

64. Ринок праці та соціальний захист: навч. посіб. із соц. політики / Е. Лібанова, О. Палій. Київ: Вид-во Соломії Павличко “Основи”, 2004. 491 с.
65. Рівень безробіття в Україні в червні зменшився до 12%, а рівень бідності зріс до 25,2%. URL: <https://borgexpert.com/news/riven-bezrobittia-v-ukraini-v-chervni-zmenshyvsia-do-12-a-riven-bidnosti-zris-do-25-2>
66. Руженський М. М. Сільське безробіття: стан та шляхи подолання. *Ринок праці та зайнятість населення*. 2014. № 2. С. 16–18.
67. Савицький О. Вплив війни: що відбувається на українському ринку праці. *Deutsche Welle*. 7 червня 2022. URL: <https://www.dw.com/uk/try-misiatsi-viiny-shcho-vidbuvaetsia-na-ukrainskomu-rynku-pratsi-a-62052011/a-62052011>
68. Савченко Н. В. Державна політика зайнятості та світові тенденції у сфері прикладання праці. *Вісн. Київ. нац. ун-ту імені Тараса Шевченка. Державне управління*. Київ : Видавн.-поліграф. Центр “Київський університет”, 2017. – № 1(8). – С. 63–66.
69. Савченко Н. В. Державні послуги соціального супроводу у сфері зайнятості населення // Актуальні проблеми державного управління: зб. наук. пр. ОРІДУ / [голов. ред. М. М. Іжа]. Вип. 3(75). Одеса: ОРІДУ НАДУ, 2018. С. 79–82.
70. Савченко Н.В. Профілювання клієнтів служби зайнятості як інноваційна технологія діяльності сервісних інституцій. *Держава та регіони. Серія: Державне управління*, 2018. №2 (62). С. 79–84.
71. Семигіна Т. В. Міжнародна соціальна робота : глобальні пріоритети соціального розвитку і нове визначення соціальної роботи. *Вісник Академії праці і соціальних відносин Федерації профспілок України*. 2015. №1-2. С. 6-11.
72. Синявський В.В. Психологічні основи професійної консультації безробітних: навч. метод. посіб. К.: ІПК ДСЗУ, 2011. 80 с.
73. Ситуація на ринку праці та результати діяльності обласної служби

- зайнятості. Аналітична записка Вінницького ОЦЗ [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://vin.dcz.gov.ua/analitics/75>
74. Служба зайнятості підбила підсумки роботи за I півріччя 2018 року. Офіційні дані державної служби зайнятості України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.dcz.gov.ua/novyna/sluzhba-zaynyatostipidbyla-pidsumky-roboty-za-i-pivrichchya-2018-roku>.
75. Слюсар С. Т. Аналіз рівня безробіття в Україні : проблеми і шляхи його подолання. Економіка АЛК. 2018. Ме 5. С. 85-92.
76. Стащук О.В., Комар-Стаховська К.П., Гергола С.В., Тенденції рівня безробіття в Україні у воєнний та післявоєнний періоди. Економіко-правовий розвиток сучасної України : матеріали XI Всеукр.наук.- практ. конф., Одеса, 25 листоп. 2022 р. Одеса, 2022. С. 13-16.
77. Тест FPI. Фрайбургский многофакторный личностный опросник. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://psycabi.net/testy/462-test-fpi-frajburgskij-mnogofaktornyj-lichnostnyj-oprosnik-metodika-issledovaniya-lichnosti>
78. Три чверті роботодавців відчують дефіцит кадрів в Україні. Європейська Бізнес Асоціація. URL: <https://eba.com.ua/try-chverti-robotodavtsiv-vidchuvayut-defitsyt-kadri...>
79. Хомин О. Й.; Кравчук С. З. Безробіття в Україні після другої світової війни до незалежності. *Вісник Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка. Економічні науки*. 2013. №8. С. 274-276.
80. Шевчук П.І. Соціальна політика. Львів: Світ, 2003. 400 с.
81. Шепелева А. Працевлаштування ВПО: проблеми й особливості. *Deutsche Welle*. 2024. 25 квіт. URL: <https://www.dw.com/uk/pracevlastuvanna-vpo-problemi-j-osoblivosti/a-688...>
82. Bourdieu, P. Counterfire: Against the Tyranny of the Market. London: VersoBooks, 2003. 108 p.
83. Cambridge Advanced Learner's Dictionary. Cambridge University Press,

2008. 1852 c.
84. Chang, Ha-Joon. Europe is haunted by the myth of the lazy mob // The Guardian, 29 January, 2013/ URL: <http://www.theguardian.com/commentisfree/2013/jan/29/myth-lazy-mob-hands-rich>.
 85. Franke AG, Manz K, Lotz-Metz G. Socio-medical assessment: an inventory of the medical service of the Federal Employment Agency. *Bundesgesundheitsbl.* 2024. №67(9). P. 1031–1048.
 86. Fryer D. The mental health costs of unemployment: Toward a social psychological concept of poverty. *British Journal of Clinical and Social Psychology*. 1990. № 7 (4).
 87. Iowa case management: Innovative social casework /J. A. Hall, C. Carswell, E. Walsh, D. L. Huber, J. S. Jampoler // *Social Work*, 2002.– Vol. 47 (2). – P. 132–141.
 88. Roser, P., Manz, K., Scherbaum, N. *et al.* Prevalence of mental disorders and work ability among unemployed individuals in Germany: a register-based analysis of socio-medical assessments by the Federal Employment Agency between 2016 and 2021. *BMC Public Health*. 2025. №25(475). URL: <https://bmcpublichealth.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12889-025-21603-z>
 89. Schunck R, Rogge BG. Unemployment and its association with health-relevant actions: investigating the role of time perspective with German census data. *Public Health*. 2010. №55(4). P. 271–278.
 90. Zimmerman F. J, Bell J. F. [Income inequality and physical and mental health: testing associations consistent with proposed causal pathways.](#) *Epidemiol Community Health*. 2006. №60(6). P. 513-521.

ДОДАТКИ

Додаток А

Анкета вивчення потреб безробітних осіб м. Вінниця

Блок 1.

Дата обстеження _____ Вік _____ Стать _____

Анкета є анонімною.

Інструкція: Прочитайте кожне питання і вкажіть відповідь:

№ з/п	Питання	Ваш варіант відповіді
1	До якої з прелічених категорій Ви відноситься?	☐ внутрішньо переміщена особа ☐ ветерани (ки), в т. ч. особи, які мають фізичну інвалідність ☐ особи, які перебувають в складних життєвих обставинах ☐ особи, які мають психологічну інвалідність
2	Чи наявна у Вас потреба в працевлаштуванні?	☐ ТАК ☐ НІ ☐ Не хочу відповідати
3	Які з перелічених причин впливають на вибір Вами роботодавця?	☐ заробітна плата ☐ готовність роботодавця прийняти на роботу людину з інвалідністю ☐ відсутність упередженого ставлення до людини, яка має бойовий досвід ☐ доступність місця роботи для людини з інвалідністю ☐ не хочу відповідати
4	Чи працевлаштовані Ви на даний час?	☐ не працюю з різних причин ☐ працюю в установах, підприємствах громади, але бажаю змінити роботу ☐ домогосподар (ка) ☐ працюю дистанційно, але це тимчасові підзаробітки ☐ безробітний (на), перебуваю на обліку в центрі зайнятості
5	Чи маєте Ви вищу освіту?	☐ ТАК ☐ НІ ☐ Не хочу відповідати
6	Чи маєте Ви досвід роботи?	☐ ТАК, я маю досвід роботи ☐ НІ, у мене немає досвіду роботи ☐ Не хочу відповідати
7	З якими перешкодами Ви зіштовхнулись під час пошуку роботи?	☐ брак освіти ☐ відсутність роботи за кваліфікацією ☐ небажанням працювати ☐ нездатністю самостійно написати резюме ☐ нездатністю презентувати себе роботодавцю

8	На скільки Ви задоволені якістю надання послуг центром зайнятості?	Однозначно ТАК	Скоріше ТАК	Скоріше НІ	Важко ввідповісти
		☐	☐	☐	☐

Дякуємо Вам за приділений час та участь в анкетуванні!

Анкета «Стан задоволення діяльністю держави у напрямку забезпечення потреб безробітних»

Блок 2.

Дата обстеження _____ Вік _____ Стать ____

Інструкція: Прочитайте кожний пункт та визначте чи задоволені Ваші потреби місцевою владою. Анкета є анонімною.

№ з/п	Питання	Оберіть один або декілька варіантів із зазначених нижче відповідей
1	Чи відповідає вашим потребам допомога, яку Ви отримали (отримуєте)?	☐ ТАК ☐ НІ
2	Чм задоволені Ви рівнем наданої допомоги?	☐ повністю задоволений (на) ☐ частково задоволений (на)
3	Чи зіштовхувались Ви з проблемами малодоступності інфраструктури (адаптованих транспортних засобів, пандусів, ліфтів, вбиралень та ін.)?	☐ так, постійно ☐ інколи ☐ ніколи ☐ не хочу відповідати
4	Чи зіштовхувались Ви з проблемами доступу до будівель, зокрема адміністративних, освітніх, медичних установ, тощо?	☐ так, постійно ☐ інколи
5	Чи зіштовхувались Ви із проблемами доступу до освіти?	☐ ніколи ☐ так ☐ ні ☐ важко сказати
6	Чи мали ви труднощі з отриманням медичних послуг?	☐ так, постійно ☐ інколи ☐ ніколи
7	Чи мали ви труднощі з отриманням реабілітаційних послуг?	☐ так, постійно ☐ інколи ☐ ніколи
8	Чи вважаєте ви, що нормативно-правова база	☐ так

	соціальної допомоги особам з особливими потребами потребує удосконалення?	☐ ні ☐ важко сказати
9	Чи вважаєте ви, що соціальна допомога за існуючого формату її надання сприяє вашій інтеграції в суспільство?	☐ так ☐ ні ☐ важко сказати
10	Чи задоволені ви якістю надання отриманої соціальної допомоги?	☐ так ☐ ні ☐ важко сказати

Дякуємо Вам за приділений час та участь в опитуванні!

ФРАЙБУРЗЬКИЙ ОСОБИСТІСНИЙ ОПИТУВАЛЬНИК (FPI. Форма В)

Опитувальник призначений для діагностики психічних станів і властивостей особистості, що мають важливе значення для процесу соціальної, професійної адаптації і регуляції поведінки.

ІНСТРУКЦІЯ

Опитувальник містить низку питань, що стосуються вашого характеру. Можливі два варіанти відповідей: "Так" (+) чи "Ні" (-). Уважно прочитавши запитання, вирішіть, яка з відповідей більше відповідає вашим індивідуальним особливостям. Залишати запитання без відповіді і відповідати інакше ніж "Так" чи "Ні", не можна. Не роздумуйте довго, важлива ваша перша реакція, тому що тут не може бути правильних і неправильних відповідей. Опитувальник не призначений для перевірки ваших знань і розумових здібностей.

Я уважно прочитав інструкцію і готовий відверто відповісти на всі запитання анкети.

1. Вечорами я волію розважатися у веселій компанії (гості, дискотека, кафе тощо).
2. Моєму бажанню познайомитися з ким - небудь завжди заважає те, що мені важко знайти підходящу тему для розмови.
3. У мене часто болить голова.
4. Іноді я відчуваю стукіт у скронях і пульсацію в шиї.
5. Я швидко втрачаю самовладання, але і так само швидко беру себе в руки.
6. Буває, що я глузую з непристойного анекдоту.
7. Я уникаю про що - небудь розпитувати і волію дізнаватися те, що мені потрібно, іншим шляхом.
8. Я волію не входити в кімнату, якщо не упевнений, що моя поява пройде непоміченою.
9. Можу так розлютитися, що готовий розбити все, що потрапить під руку.
10. Почуваюся ніяково, якщо ті, хто мене оточує, чомусь починають звертати на мене увагу.
11. Я іноді відчуваю, що серце починає працювати з переборами чи починає битися так, що, здається, готове вискочити з грудей.
12. Не думаю, що можна було б пробачити образу.
13. Не вважаю, що на зло треба відповідати злом, і завжди дотримуюсь цього.
14. Якщо я сидів, а потім різко встав, то в мене сутеніє в очах і паморочиться в голові.
15. Я майже щодня думаю про те, наскільки кращим було б моє життя, якби мене не переслідували невдачі.
16. У своїх учинках я ніколи не виходжу з того, що людям можна цілком довіряти.
17. Можу вдатися до фізичної сили, якщо потрібно відстояти власні інтереси.
18. Легко можу розвеселити найнуднішу компанію.
19. Я легко бентежуся.

20. Мене нітрохи не ображає, якщо робляться зауваження щодо моєї роботи чи мене особисто.
21. Нерідко відчуваю, як у мене німіють чи холодіють руки і ноги.
22. Буваю неспритним у спілкуванні з іншими людьми.
23. Іноді без видимої причини почуваюся пригніченим, нещасливим.
24. Іноді немає ніякого бажання чим-небудь зайнятися.
25. Часом я відчуваю, що мені не вистачає повітря, нібито я виконував дуже важку роботу.
26. Мені здається, що у своєму житті я дуже багато чого робив неправильно.
27. Мені здається, що інші нерідко сміються наді мною.
28. Люблю такі завдання, коли можна діяти без довгих міркувань.
29. Я вважаю, що в мене достатньо підстав бути не дуже-то задоволеним своєю долею.
30. Часто в мене немає апетиту.
31. У дитинстві я радів, якщо батьки чи вчителі карали інших дітей.
32. Зазвичай я рішучий і дію швидко.
33. Я не завжди кажу правду.
34. З інтересом спостерігаю, коли хтось намагається виплутатися з неприємної історії.
35. Вважаю, що всі засоби підходящі, якщо треба наполягти на своєму.
36. Те, що пройшло, мене мало хвилює.
37. Не можу уявити нічого такого, що довелося б доводити кулаками.
38. Я не уникаю зустрічей з людьми, що, як мені здається, шукають сварки зі мною.
39. Іноді здається, що я взагалі ні на що нездатний.
40. Мені здається, що я постійно знаходжуся в якійсь напрузі і мені важко розслабитися.
41. Нерідко в мене виникають болі "під ложечкою" і різні неприємні відчуття в животі
42. Якщо скривдять мого друга, я намагаюся помститися кривднику.
43. Бувало, я спізнювався на призначений час.
44. У моєму житті було так, що я чомусь дозволяв мучити тварин.
45. При зустрічі зі старим знайомим з радості я готовий кинутися йому на шию.
46. Коли я чогось боюся, у мене пересихає у роті, тремтять руки і ноги.
47. Частенько в мене буває такий настрій, що із задоволенням би нічого не бачив і не чув.
48. Коли лягаю спати, то зазвичай засинаю вже через кілька хвилин
49. Мені приємно, як говориться, ткнути носом інших у їхні помилки.
50. Іноді можу похвастатися.
51. Беру активну участь в організації суспільних заходів.
52. Нерідко буває так, що доводиться дивитися в іншу сторону, щоб уникнути небажаної зустрічі.
53. На своє виправдання я іноді дещо вигадуював.
54. Я майже завжди рухливий і активний.
55. Нерідко сумніваюся, чи дійсно цікаво моїм співрозмовникам те, що я кажу.
56. Іноді раптом відчуваю, що весь покриваюся потом.

57. Якщо сильно розлючуся на когось, то можу його і вдарити.
58. Мене мало хвилює, що хтось погано до мене ставиться.
59. Зазвичай мені важко заперечувати моїм знайомим.
60. Я хвилююся і переживаю навіть при думці про можливу невдачу.
61. Я люблю не всіх своїх знайомих.
62. У мене бувають думки, яких слід було б соромитися.
63. Не знаю чому, але іноді з'являється бажання зіпсувати те, чим захоплюються.
64. Я волю змусити будь-яку людину зробити те, що мені потрібно, ніж просити її про це.
65. Я нерідко неспокійно рухаю рукою чи ногою.
66. Волю провести вільний вечір, займаючись улюбленою справою, а не розважаючись у веселій компанії.
67. У компанії я поведжуся не так, як вдома.
68. Іноді, не подумавши, скажу таке, про що краще б помовчати.
69. Боюся стати центром уваги навіть у знайомій компанії.
70. Добрих знайомих у мене небагато.
71. Іноді бувають такі періоди, коли яскраве світло, яскраві фарби, сильний шум викликають у мене болісно неприємні відчуття, хоча я бачу, що на інших людей це так не діє.
72. У компанії в мене нерідко виникає бажання кого - небудь скривдити чи розлютити.
73. Іноді думаю, що краще б не народитися на світ, як тільки уявлю собі, скільки неприємностей, можливо, доведеться пережити в житті.
75. Якщо хтось мене серйозно скривдить, то одержить своє сповна
76. Я не соромлюся у висловлюваннях, якщо мене виведуть із себе.
77. Мені подобається так поставити запитання чи так відповісти, щоб співрозмовник розгубився.
78. Бувало, відкладав те, що було потрібно зробити негайно.
79. Не люблю розповідати анекдоти чи забавні історії.
80. Повсякденні труднощі і турботи часто виводять мене з рівноваги.
81. Не знаю, куди дітися при зустрічі з людиною, яка була у компанії, де я поведився ніяково.
82. На жаль, належу до людей, що бурхливо реагують навіть на життєві дріб'язки.
83. Я боюся виступати перед великою аудиторією.
84. У мене досить часто змінюється настрій.
85. Я втомлююся швидше, ніж більшість людей, які мене оточують.
86. Якщо я чимось сильно схвилюваний чи роздратований, то почуваю це якби всім тілом.

87. Мені докучають неприємні думки, що настирливо лізуть у голову.
88. На жаль, мене не розуміють ні в родині, ні в колі моїх знайомих.
89. Якщо сьогодні я посплю менше звичайного, то завтра не буду почуватися відпочилим.
90. Намагаюся поводитися так, щоб ті, хто мене оточують, побоювалися викликати моє невдоволення.
91. Я впевнений у своєму майбутньому.
92. Іноді я ставав причиною поганого настрою кого - небудь з оточення.
93. Я не проти посміятися над іншими.
94. Я належу до людей, що "за словом у кишеню не лізуть".
95. Я належу до людей, що до усього ставляться досить легко.
96. Підлітком я виявляв зацікавленість до заборонених тем.
97. Іноді я для чогось заподіював біль улюбленим людям.
98. У мене нерідкі конфлікти з навколишніми через їхню упертість.
99. Часто відчуваю каяття совісті за свої вчинки.
100. Я нерідко буваю розсіяним.
101. Не пам'ятаю, щоб мене особливо засмутили невдачі людини, яку я не можу терпіти.
102. Часто я занадто швидко починаю докучати іншим.
103. Іноді зненацька для себе починаю впевнено говорити про такі речі, в яких насправді мало що розумію.
104. Часто в мене такий настрій, що я готовий вибухнути за будь-яким приводом.
105. Нерідко відчуваюся млявим і втомленим.
106. Я люблю розмовляти з людьми і завжди готовий поговорити зі знайомими і незнайомими.
107. На жаль, я найчастіше занадто поспішно оцінюю інших людей.
108. Ранком я зазвичай встаю в гарному настрої і нерідко починаю насвистувати чи наспівувати.
109. Не відчуваю впевнено у вирішенні важливих питань навіть після тривалих міркувань.
110. Виходить так, що в суперечці я чомусь намагаюся говорити голосніше за опонента.

111. Розчарування не викликають у мене сильних або тривалих переживань.
 112. Буває, що я раптом починаю кусати губи чи гризти нігті.
 113. Найбільш щасливим я почуваюся тоді, коли буваю один.
 114. Іноді долає така нудьга, що хочеться, щоб усі пересварилися один з одним.

ОБРОБКА ТА ІНТЕРПРЕТАЦІЯ **КЛЮЧ.**

- 1.Шкала невротичності:
 відповідь "так": 4, 5, 12, 15, 22, 26, 31, 41, 42, 57, 66, 72, 85, 86, 89,105;
 відповідь "ні": 49.
- 2.Шкала спонтанної агресивності:
 відповідь "так": 32, 35, 45, 50, 64, 73, 77, 93, 97, 98, 103, 112, 114; відповідь
 "ні": 99.
- 3.Шкала депресивності:
 відповідь "так": 16, 24, 27, 28, 30, 40, 48, 56, 61,74, 84, 87, 88, 100;
 відповідь "ні":-.
- 4.Шкала дратівливості:
 відповідь "так": 6,10,58,69,76,80,82,102,104,107,110; відповідь "ні":-.
- 5.Шкала товаришкості:
 відповідь "так": 2,19,46, 52, 55, 94, 106; відповідь "ні": 3, 8, 23, 53, 67, 71, 79,
 113.
- 6.Шкала урівноваженості:
 відповідь "так": 14, 21, 29, 37, 38, 59, 91, 95, 108, 111; відповідь "ні":-.
- 7.Шкала реактивної агресивності:
 відповідь "так": 13,17,18, 36, 39, 43, 65, 75, 90, 98; відповідь "ні":-.
- 8.Шкала сором'язливості:
 відповідь "так": 9,11, 20,47, 60, 70, 81, 83,109; відповідь "ні": 33.
- 9.Шкала відкритості:
 відповідь "так": 7, 25, 34, 44, 51, 54, 62, 63, 68, 78, 92, 96, 101;
 відповідь "ні":-.
- 10.Шкала екстраверсії-інтроверсії:
 відповідь "так": 2, 29,46, 51, 55, 76, 93, 95, 106, 110; відповідь "ні": 20, 87.
- 11.Шкала емоційної лабільності: відповідь "так": 24, 25, 40, 48, 80, 83, 84, 85,
 87, 88,102, 112, 113; відповідь "ні": 59.

12. Шкала маскулінності - фемінізму:

відповідь "так": 18, 29, 33, 50, 52, 58, 59, 65, 91, 104; відповідь "ні": 16, 20, 31, 47, 84.

Необхідно підрахувати "сирі" оцінки за кожною шкалою відповідно до ключа. Далі слід перевести "сирі" оцінки в стандартні. Для цього використовується таблиця

Оцінки:

1-3 бали: низький рівень розвитку; 4-6 балів: середній рівень розвитку; 7-9 балів: високий рівень розвитку.

1. Шкала невротичності. Високі оцінки відповідають вираженому невротичному синдрому астенічного типу зі значними психосоматичними порушеннями.

2. Шкала спонтанної агресивності. Високі оцінки свідчать про імпульсивність і передумову неконтрольованої агресії.

3. Шкала депресивності. Високі оцінки за шкалою відповідають наявності ознак депресії в емоційному стані, у поведінці, у ставленні до себе і до соціального середовища.

4. Шкала дратівливості дозволяє судити про емоційну стійкість. Високі оцінки свідчать про хитливий емоційний стан зі схильністю до афективного реагування.

5. Шкала товарищескості характеризує як потенційні можливості, так і реальні прояви соціальної активності. Високі оцінки дозволяють говорити про наявність вираженої потреби в спілкуванні і постійній готовності до задоволення цієї потреби.

6. Шкала урівноваженості відображує стійкість до стресу. Високі оцінки свідчать про захищеність до впливу стрес чинників звичайних життєвих ситуацій, що базується на впевненості в собі, оптимістичності й активності.

7. Шкала реактивної агресивності. Високі оцінки свідчать про агресивне ставлення до соціального оточення і виражене прагнення до домінування.

8. Шкала сором'язливості відбиває схильність до стресового реагування на звичайні життєві ситуації, що триває за пасивно-захисним типом. Високі оцінки за шкалою відбивають наявність тривожності, скутості, непевності, наслідком чого є труднощі в соціальних контактах.

9. Шкала відкритості дозволяє характеризувати ставлення до соціального оточення і рівень самокритичності. Високі оцінки свідчать про прагнення до довірчо-відвертої взаємодії з оточенням при високому рівні самокритичності. Оцінки за даною шкалою можуть тією чи іншою мірою сприяти аналізу щирості відповідей під час роботи з даним опитувальником, що відповідає шкалам неправди інших опитувальників.