

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

**Національний університет «Запорізька політехніка»**

Факультет соціальних наук  
(повне найменування інституту, факультету)

Психологія  
(повне найменування кафедри )

## **Пояснювальна записка**

до дипломного проєкту (роботи)

бакалавр  
(ступінь вищої освіти)

на тему: Психологічні уявлення молоді про працевлаштування в умовах війни

Виконав(ла): студент(ка) 4 курсу,  
групи СН-110

Спеціальності 053 Психологія  
(код і найменування спеціальності)

Освітня програма (спеціалізація)  
Психологія

СПЕРАНСЬКИЙ І.О  
(ПРИЗВИЩЕ та ініціали)

Керівник ПИЛИПЕНКО К.В  
(ПРИЗВИЩЕ та ініціали)

Рецензент КОВАЛЬ В.В  
(ПРИЗВИЩЕ та ініціали)

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
**Національний університет «Запорізька політехніка»**  
(повне найменування закладу вищої освіти)

Факультет соціальних наук  
Кафедра «Психологія»  
Ступінь вищої освіти бакалавр  
Спеціальність 053 Психологія  
(код і найменування)  
Освітня програма (спеціалізація) Психологія  
(назва освітньої програми (спеціалізації))

**ЗАТВЕРДЖУЮ**  
Завідувач кафедри \_\_\_\_\_

«19» лютого 2024 року

**З А В Д А Н Н Я**  
**НА ДИПЛОМНИЙ ПРОЄКТ (РОБОТУ) СТУДЕНТА(КИ)**

Сперанський Ігор Олександрович  
(ПРІЗВИЩЕ, ім'я, по батькові)

1. Тема проєкту (роботи) Психологічні уявлення молоді про працевлаштування в умовах війни.

керівник проєкту (роботи) кандидат психологічних наук, доцент Пилипенко Катерина Валентинівна

(науковий ступінь, вчене звання, ПРІЗВИЩЕ, ім'я, по батькові)

затверджені наказом закладу вищої освіти від «15» березня 2024 року № 70

2. Строк подання студентом проєкту (роботи) 05 червня 2024 року

3. Вихідні дані до проєкту (роботи) 71 сторінці, 50 джерел, 8 рисунків, 8 таблиць, 2 додатки.

4. Зміст розрахунково-пояснювальної записки (перелік питань які потрібно розробити) дослідити психологічні аспекти уявлень молоді про працевлаштування та визначити ключові проблеми;

визначити фактори, що впливають на уявлення молоді про працевлаштування в умовах війни; розглянути методи та підходи до вивчення психологічних уявлень молоді про працевлаштування; описати методологію та процедуру опитування студентів; виявити основні тенденції уявлень про працевлаштування за результатами аналізу опитування; проаналізувати соціально-демографічні та освітні фактори, що впливають на уявлення про працевлаштування; з'ясувати поточні проблеми працевлаштування молоді в умовах війни та запропонувати шляхи їх вирішення; сформулювати пропозиції щодо включення психологічної підтримки та консультування для молоді у сфері працевлаштування.

5. Перелік графічного матеріалу (з точним зазначенням обов'язкових креслень)  
 Рис. 1.1. Психологічні аспекти, пов'язані із працевлаштуванням; рис. 1.2. Класифікація факторів, що впливають на уявлення молоді про працевлаштування в умовах війни, рис. 2.1. Найбільш важливі для роботодавців характеристики персоналу у 2024 році;рис. 2.2. Результати середніх показників відповідей за різними характеристиками майбутніх працівників;рис.2.3 Порівняння фактичної готовності студентів до праці та очікувань роботодавців;рис. 2.4. Визначення ключових проблем, що впливають на психологічні уявлення молоді про працевлаштування;рис.3.1. Виявлення проблем, пов'язаних із готовністю до постійного навчання, % відповідей «Ні»;Рис.3.2. Виявлення проблем, пов'язаних із емоційним інтелектом, % відповідей «Ні»;Таблиця1.1.Чисельність та питома вага безробітних молодого віку (15-24 роки), станом на 1 серпня 2021-2023 рр;таблиця2.1. Запитання, що визначають характеристики майбутніх працівників; таблиця2.2. Запитання для опитувальника, що дозволяють визначити соціальні, індивідуальні, освітні негативні чинники психологічних проблем молоді щодо працевлаштування в умовах війни;таблиця 2.3.Відповіді студентів на запитання, що визначають характеристики майбутніх працівників;таблиця 2.4.Відповіді студентів щодо основних чинників впливу на уявлення про працевлаштування;таблиця 2.5 Кореляційний зв'язок між психологічними уявленнями молоді про працевлаштування та проблемами, що впливають на них;таблиця 3.1 Зміст психологічного гуртка «Емоційний інтелект» для студентів в рамках ЗВО;Таблиця 3.2 Зміст психологічного гуртка «3L» для студентів в рамках ЗВО

#### 6. Консультанти розділів проекту (роботи)

| Розділ   | ПРИЗВИЩЕ, ініціали та посада консультанта | Підпис, дата   |                           |
|----------|-------------------------------------------|----------------|---------------------------|
|          |                                           | завдання видав | прийняв виконане завдання |
| 1        | ПИЛИПЕНКО К.В., доцент                    | 15.04.2024     | 28.04.2024                |
| 2        | ПИЛИПЕНКО К.В., доцент                    | 29.04.2024     | 12.05.2024                |
| 3        | ПИЛИПЕНКО К.В., доцент                    | 13.05.2024     | 30.05.2024                |
| Нормок-ь | ГАРМАШ А.О., викладач                     | 10.06.2024     | 11.06.2024                |

7. Дата видачі завдання «19» лютого 2024 року.

### КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

| № з/п | Назва етапів дипломного проєкту (роботи)                                   | Строк виконання етапів проєкту (роботи) | Примітка |
|-------|----------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------|----------|
| 1     | Узгодження теми та затвердження завдання на дипломний проєкт (роботу)      | 19.02.2024                              |          |
| 2     | Збір матеріалу та вивчення літературних джерел дипломного проєкту (роботу) | 21.02.2024                              |          |
| 3     | Затвердження теми                                                          | 15.03.2024                              |          |
| 4     | Складання змісту                                                           | 18.03.2024                              |          |
| 5     | Виконання першого розділу                                                  | 15.04.2024                              |          |
| 6     | Виконання другого розділу                                                  | 29.04.2024                              |          |
| 7     | Виконання третього розділу                                                 | 13.05.2024                              |          |
| 8     | Формування висновків                                                       | 23.05.2024                              |          |
| 9     | Перевірка роботи керівником                                                | 27.05.2024                              |          |
| 10    | Оформлення дипломного проєкту (роботи)                                     | 30.05.2024                              |          |
| 11    | Нормоконтроль та перевірка на запозичення                                  | 03.06.2024                              |          |
| 12    | Попередній захист дипломного проєкту(роботи)                               | 05.06.2024                              |          |
| 13    | Подання роботи на кафедру                                                  | 05.06.2024                              |          |
| 14    | Одержання відгуку та рецензії                                              | 07.06.2024                              |          |
| 15    | Захист дипломної роботи                                                    | 13.06.2024                              |          |

Студент(ка)

( підпис )

Ігор СПЕРАНСЬКИЙ

(Ім'я ПРІЗВИЩЕ)

Керівник проєкту (роботи)

( підпис )

Катерина ПИЛИПЕНКО

(Ім'я ПРІЗВИЩЕ)

## РЕФЕРАТ

Кваліфікаційна робота бакалавра: 71 с., 8 табл., 8 рис., 50 дж., 2 дод.

Об'єкт дослідження: психологічні уявлення молоді про працевлаштування в умовах війни в Україні.

Предмет дослідження: визначальні для ринку праці характеристики студентів, а також фактори, що впливають на психологічні уявлення молоді про працевлаштування, включаючи військові чинники.

Мета дослідження: аналіз психологічних уявлень молоді про працевлаштування в умовах війни, вивчення основних факторів, що впливають на ці уявлення, та розробка рекомендацій для підвищення ефективності їх адаптації до сучасного ринку праці.

Методи дослідження: теоретичні методи – аналіз наукових джерел із проблеми дослідження, аналіз педагогічної практики; емпіричні методи – анкетування, спостереження, бесіда. експеримент: констатувальний етап; статистичні – методи математичної статистики для кількісного та якісного аналізу експериментальних даних, визначення достовірності отриманих результатів.

У роботі досліджено психологічні уявлення молоді про працевлаштування в умовах війни, зосереджуючись на впливі військового конфлікту на їхні очікування та мотивацію. Також досліджено соціально-демографічні та освітні фактори, що формують ці уявлення, та розроблено рекомендації для підвищення адаптації молоді до ринку праці в умовах війни.

Практичне значення одержаних результатів полягає у практичних рекомендаціях вирішення ключових проблем студентів: мотивація до саморозвитку та емоційний інтелект.

ПСИХОЛОГІЧНІ УЯВЛЕННЯ, МОЛОДЬ, ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ, ВІЙНА.

## ЗМІСТ

|                                                                                                                      |    |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| ВСТУП .....                                                                                                          | 7  |
| РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ПСИХОЛОГІЧНИХ УЯВЛЕНЬ МОЛОДІ ПРО ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ.....                                  | 11 |
| 1.1. Психологічні аспекти уявлень молоді про працевлаштування: визначення проблематики .....                         | 11 |
| 1.2. Фактори, що впливають на уявлення молоді про працевлаштування в умовах війни .....                              | 16 |
| 1.3. Методи та підходи до вивчення психологічних уявлень молоді про працевлаштування .....                           | 22 |
| Висновок до розділу 1 .....                                                                                          | 25 |
| РОЗДІЛ 2. ОЦІНКА ПСИХОЛОГІЧНИХ УЯВЛЕНЬ МОЛОДІ ПРО ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ В УМОВАХ ВІЙНИ .....                              | 27 |
| 2.1. Опис методології та процедури опитування молоді .....                                                           | 27 |
| 2.2. Аналіз результатів опитування: виявлення основних тенденцій уявлень про працевлаштування .....                  | 33 |
| 2.3. Аналіз соціально-демографічних та освітніх факторів проблем, що впливають на уявлення про працевлаштування..... | 40 |
| Висновок до розділу 2 .....                                                                                          | 47 |
| РОЗДІЛ 3. РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО ФОРМУВАННЯ АДЕКВАТНИХ ПСИХОЛОГІЧНИХ УЯВЛЕНЬ ПРО ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ МОЛОДІ .....            | 49 |
| 3.1. Аналіз поточних проблем працевлаштування молоді в умовах війни та шляхи їх вирішення .....                      | 49 |
| 3.2. Пропозиції щодо включення психологічної підтримки та консультування для молоді щодо працевлаштування.....       | 53 |
| Висновок до розділу 3 .....                                                                                          | 58 |
| ВИСНОВКИ .....                                                                                                       | 60 |
| СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ .....                                                                                 | 63 |
| ДОДАТКИ .....                                                                                                        | 69 |

## ВСТУП

Актуальність дослідження. Сучасні умови війни в Україні накладають значні виклики на всі аспекти життя суспільства, включаючи економіку, освіту, та, зокрема, ринок праці. Молодь, яка є активною частиною населення та основою майбутнього розвитку країни, стикається з різноманітними психологічними та соціальними труднощами, що впливають на їх уявлення та готовність до працевлаштування. Наслідки війни, такі як невизначеність майбутнього, стрес, а також зміна економічних та соціальних умов, спонукають до переосмислення традиційних підходів до кар'єри та роботи.

Значна частина молоді виявляє неготовність адаптуватися до змінюваних умов ринку праці, що особливо помітно в умовах війни. Це посилюється дефіцитом кваліфікованих кадрів та зростанням вимог роботодавців. У цьому контексті, дослідження психологічних уявлень молоді про працевлаштування набуває особливої актуальності, оскільки воно допомагає зрозуміти глибинні механізми та фактори, що формують ставлення молоді до роботи в непростих умовах.

Мета дослідження. Метою даного дослідження є аналіз психологічних уявлень молоді про працевлаштування в умовах війни, вивчення основних факторів, що впливають на ці уявлення, та розробка рекомендацій для підвищення ефективності їх адаптації до сучасного ринку праці.

Для досягнення мети в ході дослідження слід виконати наступні завдання:

- дослідити психологічні аспекти уявлень молоді про працевлаштування та визначити ключові проблеми;
- визначити фактори, що впливають на уявлення молоді про працевлаштування в умовах війни;
- розглянути методи та підходи до вивчення психологічних уявлень молоді про працевлаштування;
- описати методологію та процедуру опитування студентів;
- виявити основні тенденції уявлень про працевлаштування за результатами аналізу опитування;

- проаналізувати соціально-демографічні та освітні фактори, що впливають на уявлення про працевлаштування;
- з'ясувати поточні проблеми працевлаштування молоді в умовах війни та запропонувати шляхи їх вирішення;
- сформулювати пропозиції щодо включення психологічної підтримки та консультування для молоді у сфері працевлаштування.

Об'єкт дослідження - психологічні уявлення молоді про працевлаштування в умовах війни в Україні.

Предмет дослідження – визначальні для ринку праці характеристики студентів, а також фактори, що впливають на психологічні уявлення молоді про працевлаштування, включаючи військові чинники.

Інформаційна база дослідження. Інформаційна база дослідження сформована на основі емпіричних та теоретичних даних. Емпірична частина включає результати опитування студентів Національного університету "Запорізька політехніка", яке охопило старшокурсників. У дослідженні взяли участь 68 студентів, кожен з яких надав інформовану згоду на обробку своїх персональних даних. Опитування проводилося в квітні 2024 року і тривало два тижні, що забезпечило актуальність та репрезентативність зібраних даних.

Методи і методологія дослідження. Методологія дослідження базується на комплексному використанні загальнонаукових методів пізнання, анкетуванні та кореляційному аналізі, які дозволяють всебічно оцінити психологічні уявлення молоді про працевлаштування в умовах війни та виявити ключові фактори, що впливають на ці уявлення. Збір даних здійснювався через структуроване анкетування студентів Національного університету "Запорізька політехніка" у квітні 2024 року, в ході якого було опитано 68 представників різних курсів.

В процесі дослідження активно використовувалися такі загальнонаукові методи пізнання, як спостереження, аналіз, синтез, індукція, дедукція, порівняння, та класифікація. Ці методи сприяли систематизації та глибокому розумінню зібраної інформації. Анкетування виконувалось з використанням структурованого опитувальника, що включає питання, націлені на ідентифікацію важливих

характеристик майбутніх працівників, таких як адаптивність, емоційний інтелект, мотивація, стресостійкість.

Наукова новизна дослідження полягає у практичних рекомендаціях вирішення ключових проблем студентів: мотивація до саморозвитку та емоційний інтелект. Для цього запропоновано два курси: один зосереджений на управлінні емоціями та мотивації до саморозвитку, а другий на розвитку навичок, необхідних для адаптації до ринку праці. Перший курс займається розвитком вміння управління емоціями, підвищенням рівня мотивації до саморозвитку, освоєнням основ конфліктології, та ідентифікацією та профілактикою емоційного вигорання. Організаційна структура цього курсу передбачає проведення восьми занять, що включають теми такі як управління емоціями, емоції і раціональність, мотивація до саморозвитку, конфліктологія, емоційне вигорання: ідентифікація та профілактика, управління емоціями: поглиблений курс, емоції і раціональність: розширений курс, конфліктологія і стратегії подолання конфліктів. Другий курс спрямований на розвиток навичок, які є критично важливими для сучасного ринку праці, зокрема використання платформ онлайн-навчання, штучного інтелекту у навчанні, розвиток навичок роботи з іноземними мовами, майстерність використання інструментів ШІ, ефективне використання ресурсів для самоосвіти, розвиток критичного мислення та аналізу інформації, освоєння інтерактивних технологій для навчання, застосування навичок у реальних проєктах. Цей курс може бути проведений в дистанційному форматі із залученням зовнішніх спеціалістів, що дозволяє студентам адаптуватися до швидких змін у технологіях та вимогах роботодавців.

Структура роботи. Бакалаврська робота складається з трьох розділів. У першому розділі представлено теоретичний аналіз, в якому досліджені психологічні аспекти формування уявлень молоді щодо працевлаштування та основні чинники, що зумовлюють ставлення молоді до ринку праці. Другий розділ присвячено статистичному аналізу результатів опитування з метою виявлення психологічних аспектів ставлення молоді до працевлаштування, а також визначенню проблем, що впливають на негативне ставлення до ринку праці. У

третьому розділі розглянуті ключові проблеми, виявлені в ході дослідження, та запропоновані напрями їх вирішення. Теоретичний зміст роботи викладено на 71 сторінках. В роботі презентовано 8 таблиць, 8 рисунків. Список використаних джерел налічує 50 од, робота містить 2 додатки.

## РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ПСИХОЛОГІЧНИХ УЯВЛЕНЬ МОЛОДІ ПРО ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ

### 1.1. Психологічні аспекти уявлень молоді про працевлаштування: визначення проблематики

Психологічні аспекти уявлень молоді про працевлаштування є темою, яка в останні роки набуває все більшої актуальності, особливо в контексті суспільних та економічних змін, зокрема через повномасштабне вторгнення та воєнний стан в Україні. Ця тема є порівняно новою та ще не досить дослідженою в науковій літературі, а тому опирається на низку схожих тематик та досліджень, які виконані вітчизняними науковцями.

Зокрема, У. Б. Михайлишин, В. С. Сухан та О. В. Анталовці [15] вивчили психологічний стан здобувачів вищої освіти під час воєнного стану, акцентуючи на значних емоційних та психологічних труднощах, з якими стикаються студенти в такий непростий період. Це дослідження звертає увагу на важливість розуміння психологічних змін у молоді в контексті їхньої подальшої професійної адаптації та можливостей працевлаштування.

Р. П. Достатній [8] розглядає подолання психологічних проблем студентів, спричинених воєнним станом, що також має пряме відношення до їхньої спроможності адаптуватися до вимог ринку праці. Мотивація та готовність до професійної діяльності, які аналізує Н.В. Гуртовенко [6], є ключовими для розуміння того, як молодь сприймає свої професійні перспективи та які бар'єри вони відчують на шляху до здобуття роботи.

Дослідження таких тем, як психологія молоді, аналіз ринку праці та молодіжний сегмент ринку праці в Україні під час війни, підкреслюють складність та багатогранність проблематики, вона потребує мультидисциплінарного та комплексного підходу дослідження.

Сучасний ринок праці представляє значні виклики та можливості для молоді, особливо для студентів, які намагаються знайти своє місце у професійному світі. Психологічний стан молоді впливає на сприйняття ринку праці, формуючи ряд характерних особливостей, які визначають їхні стратегії пошуку роботи, а також їхні очікування від майбутньої кар'єри.

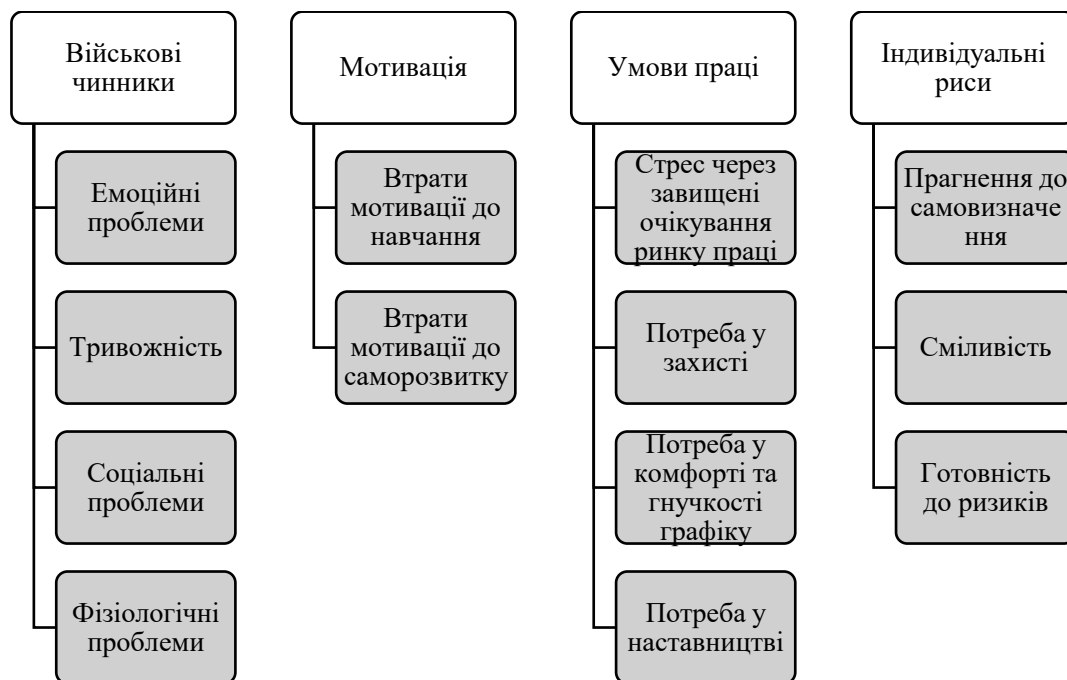


Рис.1.1. Психологічні аспекти, пов'язані із працевлаштуванням

В умовах російсько-української війни, яка розпочалася у 2022 році, студенти та молодь в Україні відчують глибокі психологічні зміни, які впливають на всі аспекти їхнього життя, у тому числі й подальше працевлаштування. Постійний стрес та тривожність, які є результатом невизначеності та загрози війни, формують особливу психологічну атмосферу, в якій молодь планує своє професійне майбутнє [15]. На початку війни 77,8% студентів мали погані сни та кошмари, що є вираженим симптомом посттравматичного стресового розладу. 72,2% респондентів мали труднощі з прийняттям рішень і відчували тривалі коливання при виборі, а також зазнають частих помилок і неточностей у обчисленнях, що вказує на зниження когнітивних функцій [15]. Через два роки більшість студентів сьогодні мають чотири види проблем. Перш за все, це емоційні проблеми, такі як депресія, гостре відчуття втрати — чи то дому, близьких, чи втрати життєвих

орієнтирів. Друга група проблем пов'язана з тривожністю, включно з посттравматичним стресовим розладом, різними формами тривожних розладів, та страхом за власне майбутнє. Третє — це соціальні проблеми, зокрема, відчуття ізоляції та відчуженості, відчуття, що ти не потрібен суспільству. Четверте — фізіологічні проблеми, наприклад, розлади сну та емоційне вигорання, які також негативно впливають на здатність до навчання [8].

Одним із ключових факторів, який визначає психологічну готовність особи до професійної діяльності, є розвинутість її мотиваційної сфери. Гуртовенко Н.В. [6] підкреслює важливість аналізу мотивів професійної діяльності, зазначаючи, що незалежно від природних здібностей, у кожної людини має бути сформована стабільна система позитивних професійних мотивів. Вивчаючи цей аспект психологічної готовності, прийнято вважати, що мотивація є зв'язуючою ланкою між навчально-професійною та професійною діяльністю особистості. Вона впливає на вибір професії, успішність навчання, визначає особливості взаємодії особистості у професійному колективі та її подальше вдосконалення як спеціаліста [6].

Мотиваційний компонент психологічної готовності ініціює процес професійно-управлінського самовизначення та сприяє його розвитку [4]. Цей компонент передусім включає потребу в професійному самовизначенні. Важливою частиною цього компоненту є комплекс мотивів, цінностей та настанов, які формують педагогічну спрямованість особистості. Це включає позитивне ставлення до роботи в освіті та впевненість у правильності обраного шляху, наявність інтересу до змісту діяльності, широкий спектр інтересів та творчий підхід, домінування гуманістичних професійних цінностей та ідеалів, а також стійкі та адекватні наміри щодо розвитку кар'єри в освітній сфері [6].

Постійні військові дії призводять до специфічних освітніх проблем: втрата мотивації до навчання, занепокоєння через обмежені можливості для освіти та труднощі з концентрацією уваги. Молоді люди відчувають труднощі із концентрацією на навчанні та професійному розвитку через непередбачуваність майбутнього та постійну потребу адаптуватися до змінюваних умов життя [7].

З 2017 року в Україні спостерігається зростаюча проблема дефіциту кваліфікованих працівників, яка набуває особливої гостроти в останні роки. Високий попит на професіоналів з досвідом роботи, таких як лікарі, фармацевти, інженери різних напрямків, юристи, викладачі, економісти, бухгалтери, а також ІТ-спеціалісти, залишається стабільним. Одна з причин цього - професійні уподобання абітурієнтів, де технічні спеціальності залишаються менш популярними, тоді як спеціальності з філології, права та менеджменту користуються найбільшою популярністю [13]. Інша причина, за словами експертів [10], полягає в невідповідності професійно-кваліфікаційних стандартів вимогам реального виробництва, що погіршує якість підготовки фахівців та поглиблює дисбаланс на ринку праці за професіями. В результаті, в Україні відчувається гостра нестача професіоналів у сфері інженерії та технологій, а також робітничих спеціальностей. Відповідно стрес через високі очікування роботодавців та конкуренцію на ринку праці стає ще одним значним психологічним фактором, який впливає на молодь, особливо в умовах російсько-української війни. Цей стрес часто поєднується з недостатньою впевненістю в своїх професійних навичках і знаннях, яка, у свою чергу, є прямим наслідком освітнього досвіду та переживань студентів [7].

Студенти та молоді фахівці часто відчувають, що їхня освіта не повністю підготувала їх до реальних викликів робочого місця. Це може бути пов'язано з академічними програмами, які не завжди відображають потреби сучасного ринку праці, або з недостатньою практичною підготовкою в університетських курсах. Така ситуація сприяє розвитку внутрішньої невпевненості, коли молодь сумнівається в своїх здібностях вирішувати складні завдання чи ефективно працювати в команді. Молодь відчуває сильний тиск, намагаючись відповідати очікуванням роботодавців, що посилює тривожність.

Конкуренція серед молоді за якісні робочі місця, особливо у високооплачуваних та престижних галузях, є надзвичайно високою. Це сприяє розвитку порівняльної тривожності, коли молоді люди постійно порівнюють себе з однолітками, що може призводити до заниженої самооцінки та відчуття

неповноцінності. Вони можуть відчувати, що їхні досягнення не такі значні порівняно з іншими, що спонукає до додаткового стресу та невпевненості.

Молоді люди, які вступають на ринок праці, особливо в умовах російсько-української війни, виявляють значну потребу в отриманні визнання, підтримки та наставництва від своїх потенційних роботодавців [7]. Молодь прагне бути визнаною за свої зусилля, ідеї та внесок у роботу. Визнання з боку роботодавців служить сильним мотиваційним чинником, який спонукає їх до подальшого професійного розвитку та ініціативності. Коли молоді працівники отримують позитивні відгуки та визнання своєї роботи, це підвищує їхню самооцінку та зміцнює віру в свої здібності. Наставництво є ключовим елементом для молоді у прагненні до професійного зростання. Взаємодія з досвідченими наставниками допомагає молодим фахівцям краще розуміти професійні стандарти, розвивати важливі навички та уникати типових помилок на початку кар'єри. Наставництво дозволяє молоді отримати цінні поради, а також сприяє побудові професійної мережі, що є важливим ресурсом для кар'єрного розвитку [7].

Молодь шукає робочі місця, де вони можуть не тільки працювати, але й навчатися та розвиватися в комфортних умовах. Це означає, що роботодавці, які створюють середовище, засноване на підтримці, відкритості до навчання та професійному розвитку, стають більш привабливими для молодих талантів. Комфортні умови включають гнучкий графік, можливість дистанційної роботи, здоровий баланс між роботою та особистим життям, а також позитивний психологічний клімат у колективі [16].

Молоді фахівці особливо потребують підтримки в непрості часи, такі як період війни. Вони прагнуть працювати в організаціях, де розуміють важливість психологічної стабільності та надають ресурси для підтримки емоційного здоров'я. Окрім того, більшість молоді орієнтується на допомогу держави у вирішенні проблем працевлаштування [20].

Бажання контролювати своє життя, незалежність та гнучкість у професійній сфері є ключовими факторами, що визначають їхні кар'єрні орієнтири. 73% української молоді віком від 15 до 30 років виявили прагнення до самозайнятості,

що відображає їхні глибокі психологічні потреби і аспірації. Молоді люди бачать у самозайнятості шлях до самореалізації та втілення особистих ідей, що набуває особливої актуальності в непередбачуваних умовах війни. Це виявляється у їх готовності приймати ризики та вчитися на власних помилках, підкреслюючи адаптивність та підприємливість молодого покоління в Україні.

Ці дані також вказують на психологічні зміни в настроях молоді, яка прагне до більшої автономії та персональної свободи у своєму професійному розвитку. Потреба в самозайнятості допомагає їм краще відповідати особистим цілям та адаптуватися до сучасних викликів, забезпечуючи стабільність і психологічний комфорт. Це підтверджується тим, що 75% працюючих студентів та молодих фахівців виявили бажання працювати на себе, в той час як серед непрацюючих молодих людей цей показник становить 61%, демонструючи варіативність у прагненнях до самостійності в різних групах молоді [16].

## 1.2. Фактори, що впливають на уявлення молоді про працевлаштування в умовах війни

Питання факторів впливу на уявлення молоді про працевлаштування є недостатньо досліджені у вітчизняній та зарубіжній науковій літературі. Значний вклад у розвиток теми мають такі автори як Л. Ільч [10], яка у своєму дослідженні розглядає взаємодію ринків праці та освіти, акцентуючи увагу на сутності, характерних рисах та моделі функціонування цих взаємовідносин. С. Подолян [20] досліджує загальні проблеми працевлаштування молоді в умовах сьогодення, що є особливо актуальним у контексті війни. У свою чергу, В. Агапова [1] аналізує освітні уподобання та міграційні настрої українців у регіонах, що впливає на їхнє сприйняття працевлаштування. Н. Мосьпан [17] висвітлює тенденції взаємодії вищої освіти та ринку праці Європейського Союзу, що може слугувати порівняльним матеріалом для аналізу ситуації в Україні.

Н. Торба [23] розглядає психологічні аспекти готовності до професійної діяльності сучасного педагога, що також має значення в контексті загальних підходів до професійної підготовки молоді.

Для дослідження використовувалася і експертна література, це публікації у сучасних інтернет-виданнях, таких як Вокс Україна [1], які висвітлюють сучасні аспекти теми, зокрема освітні уподобання та міграційні настрої.

Відповідно до здійснених досліджень наукової літератури, можна зрозуміти, що уявлення молоді про працевлаштування в умовах війни формується під впливом різноманітних факторів, які взаємопов'язані та охоплюють психологічні, ринкові, економічні, військові та освітні аспекти. Перед тим як визначити психологічні особливості, необхідно зрозуміти, з якими основними викликами стикається молодь (рис.1.2).

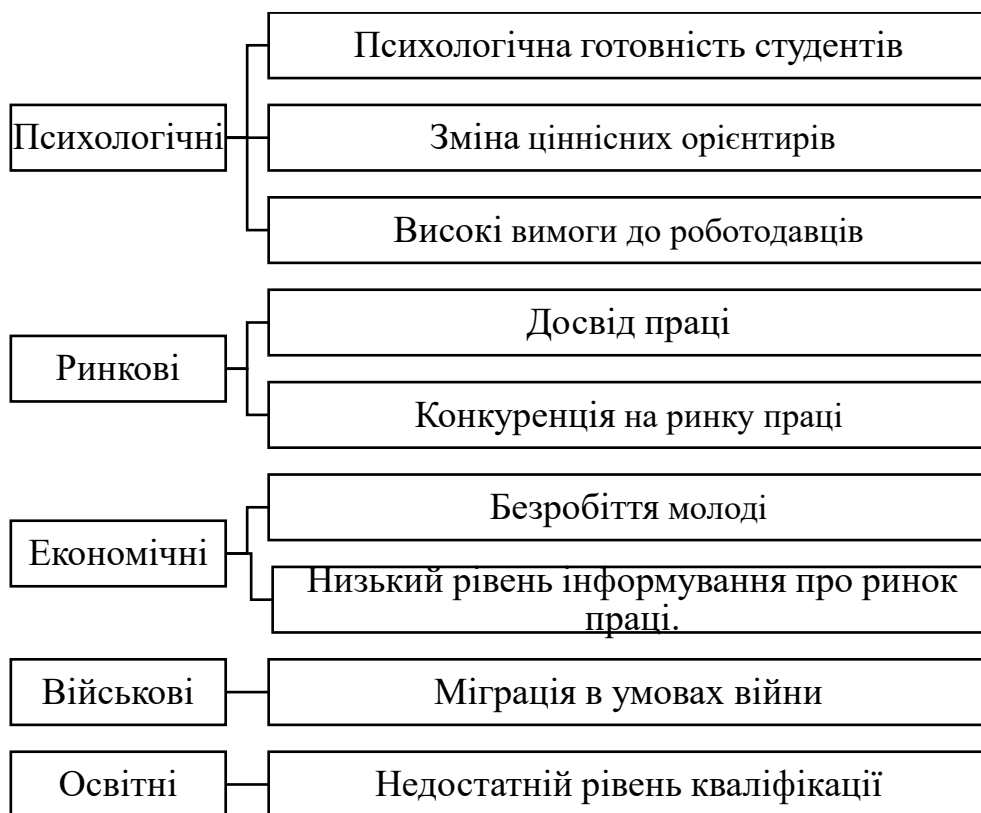


Рис.1.2. Класифікація факторів, що впливають на уявлення молоді про працевлаштування в умовах війни

Психологічна готовність студентів до професійної діяльності є однією з ключових проблем у контексті підготовки кваліфікованих фахівців. Торба Н.В. [23] виокремлює кілька основних умов, які перешкоджають формуванню цієї готовності. Перша категорія проблем пов'язана з психологічними віковими особливостями студентів. Недостатньо розвинута здатність поєднувати ближню та віддалену перспективу. Багато студентів зосереджені на поточних завданнях і менш уважні до довгострокового планування своєї кар'єри та професійного розвитку. Це може призводити до недостатньої підготовки до майбутніх робочих викликів і неспроможності адаптуватися до змін на ринку праці. Студенти часто виявляють труднощі з систематичним плануванням своєї діяльності, що є критично важливим для успішної професійної кар'єри. Це стосується як навчальної, так і професійної сфер. Також багато студентів переживають внутрішні конфлікти між своїми потребами, бажаннями і обов'язками, що впливає на їх самооцінку та самоідентифікацію у професійному контексті.

Загалом тенденція є такою, що студенти часто мають нереалістичні очікування від своєї майбутньої професії, що часто призводить до розчарування і стресу, коли вони стикаються з реальними умовами роботи.

Зміна ціннісних орієнтирів. В сучасному суспільстві ми спостерігаємо істотне зміщення ціннісних орієнтирів молоді, що безпосередньо впливає на їхні професійні уподобання та вибір шляху в кар'єрі. Це зміщення акцентів у цінностях відбувається на тлі швидких змін у ринку праці, який вимагає від індивідів гнучкості та здатності до швидкого навчання. Однак багато студентів продовжують дотримуватися традиційних підходів до кар'єри, не зважаючи на динамічне оновлення переліку затребуваних професій та спеціальностей.

Молодь сьогодні все більше прагне до швидких та легких заробітків, віддаючи перевагу роботі в цифровому просторі, такому як блогерство або робота з криптовалютами, замість того, щоб розвивати кваліфікації у традиційних професіях [22]. Ця тенденція веде до знецінення кваліфікованої праці в очах молоді, оскільки вони сприймають таку роботу як менш привабливу та не таку вигідну у фінансовому плані.

Зміни в ціннісних орієнтирах студентів часто відбуваються під впливом глобальної цифровізації, що стимулює їх займатися діяльністю, що обіцяє швидкі результати і мінімальні зусилля. Така позиція молоді створює виклики для освітніх закладів, які намагаються адаптувати свої навчальні програми до нових реалій ринку праці, а також забезпечити студентів актуальними знаннями і навичками.

Ця тенденція також відображає ширший культурний зсув, де традиційні поняття стабільності та довгострокового планування втрачають свою актуальність на користь гнучкості, інновацій та можливостей для швидкої самореалізації. Важливим завданням для освітніх інституцій є вирішення цього дисонансу між традиційними та сучасними підходами, адаптація до змін у ціннісних орієнтирах молоді, щоб ефективно підготувати їх до викликів сучасного робочого світу [23].

Досвід праці. Основним чинником, що визначає уявлення молоді про працевлаштування в умовах війни, є власний досвід або досвід інших молодих людей, які вже інтегрувалися в ринок праці. Дані дослідження [7] свідчать, що значна частина старшокурсників (67%) має практичний досвід роботи, тоді як 25% проходять професійні стажування. Водночас, лише 8% опитаних студентів вказали на повну відсутність будь-якого досвіду роботи чи стажування.

В умовах війни студентські міграції набули нового виміру, особливо серед молодих чоловіків, які активно виїжджають за кордон у пошуках кращих освітніх можливостей. Це пов'язано не лише з прагненням отримати якісну освіту, але й з бажанням знайти безпечне середовище для життя та навчання під час військових дій в Україні.

Міграція. Що ж до міграційних настроїв серед студентів, то, згідно з дослідженнями, більшість опитаних планують залишитися в Україні. Однак респонденти, які знаходяться в регіонах поряд із прифронтовими зонами, а також у столиці та північних областях, виявили більшу схильність до виїзду за кордон на постійне місце проживання, ніж до тимчасового виїзду на навчання чи роботу.

Особливо це стосується хлопців, які з огляду на військові ризики та потенційну мобілізацію, активніше вибирають шлях міграції за кордон. Багато з них шукають можливості для навчання у вищих навчальних закладах Європи,

Північної Америки, а також інших країн, які пропонують стипендії та освітні програми для українських студентів. Ці програми не тільки надають якісну освіту, але й допомагають студентам адаптуватися в нових умовах, забезпечуючи підтримку у процесі інтеграції в іноземне суспільство [1].

Конкуренція на ринку праці. Серед основних труднощів, з якими студенти стикаються під час спроби отримати стажування або роботу, особливо виділяється необхідність мати попередній досвід роботи, який вимагається 64% роботодавців. Це створює замкнене коло, де роботодавці не бажають наймати студентів без попереднього досвіду роботи або стажування. Ще 23% студентів зазначають про складність потрапити на роботу через незрозумілість і складність процедури відбору кандидатів.

Загальний рівень безробіття молоді. Хлопці швидше влаштовуються на роботу, а їхній рівень безробіття суттєво менший порівняно з жінками, у яких рівень безробіття вищий. Це вказує на гендерні відмінності у сприйнятті та можливостях працевлаштування серед молоді.

Таблиця 1.1

**Чисельність та питома вага безробітних молодого віку (15-24 роки), станом на 1 серпня 2021-2023 рр [16]**

| Категорія                       | 2021 рік | 2022 рік | 2023 рік |
|---------------------------------|----------|----------|----------|
| Чоловіки, тис. осіб             | 6.1      | 5.2      | 1.3      |
| % від загалу безробітних чол.   | 4.9%     | 4.7%     | 4.2%     |
| Жінки, тис. осіб                | 11.2     | 10.2     | 4.4      |
| % від загалу безробітних жінок. | 5.7%     | 5.5%     | 5.4%     |

Високі вимоги до роботодавців. Необхідно також зазначити, що студенти мають високі очікування від роботодавців при пошуку першої роботи. Наприклад, 81% студентів при виборі роботи орієнтуються на рівень заробітної плати. Майже 70% студентів потребують гнучкого графіку роботи, що більшою мірою пов'язано з продовженням навчання, аби успішно поєднувати його з роботою. Більше половини студентів розраховують на те, що робота не буде займати весь їхній час, а залишить достатньо часу для особистого життя. Також студенти більш охоче

шукають компанії, які пропонують корпоративну соціальну відповідальність, зокрема наявність соціальних проектів, участь у волонтерських ініціативах. Цікавим є той факт, що близько 36% студентів звертають увагу на сталий розвиток компанії, який ґрунтується на використанні технологій енергоефективності та відновлювальних джерел енергії.

Недостатній рівень освіти і кваліфікації випускників. Проблема недостатнього рівня освіти та кваліфікації випускників вищих навчальних закладів (ЗВО) є однією з ключових викликів сучасної освітньої системи України. Це виявляється у відсутності відповідності між навичками, які мають випускники, та вимогами ринку праці. Роботодавці скаржаться на низький рівень підготовки та компетенції шукачів роботи, зазначаючи, що наявність диплому, навіть з престижного ЗВО, не гарантує адекватний рівень знань та вмінь.

Дослідники [10, 17] вказують на серйозні недоліки у підготовці випускників, які потребують навичок, адекватних вимогам ринку праці. Негативними тенденціями останнього десятиліття стали: незадоволення роботодавців рівнем підготовки вищою освітою, низький рівень партнерства між ЗВО, представниками бізнесу та державою, а також розрізненість інтересів цих груп і відсутність скоординованих дій у діяльності центральних і регіональних органів влади.

Однією з основних проблем є те, що багато ЗВО не встигають адаптуватися до швидких змін у технологіях та вимогах ринку. Це призводить до застарівання навчальних програм і методик, що в свою чергу знижує якість підготовки студентів. Результатом є "теоретичні випускники", які мають мало практичних навичок та досвіду для ефективної роботи.

Інша значуща проблема — відсутність ефективного механізму кадрового забезпечення економіки, який би сприяв збалансуванню потреб роботодавців та освітніх програм [17]. Це призводить до того, що випускники не можуть знайти роботу за спеціальністю, а роботодавці — кваліфікованих працівників.

Низький рівень інформування щодо працевлаштування. Проблема низького рівня інформування щодо працевлаштування серед молоді в Україні є серйозним викликом, оскільки в українському законодавстві відсутній ефективний механізм

залучення молоді до ринку праці. Школярі, абітурієнти, студенти та випускники часто не обізнані про актуальний стан і динаміку ринку праці, включно з попитом на конкретні спеціальності, що сприяє підвищенню рівня їхнього безробіття. На додаток, слабка інтеграція освітнього процесу з реальними потребами роботодавців ускладнює адаптацію випускників до ринку праці [1].

Для пошуку роботи молодь найчастіше використовує онлайн-платформи як Work.ua, Robota.ua, DOU, та Jooble, а також студентські групи в Telegram та LinkedIn, тоді як соціальні мережі як Facebook, Instagram, і фріланс-біржі є менш популярними. Проте, незважаючи на наявність цих ресурсів, багато молодих людей не вміють ефективно ними користуватися або не мають про них інформації, що ще більше поглиблює проблему низького рівня інформованості щодо можливостей працевлаштування [7].

### 1.3. Методи та підходи до вивчення психологічних уявлень молоді про працевлаштування

У контексті вивчення психологічних уявлень молоді про працевлаштування, наукове дослідження покладається на визначені методологічні основи, які оформлюють шляхи пізнання та інструментарій аналізу цього явища. Це дозволяє глибше зрозуміти, як молодь сприймає процес працевлаштування, які чинники їх мотивують чи стримують.

Методологія у даному контексті виступає як комплекс принципів, інструментів, методів, і форм організації наукових досліджень. Вона включає:

- принципи, які керують організацією та проведенням досліджень, що дозволяє систематизувати підхід до аналізу уявлень молоді.
- методи дослідження, які можуть включати опитування, інтерв'ю, фокус-групи, щоб зібрати первинні дані про ставлення молоді до працевлаштування.

- категоріальний апарат, який визначає ключові поняття, такі як 'актуальність', 'проблематика', 'об'єкт', які допомагають чітко визначити фокус дослідження та його науковий потенціал.

Принципи в методології дослідження уявлень молоді про працевлаштування виступають як основа для вибору теоретичного підходу:

- Принцип єдності теорії і практики забезпечує зв'язок між теоретичними моделями уявлень та реальними стратегіями працевлаштування молоді.
- Принцип системності спонукає досліджувати уявлення про працевлаштування як цілісну систему, включаючи різні аспекти цього процесу.
- Принцип розвитку акцентує на динаміці змін у сприйнятті молоддю процесу працевлаштування.
- Принцип об'єктивності вимагає нейтрального врахування всіх аспектів уявлень молоді, уникаючи суб'єктивного впливу дослідника.
- Принцип декомпозиції допомагає розділити загальне уявлення на конкретніші елементи для детального аналізу.
- Принцип абстрагування сприяє виокремленню ключових характеристик уявлень молоді, відокремлюючи істотні деталі від вторинних [26].

Рівні методологічного аналізу в контексті дослідження уявлень молоді про працевлаштування включають:

- Динамічний рівень, який розглядає світоглядні аспекти уявлень молоді та їх вплив на поведінку.
- Статистичний рівень, що використовує загальноприйняті методи аналізу для обробки даних про уявлення молоді.
- Аналітико-синтетичний рівень, на якому застосовуються специфічні для психології методи аналізу уявлень молоді.

- Предметний рівень, що охоплює дисциплінарні методи, які допомагають деталізувати специфіку уявлень молоді.
- Міждисциплінарний рівень, на якому відбувається комплексний аналіз, що враховує різні наукові підходи до вивчення уявлень молоді [18].

Для аналізу уявлень молоді про працевлаштування можна використовувати різні методи, які дозволяють зрозуміти, як молодь взаємодіє з робочим світом.

Анкетування — це метод широкомасштабного збору даних через анкети. Сама анкета (з французької *enquete* — список питань) представляє собою структуроване опитування у письмовій формі, де відповіді стають матеріалом для подальшого аналізу. Цей метод має багато спільного з інтерв'ю, оскільки в обох випадках задаються питання, на які чекають відповіді. Однак, на відміну від інтерв'ю, анкетування не потребує безпосереднього особистого контакту з респондентом, а питання залишаються однаковими для всіх учасників.

Вважаємо, що анкети, які використовують у психології праці, можна розділити за наступними критеріями:

- за типом інформації: соціо-психологічні анкети збирають дані про поведінку індивідів та груп, їх професійні установки, особистісні характеристики, а також особливості взаємодії між учасниками праці;
- за комплексністю: організаційно-діяльнісні анкети фокусуються на зборі інформації про професійне середовище, особливості трудових процесів і характеристики професійної діяльності;
- за типом запитань: відкриті анкети містять питання, які передбачають розгорнуті відповіді; закриті анкети містять питання з однозначними відповідями; комбіновані анкети включають відкриті, закриті та альтернативні запитання [12].

Процес анкетування в психології праці включає кілька етапів: підготовку списку респондентів; розробку графіка анкетування; інформування учасників про

цілі та терміни опитування; безпосередньо збір інформації; обробку та перевірку отриманих результатів [24].

Для перевірки надійності даних, отриманих через анкетування, використовуються два основних підходи: повторне опитування тих же осіб для перевірки стабільності отриманих відповідей та крос-валідація через інші методи, як-от опитування третіх осіб, спостереження або аналіз документів.

Також, у психології праці широко застосовується метод експертних оцінок. Цей підхід передбачає опитування працівників стосовно різних аспектів виробничої ситуації для аналізу їхньої поведінки у професійних умовах [21].

### Висновок до розділу 1

Вивчення психологічних аспектів уявлень молоді про працевлаштування виявляє, що сучасні виклики ринку праці та вплив військових дій значно модифікують їхнє ставлення до кар'єри та професійного розвитку. Студенти та молодь в Україні, зокрема, переживають глибокі психологічні зміни через російсько-українську війну, які проявляються в емоційних, тривожних, соціальних, та фізіологічних проблемах. Ключовим фактором, який визначає психологічну готовність молоді до професійної діяльності, є розвинутість мотиваційної сфери, яка включає потребу в професійному самовизначенні та педагогічну спрямованість особистості. Важливість наставництва, визнання зусиль та підтримки професійного розвитку з боку роботодавців відіграє значущу роль у формуванні кар'єрних амбіцій та психологічної стабільності молоді. Зростаючий інтерес до самозайнятості серед молоді, що виявляється в їхньому прагненні до незалежності та гнучкості, стає відображенням їхніх глибоких психологічних потреб та аспірацій.

Уявлення молоді про працевлаштування в умовах війни формуються під впливом комплексу факторів, які включають психологічні, ринкові, економічні, військові та освітні аспекти. Основними проблемами є психологічна готовність до професійної діяльності, зміна ціннісних орієнтирів, досвід праці, міграція,

конкуренція на ринку праці, високі вимоги до роботодавців, недостатній рівень освіти та кваліфікації, і низький рівень інформування щодо працевлаштування. Серед психологічних проблем виокремлюються недостатня здатність до довгострокового планування, внутрішні конфлікти, нереалістичні очікування від професії, що призводить до розчарування та стресу. Інші важливі аспекти включають зміщення ціннісних орієнтирів на користь швидких заробітків, необхідність міграції за кращими можливостями, і високі вимоги до рівня заробітної плати та гнучкості графіка, зміни в освітньому процесі, і відсутність ефективної інтеграції з ринком праці.

Вивчення психологічних уявлень молоді про працевлаштування ґрунтується на методологічних основах, які забезпечують глибоке розуміння цього явища. Принципи єдності теорії і практики, системності, розвитку, об'єктивності, декомпозиції та абстрагування формують теоретичну базу для аналітичної роботи. Особливу роль у зборі даних відіграє анкетування, що дозволяє систематизувати первинні відомості про ставлення молоді до ринку праці. Види анкет, зокрема, соціо-психологічні, організаційно-діяльнісні, а також відкриті, закриті та комбіновані, забезпечують гнучкість та адаптивність методу. Послідовність анкетування, що включає підготовку списку респондентів, розробку графіка, інформування учасників, збір та обробку інформації, сприяє забезпеченню валідності та надійності отриманих даних, допомагаючи виявити ключові аспекти уявлень молоді про працевлаштування.

## РОЗДІЛ 2. ОЦІНКА ПСИХОЛОГІЧНИХ УЯВЛЕНЬ МОЛОДІ ПРО ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ В УМОВАХ ВІЙНИ

### 2.1. Опис методології та процедури опитування молоді

Методологія опитування, проведеного серед студентів НУ «Запорізька політехніка» у квітні 2024 року, спрямована на оцінку психологічних уявлень молоді про працевлаштування в умовах війни. Загалом було опитано 68 осіб, представники різних курсів. 67% опитаних - дівчата, 33% - хлопці. Основна мета проведеного опитування - з'ясувати, як молодь адаптується до поточних умов ринку праці, які є результатом тривалої невизначеності та стресових обставин, викликаних війною.

Для того, щоб організувати опитування нами був складений перелік запитань, який націлений визначити важливі характеристики молоді, які сьогодні цінуються на ринку праці. Як показали дослідження таких сайтів як work.ua, management.com.ua, liga.net, dtkt.ua, основними важливими для роботодавців характеристиками працівників є: адаптивність, здатність до прийняття рішень, ініціативність, комунікабельність, стресостійкість, вміння шукати компроміси, критичне мислення, швидке навчання, робота зі штучним інтелектом та англійська мова. До важливих характеристик також відносяться: вміння працювати в команді, емпатія, чесність, відповідальність, орієнтація на сталий розвиток, самоорганізованість, ментальне здоров'я тощо. Найбільш важливі та часто згадувані на сайтах характеристики виділимо на рис.2.1.

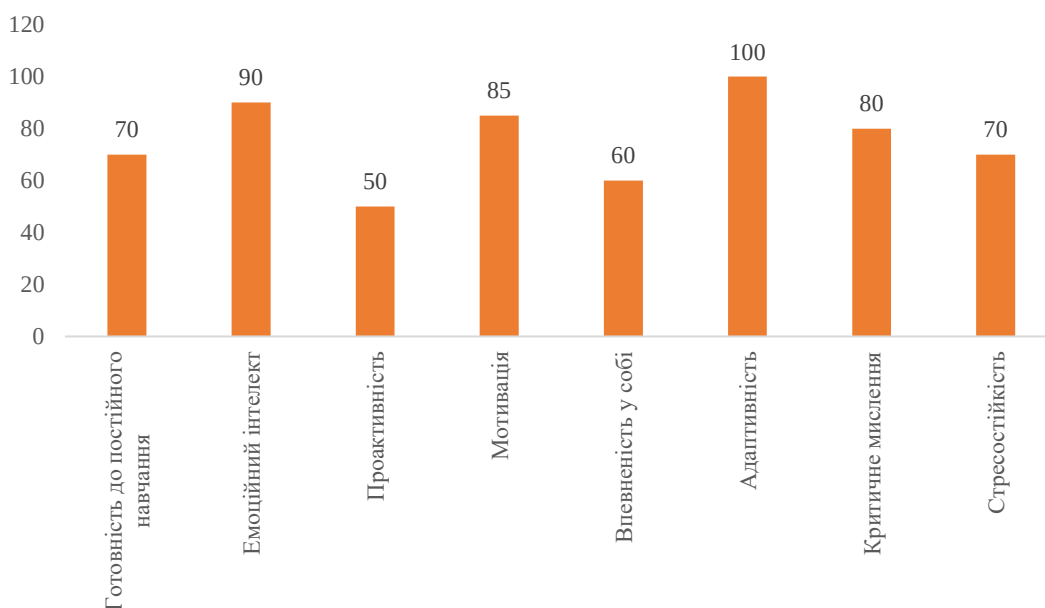


Рис.2.1. Найбільш важливі для роботодавців характеристики персоналу у 2024 році

Вибір питань для анкетування був зумовлений потребою оцінити перелічені у рис.2.1 ключові аспекти психологічної готовності до працевлаштування. Питання охоплювали характеристики: готовність до постійного навчання, емоційний інтелект, проактивність, мотивацію, впевненість в собі, адаптивність, критичне мислення та стресостійкість. Для виявлення даних характеристик було розроблено по три питання, які дозволяли оцінити важливі особистісні та професійні якості, необхідні для адаптації в непростих умовах.

Наприклад, у секції про «готовність до навчання» основним завданням було з'ясувати, чи готові студенти до радикальних змін у професійній сфері, чи вони мають намір навчатися впродовж усього життя, та чи можуть самостійно засвоювати нові технології. Такі питання допомагають зрозуміти, наскільки студенти є готові до швидких змін у робочому середовищі, що є особливо актуальним в умовах війни. Вивчення емоційного інтелекту включало питання про розпізнавання емоцій інших, управління власними емоціями у стресових ситуаціях та здатність зберігати емоційний баланс. Це допомагає оцінити, як молодь може справлятися з емоційними викликами, які часто супроводжують нестабільність ринку праці та військові конфлікти.

Таблиця 2.1

## Запитання, що визначають характеристики майбутніх працівників

| Характеристика майбутнього працівника | Запитання, що визначає характеристику                                                                 |
|---------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Готовність до постійного навчання     | Чи вважаєте ви себе готовим до кардинальної зміни професії заради розвитку власних навичок?           |
|                                       | Чи готові ви до постійного навчання протягом всього життя?                                            |
|                                       | Чи готові ви самостійно вивчати нові технології та методи, які з'являються у вашій професійній сфері? |
| Емоційний інтелект                    | Чи вмієте ви розпізнавати емоції інших людей і адекватно на них реагувати?                            |
|                                       | Чи здатні ви керувати власними емоціями в стресових ситуаціях?                                        |
|                                       | Чи легко вам переключатися з роботи на відпочинок і навпаки, зберігаючи емоційний баланс?             |
| Проактивність                         | Чи можете ви взяти на себе ініціативу у виконанні завдань?                                            |
|                                       | Чи складно вам генерувати нові ідеї ?                                                                 |
|                                       | Чи плануєте ви свої подальші дії, щоб зменшити ризики майбутнього?                                    |
| Мотивація                             | Чи маєте ви внутрішнє прагнення досягати високих результатів у своїй роботі?                          |
|                                       | Чи готові ви працювати довше і продуктивніше за більшу матеріальну винагороду?                        |
|                                       | Чи важливою для вас є нематеріальна мотивація?                                                        |
| Впевненість у собі                    | Чи відчуваєте ви себе впевнено, комунікуючи з людьми?                                                 |
|                                       | Чи готові ви до відстоювання власної точки зору?                                                      |
|                                       | Чи можете ви працювати з великою аудиторією?                                                          |
| Адаптивність                          | Чи легко ви адаптуєтесь до нового колективу?                                                          |
|                                       | Чи легко ви адаптуєтесь до нових технологій?                                                          |
|                                       | Чи легко ви адаптуєтесь до нових умов праці?                                                          |
| Критичне мислення                     | Чи здатні ви аналізувати інформацію перед прийняттям рішення?                                         |
|                                       | Чи можете ви визнавати власні помилки                                                                 |
|                                       | Чи здатні ви повністю змінити свою думку після отримання нових фактів                                 |
| Стресостійкість                       | Чи можете ви продуктивно працювати в стресовому стані?                                                |
|                                       | Чи сильно ви виснажуєтесь через невдачі?                                                              |
|                                       | Чи виснажують вас конфлікти?                                                                          |

Проактивність була оцінена через питання про ініціативність у виконанні завдань, здатність до генерації нових ідей та планування дій для зменшення ризиків, що дозволяє оцінити, наскільки студенти здатні брати на себе відповідальність та ефективно реагувати на зміни в умовах кризи.

Таким чином, опитування дало змогу отримати глибоке розуміння психологічних настроїв студентів щодо працевлаштування у воєнний час, їхньої адаптаційної спроможності та особистісних ресурсів, які можуть допомогти їм ефективно інтегруватися у професійне середовище, незважаючи на зовнішні виклики.

Для глибшого розуміння причин (чинників), що впливають на ставлення студентів НУ «Запорізька політехніка» до працевлаштування в умовах війни, було розроблено спеціалізований опитувальник. Цей інструмент дослідження призначений для виявлення конкретних факторів, які можуть впливати на готовність студентів до роботи та їхній емоційний стан в контексті тривалого військового конфлікту.

Опитувальник охоплював кілька важливих чинників: зокрема соціально-демографічні проблеми, вплив війни, освітні проблеми. Ці категорії були обрані для визначення різноманітних зовнішніх і внутрішніх чинників, які можуть формувати психологічне сприйняття студентами своїх перспектив на ринку праці.

Кожна категорія включала специфічні питання, що дозволяли виявити конкретні проблеми або виклики, з якими студенти можуть стикатися. Наприклад, в секції, присвяченій виявленню соціально-демографічних проблем розглядалися питання індивідуальних чинників: впевненості у собі, стресостійкості, адаптивності, фінансового стану, а також соціальні чинники: це наявність проблем в оточенні, з друзями чи сім'єю.

Окрема увага приділялася впливу війни, де досліджувалася присутність в сім'ях студентів людей, які брали або беруть участь у військових діях, загальний військовий стрес, втрати, спричинені війною, та їх вплив на думки про майбутнє працевлаштування та кар'єру.

Освітні проблеми були оцінені через питання про сприйняття якості освіти під час війни, достатність практичної бази, яку надає освіта, та достатність знань для отримання роботи. Це допомогло з'ясувати, наскільки освітня система підтримує студентів в їхніх професійних амбіціях в умовах кризи. Розглянемо запропоновані питання у таблиці 2.2.

Таким чином, цей опитувальник дозволив зібрати дані, які детально висвітлюють різноманітні чинники, що впливають на психологічний стан студентів та їхнє сприйняття майбутнього працевлаштування в контексті тривалої військової та соціальної невизначеності.

Методологія кореляційного аналізу у даному дослідженні застосована для визначення ступеня зв'язку між психологічними характеристиками студентів та трьома основними групами чинників: соціально-демографічними проблемами, впливом війни та якістю освіти. Кореляція між змінними дозволила виявити, як зміна одного фактора може впливати на інші змінні. Значення кореляції, яке коливається від -1 до 1, показує ступінь лінійної залежності між двома змінними [27-28].

Негативні значення кореляції (позначені мінусом) вказують на зворотний зв'язок: із зростанням впливу проблемного чинника знижується прояв відповідної характеристики. Наприклад, високі негативні кореляції між емоційним інтелектом та впливом війни (-0,95) та соціально-демографічними чинниками (-0,91) свідчать про те, що зростання негативного впливу цих чинників корелює зі слабкістю емоційного інтелекту.

Таблиця 2.2

**Запитання для опитувальника, що дозволяють визначити соціальні, індивідуальні, освітні негативні чинники психологічних проблем молоді щодо працевлаштування в умовах війни**

| Категорія | Чинники впливу на готовність студентів до праці |
|-----------|-------------------------------------------------|
|           | Соціально-демографічні проблеми                 |

| Категорія            | Чинники впливу на готовність студентів до праці                                                |
|----------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Впевненість у собі   | Чи відчуваєте ви невпевненість у потрібності своїх знань?                                      |
| Стресостійкість      | Чи часто ви знаходитесь в стресовому стані?                                                    |
| Адаптивність         | Чи відчуваєте ви стрес від необхідності змінювати роботу чи заклад освіти?                     |
| Фінансовий стан      | Чи вважаєте ви фінансовий стан вашої родини нестабільним?                                      |
| Фінансовий стан      | Чи відчуваєте ви стрес вдома через фінансові проблеми?                                         |
| Проблеми в сім'ї     | Чи можете ви сказати про відсутність підтримки з боку родини                                   |
| Проблеми з друзями   | Чи можете ви сказати про відсутність друзів та їх підтримки                                    |
| Проблеми з оточенням | Чи є у вашому житті люди, які псують вам настрій та демотивують вас?                           |
| Проблеми війни       |                                                                                                |
| Війна                | Чи є у вашій родині люди, які брали або беруть участь у військових діях?                       |
| Війна                | Чи відчуваєте ви загальний стрес через війну?                                                  |
| Війна                | Чи зазнала ваша родина значних втрат через війну (фінансові, особисті)?                        |
| Війна                | Чи впливає військовий конфлікт на ваші думки про майбутнє працевлаштування?                    |
| Війна                | Чи відчуваєте ви занепокоєння щодо вашої майбутньої кар'єри через політичну ситуацію в країні? |
| Освітні проблеми     |                                                                                                |
| Освіта               | Чи вважаєте ви, що якість знань в умовах війни погіршилася у всіх студентів?                   |
| Освіта               | Чи відчуваєте ви, що освіта не надає вам достатньо практичної бази?                            |
| Освіта               | Чи вважаєте ви, що знань, отриманих у ЗВО недостатньо для отримання роботи?                    |
| Освіта               | Чи є викладачі, які демотивують вас у навчанні?                                                |

Позитивні кореляції (позначені плюсом) свідчать про прямий зв'язок: зі збільшенням проблеми збільшується й частота певних характеристик. Наприклад, кореляція між мотивацією та впливом війни (0,93) показує, що зі збільшенням впливу війни мотивація студентів до досягнення високих результатів також зростає.

Щодо виражених кореляцій, таких як  $-1,00$  у проактивності відносно соціально-демографічних та воєнних чинників, це означає дуже сильну зворотню залежність, що вказує на велике зниження проактивності студентів при зростанні цих проблем.

Методологія кореляційного аналізу, застосована в дослідженні, полягала в використанні коефіцієнта кореляції Пірсона для вимірювання ступеня лінійної залежності між різними психологічними характеристиками студентів та групами чинників, таких як соціально-демографічні проблеми, вплив війни, та якість освіти. Цей статистичний метод дозволяє оцінити силу та напрямок зв'язку між двома неперервними змінними.

Дослідження проводилося в 3 етапи. На першому етапі було розроблено методологічну базу. На другому етапі були розшарені посилання на електронні опитувальники у студентських спільнотах закладу. На третьому етапі було здійснено статистичний аналіз отриманих результатів.

## 2.2. Аналіз результатів опитування: виявлення основних тенденцій уявлень про працевлаштування

Особливості сприйняття ринку праці, готовність до адаптації та впевненість у власних силах стають ключовими факторами, які можуть вплинути на успішність професійної інтеграції студентів та молодих фахівців. У цьому контексті, результати опитування, проведеного серед студентів, відкривають важливі інсайти щодо їхнього ставлення до роботи, особистісного розвитку та вміння адаптуватися до постійно-змінюваних умов.

За допомогою структурованого опитування, яке охоплює питання готовності до навчання, емоційного інтелекту, ініціативності, мотивації, впевненості в собі, адаптивності, критичного мислення та стресостійкості, визначається, наскільки молодь готова до сучасних викликів ринку праці. Ці результати відображають особистісні тенденції та відношення до працевлаштування, а також підкреслюють

потребу в адекватних освітніх програмах, які могли б підготувати молодь до ефективної професійної діяльності в умовах постійних змін.

Розглядаючи відповіді студентів на запитання в анкеті, можна отримати цінний внесок у розуміння їхніх уявлень та ставлення до ключових аспектів працевлаштування (рис.2.3).

Аналіз готовності до постійного навчання вказує на вагомій прогалині в мотивації студентів до неперервного освітнього процесу. Зокрема, значна частина респондентів (76,5%) висловлює неготовність до радикальної зміни професії для розвитку власних навичок, що може вказувати на обмежену гнучкість у кар'єрному плануванні. Аналогічно, 79,4% учасників опитування зазначили, що не готові до навчання на постійній основі протягом усього життя, що може свідчити про низьку внутрішню мотивацію до самовдосконалення. Водночас, 41,2% респондентів проявляють повну або часткову готовність самостійно вивчати нові технології та методики, що є ключовим для адаптації до швидко змінних умов професійного середовища.

Аналіз відповідей на запитання, що стосуються емоційного інтелекту, виявив, що значна кількість студентів відчувають труднощі з управлінням власними емоціями та реагуванням на емоції інших у стресових ситуаціях.

Таблиця 2.3

**Відповіді студентів на запитання, що визначають характеристики майбутніх працівників**

| Запитання що визначають характеристики                                                                | У %  |          |      |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|----------|------|
|                                                                                                       | Ні   | Частково | Так  |
| Чи вважаєте ви себе готовим до кардинальної зміни професії заради розвитку власних навичок?           | 76,5 | 8,8      | 14,7 |
| Чи готові ви до постійного навчання протягом всього життя?                                            | 79,4 | 13,2     | 7,4  |
| Чи готові ви самостійно вивчати нові технології та методи, які з'являються у вашій професійній сфері? | 58,8 | 27,9     | 13,2 |
| Чи вмієте ви розпізнавати емоції інших людей і адекватно на них реагувати?                            | 44,1 | 32,4     | 23,5 |

|                                                                                           |      |      |      |
|-------------------------------------------------------------------------------------------|------|------|------|
| Чи здатні ви керувати власними емоціями в стресових ситуаціях?                            | 39,7 | 36,8 | 23,5 |
| Чи легко вам переключатися з роботи на відпочинок і навпаки, зберігаючи емоційний баланс? | 51,5 | 32,4 | 16,2 |
| Чи можете ви взяти на себе ініціативу у виконанні завдань?                                | 41,2 | 41,2 | 17,6 |
| Чи складно вам генерувати нові ідеї ?                                                     | 35,3 | 47,1 | 17,6 |
| Чи плануєте ви свої подальші дії, щоб зменшити ризики майбутнього?                        | 38,2 | 22,1 | 39,7 |
| Чи маєте ви внутрішнє прагнення досягати високих результатів у своїй роботі?              | 0,0  | 35,3 | 64,7 |
| Чи готові ви працювати довше і продуктивніше за більшу матеріальну винагороду?            | 0,0  | 52,9 | 47,1 |
| Чи важливою для вас є нематеріальна мотивація?                                            | 35,3 | 13,2 | 51,5 |
| Чи відчуваєте ви себе впевнено, комунікуючи з людьми?                                     | 17,6 | 50,0 | 32,4 |
| Чи готові ви до відстоювання власної точки зору?                                          | 7,4  | 66,2 | 26,5 |
| Чи можете ви працювати з великою аудиторією?                                              | 66,2 | 25,0 | 8,8  |
| Чи легко ви адаптуєтесь до нового колективу?                                              | 14,7 | 50,0 | 35,3 |
| Чи легко ви адаптуєтесь до нових технологій?                                              | 26,5 | 38,2 | 35,3 |
| Чи легко ви адаптуєтесь до нових умов праці?                                              | 25,0 | 66,2 | 8,8  |
| Чи здатні ви аналізувати інформацію перед прийняттям рішення?                             | 10,3 | 50,0 | 39,7 |
| Чи можете ви визнавати власні помилки                                                     | 7,4  | 66,2 | 26,5 |
| Чи здатні ви повністю змінити свою думку після отримання нових фактів                     | 2,9  | 17,6 | 79,4 |
| Чи можете ви продуктивно працювати в стресовому стані?                                    | 17,6 | 47,1 | 35,3 |
| Чи можете ви незважаючи на невдачі працювати продуктивно?                                 | 10,3 | 55,9 | 33,8 |
| Чи можете ви незважаючи на конфлікти працювати продуктивно ?                              | 13,2 | 51,5 | 35,3 |

Разом з цим 55,9% респондентів впевнені (повністю або частково) в своїх здібностях розпізнавати та адекватно реагувати на емоції інших, тоді як 44,1% заявили, що взагалі не вміють цього робити. Схожа ситуація спостерігається і в управлінні власними емоціями у стресових умовах, де 39,7% не відчувають себе здатними керувати емоціями. Крім того, переключення між роботою та відпочинком, що є ключовим для збереження емоційного балансу, також є проблематичним для 51,5% студентів, які вказали на труднощі з цим аспектом. Ці

дані вказують на низький рівень емоційного інтелекту, що може вплинути на загальну адаптацію студентів в соціальному та професійному контексті, підвищуючи ризик конфліктів та зниження продуктивності в робочому середовищі.

Аналіз показників проактивності виявляє певні недоліки в ініціативності серед студентів. Більше половини респондентів (58,8%) вказали, що постійно або деколи беруть ініціативу в виконанні завдань, і схожа пропорція відзначає труднощі з генерацією нових ідей – 35,3% студентів вказали її. На додачу, 61,8% студентів стверджують, що планують свої дії з метою зменшення ризиків, що свідчить не тільки про активність і ініціативність, але й відповідальність, що глибоко цінується роботодавцями.

Аналіз даних про мотивацію виявляє розбіжності між внутрішньою та зовнішньою мотивацією. 100% студентів мотивовані внутрішнім прагненням досягати високих результатів, і разом з тим 100% зазначають, що готові працювати більше і продуктивніше за додаткову оплату. Однак якщо у випадку внутрішньої мотивації тільки 64,7% однозначно прагнуть до високих результатів, то у випадку зовнішньої мотивації 52,9% студентів зазначають на готовність працювати більше за додаткову оплату за певних обставин. Цікаво, що для 64,7% опитаних важливою є нематеріальна мотивація, а 35,3% зазначають на її неважливість.

Результати аналізу впевненості у собі показують, що більшість студентів мають середній або високий рівень самооцінки своїх комунікативних навичок. 82,4% респондентів повністю або частково впевнені у своїй здатності ефективно спілкуватися з іншими. Проте позитивним є те, що значна кількість студентів (92,6%) не мають повністю або частково проблем із відстоюванням власної точки зору. Значна кількість студентів – 66,2% не мають навика роботи із великою аудиторією. Це може свідчити про потребу в поліпшенні програм розвитку міжособистісних навичок у навчальних закладах, що в результаті матиме позитивний вплив на лідерські якості та кар'єрний ріст студентів.

Студенти демонструють високий рівень адаптивності до нових обставин, таких як зміна колективу або технологій. 85,3% відчують відсутність або умовну відсутність труднощів з адаптацією у колективі, тим часом 73,5% легко або умовно

легко адаптуються до використання нових технологій. Високим є також рівень адаптації до нових умов праці – 75%.

Дослідження засвідчує високий рівень критичного мислення серед студентів. 89,7% здатні адекватно аналізувати інформацію перед прийняттям рішення, а 97,1% можуть змінити свою думку в світлі нових фактів, що є позитивним аспектом. Загалом 92,6% можуть визнати свої помилки, що свідчить про високий освітній потенціал.

Аналіз стресостійкості виявляє високий рівень здатності студентів ефективно працювати в стресових умовах. 82,4% студентів можуть продуктивно працювати під тиском, в той час як тільки 10,3% значно виснажуються через невдачі. Незначна частка студентів, які відчувають втому від конфліктів (13,2%), вказує на те, що більшою мірою студенти мають навички працювати в стресовому стані, що більшою мірою зумовлено військовими обставинами та іншими життєвими труднощами.

Дані результати дослідження вказують на певні тривожні тенденції у психологічній готовності та навичках студентів, які можуть впливати на їхню адаптацію до вимог сучасного робочого середовища.

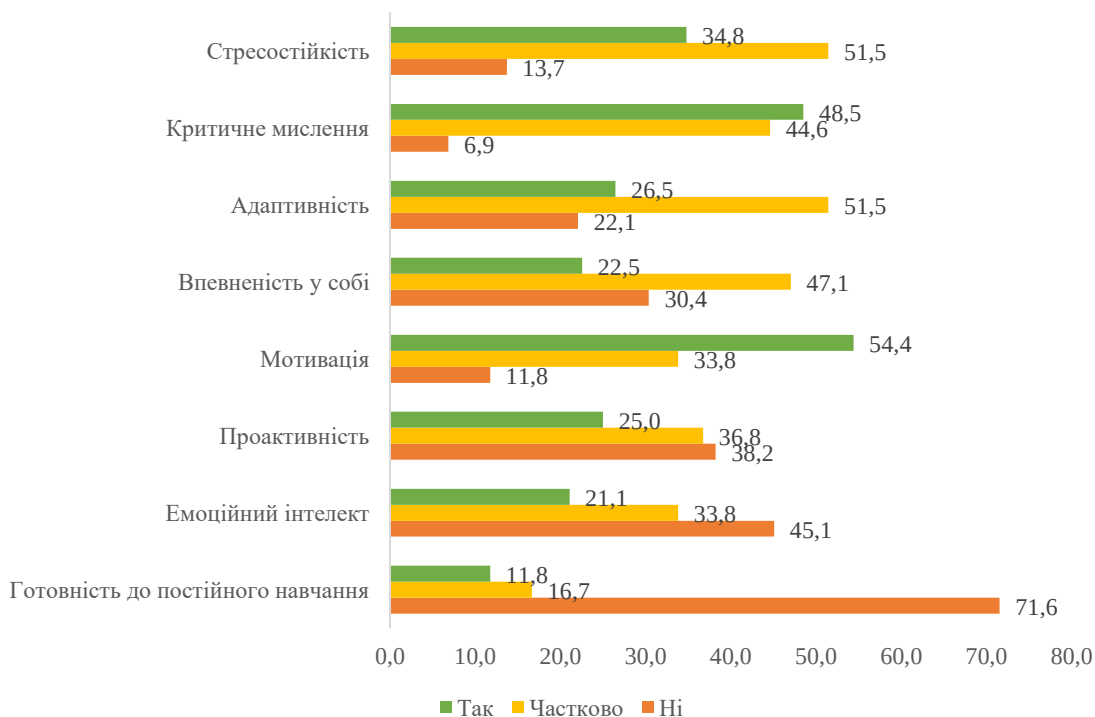


Рис.2.2. Результати середніх показників відповідей за різними характеристиками майбутніх працівників

Готовність до постійного навчання виявляється найнижчою, що свідчить про значну резистентність до змін і навчання серед студентів. Емоційний інтелект та проактивність також знаходяться на середньому рівні, підкреслюючи проблеми у сфері міжособистісного спілкування та самоініціативи. Мотивація та адаптивність відзначаються особливо високими значеннями, що свідчить про бажання проявляти та реалізувати власні здібності та таланти.

Впевненість у собі більшою мірою визначається різними ситуаціями, так само як і адаптивність. Натомість критичне мислення та стресостійкість переважно яскраво виражені у студентів.

З метою проведення аналізу основних тенденцій уявлень студентів про працевлаштування, нами було досліджено важливість кожної із характеристик на ринку праці. Показники показали, що бажаний рівень навиків чи характеристик персоналу і поточний рівень характеристик студентів суттєво різняться.

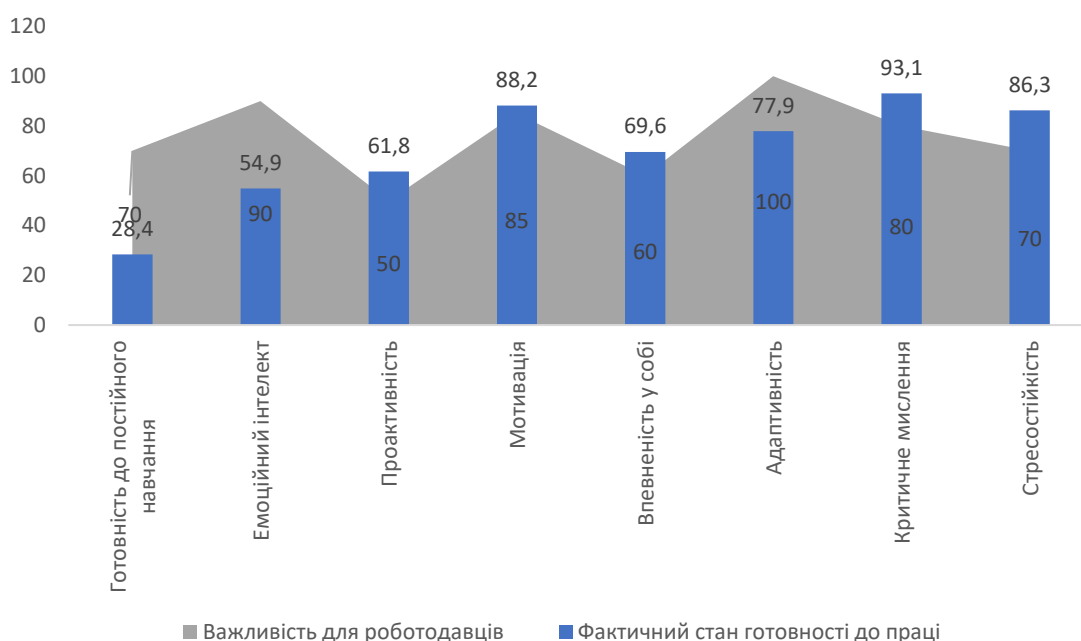


Рис.2.3 Порівняння фактичної готовності студентів до праці та очікувань роботодавців

В умовах постійно змінюваного середовища для власників бізнесу вкрай важливо знаходити персонал, що може швидко навчатись (70% опитаних показали важливість даного аспекту). В умовах постійного розвитку технологій цей навик є основою для постійного працевлаштування без частих змін роботи. Натомість студенти показали низький рівень готовності до постійного навчання.

Емоційний інтелект є ключовою характеристикою, яку цінують роботодавці, оскільки вона впливає на здатність співробітників ефективно спілкуватися, вирішувати конфлікти та керувати стресом (90% опитаних показали важливість даного аспекту). Однак результати дослідження показують, що студенти досягли лише середнього рівня розвитку цього навичку, що може свідчити про потребу в подальшому його розвитку.

Що стосується проактивності, студенти мають порівняно високий рівень, що вказує на їх готовність до самостійного пошуку можливостей та рішення проблем, хоча для роботодавців цей показник не є визначальним. Це може відображати меншу увагу до цього аспекту з боку роботодавців (50%) у порівнянні з іншими навичками, а також необхідність виконувати чітко-поставлені завдання без відхилень від планів.

Мотивація студентів досягла високого рівня, що вказує на їхнє бажання працювати ефективно та досягати результатів на робочому місці. Це критично важливий аспект, оскільки висока мотивація є однією з основних драйверів продуктивності та залученості персоналу. Рівень мотивації студентів (88,2%) відповідає очікуванням більшості роботодавців (важливість аспекту 85%), що робить їх потенційно цінними працівниками в будь-якому організаційному контексті.

Впевненість у собі важлива для особистісної стійкості та лідерських якостей, які цінуються на робочому місці. Роботодавці зазначили важливість цього показника на рівні 60%. В цьому контексті студенти показали помірний рівень впевненості 69,6%, що може бути недостатнім для деяких видів діяльності, де потрібно часто приймати самостійні рішення.

Адаптивність, як показник, набуває особливої актуальності у сучасному динамічному світі (важливість становить 100%), де технології та умови роботи швидко змінюються. Рівень адаптивності студентів є високим, але ще є потенціал для розвитку, враховуючи її високу важливість для роботодавців.

Критичне мислення є найвищим показником серед досліджуваних (93,1%), однак важливість даного показника у роботодавців становить 80%, що свідчить про те, що часто на ринку праці потрібні звичайні виконавці. Що стосується стресостійкості, то цей показник є важливим для роботодавців на 70%. Студенти показали високий рівень стресостійкості, що загалом відповідатиме очікуванням роботодавців.

### 2.3. Аналіз соціально-демографічних та освітніх факторів проблем, що впливають на уявлення про працевлаштування

Проведемо аналіз анкет студентів, за допомогою яких можна визначити соціально-демографічні та освітні фактори, що впливають на уявлення про працевлаштування.

У контексті невпевненості студентів у потрібності своїх знань, 33,8% визнають цю проблему повною мірою або частково. Це свідчить про глибоку стурбованість студентської спільноти з приводу актуальності та застосовності їх освіти у мінливому робочому світі. Академічні установи мають відреагувати на це, оновлюючи навчальні програми, щоб вони відповідали сучасним вимогам ринку праці.

Щодо постійного перебування у стресовому стані, 27,9% студентів відчують його постійно або частково. Цей високий показник відображає серйозний рівень психологічного навантаження, що може бути викликаний академічним тиском, особистими викликами та вимогами сучасного життя. Важливо, щоб навчальні заклади впроваджували ефективні стратегії психологічної підтримки.

Таблиця 2.4

**Відповіді студентів щодо основних чинників впливу на уявлення про  
працевлаштування**

| Запитання, що визначають проблеми                                                              | У %  |          |      |
|------------------------------------------------------------------------------------------------|------|----------|------|
|                                                                                                | Ні   | Частково | Так  |
| <b>Соціально-демографічні проблеми</b>                                                         |      |          |      |
| Чи відчуваєте ви невпевненість у потрібності своїх знань?                                      | 66,2 | 16,2     | 17,6 |
| Чи часто ви знаходитесь в стресовому стані?                                                    | 72,1 | 17,6     | 10,3 |
| Чи відчуваєте ви стрес від необхідності змінювати місце проживання чи заклад освіти?           | 70,6 | 16,2     | 13,2 |
| Чи вважаєте ви фінансовий стан вашої родини нестабільним?                                      | 67,6 | 17,6     | 14,7 |
| Чи відчуваєте ви стрес вдома через фінансові проблеми?                                         | 55,9 | 32,4     | 11,8 |
| Чи можете ви сказати про відсутність підтримки з боку родини                                   | 91,2 | 5,9      | 2,9  |
| Чи можете ви сказати про відсутність друзів та їх підтримки                                    | 80,9 | 11,8     | 7,4  |
| Чи є у вашому житті люди які псують вам настрій та демотивують вас?                            | 88,2 | 2,9      | 8,8  |
| <b>Проблеми війни</b>                                                                          |      |          |      |
| Чи є у вашій родині люди, які брали або беруть участь у військових діях?                       | 89,7 | 0,0      | 10,3 |
| Чи відчуваєте ви загальний стрес через війну?                                                  | 35,3 | 30,9     | 33,8 |
| Чи зазнала ваша родина значних втрат через війну (фінансові, особисті)?                        | 75,0 | 20,6     | 4,4  |
| Чи впливає військовий конфлікт на ваші думки про майбутнє працевлаштування?                    | 35,3 | 47,1     | 17,6 |
| Чи відчуваєте ви занепокоєння щодо вашої майбутньої кар'єри через політичну ситуацію в країні? | 22,1 | 36,8     | 41,2 |
| <b>Освітні проблеми</b>                                                                        |      |          |      |
| Чи вважаєте ви, що якість знань в умовах війни погіршилася у всіх студентів?                   | 30,9 | 17,6     | 51,5 |
| Чи відчуваєте ви, що освіта не надає вам достатньо практичної бази?                            | 52,9 | 11,8     | 35,3 |
| Чи вважаєте ви, що знань, отриманих у ЗВО недостатньо для отримання роботи?                    | 48,5 | 10,3     | 41,2 |

|                                                 |      |      |     |
|-------------------------------------------------|------|------|-----|
| Чи є викладачі, які демотивують вас у навчанні? | 85,3 | 11,8 | 2,9 |
|-------------------------------------------------|------|------|-----|

Зміна закладу освіти також є джерелом проблем, з яким стикаються 29,4% студентів частково або повною мірою. Необхідність адаптації до нових умов викликає постійну тривогу, що вимагає з боку вищих навчальних закладів створення систем підтримки та консультування.

Фінансова нестабільність в сім'ях торкається 32,3% студентів, що відчують її частково або повною мірою. Економічні складнощі є важливим фактором, що впливає на академічний успіх та загальний добробут студентів. Забезпечення студентів ресурсами та стипендіями може пом'якшити цей тиск.

Стрес вдома через фінансові проблеми відчують 44,2% студентів, підкреслюючи значення стабільного домашнього середовища для академічного зростання. Це ставить перед університетами завдання розробити більш ефективні програми соціальної підтримки, які могли б допомогти студентам краще справлятися з викликами.

10,3% студентів повідомили, що у їхніх родин є особи, які брали або продовжують брати участь у військових діях. Це показує, що військовий конфлікт зачіпає життя студентів не лише на емоційному рівні, а й через безпосередню участь їхніх близьких в бойових діях. Стосовно стресу, пов'язаного з війною, 33,8% студентів зазначили, що відчують його високий рівень, а 30,9% відчують його частково. Це вказує на значний рівень емоційного навантаження, яке накладається на студентів в умовах триваючого конфлікту. Значні втрати через війну, як фінансові так і особистісні, зазнали 4,4% студентів, тоді як 20,6% відчували ці втрати частково. Ці дані підкреслюють серйозність впливу війни на стабільність у житті студентів та їхніх родин. Щодо думок про майбутнє працевлаштування, військовий конфлікт вплинув на них у 17,6% студентів, іще 47,1% відчували цей вплив частково. Невизначеність щодо майбутнього на робочому ринку є значним джерелом стресу та занепокоєння для молоді.

Занепокоєння щодо майбутньої кар'єри через політичну ситуацію в країні висловили 41,2% студентів, а 36,8% відчувають це частково. Ці реакції відображають глибоку тривогу серед студентської молоді щодо своїх перспектив у контексті політичної невизначеності.

Ці результати свідчать про глибокий вплив військових дій на психологічне та емоційне становище студентів, що вимагає від університетів і суспільства активних дій з підтримки та адаптації до складних реалій.

Опитування виявило кілька ключових освітніх проблем, з якими стикаються студенти під час війни, що впливає на якість їхнього навчання та професійні перспективи.

Щодо якості знань в умовах війни, 51,5% студентів вважають, що вона погіршилася для всіх студентів, тоді як 17,6% відчувають це частково. Військовий конфлікт та його наслідки, ймовірно, створюють перешкоди для звичного навчального процесу, впливаючи на доступ до навчальних ресурсів та стабільність навчання.

Стосовно недостатності практичної бази, яку надає освіта, 35,3% студентів відчувають цю проблему, а 11,8% відчувають її частково. Це вказує на розрив між теоретичними знаннями, які отримують студенти, та практичними вимогами професій, що може впливати на їхню готовність до майбутнього працевлаштування.

Про недостатність знань, отриманих у вищих навчальних закладах для отримання роботи, висловилися 41,2% студентів, іще 10,3% відчули цю проблему частково. Це підкреслює потребу у зміцненні курсових програм та більшій інтеграції з робочим ринком, щоб забезпечити студентам необхідні для успіху навички.

Щодо демотивації від викладачів, 85,3% студентів відчувають, що таких випадків немає, що є позитивним сигналом про загалом підтримуюче ставлення викладачів. Однак 2,9% студентів все ж відчувають демотивацію, що вимагає уваги з боку адміністрації навчальних закладів для покращення викладацької практики.

Розглянемо середні показники відповідей за кожною категорією на рис.2.4.

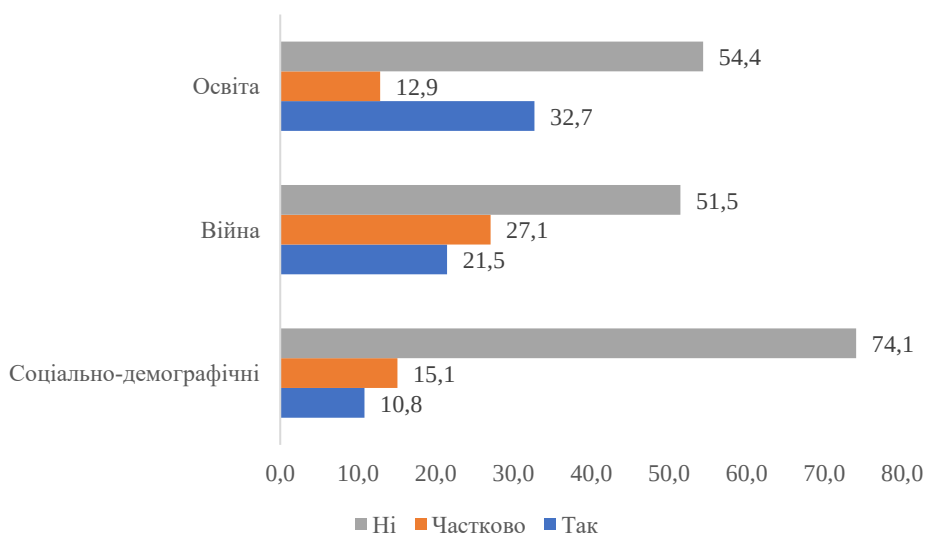


Рис. 2.4. Визначення ключових проблем, що впливають на психологічні уявлення молоді про працевлаштування

Соціально-демографічні проблеми мають відносно малий вплив на ставлення до роботи, оскільки 74,1% студентів вказали, що ці проблеми не впливають на їх ставлення. Лише 10,8% відчують сильний вплив, тоді як 15,1% зазначили частковий вплив. Це може свідчити про те, що особисті та сімейні обставини студентів, хоча й є важливими, не є вирішальними у їхньому професійному самовизначенні або пошуку роботи.

Вплив війни значно більший, із 21,5% студентів, які відчують сильний вплив, та 27,1%, які відчують частковий вплив. Це підтверджує, що військовий конфлікт і його наслідки глибоко торкаються молоді, впливаючи на їхні кар'єрні розрахунки та емоційний стан, що може впливати на їхнє бачення майбутнього та професійні амбіції.

Освітній фактор має найбільший вплив на ставлення до роботи серед опитаних. 32,7% відчують вплив проблем освіти на їхнє ставлення до роботи, тоді як 12,9% відчують частковий вплив. Це підкреслює, що навчальний процес та його якість, а також практична підготовка, яку студенти отримують у навчальних

зкладах, є вирішальними у формуванні їхнього професійного майбутнього. Недоліки у освітньому процесі можуть призводити до сумнівів у власних здібностях та готовності до роботи.

Загалом, дані свідчать, що освітній фактор має найбільший вплив на ставлення студентів до роботи, наголошуючи на потребі удосконалення освіти, що враховує сучасні ринкові вимоги та підготовку студентів до ефективного працевлаштування.

Таблиця коефіцієнтів кореляції вказує на силу та напрямок зв'язку між різними психологічними характеристиками студентів та факторами, які впливають на їх ставлення до працевлаштування.

Таблиця 2.5

**Кореляційний зв'язок між психологічними уявленнями молоді про  
працевлаштування та проблемами, що впливають на них**

|                                   | Соціально-демографічні | Війна | Освіта |
|-----------------------------------|------------------------|-------|--------|
| Готовність до постійного навчання | -0,61                  | -0,70 | -0,10  |
| Емоційний інтелект                | -0,91                  | -0,95 | -0,55  |
| Проактивність                     | -1,00                  | -1,00 | -0,83  |
| Мотивація                         | 0,89                   | 0,93  | 0,50   |
| Впевненість у собі                | -0,71                  | -0,62 | -0,97  |
| Адаптивність                      | -0,32                  | -0,21 | -0,77  |
| Критичне мислення                 | 0,62                   | 0,71  | 0,11   |
| Стресостійкість                   | 0,13                   | 0,24  | -0,42  |

Готовність до постійного навчання показує негативну кореляцію з усіма трьома категоріями, особливо виражену з війною (-0,70). Це означає, що з посиленням військових дій чи соціально-демографічних проблем знижується бажання та можливість студентів до постійного навчання.

Емоційний інтелект має сильний негативний зв'язок з усіма категоріями, найбільше з війною (-0,95). Це свідчить про те, що з погіршенням умов через війну, освіту чи соціально-демографічні чинники знижується рівень емоційної адекватності студентів.

Проактивність демонструє дуже сильну негативну кореляцію з усіма трьома категоріями, досягаючи максимального значення  $-1,00$ . Зростання проблем значно зменшує проактивність та ініціативність студентів.

Мотивація показує позитивну кореляцію з усіма категоріями, особливо з війною ( $0,93$ ). Це може означати, що складні обставини мотивують студентів більше прагнути до досягнення своїх цілей або мобілізуватися у відповідь на виклики, однак це вимагає сталих обставин.

Впевненість у собі також має негативний зв'язок з усіма категоріями, найсильніший з освітою ( $-0,97$ ). Зростання освітніх викликів може значно знижувати впевненість студентів у своїх здібностях.

Адаптивність і критичне мислення мають змішані кореляції. Адаптивність знижується з погіршенням умов, особливо у освітньому контексті ( $-0,77$ ), тоді як критичне мислення збільшується з посиленням війни ( $0,71$ ).

Стресостійкість має позитивну кореляцію з війною ( $0,24$ ), але негативну з освітою ( $-0,42$ ), що вказує на складність адаптації студентів до стресових умов у залежності від джерела стресу.

Ці дані свідчать про глибокий вплив соціальних, освітніх і військових умов на психологічний стан і поведінку студентів у контексті їхнього професійного розвитку і ставлення до майбутньої роботи.

## Висновок до розділу 2

Для аналізу психологічних уявлень молоді про працевлаштування в умовах війни було розроблено два опитувальники. Перший опитувальник був націлений на виявлення критичних характеристик, які сьогодні цінуються на ринку праці. Ці характеристики були визначені на основі дослідження запитів роботодавців, які були систематизовані з аналізу інформації з різних сайтів працевлаштування. Другий опитувальник дозволяв з'ясувати, які зовнішні та внутрішні фактори впливають на готовність молоді до працевлаштування. Він включав питання, які охоплювали соціально-демографічні проблеми, вплив війни, та освітні аспекти. Для визначення зв'язків між виявленими характеристиками та факторами впливу було застосовано кореляційний аналіз.

На основі аналізу можна зробити висновок, що студенти продемонстрували високий рівень готовності до викликів сучасного ринку праці. Високі показники критичного мислення (89,7% здатні адекватно аналізувати інформацію) та стресостійкості (82,4% можуть продуктивно працювати під тиском) підкреслюють сильні аналітичні здібності студентів та їх здатність ефективно справлятися з викликами. Аналіз мотивації та проактивності вказує на високий рівень готовності студентів до самостійного пошуку можливостей та рішення проблем. Більше половини респондентів (58,8%) беруть ініціативу у виконанні завдань, і 61,8% планують свої дії з метою зменшення ризиків, що вказує на активність, ініціативність та відповідальність. Високою є й адаптивність молоді (85,3% легко адаптуються у колективі, а 73,5% до нових технологій). Попри це чимало студентів виявили значні прогалини у готовності до постійного навчання та адаптації до змін у професійному середовищі. У сфері емоційного інтелекту виявлено, що студенти мають середній рівень здатності управління емоціями.

Результати кореляційного аналізу виявили, що в більшості випадків існує обернена залежність між психологічними характеристиками студентів та зовнішніми викликами, такими як соціально-демографічні проблеми, вплив війни та освітні недоліки. Це означає, що зі збільшенням інтенсивності цих проблем

знижується готовність студентів до роботи, їхня адаптивність, емоційний інтелект та проактивність, що свідчить про обмеження їхньої здатності ефективно реагувати на складнощі ринку праці.

Проте, деякі ключові показники, як мотивація та критичне мислення, демонструють прямий зв'язок з посиленням зовнішніх проблем, підкреслюючи їх здатність зростати в умовах викликів. Це вказує на потенціал молоді адаптуватися та розвивати стратегії подолання перешкод, що є ключовим для підтримки студентів у їхньому професійному розвитку та готовності до майбутнього працевлаштування.

### РОЗДІЛ 3. РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО ФОРМУВАННЯ АДЕКВАТНИХ ПСИХОЛОГІЧНИХ УЯВЛЕНЬ ПРО ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ МОЛОДІ

#### 3.1. Аналіз поточних проблем працевлаштування молоді в умовах війни та шляхи їх вирішення

На основі опитування можна визначити, що в контексті працевлаштування під час війни молодь зіштовхується з двома основними проблемами: готовністю до самостійного навчання та розвитком емоційного інтелекту. Щодо самостійного навчання, значна частина респондентів висловила неготовність до постійного навчання та адаптації професійних навичок в умовах швидко змінюваних технологій і методик, але лише менше 42% готові самостійно опановувати нові технології. Це підкреслює потребу в підтримці та ресурсах для самостійного навчання молоді.

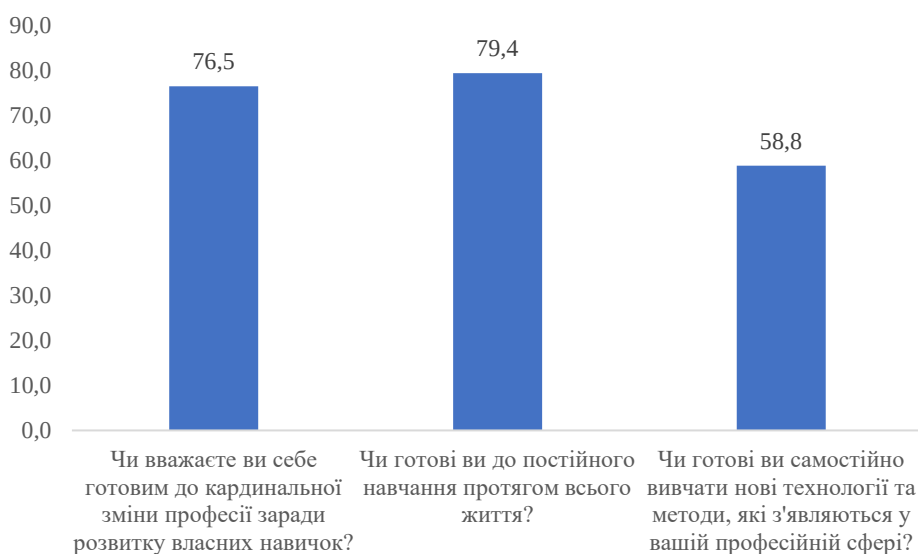


Рис.3.1. Виявлення проблем, пов'язаних із готовністю до постійного навчання, % відповідей «Ні»

Проблема відсутності мотивації до навчання серед молоді стає все більш актуальною у сучасному світі. Вона проявляється у небажанні вчитися, ігноруванні можливостей для освітку та неготовності до навчання протягом усього життя. Ця

тенденція може мати серйозні наслідки для індивідуального розвитку особистості, економічного зростання, та соціальної стабільності суспільства.

Однією з ключових причин небажання вчитися є низький рівень внутрішньої мотивації серед молоді [29]. Багато молодих людей не бачать безпосереднього зв'язку між освітою та їхнім майбутнім кар'єрним та особистісним розвитком. Вони часто вважають навчання обтяжливим обов'язком, а не інвестицією в своє майбутнє.

Додатково, сучасні освітні системи іноді не враховують індивідуальні інтереси та потреби студентів, що сприяє зниженню їхнього інтересу до навчання. Традиційні методики викладання, які зосереджені на запам'ятовуванні фактів замість розвитку критичного мислення та практичних навичок, можуть викликати відчуття відчуженості та нудьги серед студентів [11].

Зростаюча роль технологій та цифрових медіа також впливає на мотивацію молоді вчитися. Швидка зміна інформації та легкий доступ до різноманітних джерел можуть відволікати молодь від систематичного навчання та спонукати до поверхневого споживання контенту [9].

Крім того, соціально-економічні фактори, такі як сімейний вплив, економічна нестабільність та рівень освіти батьків, також відіграють важливу роль у формуванні ставлення до навчання. Молоді люди з неблагополучних сімей або ті, чий батьки мають низький рівень освіти, часто не отримують достатньої підтримки та мотивації для навчання вдома [25].

Для вирішення цієї проблеми важливо вживати комплексні заходи, які включають зміни в освітній системі, підвищення обізнаності молоді про важливість освіти та активне залучення батьків у навчальний процес їхніх дітей. Зокрема, освітня система повинна бути більш гнучкою та інклюзивною, пропонуючи програми, які відповідають інтересам та потребам різних груп студентів. Введення інтерактивних методів навчання, проектної роботи, та розвиток критичного мислення можуть зробити процес навчання більш захоплюючим та релевантним для молоді.

Емоційний інтелект виявився також вагомою проблемою, адже значна кількість опитаних визнали труднощі з адекватною реакцією на емоції інших, а також з керуванням власними емоціями в стресових ситуаціях. Найбільш серйозна проблема – невміння переключатися від роботи до відпочинку.

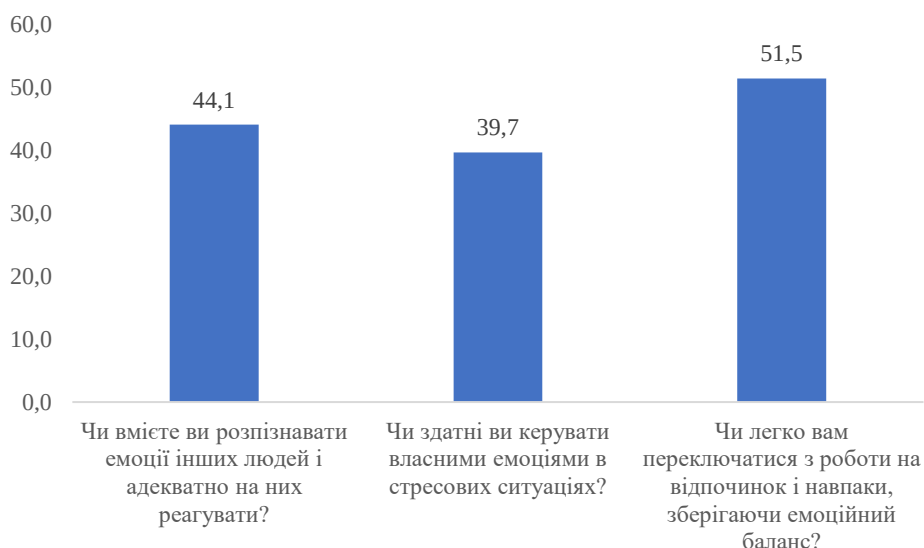


Рис.3.2. Виявлення проблем, пов'язаних із емоційним інтелектом, % відповідей «Ні»

Емоційний інтелект є ключовим аспектом особистісного розвитку, який відіграє значну роль у професійному успіху та загальному благополуччі молодих людей. Здатність розуміти та управляти власними емоціями, а також ефективно спілкуватися з іншими, є критично важливою в сучасному робочому середовищі.

Одним із найважливіших аспектів емоційного інтелекту є вміння збалансувати роботу та відпочинок. Ця здатність допомагає уникнути емоційного вигорання, зберігає високу продуктивність та сприяє здоровому ставленню до робочих завдань. Молоді працівники, які ефективно управляють своїми робочими графіками, мають кращі шанси на успіх у своїй кар'єрі та збереження психологічного здоров'я.

Проблема полягає в тому, що багато молодих людей входять у робочий ринок без необхідних навичок емоційного інтелекту, що може призвести до стресу,

непорозуміння і низької ефективності на робочому місці. Вищі навчальні заклади та освітні програми часто зосереджені на академічних знаннях та фахових навичках, іноді ігноруючи розвиток емоційного інтелекту, посилюючи надмірну відповідальність за результати навчання.

Для покращення цієї ситуації освітні установи можуть впроваджувати спеціалізовані курси та тренінги, які фокусуються на розвитку емоційного інтелекту. Це включає навчання самосвідомості, саморегуляції, мотивації, емпатії та соціальних навичок. Впровадження таких програм може допомогти студентам краще розуміти себе та інших, ефективно вирішувати конфлікти, бути більш стресостійкими.

Психологічні гуртки в навчальних закладах відіграють важливу роль у розвитку емоційного інтелекту. Вони можуть створювати безпечне середовище для обговорення емоційних питань, навчання технікам стресостійкості та розвитку міжособистісних навичок. Участь у таких гуртках сприяє підвищенню самооцінки, зменшенню емоційної напруги та розвитку здатності до саморегуляції [31].

Особливо важливим є включення в програми навчання практик, які допомагають молодим людям вчитися розподіляти свій час між роботою та відпочинком. Такі практики можуть включати вправи на встановлення цілей, тайм-менеджмент, релаксаційні та медитативні техніки. Вони допомагають молоді усвідомити важливість пауз і відновлення, забезпечуючи більш здоровий баланс у житті.

На державному рівні корисним є стимулювання роботодавців до впровадження програм підтримки емоційного інтелекту на робочих місцях [32]. Це може включати тренінги, семінари та регулярні консультації з психологами. Також корисною є підтримка проектів, які забезпечують менторство та коучинг для молодих працівників, допомагаючи їм адаптуватися до робочого середовища та розвивати важливі емоційні та соціальні навички [33].

Розвиток емоційного інтелекту є неперервним процесом, і ключ до успіху лежить у ранньому втручанні та систематичній підтримці з боку освітніх інституцій, сім'ї та роботодавців [34]. Виховання молоді, яка здатна ефективно

управляти своїми емоціями та має високий рівень емоційного інтелекту, сприятиме створенню більш продуктивного, гармонійного та стабільного суспільства [35].

Важливість цих навичок не може бути недооцінена, оскільки вони безпосередньо впливають на особисте задоволення роботою, здатність до командної роботи, лідерські якості та загальну життєздатність особистості. Враховуючи швидкість змін у світі та зростаючі вимоги до адаптивності та гнучкості, емоційний інтелект стає не просто бажаним, а необхідним атрибутом сучасної молоді [36].

На завершення, розвиток емоційного інтелекту молоді — це інвестиція в майбутнє, яка вимагає злагоджених зусиль з боку всіх секторів суспільства. Виховуючи покоління, яке здатне ефективно управляти своїми емоціями та знаходити баланс між роботою і відпочинком, можна сподіватися на покращення якості життя та створення основи для сталого розвитку суспільства.

### 3.2. Пропозиції щодо включення психологічної підтримки та консультування для молоді щодо працевлаштування

В умовах триваючої війни та стрімких соціально-економічних змін, питання психологічної підтримки молоді, особливо в аспектах працевлаштування та кар'єрного росту, набуває особливої актуальності. Ефективне управління мотивацією і розвиток емоційного інтелекту можуть значно поліпшити якість життя студентів та їх професійну ефективність. В контексті таких потреб, пропонується створення двох психологічних гуртків, які були б спрямовані на розвиток ключових аспектів емоційного інтелекту та підготовку до вирішення кар'єрних завдань.

Перший гурток зосереджений на навичках управління емоціями та використанні емоцій у раціональному прийнятті рішень. Розглянемо орієнтовну структуру такого курсу та завдання, які будуть вирішені в його рамках.

Даний психологічний гурток пропонується організувати як серію позаурочних вечірніх занять, які можуть відбуватися один раз на тиждень із тривалістю близько двох годин. Такий формат дозволить студентам глибше

зануритися в тему без перевантаження їхнього основного навчального графіка. Заняття можуть бути структуровані як інтерактивні сесії, що включатимуть теоретичні лекції, групові обговорення, кейс-стадії та рольові ігри. Цей підхід сприятиме кращому засвоєнню матеріалу та розвитку важливих практичних навичок учасників.

Пропонується, щоб фасилітатором гуртка був практикуючий психолог або тренер з емоційного інтелекту, який має досвід роботи з молоддю та ведення групових занять. Ця особа зможе забезпечити належний рівень взаємодії зі студентами та адаптацію змісту занять до їхніх потреб. Важливо, щоб програма гуртка передбачала постійну зворотній зв'язок з учасниками для адаптації курсу під їхні індивідуальні запити та цілі розвитку.

Таблиця 3.1

**Зміст психологічного гуртка «Емоційний інтелект» для студентів в рамках ЗВО [5,2,14]**

| № заняття | Тема курсу                                        | Завдання                                                                                                                                                          |
|-----------|---------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1         | Управління емоціями                               | Вивчення механізмів виникнення та регуляції емоцій. Розвиток навичок ідентифікації та контролю над емоціями [37].                                                 |
| 2         | Емоції і раціональність                           | Аналіз взаємодії емоційних та логічних компонентів мислення при прийнятті рішень. Обговорення прикладів впливу емоцій на робочі процеси [38-39]                   |
| 3         | Мотивація до саморозвитку                         | Розвиток внутрішньої мотивації, самоаналіз власних цілей і мотивації. Планування особистісного розвитку на місяць. Встановлення SMART-цілей [40].                 |
| 4         | Конфліктологія: основи                            | Вивчення теоретичних основ конфліктології. Розвиток навичок асертивної комунікації та активного слухання. Моделювання конфліктних ситуацій і їх вирішення [41-43] |
| 5         | Емоційне вигорання: ідентифікація та профілактика | Ознайомлення з причинами і симптомами емоційного вигорання. Розробка індивідуального плану зниження стресу. Техніки релаксації та медитації [44-46].              |
| 6         | Управління емоціями:                              | Розвиток технік майндфулнес для керування емоціями. Аналіз емоційних щоденників та                                                                                |

|   |                                                 |                                                                                                                                                                                   |
|---|-------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|   | поглиблений курс                                | виявлення патернів. Створення власних емоційних карт [47-48].                                                                                                                     |
| 7 | Емоції і раціональність: розширений курс        | Розгляд кейс-стадій: раціональне вирішення проблем на роботі. Дебати на тему "емоції vs логіка" у прийнятті рішень. Обговорення впливу емоцій на міжособистісні стосунки [38-39]. |
| 8 | Конфліктологія і стратегії подолання конфліктів | Вивчення медіації як методу вирішення конфліктів. Тренінги з вирішення конфліктів без програшу. Вивчення стратегій ненасильницького спілкування [49-50].                          |

Заходи, що пропонуються в рамках гуртка, можуть бути корисними не тільки для особистісного розвитку студентів, але й як підготовка до професійного працевлаштування, допомагаючи їм краще розуміти та управляти своїми емоціями в різноманітних життєвих та робочих ситуаціях.

Другий гурток фокусується на мотивації до саморозвитку. Основним завданням другого гуртка є формування у студентів навичок, які допоможуть їм не лише відповідати сучасним вимогам ринку праці, а й постійно підвищувати свою кваліфікацію [3]. Це включає в себе вивчення нових інструментів, платформ для навчання, а також розвиток важливих навичок, зокрема володіння штучним інтелектом та іноземними мовами.

Важливо для студентів акцентувати увагу на вивченні програмного забезпечення на основі штучного інтелекту та іноземних мов як на ключових елементах для забезпечення конкурентоспроможності в глобалізованому світі [19]. Штучний інтелект відкриває нові можливості для автоматизації процесів, аналізу даних і навіть для персоналізації навчання. Іноземні мови, в свою чергу, розширюють горизонти спілкування та сприяють кращому розумінню культурних особливостей різних країн.

Гурток буде спрямований на розвиток компетенцій, які дозволяють студентам самостійно орієнтуватися у великому потоці інформації, вибирати найбільш актуальні знання та вміло застосовувати їх у практиці. Заняття будуть включати роботу з різноманітними ресурсами, аналіз реальних кейсів та вивчення

передових технологій. Рекомендуємо наступну структуру курсу «3L» (long life learning) (табл.3.2)

Організація гуртка, спрямованого на постійний розвиток, стане важливим кроком у підготовці студентів до успішної кар'єри та допоможе їм адаптуватися до швидкоплинних змін у світі технологій та інформації. Завдяки різноманітності занять, які охоплюють вивчення іноземних мов, штучного інтелекту, інтерактивних технологій та інших ключових аспектів, учасники гуртка зможуть отримати всебічні знання та практичні навички. Під керівництвом досвідченого фасилітатора, цей гурток допоможе студентам не просто слідувати за змінами, а й впевнено їх випереджати, підтримуючи власний професійний розвиток на високому рівні.

Таблиця 3.2

### Зміст психологічного гуртка «3L» для студентів в рамках ЗВО

| № пункту | Ціль заняття                                | Завдання                                                                                                                                                                         |
|----------|---------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1        | Ознайомлення з платформами онлайн-навчання  | Вивчення можливостей платформ, таких як Coursera, edX, Udey, для постійного саморозвитку. Аналіз курсів, що надають навички в сфері ІТ, бізнесу, дизайну та інших галузей.       |
| 2        | Використання штучного інтелекту у навчанні  | Дослідження інструментів на базі ШІ, системи рекомендацій курсів, персоналізовані навчальні асистенти (наприклад, ChatGPT), аналізатори тексту для оптимізації процесу навчання. |
| 3        | Розвиток навичок роботи з іноземними мовами | Вивчення основних методів і технік швидкого оволодіння новими мовами. Аналіз ресурсів для самостійного вивчення мов, таких як Duolingo, Babbel, Rosetta Stone.                   |
| 4        | Майстерність використання інструментів ШІ   | Освоєння конкретних інструментів ШІ, які можуть застосовуватися в аналізі даних, машинному навчанні, автоматизації задач. Вивчення TensorFlow, PyTorch, OpenAI API.              |
| 5        | Ефективне використання                      | Дослідження технік самоорганізації та самомотивації. Використання планувальників,                                                                                                |

|   |                                                    |                                                                                                                                                                     |
|---|----------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|   | ресурсів для самоосвіти                            | трекерів задач (наприклад, Trello, Notion) для кращого контролю над процесом навчання.                                                                              |
| 6 | Розвиток критичного мислення та аналізу інформації | Тренування навичок критичного мислення для оцінювання інформації з різних джерел. Використання аналітичних інструментів для визначення достовірності даних.         |
| 7 | Освоєння інтерактивних технологій для навчання     | Вивчення можливостей VR/AR технологій для іммерсивного навчання. Ознайомлення з платформами, які надають віртуальні лабораторії, симуляції, інтерактивні курси.     |
| 8 | Застосування навичок у реальних проєктах           | Розробка міні-проєктів для застосування набутих навичок. Участь у хакатонах, проєктних змаганнях, реальних задачах від компаній для практичного застосування знань. |

Гурток з постійного саморозвитку буде організований таким чином, що заняття проводитимуться в інтерактивному форматі, з використанням сучасних освітніх платформ та технологій. Кожне заняття триватиме близько двох годин і буде включати лекційні матеріали, практичні завдання, групові обговорення та роботу над міні-проєктами. Важливим аспектом буде надання студентам доступу до різноманітних ресурсів для самостійного навчання, зокрема онлайн-курсів, інтерактивних платформ та професійних спільнот. Це допоможе студентам залишатися в курсі останніх трендів у світі технологій і кар'єри, а також розвивати навички, необхідні для неперервного професійного зростання.

Для ведення гуртка рекомендується залучити фасилітатора, який має практичний досвід роботи у сфері освітніх технологій, штучного інтелекту та мультикультурної комунікації. Ідеальним викладачем буде особа, яка не тільки володіє знаннями в зазначених областях, але й має досвід організації та проведення тренінгів, майстер-класів і семінарів, спрямованих на розвиток особистісних і професійних навичок учнів. Цей викладач повинен бути здатний заохочувати студентів до активної участі, критичного мислення та самостійного пошуку знань, що є ключовими компонентами ефективного саморозвитку.

### Висновок до розділу 3

Аналіз поточних проблем працевлаштування молоді в умовах війни виявив дві основні проблеми: готовність до самостійного навчання та розвиток емоційного інтелекту. Опитування показало, що значна частина молоді відчуває неготовність до постійного освоєння нових технологій та адаптації професійних навичок, що є ключовим у швидкозмінних умовах ринку праці. Проблеми з емоційним інтелектом також є значними, оскільки багато молодих людей виявили труднощі з управлінням власними емоціями і взаємодією з емоціями інших, особливо у стресових ситуаціях. Навчальні програми, спрямовані на розвиток емоційного інтелекту, включаючи самосвідомість, саморегуляцію, мотивацію, емпатію, та соціальні навички, можуть значно підвищити продуктивність та психологічне благополуччя молоді. Важливим є створення умов для розвитку цих навичок через психологічні гуртки, тренінги, і включення практик, які допомагають балансувати роботу та відпочинок.

В ході даного дослідження було запропоновано два психологічні гуртки: одного, зосередженого на управлінні емоціями, мотивації до саморозвитку, конфліктології, та ідентифікації емоційного вигорання, а другого – на розвитку навичок, необхідних для саморозвитку та адаптації до ринку праці, є стратегічним кроком у підготовці студентів до майбутніх кар'єрних викликів. Організаційна структура першого курсу складається з восьми занять: управління емоціями, емоції і раціональність, мотивація до саморозвитку, конфліктологія, емоційне вигорання: ідентифікація та профілактика, управління емоціями: поглиблений курс, емоції і раціональність: розширений курс, конфліктологія і стратегії подолання конфліктів. Організаційна структура другого курсу включає вивчення платформ онлайн-навчання, використання штучного інтелекту у навчанні, розвиток навичок роботи з іноземними мовами, майстерність використання інструментів ІІІ, ефективне використання ресурсів для самоосвіти, розвиток критичного мислення та аналізу інформації, освоєння інтерактивних технологій для навчання, застосування навичок у реальних проєктах. Даний курс може бути проведений в дистанційному форматі із залученням зовнішніх спеціалістів.

Запровадження таких гуртків дозволяє студентам глибше зануритися в актуальні теми, розвивати важливі практичні навички та ефективно адаптуватися до вимог сучасного світу. Під керівництвом досвідчених фасилітаторів, ці програми сприяють всебічному розвитку особистості студентів та їхньої готовності до професійних викликів, роблячи їх конкурентоспроможними та здатними до самостійного навчання і кар'єрного зростання.

## ВИСНОВКИ

Досліджуючи тему психологічних уявлень молоді про працевлаштування в умовах війни, можна зробити наступні висновки. У результаті опрацювання теоретичної бази визначено основні психологічні аспекти, які пов'язані з працевлаштуванням. Вони були згруповані за наступними категоріями: військові чинники, мотивація студентів, умови праці, індивідуальні риси студентів.

Необхідно зазначити, що найбільш впливовим чинником на уявлення молоді про працевлаштування є наявність війни. Зокрема, майже 80% студентів відчули негативні психологічні наслідки внаслідок війни. На третьому році війни загальний стан студентів визначається тривожністю. Крім того, в умовах війни знижується мотивація до освітньої та професійної діяльності, що більшою мірою визначається загальною невизначеністю в умовах війни. Постійні військові дії призводять до специфічних освітніх проблем, пов'язаних із труднощами з концентрацією на навчанні через непередбачуваність майбутнього та потребу постійно адаптуватися до змінюваних умов.

На ринку праці спостерігається зростаюча проблема дефіциту кваліфікованих працівників, через це студенти відчувають стрес через високі очікування роботодавців та високий рівень конкуренції з молодими людьми, які вже мають досвід праці. Через такі проблеми, студенти хотіли б працювати в умовах, де роботодавці будуть їхніми наставниками, створювати комфортні умови для праці та розвивати їх. Разом з тим значна частина молоді має достатньо сміливості та амбітності для розвитку власної справи.

Аналіз факторів, що впливають на уявлення молоді про працевлаштування, був здійснений на основі критичного аналізу літератури. Цей критичний аналіз дозволив класифікувати всі чинники за наступними категоріями: психологічні фактори, ринкові, економічні, військові та освітні. Психологічна готовність студентів має певні особливості, пов'язані з віком. Зокрема, достатньо багато студентів мають недостатньо розвинуту здатність поєднувати ближню та ідеальну перспективу. Саме тому вони не готові до майбутніх робочих викликів, не

спроможні адаптуватися до високих вимог на ринку праці та постійних змін на ринку. Окрім того, помітною є зміна ціннісних орієнтирів, коли студенти намагаються отримувати легкий заробіток, зокрема у цифровому просторі, натомість обираючи можливість не отримати кваліфіковану професію [16].

Значний вплив на психологічне сприйняття молоді щодо працевлаштування має зростання міграційних настроїв серед студентів. Це особливо актуально для студентів із регіонів, що знаходяться близько до прифронтових зон.

Багато студентів стикаються з невпевненістю через недостатній рівень освіти та професійної підготовки. Це веде до того, що роботодавці часто висловлюють незадоволення низьким рівнем кваліфікації потенційних працівників. Основною причиною цих проблем є недоліки в освітньому процесі вищих навчальних закладів, які не встигають адаптуватися до швидких змін у технологіях та на ринку праці. Це підкреслює необхідність перегляду освітніх програм і підходів до підготовки студентів, з метою забезпечення їхньої конкурентоспроможності та відповідності сучасним вимогам роботодавців.

З метою проведення емпіричного дослідження, було проведено опитування серед студентів Національного університету "Запорізька політехніка", яке охопило 68 респондентів з різних курсів. Головною метою цього дослідження було визначення критичних характеристик, які цінуються на ринку праці, та аналіз впливу зовнішніх і внутрішніх факторів на готовність молоді до працевлаштування.

Перший опитувальник був спрямований на ідентифікацію критичних характеристик, які в запиті у роботодавців. Другий опитувальник дозволив з'ясувати, які зовнішні та внутрішні фактори впливають на готовність молоді до працевлаштування.

Аналіз відповідей показав, що студенти мають високу готовність до викликів сучасного ринку праці, і характеризуються високим рівнем критичного мислення, адаптивності, стресостійкості, прагнення до самовираження. Однак, існує значна проблема з мотивацією до саморозвитку, підсиленою в умовах війни, а також

загальною тенденцією молоді до бажання отримувати легкі гроші без необхідності постійного освітнього процесу. Виявлена також проблема із емоційним інтелектом, що більшою мірою знижується в умовах війни.

Кореляційний аналіз виявив, що чим більші виклики, пов'язані з проблемами війни та освітніми труднощами, тим нижча готовність студентів до працевлаштування. В таких умовах знижується емоційний інтелект та мотивація працювати на довгострокову перспективу. Проте, стресові умови посилюють мотивацію та критичне мислення, спонукаючи студентів шукати простіші шляхи працевлаштування.

Дослідження виявило ключові проблеми, пов'язані з готовністю до неперервного навчання та розвитку емоційного інтелекту, що підкреслює необхідність коректування освітніх програм. Зокрема, у дослідженні запропоновано створення психологічних гуртків для розвитку емоційного інтелекту та підвищення мотивації до самоосвіти у студентів. В рамках дослідження було розроблено два курси, що складаються з восьми лекцій, спрямованих на вирішення психологічних проблем молоді щодо працевлаштування. Курс «3L» можна проводити у дистанційному форматі із залученням зовнішніх спеціалістів, а курс «Емоційний інтелект» потребує очного відвідування та роботи із психологом.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Агапова В. Освітні уподобання та міграційні настрої українців у регіонах: результати опитування. Вокс Україна, 2023. URL: <https://voxukraine.org/osvitni-upodobannya-ta-migratsijni-nastroyi-ukrayintsiv-u-regionah-rezultaty-opytuvannya>
2. Бреус Ю.В. Модель розвитку емоційного інтелекту студентів соціономічних професій на етапі професійного становлення, 2014. URL: [https://elibrary.kubg.edu.ua/id/eprint/4943/1/Y\\_Breus\\_PEDuP\\_9\\_NDL\\_KL.pdf](https://elibrary.kubg.edu.ua/id/eprint/4943/1/Y_Breus_PEDuP_9_NDL_KL.pdf)
3. Ваніленко Т.В. Основи професійного самовдосконалення педагога: методичні рекомендації. Київ: НПУ імені М.П. Драгоманова, 2005. 20 с.
4. Вітківська О.І. Професійне самовизначення як життєва проблема особистості. Педагогіка і психологія, 1998, №3, 171–179.
5. Горбенко І.В., Красножон А.О., Вінс В.А. Розвиток емоційного інтелекту студентів першого курсу у процесі навчання. Журнал "Перспективи та інновації науки", Серія "Педагогіка", Серія "Психологія", Серія "Медицина", 2022, №10(15). URL: <http://ehsupir.uhsp.edu.ua/bitstream/handle/8989898989/6371/Rozvytok%20emotsiino%20intelektu%20studentiv.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
6. Гуртовенко Н.В. Мотиваційний компонент – головна складова готовності студентів до професійної діяльності. Наукові записки Національного університету «Острозька академія», 2014, №30. URL: [https://psj.oa.edu.ua/articles/2014/n30-ua/Hurtovenko\\_NZ\\_Vyp\\_30.pdf](https://psj.oa.edu.ua/articles/2014/n30-ua/Hurtovenko_NZ_Vyp_30.pdf)
7. Дослідження аналізу ринку праці та пошуку роботи в Україні. Дт-Кт, 2023. URL: <https://news.dtki.ua/society/community/87224-doslidzennia-analizu-rinku-praci-ta-posuku-roboti-v-ukrayini>
8. Достатній Р. Подолання психологічних проблем студентів зумовлених війсьним станом. Збірник наукових праць Уманського державного педагогічного університету, 2024, №1. ISSN 2307-4906.
9. Євсєєва Г.П., Нажа П.М., Федіна В.Г. Цифровізація та інформаційні технології - запорука успішного освітнього процесу в Придніпровській державній

академії будівництва та архітектури в умовах воєнного стану: здобутки і перспективи. Освіта в умовах війни: реалії, виклики та шляхи подолання: матеріали II форуму академічної спільноти, 2022. URL: <https://pgasa.dp.ua/wp-content/uploads/2022/09/Zbirnyk-materialiv-II-Forumu-akademichnoyi-spilnoty-OSVITA-V-UMOVAN-VIJNY.pdf>

10. Ільїч Л.М. Взаємодія ринків праці та освіти: сутність, характерні риси та модель функціонування. Економіка та держава, 2017, №4, 69-74.

11. Іщенко А., Карпенко М. Українська система вищої освіти в умовах воєнної агресії РФ: проблеми й перспективи розвитку. Національний інститут стратегічних досліджень, 2022. URL: <https://niss.gov.ua/news/statti/ukrayinska-systema-vyshchoyi-osvity-v-umovakh-voyennoyi-ahresiyi-rf-problemy-y>

12. Крушельницька О.В. Методологія і організація наукових досліджень. Київ: Кондор, 2009.

13. Кулицький С. Проблеми розвитку ринку праці в Україні. Україна: події, факти, коментарі, 2017, №21, 56-69.

14. Лящ О.П. Методичні рекомендації щодо розвитку емоційного інтелекту в юнацькому віці. Збірник наукових праць Національної академії Державної прикордонної служби України. Серія: психологічні науки, 2019, Т. 15, №4, 147–164.

15. Михайлишин У.Б., Сухан В.С., Анталовці О.В. Психологічний стан здобувачів вищої освіти в період воєнного стану. Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Психологія, 2023, №2, 27-33. URL: <https://doi.org/10.32782/psy-visnyk/2023.2.5>

16. Молодіжний сегмент ринку праці України в період повномасштабної війни. Національний інститут стратегічних досліджень, 2023. URL: <https://niss.gov.ua/news/komentari-ekspertiv/molodizhnyy-sehment-rynku-pratsi-ukrayiny-v-period-povnomasshtabnoyi-viyny>

17. Мосьпан Н. Вища освіта та ринок праці Європейського Союзу: тенденції взаємодії: за ред. С.О. Сисоєвої. К.: ВП «Едельвейс», 2018. 392 с.

18. Основи методології та організації наукових досліджень: навч. посіб. для студ., курс., асп. і ад'юнктів. Київ: ВПЦ "Київський університет", 2010.
19. Платформи для вдосконалення навичок і саморозвитку. МОН. URL: <https://mon.gov.ua/news/platformi-dlya-vdoskonalennya-navichok-i-samorozvitku>
20. Подолян С.В. Загальні проблеми працевлаштування молоді в умовах сьогодення, 2021. URL: <https://conf.ztu.edu.ua/wp-content/uploads/2021/10/126.pdf>
21. Рибалка В.В. Методологічні питання наукової психології (досвід особистісно центрованої систематизації категоріально-поняттєвого апарату): навч.-метод. посіб. Київ: Ніка-Центр, 2003. 204 с.
22. Семиченко В.А. Пріоритети професійної підготовки в сучасному вузі. Професійна творчість в системі підготовки та перепідготовки педагогічних кадрів: зб. наук. праць. Київ-Запоріжжя, 1997, 46–48.
23. Торба Н.Г. Психологічні аспекти готовності до професійної діяльності сучасного педагога. URL: [https://lib.iitta.gov.ua/733340/1/%D0%A2%D0%BE%D1%80%D0%B1%D0%B0%20%D0%9D.%D0%93.%20\(%D1%82%D0%B5%D0%B7%D0%B8\).pdf](https://lib.iitta.gov.ua/733340/1/%D0%A2%D0%BE%D1%80%D0%B1%D0%B0%20%D0%9D.%D0%93.%20(%D1%82%D0%B5%D0%B7%D0%B8).pdf)
24. Туриніна О.Л. Методологія та методи психологічного дослідження: навч.-метод. посіб. Київ: ДП "Вид. дім "Персонал", 2018. 206 с. Бібліогр.: с. 199–205.
25. Чому у дітей немає мотивації до навчання та до чого тут суїциди школярів у Японії. 24 освіта, 2021. URL: [https://24tv.ua/education/chomu-diti-nemayut-motivatsiyi-do-navchannya-novini-ukrayini\\_n1539507](https://24tv.ua/education/chomu-diti-nemayut-motivatsiyi-do-navchannya-novini-ukrayini_n1539507)
26. Щербакова І.М. Психологія праці: теоретичні і методологічні основи наукових досліджень: навч. посіб. [для студ. вищ. навч. закл.]. Суми: Вид-во СумДПУ імені А. С. Макаренка, 2014. 144 с.
27. Романенко О.В. Методичні засади вивчення кореляційної парадигми у структурі курсу експериментальної психології. Юридична психологія, 2016, №2 (19).
28. Неліпа Д. Застосування технологій кореляційного та регресійного аналізу при здійсненні системного аналізу в політології. Політичний менеджмент,

2011, №6. URL: [https://ipiend.gov.ua/wp-content/uploads/2018/08/nelipa\\_zastosuvannia.pdf](https://ipiend.gov.ua/wp-content/uploads/2018/08/nelipa_zastosuvannia.pdf)

29. Подшивайлов Ф.М. Психологічні чинники розвитку мотиваційної сфери особистості майбутнього психолога. Київ, 2015. URL: [https://lib.iitta.gov.ua/707566/1/Дисертація\\_Подшивайлов.pdf](https://lib.iitta.gov.ua/707566/1/Дисертація_Подшивайлов.pdf)

30. Столярчук О. Психологічні проблеми самооцінки в юнацькому віці. Педагогічна освіта: теорія і практика. Педагогіка. Психологія: зб. наук. праць КМПУ імені Б. Грінченка, Інституту проблем виховання АПН України, 2009, №11 (спецвип.), ч. 2, С. 173–176.

31. Карташов О. 90% співробітників страждають від проблем психічного здоров'я. Як роботодавцям змінити ситуацію. MC Today, 2023. URL: <https://mc.today/uk/blogs/dbajte-pro-uspih-yak-polityka-zahystu-mentalnogo-zdorovya-transformuye-kompaniyu-2/>

32. Могиляста С. Розвиток емоційного інтелекту старшокласника: методика і результати дослідження. European Humanities Studies: State and Society, Issue 2, 2020. URL: <https://journals.indexcopernicus.com/api/file/viewByFileId/984675.pdf>

33. Фурман В.В. Емоційний інтелект як метакомпетенція особистості. Педагогічна освіта: Теорія і практика. Психологія. Педагогіка. 2017. Вип. No 27. С. 82–85

34. Діомідова Н. Ю. Психологічні особливості емоційного інтелекту й емоційної креативності студентів. Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Психологічні науки». 2015. Вип. 2. Т. 1. С. 146–151.

35. Soft Skills and Emotional Intelligence. National Soft Skills Association, 2022. URL: <https://www.nationalsoftskills.org/soft-skills-and-emotional-intelligence/>

36. Why soft skills and emotional intelligence are more important than ever. European Commission, 2021. URL: [https://eures.ec.europa.eu/why-soft-skills-and-emotional-intelligence-are-more-important-ever-2021-07-27\\_en](https://eures.ec.europa.eu/why-soft-skills-and-emotional-intelligence-are-more-important-ever-2021-07-27_en)

37. Сивогракова З.А., Алексеєнко Н.В. Психологія емоцій. Регуляція емоцій: практикум. Харків, 2017. URL: <http://lib.kart.edu.ua/bitstream/123456789/3123/3/Методичні%20вказівки%20186.pdf>
38. Назарова О., Хренова В. Емоційний інтелект як складова психологічної культури майбутнього педагога. Професійне становлення особистості: проблеми і перспективи, 2021, С. 95–99.
39. Опанасюк І.В. Психологічна сутність феномену «емоційний інтелект». Збірник наук. праць: філософія, соціологія, психологія. Івано-Франківськ: ДВНЗ «Прикарпат. нац. ун-т ім. Василя Стефаника», 2013. Вип. 18, ч. 1. 213 с.
40. Червінська Н. Як ставити SMART-цілі: правила й приклади. 2024. URL: <https://blog.depositphotos.com/ua/yak-staviti-smart-tsili.html>
41. Файчук О.Л. Характеристика причин конфліктів у студентському середовищі. Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітніх школах, 2018, №60, т. 2. URL: [http://www.pedagogy-journal.kpu.zp.ua/archive/2018/60/part\\_2/38.pdf](http://www.pedagogy-journal.kpu.zp.ua/archive/2018/60/part_2/38.pdf)
42. Гриньова Н.В., Петлюк А.І. Конфліктна поведінка студентів-психологів під час навчання у закладах вищої освіти. Психологічний журнал, 2019, №1. URL: <http://psyj.udpu.edu.ua/article/view/152557>
43. Орлянський В.С. Конфліктологія: навчальний посібник. Київ: Центр учбової літератури, 2007. 160 с.
44. Помиткіна Л., Ковалькова Т. Проблема емоційного вигорання студентів. Український науковий вісник: Соціальна психологія, 2008, №6 (32), 94-101.
45. Стаднюк Л.А., Давидович О.В., Приходько В.Ю., Олійник М.В., Ширяєва М.І. Синдром емоційного вигорання: фактори, що сприяють його виникненню і попередженню. Вісник наукових досліджень, 2017, №1, 145-149.
46. Шостак І.Є. Емоційне вигорання у студентів вищих навчальних закладів як проблема сучасної освіти. Науковий вісник Національного університету біоресурсів і природокористування України. Серія: Педагогіка. Психологія. Філософія, 2015, №226, 148-153.

47. Davidson R.J., Kabat-Zinn J., Schumacher J., Rosenkranz M., Muller D., Santorelli S.F., Urbanowski F., Harrington A., Bonus K., Sheridan J.F. Alterations in brain and immune function produced by mindfulness meditation. *Psychosomatic Medicine*, 2003, 65(4), pp. 564–570.

48. Schonert-Reichl K.A., Lawlor S.M. The effects of a mindfulness-based education program on pre- and early adolescents' well-being and social and emotional competence. *Mindfulness*, 2010, 1(3), 137-151.

49. Боковець В. В., Соколовська В. В. Управління конфліктними ситуаціями в роботі з персоналом. Електронне фахове видання «Ефективна економіка». 2020. № 10. DOI: 10.32702/2307-2105-2020.10.4

50. Орлов В. Ф., Отич О. М., Фурса О. О. Психологія конфлікту: Навчально-методичний посібник для підготовки магістрів усіх форм навчання. Київ: ДЕТУТ, 2008. 422 с.

## ДОДАТКИ

## Додаток А

Кількість відповідей щодо визначення ключових характеристик, що цінуються на  
ринку праці, осіб

|                                                                                                       | Ні | Частков<br>о | Так |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|--------------|-----|
| Чи вважаєте ви себе готовим до кардинальної зміни професії заради розвитку власних навичок?           | 52 | 6            | 10  |
| Чи готові ви до постійного навчання протягом всього життя?                                            | 54 | 9            | 5   |
| Чи готові ви самостійно вивчати нові технології та методи, які з'являються у вашій професійній сфері? | 40 | 19           | 9   |
| Чи вмієте ви розпізнавати емоції інших людей і адекватно на них реагувати?                            | 30 | 22           | 16  |
| Чи здатні ви керувати власними емоціями в стресових ситуаціях?                                        | 27 | 25           | 16  |
| Чи легко вам переключатися з роботи на відпочинок і навпаки, зберігаючи емоційний баланс?             | 35 | 22           | 11  |
| Чи можете ви взяти на себе ініціативу у виконанні завдань?                                            | 28 | 28           | 12  |
| Чи складно вам генерувати нові ідеї ?                                                                 | 24 | 32           | 12  |
| Чи плануєте ви свої подальші дії, щоб зменшити ризики майбутнього?                                    | 26 | 15           | 27  |
| Чи маєте ви внутрішнє прагнення досягати високих результатів у своїй роботі?                          | 0  | 24           | 44  |
| Чи готові ви працювати довше і продуктивніше за більшу матеріальну винагороду?                        | 0  | 36           | 32  |
| Чи важливою для вас є нематеріальна мотивація?                                                        | 24 | 9            | 35  |
| Чи відчуваєте ви себе впевнено, комунікуючи з людьми?                                                 | 12 | 34           | 22  |
| Чи готові ви до відстоювання власної точки зору?                                                      | 5  | 45           | 18  |
| Чи можете ви працювати з великою аудиторією?                                                          | 45 | 17           | 6   |
| Чи легко ви адаптуєтесь до нового колективу?                                                          | 10 | 34           | 24  |
| Чи легко ви адаптуєтесь до нових технологій?                                                          | 18 | 26           | 24  |
| Чи легко ви адаптуєтесь до нових умов праці?                                                          | 17 | 45           | 6   |
| Чи здатні ви аналізувати інформацію перед прийняттям рішення?                                         | 7  | 34           | 27  |
| Чи можете ви визнавати власні помилки                                                                 | 5  | 45           | 18  |
| Чи здатні ви повністю змінити свою думку після отримання нових фактів                                 | 2  | 12           | 54  |
| Чи можете ви продуктивно працювати в стресовому стані?                                                | 12 | 32           | 24  |
| Чи можете ви незважаючи на невдачі працювати продуктивно?                                             | 7  | 38           | 23  |
| Чи можете ви незважаючи на конфлікти працювати продуктивно ?                                          | 9  | 35           | 24  |

## Додаток Б

Кількість відповідей щодо визначення чинників, що впливають на готовність  
студентів до працевлаштування

| Чинники впливу на готовність студентів до праці                                                | Ні | Частково | Так |
|------------------------------------------------------------------------------------------------|----|----------|-----|
| Соціально-демографічні проблеми                                                                |    |          |     |
| Чи відчуваєте ви невпевненість у потрібності свої знань?                                       | 45 | 11       | 12  |
| Чи часто ви знаходитесь в стресовому стані?                                                    | 49 | 12       | 7   |
| Чи відчуваєте ви стрес від необхідності змінювати роботу чи заклад освіти?                     | 48 | 11       | 9   |
| Чи вважаєте ви фінансовий стан вашої родини нестабільним?                                      | 46 | 12       | 10  |
| Чи відчуваєте ви стрес вдома через фінансові проблеми?                                         | 38 | 22       | 8   |
| Чи можете ви сказати про відсутність підтримки з боку родини                                   | 62 | 4        | 2   |
| Чи можете ви сказати про відсутність друзів та їх підтримки                                    | 55 | 8        | 5   |
| Чи є у вашому житті люди які псують вам настрій та демотивують вас?                            | 60 | 2        | 6   |
| Проблеми війни                                                                                 |    |          |     |
| Чи є у вашій родині люди, які брали або беруть участь у військових діях?                       | 61 | 0        | 7   |
| Чи відчуваєте ви загальний стрес через війну?                                                  | 24 | 21       | 23  |
| Чи зазнала ваша родина значних втрат через війну (фінансові, особисті)?                        | 51 | 14       | 3   |
| Чи впливає військовий конфлікт на ваші думки про майбутнє працевлаштування?                    | 24 | 32       | 12  |
| Чи відчуваєте ви занепокоєння щодо вашої майбутньої кар'єри через політичну ситуацію в країні? | 15 | 25       | 28  |
| Освітні проблеми                                                                               |    |          |     |