МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ВІДКРИТИЙ МІЖНАРОДНИЙ УНІВЕРСИТЕТ РОЗВИТКУ ЛЮДИНИ
«УКРАЇНА»
ВІННИЦЬКИЙ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИЙ ІНСТИТУТ

Кафедра соціальних технологій

Освітня програма «Соціальна робота»
Спеціальність: 231 «Соціальна робота»

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на здобуття освітнього ступеня «магістр»

«ВПЛИВ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ НА ПРОЦЕС ПРОФЕСІЙНОЇ САМОРЕАЛІЗАЦІЇ»

Студентка _____ Трофимчук Роман Михайлович
(підпис)

Науковий
керівник _____ д.пед.н., проф. Давиденко Г.В.
(підпис)

Рецензент _____ к.пед.н., доц. Опушко Н.Р.
(підпис)

Допущено до захисту
Т.в.о. завідувача кафедри соціальних технологій
_____ «24» січня 2025 р. Путінцева В.В.
(підпис)

Вінниця – 2025 р.

ЗМІСТ

ВСТУП 3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ОРГАНІЗАЦІЇ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ В УКРАЇНІ 6
1.1. Теоретичний зміст та функції соціальної роботи 6
1.3. Генеза та сучасний стан соціальної роботи в Україні 18
Висновки до розділу 1 34
РОЗДІЛ 2. ПРОФЕСІЙНА САМОРЕАЛІЗАЦІЯ ЯК ОСНОВА РЕЗУЛЬТАТИВНОЇ РОБОТИ СОЦІАЛЬНИХ УСТАНОВ 36
2.1. Етапи розвитку самореалізації індивіда 36
2.2. Професійна самореалізація як процес: динаміка і особливості 45
2.3. Особливості професійної підготовки та самореалізації (на прикладі соціальних працівників) 49
2.4. Державна служба зайнятості як суб'єкт соціальної роботи 58
Висновки до розділу 2 77
РОЗДІЛ 3. ПОРІВНЯЛЬНИЙ АНАЛІЗ ВПЛИВУ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ НА ПРОФЕСІЙНУ САМОРЕАЛІЗАЦІЮ РІЗНИХ КАТЕГОРІЙ НАСЕЛЕННЯ 79
3.1. Організація анкетування 79
3.2. Аналіз результатів анкетування 81
Висновки до розділу 3 96
ВИСНОВКИ 97
ДОДАТКИ 106

ВСТУП

Актуальність теми «Вплив соціальної роботи на процес професійної самореалізації» обумовлена сучасними соціальними викликами та необхідністю створення сприятливих умов для розвитку потенціалу особистості. Професійна самореалізація є важливим показником особистісного та професійного зростання, який визначає успіх індивіда у трудовій діяльності та рівень його соціальної адаптації. У цьому контексті соціальна робота виступає важливим інструментом підтримки та стимулювання індивідуального розвитку, забезпечуючи особам необхідні ресурси, знання та мотивацію для досягнення своїх професійних цілей.

Соціальна робота як специфічна діяльність спрямована на допомогу різним категоріям населення, що перебувають у складних життєвих обставинах або прагнуть підвищити якість свого життя. Окрім цього, вона відіграє вагому роль у сприянні професійному розвитку, зокрема через консультації, навчання, профорієнтацію та реалізацію державних програм зайнятості. Завдяки соціальній роботі особистість отримує можливість повною мірою розкрити свої здібності, адаптуватися до вимог ринку праці та знайти власний шлях самореалізації.

Особливої актуальності набуває дослідження впливу соціальної роботи на професійну самореалізацію в сучасних умовах України, зокрема у період соціально-економічних змін та викликів. Важливо розглядати як етапи становлення самореалізації індивіда, так і особливості підготовки соціальних працівників, які самі виступають агентами підтримки для інших.

Метою дослідження є - ослідити вплив соціальної роботи на процес професійної самореалізації особистості та визначити основні механізми підтримки й стимулювання самореалізації в сучасних умовах.

Завдання дослідження:

1. Розкрити теоретичний зміст та функції соціальної роботи як основи для підтримки професійного розвитку особистості.

2. Проаналізувати генезу та сучасний стан соціальної роботи в Україні у контексті професійної підтримки.

3. Визначити етапи розвитку самореалізації індивіда та дослідити динаміку процесу професійної самореалізації.

4. Охарактеризувати особливості професійної підготовки соціальних працівників та їх самореалізації у професійній діяльності.

5. Визначити роль державної служби зайнятості як суб’єкта соціальної роботи у сприянні професійній самореалізації різних категорій населення.

Об'єкт дослідження: Процес професійної самореалізації особистості у контексті соціальної роботи.

Предмет дослідження: Вплив соціальної роботи на професійну самореалізацію особистості та механізми її підтримки у сучасних соціальних умовах.

Методи, використані при написанні роботи:

- системний метод дозволив з'ясувати взаємозв’язок та взаємодію професійної самореалізації та її об'єктів (професійне самовизначення, професійне становлення, фахове зростання та компетенція);
- конкретно – історичний метод дозволив дослідити виникнення, формування та розвиток самореалізації; виявити внутрішні та зовнішні її зв'язки;
- критичний метод дозволив зпівставити, порівняти, критично осмислити інформацію про вплив соціальної роботи на професійну самореалізацію;
- метод аналізу документів дозволив зробити порівняльний аналіз впливу соціальної роботи, зокрема ДСЗ, на професійну самореалізацію різних категорій населення;
- метод опитування дозволив виявити опозиції респондентів щодо проблеми професійної самореалізації, спираючись на фактичну інформацію.

Результати дослідження, що мають елементи наукової новизни:

- визначено теоретичні засади організації соціальної роботи;

- виявлено специфіку сучасного стану соціальної роботи в Україні;

- уточнена динаміка професійної самореалізації;

- виявлено особливості професійної самореалізації;

- порівняно вплив соціальної роботи на професійну самореалізацію різних категорій населення.

За матеріалами магістерської роботи опубліковано 2 наукові праці:

1. Трофимчук Р.М. «Вплив професійної самореалізації на молодіжне безробіття в Україні» (Тези), (Міжнародна науково-практична конференція «Реабілітація: фізична, психологічна, соціальна» 17-18.05.2024, Вінниця).

2. Трофимчук Р.М. «Соціальна самореалізації в сфері зайнятості» (тези) (VIII Міжнародна науково-практична конференція «Інноваційний потенціал та правове забезпечення соціально-економічного розвитку України: виклик глобального світу» 15-16.05.2024 року, Полтава).

Структура та обсяг роботи. Магістерська робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел та додатків. Загальний обсяг складає 111 сторінки, з них 98 сторінок основного тексту.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ОРГАНІЗАЦІЇ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ В УКРАЇНІ

1.1. Теоретичний зміст та функції соціальної роботи

Соціальна робота є важливою складовою системи соціальних послуг, яка спрямована на підтримку осіб та груп, що опинилися в складних життєвих ситуаціях. Її теоретичний зміст охоплює низку концепцій, принципів і методів, які визначають основні напрямки її практичної реалізації. Теоретичні засади соціальної роботи дозволяють глибше розуміти сутність та значення цього феномену в суспільстві, а також визначають її ключові функції, які сприяють соціальній адаптації та інтеграції різних категорій громадян у соціальне середовище.

Функції соціальної роботи охоплюють широкий спектр завдань, серед яких надання допомоги індивідам, сім’ям та групам, розвиток соціальних інститутів, а також формування та підтримка соціальної справедливості. Ці функції зумовлені соціальними потребами та запитами, що виникають у суспільстві, та взаємодією соціальних робітників з іншими інституціями, що працюють в сфері соціального забезпечення. Розуміння теоретичного змісту та функцій соціальної роботи є основою для ефективного її здійснення, забезпечення доступу до необхідних ресурсів і покращення якості життя громадян.

Дослідження Є.І. Холостової та Л.М. Гуслякової акцентують на тому, що соціальна робота спрямована на покращення ролі людини в суспільстві, підтримуючи її участь у різних аспектах життєдіяльності — на рівні індивіда, родини, соціальних груп і спільнот. Вони виділяють важливість створення таких умов, які б дозволяли ефективно впливати на виховний процес і забезпечувати позитивний результат для соціуму. Відповідно до цього підходу, основним завданням соціальної роботи є полегшення виконання соціальних ролей і створення умов для їх реалізації [1]. Проте, на нашу

думку, надмірно широке трактування соціальної роботи може спричинити перекриття функцій інших інститутів, таких як освіта, культура, політика та сім'я, що також відповідають за соціалізацію особистості у різних аспектах життя.

Інша група дослідників, серед яких П.Д. Павленок і В.І. Курбатов, трактує соціальну роботу як певний «інститут допомоги», що має на меті розв'язувати проблеми, спричинені соціальними чи особистісними труднощами [2]. Вони наголошують на необхідності соціальної роботи у подоланні різноманітних форм «неблагополуччя», таких як фізичні, психічні чи інтелектуальні порушення, які утруднюють нормальне функціонування індивіда. Це визначення, хоча й не завжди прямо, включає ідею соціалізації, оскільки спрямоване на усунення перешкод для інтеграції людини в суспільство. Проблеми, що виникають у різних сферах життя і заважають успішній соціалізації, мають бути вирішені завдяки соціальній роботі, яка є необхідною для ефективного функціонування особистості в соціумі.

Ідея соціальної роботи як форми допомоги також знаходить підтримку серед зарубіжних учених. Наприклад, австрійська академія соціальної роботи визначає її як особливу форму підтримки з боку суспільства в подоланні соціальних проблем і конфліктів, що виникають через індивідуальні чи соціальні причини, які люди не можуть вирішити самостійно.

Одне з найпоширеніших визначень сутності соціальної роботи дається Національною асоціацією соціальних працівників США. Вони розглядають соціальну роботу як професійну діяльність, спрямовану на надання допомоги індивідуумам, групам і громадам, підвищення або відновлення їх здатності до соціальної адаптації та створення сприятливих умов для досягнення цих цілей.ї

У сучасному світі багато авторитетних фахівців з різних країн підкреслюють необхідність перегляду визначення терміну «соціальна робота». Вони наголошують, що допомога у вигляді базової підтримки або благодійної допомоги людям, що опинилися у складних економічних умовах,

не може вважатися соціальною роботою. Такий підхід є неповним. Соціальна робота має орієнтуватися на розвиток у клієнтів здатності самостійно вирішувати свої проблеми. Це є основною метою професійної діяльності в галузі соціальної роботи, яка полягає в підтримці особистих зусиль в умовах життєвих труднощів.

М. Фірсов переглядає традиційне розуміння соціальної роботи, доповнюючи її концепцію не лише допомогою, а й взаємодопомогою, що реалізується через взаємодію різних учасників у соціокультурному та психосоціальному контексті [3, с. 55-68]. Таким чином, в більшості визначень соціальної роботи акцент робиться на зміцненні та відновленні соціальних функцій людей або груп. З цієї точки зору, соціальна робота набуває значення як інструмент підтримки ефективного виконання соціальних ролей у різних аспектах суспільного життя.

Соціальна робота зародилася ще в біблійні часи як форма благодійності, релігійного обов'язку, що полягала в наданні гуманітарної допомоги тим, хто потребував підтримки. Однак тільки в минулому столітті ця діяльність була визнана професією, яка вимагає спеціальної підготовки. Важливою рисою соціальної роботи є те, що вона відрізняється від філантропії, благодійності чи меценатства своєю спрямованістю не тільки на вирішення повсякденних проблем людини, але й на навчання її подоланню труднощів та розвитку навичок самоорганізації. Міжнародний досвід підтверджує ефективність такого підходу, коли допомога надається не окремими особами, а потужними професійними спільнотами, підтримуваними державою та громадськістю. На Заході з часом сформувалася думка, що допомога тим, хто втратив можливість адаптуватися до життя через різні об'єктивні причини (інваліди, літні люди, самотні, безробітні, бідні та інші соціальні маргінали), є важливим показником цивілізованості та культури суспільства.

Соціальна робота виступає складною багаторівневою діяльністю, яка охоплює різноманітні аспекти взаємодії з різними соціальними групами. Ця

діяльність поділяється на три рівні: макрорівень, що визначає загальну соціальну політику, мезорівень, який стосується регіональних та місцевих програм і ініціатив, а також мікрорівень, що фокусується на індивідуальній взаємодії з клієнтами. Крім того, існують різні підходи до визначення сфер соціальної роботи, що дозволяють виділити її специфічні напрямки, такі як освіта, охорона здоров'я, культура. Важливим є також розмежування за спеціалізаціями, які залежать від соціально-психологічних характеристик клієнтів. Це можуть бути програми для роботи з молоддю, сім'ями, підлітками або іншими групами, що потребують особливої уваги. Кожен з цих напрямків спрямований на досягнення певних цілей, серед яких — покращення соціального функціонування, профілактика та корекція поведінкових відхилень, що фіксується в посадових інструкціях фахівців.

Згідно з дослідженнями російського вченого Є.І. Холостової, соціальна робота на макрорівні охоплює кілька ключових напрямків [4]:

- розробка та втілення соціально-економічної політики на різних рівнях, від місцевого до державного, для створення умов здорового соціального середовища та підтримки осіб, що потрапили у важкі життєві ситуації;

— вивчення впливу соціальних змін на різні верстви населення в рамках окремих регіонів чи країни в цілому;

— забезпечення ефективної координації між державними, громадськими та благодійними установами в сфері соціального захисту;

— створення додаткових критеріїв надання соціальної допомоги, що доповнюють державні стандарти, на місцевому рівні.

Соціальна робота на макрорівні реалізується через різноманітні організації, які діють у рамках вертикальних і горизонтальних взаємозв'язків під управлінням Міністерства праці та соціальної політики України. Її головною метою є не лише стабілізація негативних соціальних процесів, а й поступове покращення загального соціального стану суспільства. Для досягнення цього важливе значення має чітке визначення стратегії роботи

соціальних служб, що може варіюватися між активним втручанням у соціальне середовище для раннього виявлення проблем і здійснення профілактичних заходів, та більш пасивним підходом, що полягає в обмеженому реагуванні на факти й очікуванні ініціативи з боку громадян [5]. У міжнародній практиці макрорівень соціальної роботи часто включає елементи соціального адміністрування, а підготовка кадрів здійснюється через магістерські програми або спеціалізовані освітні курси.

На мезорівні соціальна робота зосереджується на вивченні динаміки соціальних груп та сприянні їхній соціальній стабільності в умовах життєвих викликів. Основна увага приділяється забезпеченню підтримки та реабілітації різних категорій населення, які перебувають у кризових ситуаціях або стикаються зі складними обставинами.

Ключові напрями соціальної роботи на цьому рівні включають [6]:

— організацію профільних служб, які надають допомогу людям у подоланні соціальних чи індивідуальних труднощів;

— впровадження комплексних заходів для підтримки вразливих груп населення, що перебувають у соціальній ізоляції або критичних умовах;

— розробку інноваційних методик і програм, спрямованих на адаптацію, реадаптацію та соціальну інтеграцію проблемних груп через цільові послуги та підтримку;

— створення системних соціальних ініціатив для вирішення актуальних проблем конкретних груп населення, враховуючи їхні особливі потреби.

На мікрорівні соціальна робота спрямована на безпосередню підтримку особистості, яка опинилася в складних життєвих обставинах. Цей рівень практики фокусується на індивідуальному підході та застосуванні психосоціальних методів для вирішення проблем клієнта.

Соціальний працівник виконує низку важливих завдань [7]:

— надання цільової допомоги людям у кризових ситуаціях через консультування, психологічну підтримку, реабілітацію чи залучення до необхідних соціальних програм;

— стимулювання внутрішнього потенціалу клієнта, посилення його здатності до самостійного подолання труднощів і адаптації;

— організація профілактичних заходів, спрямованих на зменшення негативних чинників, що загрожують добробуту та стабільності особистості.

Професійна діяльність соціальних працівників на мікрорівні ґрунтується на низці важливих принципів, що забезпечують ефективність взаємодії з клієнтами. Основою роботи є побудова довірливих відносин, орієнтація на потреби особистості, дотримання приватності інформації та своєчасне реагування на запити. Також значний акцент робиться на профілактиці соціально-психологічних проблем, що сприяє покращенню якості життя клієнтів.

Важливо підкреслити, що основою такої діяльності є дотримання етичних стандартів професії. Етичні норми соціальної роботи охоплюють моральні цінності, правила професійної поведінки та комунікації. Вони визначають відносини з клієнтами, колегами, а також координацію діяльності з органами влади та громадськими організаціями, створюючи фундамент для професійної відповідальності й партнерської взаємодії [8].

Фахівці соціальної сфери у своїй діяльності керуються загальновизнаними принципами, які забезпечують результативність та системність їхньої роботи.

Серед ключових засад можна підкреслити:

1. Залучення клієнтів до активної участі – акцент на підтримці та створенні сприятливих умов, що спонукають людей самостійно долати труднощі, виступаючи ініціаторами змін у власному житті.

2. Спрямованість на досягнення конкретних результатів – розробка й реалізація дієвих механізмів, правових інструментів та заходів, що

відповідають особливим потребам окремих категорій населення, забезпечуючи їм соціальну стабільність та достойні умови життя.

3. Профілактика соціальних ризиків – активна робота на випередження, спрямована на уникнення потенційних проблем у соціальному середовищі, включно з девіантною поведінкою, через впровадження систематичних профілактичних заходів та програм.

Таким чином, ці принципи слугують основою для організації професійної соціальної роботи, підвищуючи її ефективність та результативність у різних сферах практичної діяльності.

В умовах економічної нестабільності та обмежених ресурсів для фінансування соціальних ініціатив в Україні особливої ваги набуває індивідуальна соціальна робота. Підготовка кваліфікованих спеціалістів, здатних підтримати людей у складних життєвих обставинах та активізувати їх внутрішні ресурси, є пріоритетним завданням сучасної соціальної сфери.

Фах соціального працівника поєднує в собі універсальні та різнопланові компетенції, що охоплюють як теоретичну базу, так і практичний досвід для ефективної взаємодії з клієнтами. Через відсутність чітко визначених державних стандартів у цій сфері функціональні обов’язки спеціалістів варіюються залежно від конкретних потреб та викликів, але вони завжди орієнтовані на всебічну підтримку та супровід осіб у складних соціальних ситуаціях.

Професійна діяльність соціального працівника охоплює різноманітні підходи до вирішення проблем клієнтів, серед яких можна виділити три основні [9]:

1. Виховний підхід зосереджений на ролі наставника чи консультанта. У рамках цього підходу соціальний працівник надає підтримку у формуванні правильних поведінкових стратегій, навчаючи новим навичкам та коригуючи поведінку клієнта. За допомогою інтерактивних методів, таких як рольові ігри, він допомагає створити умов для усвідомлення та виправлення помилок.

2. Фасилітативний підхід передбачає, що соціальний працівник виступає як посередник. Він допомагає клієнту зрозуміти власні переконання та поведінку, аналізує ситуацію, працює разом з клієнтом над планом дій та сприяє розвитку внутрішніх ресурсів для подолання труднощів.

3. Адвокативний підхід спрямований на захист прав клієнтів. Соціальний працівник може виступати у ролі захисника інтересів клієнта, надаючи допомогу у підготовці документів, юридичних консультаціях та забезпеченні підтримки у правових питаннях.

Різноманіття сфер діяльності соціальних працівників визначається їх спеціалізацією. Наразі існує понад 20 напрямків, серед яких можна виокремити такі групи спеціалістів:

- Управлінці: керівники соціальних служб і організацій соціального захисту;

- Контактні працівники: фахівці, які надають ключові соціальні послуги (соціально-економічні, медичні, правові тощо);

- Профілактичні фахівці: спеціалісти, які займаються запобіганням соціальних проблем.

Таким чином, професійна діяльність соціального працівника є багатогранною та спрямованою на підтримку як окремих осіб, так і цілих громад.

1.2. Соціальні інститути соціальної роботи

У науковій літературі можна знайти різні способи класифікації інституцій соціальної роботи залежно від конкретних критеріїв. Один з таких підходів передбачає розподіл організацій за рівнем діяльності та масштабами їхнього впливу. У межах цієї класифікації виділяються кілька основних груп:

- Міжнародні організації, які мають глобальний охоплення і працюють над вирішенням соціальних проблем на світовому рівні. Прикладами є

Міжнародна організація праці, Дитячий фонд ООН та інші міжнародні установи.

- Загальнодержавні організації, що здійснюють свою діяльність на рівні держави, як, наприклад, Міністерство праці та соціальної політики або Державний центр соціальних служб для молоді, які відповідають за надання соціальних послуг на національному рівні.

- Регіональні організації, функціонують в межах певного регіону чи території. Це можуть бути територіальні центри соціальної допомоги, районні відділи зайнятості населення та інші органи, що забезпечують соціальні послуги на місцевому рівні.

Соціальні інституції соціальної роботи можна поділити на кілька рівнів, кожен з яких відповідає за певні етапи управління та надання послуг. Розглянемо ці рівні [10]:

1. Рівень формування політики – на цьому етапі визначаються основи для функціонування соціальних служб. До цього рівня належать органи влади, такі як Верховна Рада, місцеві ради, Адміністрація Президента та Кабінет Міністрів, що займаються розробкою соціальної політики.

2. Рівень забезпечення доступності послуг – включає створення механізмів для ефективного функціонування соціальних служб, зокрема міністерства та державні відомства, які відповідають за вирішення соціальних проблем на загальнодержавному рівні.

3. Рівень управління соціальними системами – фокусується на розробці та реалізації конкретних соціальних програм, що реалізуються через інституції, як-от Державний центр зайнятості та Державний центр соціальних служб для молоді.

4. Рівень надання індивідуальної допомоги – на цьому етапі професіонали, такі як соціальні працівники та медичні фахівці, безпосередньо допомагають клієнтам, працюючи в установах та службах, що надають соціальні послуги.

5. Рівень консультування та інформаційної підтримки – забезпечує клієнтів необхідною інформацією та направляє до відповідних фахівців для подальшої допомоги, займаючись визначенням суті проблеми та допомогою в пошуку рішень.

В Україні система соціальних установ та організацій поділяється на різні відомства, кожне з яких відповідає за конкретні аспекти соціального забезпечення. Ось основні складові цієї структури:

Міністерство праці та соціальної політики займається організацією соціального захисту, включаючи [5]:

- Обласні та міські управління соціального захисту.

- Центри обслуговування пенсіонерів та людей з обмеженими можливостями, а також спеціалізовані інтернати для дітей та дорослих.

- Заклади спеціальної освіти, пансіонати для ветеранів і протезно-ортопедичні підприємства.

Міністерство економіки має у своєму складі:

- Державну службу зайнятості, що займається підтримкою громадян у працевлаштуванні.

Міністерство охорони здоров’я включає:

- Медичні установи, такі як лікарні, амбулаторії, швидка допомога, а також санаторії та інші спеціалізовані заклади.

- Навчальні медичні заклади різних рівнів.

Державний комітет молодіжної політики, спорту і туризму опікується соціальними службами для молоді, зокрема [11]:

- Українським державним центром соціальних служб для молоді та регіональними підрозділами.

Міністерство освіти і науки охоплює [12]:

- Школи, дитячі садки, оздоровчі табори, а також спеціалізовані навчальні заклади для дітей з особливими потребами.

- Професійно-технічні та вищі навчальні заклади.

Міністерство внутрішніх справ забезпечує функціонування:

- Виховно-трудових колоній та спеціалізованих установ для неповнолітніх правопорушників.

Міністерство з питань надзвичайних ситуацій відповідає за:

- Заходи з охорони населення від наслідків катастроф, зокрема Чорнобильської трагедії.

Соціальна робота в Україні відіграє важливу роль у процесах управління та розвитку суспільства, реагуючи на зміни в політичному, економічному та соціальному середовищі. У цей період система соціального захисту перебуває на етапі формування та вдосконалення, зокрема, визначаються ефективні структури та функціональні напрямки діяльності органів соціальної роботи. Основним завданням є забезпечення підтримки та допомоги найбільш вразливим групам населення через використання нормативно-правових, економічних, фінансових, соціально-психологічних та організаційно-технічних інструментів, що гарантують соціальний захист.

Важливу роль у системі соціального захисту відіграють організації, що займаються забезпеченням соціальних потреб населення. Основним завданням органів соціальної роботи є впровадження державної політики, підтримка громадських ініціатив, забезпечення доступу громадян до необхідних ресурсів та створення умов для гармонійних соціально-психологічних відносин. Крім цього, ці структури працюють над підвищенням самостійності в управлінні соціальними процесами. Хоча проблемами соціальної роботи займаються різні суспільні інститути, безпосередньо цю діяльність ведуть спеціалізовані установи, що відповідають за організацію праці, побуту, охорони здоров'я, дозвілля та безпеку громадян.

Організаційна структура соціального захисту населення є основою для ефективного надання підтримки особам, які опинилися в умовах соціального ризику. Вона включає в себе систему взаємодії між різними інститутами соціальної роботи, що сприяє належному виконанню функцій допомоги та підтримки. У цьому процесі важливо враховувати потреби, інтереси та

можливості осіб, що потребують допомоги, а також забезпечувати їх права та соціальну безпеку.

Створення такої структури є невід'ємною частиною соціальних процесів і сприяє врегулюванню соціальних конфліктів. Відсутність належної організації може призвести до дезорганізації та соціальної нестабільності. Тому, одна з головних задач органів соціального захисту – забезпечення нормального функціонування суспільства через компетентну роботу управлінських структур, орієнтуючись на професіоналізм їх працівників. Система повинна бути гнучкою та адаптивною, що дозволить оперативно реагувати на зміни і максимально задовольняти потреби населення в умовах економічного, соціально-політичного та культурного розвитку.

До 1 січня 1991 року основну роль у соціальному забезпеченні відігравало Міністерство соціального забезпечення, яке займалося нарахуванням та підготовкою документів для виплати пенсій, частковим вирішенням питань, пов'язаних з інвалідами, а також іншими соціальними проблемами. У 1989-1990 роках був заснований Пенсійний фонд України для забезпечення пенсійних виплат, а також Фонд соціального захисту інвалідів для поліпшення підтримки цієї категорії громадян [13].

Зміна назв органів соціального забезпечення на органи соціального захисту відображає не лише формальну зміну, а й зміну пріоритетів у їхній роботі, спрямованих на допомогу найбільш вразливим групам населення, таким як інваліди та немічні особи. Водночас інші громадяни повинні самостійно піклуватися про своє благополуччя. Сьогодні Міністерство праці та соціального захисту охоплює близько 80% населення України.

У структурі управління міністерства визначено ключові завдання органів соціальної роботи, зокрема:

- пенсійне забезпечення, субсидії, соціальне обслуговування, медико-соціальна експертиза, реабілітація осіб з інвалідністю та надання протезно-ортопедичної допомоги;

- розробка законодавчих ініціатив щодо соціального захисту громадян;

- підтримка сімей та дітей через соціальну допомогу, а також розвиток міжнародного співробітництва;

- організація навчання та перепідготовки кадрів.

Частина з цих функцій здійснюється через інші державні органи, серед яких Державна служба зайнятості, Державний комітет з молоді та сімейної політики, Міністерство освіти і науки, Міністерство внутрішніх справ, Міністерство охорони здоров'я та інші органи державної влади. На сьогодні система соціального захисту в Україні зазнає трансформацій, що зумовлені соціально-політичними та економічними змінами в суспільстві.

Однією з ключових проблем є необхідність чіткого розмежування та узгодження функцій між законодавчою та виконавчою владою, які суттєво впливають на формування політики соціального захисту населення. Влада в Україні поділяється на три основні гілки: законодавчу, до якої належать Верховна Рада та органи місцевого і регіонального самоврядування; виконавчу, що охоплює Президента, Уряд і відповідні органи управління та установи; і судову, яка має свою окрему структуру. Важливою складовою у формуванні державної політики та впливі на громадську думку є також роль засобів масової інформації.

1.3. Генеза та сучасний стан соціальної роботи в Україні

Соціальна робота в Україні має глибоке коріння, яке простежується ще з періоду існування традиційних форм допомоги та підтримки в межах сім'ї, громади і держави. З часом, під впливом соціально-економічних та політичних змін, соціальна робота в Україні еволюціонувала, ставши важливою складовою частиною національної соціальної політики. Важливим етапом розвитку соціальної роботи стала її професіоналізація в кінці XX

століття, коли виникли перші спеціалізовані навчальні програми та організації, що сприяли створенню нормативної бази для цієї діяльності. У сучасному контексті соціальна робота в Україні продовжує зазнавати змін, відповідаючи на нові виклики, зокрема, в умовах війни, економічних труднощів та складних соціальних трансформацій. Сьогодні соціальна робота стає не тільки професією, але й важливим інструментом підтримки громадян у різноманітних життєвих ситуаціях, що вимагають інтеграції між державними, громадськими та приватними структурами.

Соціальна робота як явище почала формуватися ще в IX столітті, коли на території Древньоруської держави відбулося утвердження християнства у 988 році. З цього часу допомога хворим, бідним та іншим соціально вразливим групам стала важливою частиною християнських заповідей, зокрема заповіді любові до ближнього.

Однією з характерних форм благодійності в той час була княжа благодійність, що включала не лише роздачу милостині, але й організацію їдальні для нужденних, відкриття притулків для калік та інші види допомоги. Діяльність князів у сфері благодійності розвивалася в кілька етапів, кожен з яких мав свої особливості.

Періодизація благодійницької діяльності на Київській Русі відображає різні етапи її розвитку, зумовлені впливом князівських родів [14]:

1) 882-972 рр. — період, що співпадає з правлінням Олега та Святослава, коли почали формуватися основи благодійності, вона набирала системного характеру.

2) 980-1054 рр. — етап правління Володимира Великого та Ярослава Мудрого, коли благодійна діяльність значно поширилася та отримала нові форми.

3) 1113-1132 рр. — час правління Володимира Мономаха та його сина Мстислава Володимировича, коли благодійність набула більш розвинутих форм і функцій в рамках князівської політики.

Церковно-монастирська діяльність відіграла значну роль у розвитку соціальної підтримки в Україні. У 996 році князь Володимир Святославич затвердив Статут, який заклав основи для церковної опіки над нужденними, передавши відповідальність за соціальне піклування в руки церкви. Це рішення стало основою для появи численних благодійних організацій на Русі, таких як богадільні та притулки. Після спустошливого нашестя монголів православна церква стала основним інститутом, який продовжував надавати допомогу нужденним.

Другий етап розвитку благодійності відзначається XII-XIII століттями, коли у південно-західному Галицько-Волинському князівстві знову відродилися традиції княжої допомоги. Важливими постатями цього періоду стали Ярослав Осмомисл, Данило Галицький та Володимир Волинський, які стали символами благодійності. Після падіння Києва саме це князівство стало основою для української державності, зберігаючи культурну та освітню спадщину Київської Русі. Таким чином, галицько-волинські землі стали центром, який підтримував українську культурну ідентичність та активно сприяв розвитку соціальної благодійності.

Третій етап розвитку соціальної роботи в Україні припадає на часи, коли країна увійшла до складу Речі Посполитої. З початку XVI століття братства стали основними осередками не тільки відродження православ'я, але й організації благодійної діяльності. Вони здобули значну популярність завдяки піклуванню про вдовиць і сиріт своїх померлих членів, підтримці шпиталів та наданню безвідсоткових позик. Одним із важливих аспектів їх роботи було також просвітництво, зокрема заснування шкіл та організація безкоштовної освіти, яка стала доступною для всіх верств населення завдяки демократичному підходу до навчання.

Соціальна благодійність в Україні започаткована ще в часи Козацької доби, коли в XVI-XVII століттях формувались основи соціальної козацької педагогіки, яка акцентувала увагу на захисті прав та інтересів як окремих осіб, так і груп людей [15]. Цей принцип лягав в основу організації шкільної

освіти, зокрема в полкових, січових школах та школах джур. Важливою складовою стало впровадження безкоштовної та демократичної системи навчання, що була доступною навіть для сиріт, яких традиційно всиновлювали і виховували в козацьких куренях. Крім того, курені також забезпечували матеріальну підтримку родин загиблих козаків.

Оцінюючи етапи розвитку соціальної роботи в Україні, можна відзначити, що її організаційне та правове оформлення почалося в середині XVII століття, що стало основою для наступного етапу її становлення. У цей період, на фоні зміцнення центральної влади, окрім церковної та приватної благодійності, активно розвивалась діяльність культурних осередків, братств та козацьких об'єднань. Одночасно виникає процес державного опікування, який згодом став невід'ємною частиною соціальної роботи. Так, у 1670 році в Російській імперії, до складу якої входила Україна, був створений Приказ по створенню богаділень, що знайшло своє відображення в постановах Земського собору 1681 року щодо реалізації цих ініціатив [16].

У першій чверті XVIII століття соціальна робота в Україні переживає період активного розвитку, що є частиною п’ятого етапу її еволюції. В цей час відбуваються важливі зміни: формуються основи державної політики, яка забезпечує матеріальну підтримку для нужденних, і створюється мережа світських соціальних установ. Водночас виносяться закони, як-от «Про заборону жебрацтва» (1712 р.) та «Про визначення жебраків соціально небезпечним елементом» (1721 р.), які вносять певні суперечності у цю сферу. Однак саме за правління Петра I були закладені основи інституту соціальної роботи, що стало важливим етапом у розвитку системи державного регулювання соціальної допомоги та опіки .

Одним із ключових етапів втілення ідеї державного піклування стало створення губернських наказів громадського піклування під час проведення губернської реформи 1775 року. Ці органи були засновані в 42 губерніях російської імперії, включаючи кілька малоросійських губерній, за правління Катерини II [18].

Основним завданням наказів було управління народними школами, притулками для сиріт, лікарнями та шпиталями, установами для престарілих та бідних, будинками для інвалідів і громадськими їдальнями. Для забезпечення фінансування таких закладів із державного бюджету виділялося по 15 тисяч карбованців на кожну губернію. Крім того, накази мали право поповнювати свої кошти за рахунок прибутку від місцевої нерухомості та промислових підприємств.

Однією з основних проблем цього періоду стала обмежена можливість державних соціальних закладів надавати допомогу лише невеликій частині нужденних. У відповідь на це, уряд активно підтримував розвиток філантропічних ініціатив, зокрема товариств, що поєднували церковну та приватну благодійність. До найбільш значущих організацій до 1850 року відносилися: Виховне товариство шляхетних дівчат, Вільне економічне товариство, Відомство установ імператриці Марії (яке організувало інститути для шляхетних дівчат, зосереджуючи увагу на освіті дітей бідних дворян), Імператорське людинолюбиве товариство, Комітет піклування про поранених та інші.

XVIII – перша половина XIX століття стали часом формування і розвитку системи державного піклування, що визначався початком організації адресної допомоги для нужденних. Це стало основою для стійкої практики, яка зберігається й до сьогодні, особливо у підтримці таких вразливих груп, як інваліди, пенсіонери, хворі, сироти та інші.

У першій половині XIX століття в російській імперії, зокрема в Україні, виникла система державного соціального забезпечення, яка перебувала під управлінням спеціалізованих адміністративних органів. Ця система здебільшого включала благодійні установи закритого типу. Паралельно активізувалися філантропічні товариства та ініціативи приватних осіб, що сприяло розвитку благодійності.

Ключовим моментом шостого етапу розвитку соціальної роботи стало скасування кріпосного права в 1861 році. Це подія стала основою для

значних соціальних змін, що не лише започаткували реформування, але й сприяли виникненню нових соціально-економічних відносин, а також нових підходів до благодійності та соціальної допомоги. Серед основних оновлених принципів соціальної роботи можна виділити такі [19]:

1. Відмова від жорсткої бюрократичної опіки в системі соціального забезпечення.

2. Децентралізація управління в питаннях надання допомоги тим, хто потребує підтримки.

3. Сприяння розвитку місцевих ініціатив та активної участі громади в соціальних процесах.

У 60-70-х роках XIX століття в Україні розпочалися ліберальні реформи, серед яких земська реформа 1864 року та міська реформа 1870 року стали основними етапами змін у соціальному управлінні. Ці реформи не лише змінили політичну структуру, а й визначили нові засади для розвитку соціальної благодійності. Відповідно до «Положення про губернські й повітові земські установи», було створено губернські земства — органи місцевого самоврядування, а в містах, на основі виборів, почали діяти міські думи [20]. Ці установи мали велике значення у регулюванні питань благодійності, таких як управління лікарнями, піклування про бідних, хворих та людей з психічними розладами, а також контроль за освітою та охороною здоров'я.

До кінця XIX століття земські та міські органи самоврядування значно збільшили кількість благодійних установ у порівнянні з тими, що утримувалися за кошти від центральних органів. В Україні земства стали ключовими осередками соціальної роботи та надання допомоги на місцях.

Перший із найбільш впливових дослідників українських земств, О. Моргун, наголошував на тому, що «земське самоврядування» стало важливим досягненням у розвитку соціальної, економічної та культурної сфер України в кінці XIX століття [21]. Процес запровадження земств в Україні розпочався в 1865 році на Лівобережжі та Півдні, а вже з 1911 року

охопив і Правобережжя. Полтавське та Херсонське земства є яскравими прикладами ефективної соціальної роботи на місцевому рівні. Полтавська губернія, зокрема, створила розгалужену систему соціального забезпечення, яка включала лікарні, аптеки, притулки для дітей, заклади для допомоги дорослим, а також фінансування освіти для малозабезпечених та створення бібліотек і читалень. Херсонське земство, в свою чергу, значну увагу приділило медико-санітарному обслуговуванню і в 1886 році заснувало першу в Україні Херсонську земську санітарну організацію.

Перехід справи піклування до органів самоврядування став важливим етапом, який відкрив нові можливості для соціальної підтримки. Це сприяло значному покращенню допомоги нужденним, хворим та бідним, а також стимулювало появу нових форм організації цієї допомоги. Проте діяльність цих органів не була бездоганною: зокрема, обмеженість ресурсів та фінансові труднощі призводили до повільного розвитку деяких практик. Незважаючи на це, ці труднощі не зменшують вагомість соціальної роботи, яку виконували земства.

Серед основних досягнень можна виділити такі моменти:

- залучення фінансових ресурсів із різноманітних джерел, включаючи земські бюджети та благодійні організації, зокрема підконтрольні державним попечительським органам, для вдосконалення організації заходів і розширення соціальної допомоги в нових напрямках;
- створення притулків для дітей;
- надання адресної допомоги;
- підтримка в пошуку роботи;
- забезпечення медичної допомоги.

Крім того, деякі благодійні установи в Україні діяли у складі великих державно-громадських організацій. Наприкінці XIX століття в рамках Відомства закладів імператриці Марії налічувалося майже 300 благодійних товариств і установ, а в Товаристві Червоного Хреста – понад 250 [22]. Як

правило, їхню діяльність координували урядові органи, зокрема Міністерство фінансів, Міністерство юстиції, Міністерство народної освіти та інші.

У другій половині XIX століття в Україні особливу увагу привертала приватна благодійність, що набирала популярності. Відомі підприємці, серед яких Терещенки, Симиренки, Ханенки, Бобринські, Бродські та Гальперіни, активно фінансували будівництво різних соціальних об'єктів, таких як лікарні, училища та інші благодійні установи.

Значним кроком у розвитку благодійних ініціатив стало ухвалення урядового закону про парафіяльні попечительства у 1864 році. Цей закон поклав початок церковнопарафіяльній благодійності, яка зосереджувалася на забезпеченні початкової освіти для дітей і підтримці благодійних закладів. Джерелом фінансування таких проектів стали добровільні внески парафіян.

У цей період система соціального забезпечення зазнала значних змін. Одним із важливих кроків стало прийняття у 1903 році урядового закону, який регулював питання компенсацій для осіб, постраждалих через нещасні випадки на виробництві. Закон «Про винагороду потерпілих унаслідок нещасних випадків робітників і службовців на підприємствах фабрично-заводської, гірничо-видобувної промисловості» передбачав механізм виплати пенсій або одноразових допомог у разі виробничих травм чи тимчасової втрати працездатності.

Крім того, важливим елементом соціального забезпечення того часу було нарахування пенсій для службовців, як цивільних, так і військових відомств. Розмір пенсії залежав від тривалості служби, військового чину чи посади, яку обіймала особа.

З другої половини XIX століття в Україні відбулися суттєві зміни у розумінні соціальної роботи, що стали основою для її подальшого розвитку. Однією з ключових новацій стала децентралізація управління соціальною сферою, яка передбачала передачу багатьох функцій місцевим органам самоврядування — земствам та міським радам. Це призвело до активнішого залучення громадськості до допомоги нужденним, заохочення благодійників

і впровадження нових методів у наданні соціальних послуг. Зокрема, важливими напрямками стали підвищення ефективності допомоги через її адресність та диференціацію, розвиток трудової допомоги, розширення мережі благодійних організацій та створення системи соціального страхування і пенсійного забезпечення для державних службовців.

Залежність України від російської імперії, авторитарний характер політичної системи та бюрократичний стиль управління, збереження кріпосного права – всі ці фактори істотно вплинули на соціальну роботу того періоду. Вони визначали не лише форми та масштаби соціальних ініціатив, але й обумовлювали особливості розвитку соціальних практик. Однак для повного розуміння цього досвіду необхідний не лише аналіз, а й творчий підхід, що дозволить адаптувати набуті уроки та застосувати їх у сьогоденні для вдосконалення соціальної роботи.

Соціальна робота в Україні має свої характерні риси, які зумовлені як історичними обставинами, так і сучасними глобальними тенденціями. Важливим фактором є те, що соціальна робота в нашій країні здійснюється в умовах глибокої економічної кризи. Історичний досвід свідчить, що потреба в комплексній соціальній роботі особливо зростає під час криз, коли суттєво погіршується життя мільйонів людей. Така ситуація склалася в Україні в 90-х роках і, на жаль, триває досі. Кризові явища в країні набули системного і тривалого характеру, з численними економічними спадів: у 1990 році внутрішній валовий продукт знизився на 4%, у 1991 році – на 8.7%, у 1992 році – на 9.9%, у 1993 році – на 14.2%, у 1994 році – на 28%, у 1995 році – на 11.8%, у 1996 році – на 10%. Як зазначають вітчизняні науковці М. Лукашевич та І. Мигович, «Наше суспільство опинилося перед загрозою необоротної втрати основних виробничих фондів, що є основою життєдіяльності та незалежності держави». За їхніми оцінками, масштаби кризи в Україні перевищили рівень кризових явищ у США в 30-х роках та в країнах Латинської Америки 80-х років. Сьогодні понад 80% населення України перебуває за межею бідності. Для структурної перебудови

національного господарства, за оцінками уряду, потрібно до 20 років і 130 млрд доларів США. Однак за прогнозами економіста Дж. Сакса, цей процес може тривати від 40 до 120 років.

Соціальна нерівність та кримінальний перерозподіл національного багатства негативно впливають на моральний стан українського суспільства. Дослідники вказують, що нормальний рівень нерівності, який дозволяє зберігати соціальну стабільність, має бути в межах коефіцієнта 10:1 між доходами найбагатших і найбідніших 10% громадян. Однак в Україні цей коефіцієнт досягає 50:1, що в п’ять разів перевищує критичну межу. За даними досліджень, приблизно 1,5% населення отримують щомісячний дохід понад 4000 доларів, а 500 осіб володіють 18 мільярдами доларів, що за інформацією Інституту стратегічних досліджень НАН України, порівняно з валовим внутрішнім продуктом України 1995 року [23]. Це означає, що майно 0,001% населення дорівнює половині ВВП країни того року. Такий розрив у доходах між багатими і бідними сформувався за 4-5 років, що є дуже швидким процесом порівняно з іншими капіталістичними країнами, де цей процес триває століттями. В Україні, на відміну від західних країн, історично не було такого рівня криміналізації, і громадяни звикли до більш рівномірного розподілу соціальних благ та досі очікують на підтримку з боку держави.

Важко заперечити, що кожна людина повинна мати можливість самостійно обирати шляхи для розкриття власного потенціалу та знаходити методи, які відповідають її індивідуальним здібностям і прагненням. Однак у ситуації економічних криз та нестабільності держава зобов’язана втрутитися, щоб підтримати громадян, які потрапили у скрутне становище. У періоди застою соціальна роль держави набуває особливого значення. Нині, коли зростає кількість людей, що потребують допомоги, а фінансові можливості держави обмежені, нагальною стає потреба у впровадженні зваженої та ефективної соціальної політики.

Соціальна політика держави відіграє важливу роль у забезпеченні соціальних прав громадян. Її головною метою є підтримка життєвого рівня населення, запобігання соціальному занепаду та мінімізація безробіття. Окрім цього, значну увагу приділяють створенню умов для підвищення добробуту та поліпшення стандартів життя всіх верств суспільства.

З огляду на світову практику, сучасний підхід до соціальної політики передбачає перехід від загального соціального забезпечення до цілеспрямованих рішень. Ефективними стають заходи, спрямовані на заохочення трудової активності працездатних громадян та надання допомоги тим, хто опинився у найбільш уразливому становищі.

Одним із найбільших викликів сучасної соціальної політики є відсутність ефективної та структурованої системи соціального захисту. Більшість країн світу обирають між ліберальним підходом, який сприяє самостійності громадян, та соціально-демократичним, орієнтованим на державну підтримку. В Україні ж соціальна система досі ґрунтується на застарілих соціалістичних засадах, що зумовлюють рівність у результатах, а не у можливостях. Такий підхід у поєднанні з довготривалою практикою надання численних пільг призводить до формування у громадян залежності від державної допомоги та знижує мотивацію до самостійного розвитку.

Сучасні соціальні програми покликані підтримувати вразливі верстви населення, проте їхня реалізація часто ускладнюється недостатнім фінансуванням і недосконалістю управлінських механізмів. Для підвищення ефективності соціального захисту пропонуються альтернативні шляхи: розвиток державно-приватного партнерства, запровадження цільових субсидій, проведення прозорих тендерів, програми пільгового кредитування та активна участь громадських організацій. Такий комплексний підхід сприятиме прозорішому розподілу ресурсів, залученню додаткових інвестицій та створенню дієвої системи підтримки.

Сучасні реалії вимагають докорінного перегляду системи соціального захисту з урахуванням ринкових викликів та потреб суспільства.

Пріоритетами стають спільне фінансування соціальних ініціатив громадянами та роботодавцями, а також цілеспрямована державна допомога тим, хто через об’єктивні причини не має змоги забезпечити власне існування. До таких груп належать люди з обмеженими фізичними можливостями, особи похилого віку, багатодітні сім’ї та громадяни, які втратили працездатність.

Сучасна соціальна політика фокусується на таких основних аспектах [24]:

1) створення умов для гідної оплати праці та регулювання трудових відносин;

2) вдосконалення механізмів соціального захисту;

3) надання соціальних гарантій найбільш незахищеним категоріям населення;

4) розвиток і підтримка соціальної роботи як інструменту допомоги громадянам.

Інститут соціальної роботи в Україні сформувався як окремий напрямок професійної діяльності на початку 90-х років минулого століття, після проголошення незалежності держави. Основне завдання соціальних працівників полягає в адресній підтримці соціально незахищених груп населення. Завдяки цьому підвищується ефективність соціальної політики, а державні програми стають більш результативними та наближеними до реальних потреб людей.

Стратегія соціальної роботи має на меті модернізацію підходів до соціального захисту населення, орієнтуючись на індивідуальні потреби різних груп. Пріоритетами є підтримка вразливих категорій громадян, включаючи родини з дітьми, ветеранів, людей похилого віку, жінок та молодь. Особлива увага зосереджується на допомозі постраждалим від техногенних катастроф, зокрема Чорнобильської трагедії, та забезпеченні інклюзивності для людей з інвалідністю, аби вони могли повноцінно інтегруватися в суспільне життя та реалізувати свої здібності.

Важливим аспектом соціальної політики є підтримка осіб, що завершили службу у військових і правоохоронних структурах, а також членів їхніх сімей. Серед ключових завдань — створення умов для зростання зайнятості та формування ефективного ринку праці. Поряд із цим особливого значення набуває робота з мінімізації соціальних ризиків, що забезпечує стійкість суспільства та підвищує загальний рівень добробуту населення.

В Україні активно розвивається система соціального захисту, що ґрунтується на ухвалених законодавчих актах, які регулюють важливі сфери цієї політики. До таких документів відносяться закони, що охоплюють різноманітні аспекти, зокрема, соціальний захист ветеранів праці та осіб похилого віку, пенсійне забезпечення, статус ветеранів війни та їхні соціальні гарантії. Окрім того, ухвалено закони щодо державної допомоги сім'ям з дітьми, визначення межі малозабезпеченості, підтримки осіб, постраждалих від Чорнобильської катастрофи, захисту людей з інвалідністю та розвитку молоді в Україні.

В Україні здійснюється комплексний підхід до підтримки соціально вразливих верств населення через ухвалення законодавчих актів, указів Президента та постанов Кабінету Міністрів, які охоплюють питання оплати праці, державної допомоги, компенсацій, пільг та субсидій. Паралельно з цим активно розвивається нова організаційна структура для ефективного впровадження соціальної політики. У Верховній Раді діють спеціалізовані комісії, що займаються питаннями соціального захисту, трудових відносин, чорнобильців та молодіжної політики. Також створено підкомісії, які фокусуються на законодавчих ініціативах у сфері освіти, сім'ї, жінок і материнства, а також інших соціальних аспектів. Під егідою Президента функціонують важливі органи, такі як Комісія з питань соціального захисту населення і Комітет у справах жінок, материнства та дитинства, а при Кабінеті Міністрів — Рада у справах інвалідів. Окремо варто згадати створення Фонду соціального захисту населення України влітку 1994 року.

Центральні органи державної влади мають значний вплив на всі рівні соціального захисту через механізми законодавчих ініціатив, бюджетну політику, кадрові заходи та контроль. Це охоплює управління праці та соціального захисту в різних адміністративно-територіальних одиницях, зокрема в обласних, міських і районних державних адміністраціях, а також взаємодію з трудовими колективами.

У контексті розвитку соціальної роботи в Україні слід зазначити, що система соціального захисту населення зазнає суттєвих змін. Зокрема, спостерігається значне зростання числа недержавних організацій, що активно впливають на соціальні процеси та підтримку громадян, стаючи важливими учасниками системи соціального захисту.

В Україні існує кілька важливих факторів, які стали стимулом для розвитку недержавних організацій у соціальній сфері. Однією з головних причин є кризові явища, що охопили тоталітарну систему та її механізм соціального захисту. Це супроводжувалося зростаючою недовірою до державних структур і їх здатності ефективно виконувати свої зобов'язання в галузі соціального забезпечення. У результаті багато громадян почали шукати альтернативи для реалізації своїх інтересів та вирішення актуальних проблем, об'єднуючись з іншими людьми, що стикаються з подібними труднощами.

Структура недержавних організацій, які функціонують у соціальній сфері України, відрізняється від міжнародних моделей, оскільки вона формується з урахуванням особливостей національного контексту та специфічних потреб. За даними Творчого центру «Каунтерпарт», ці організації охоплюють широкий спектр напрямків діяльності, серед яких [25]: захист інтересів та лобіювання (2,9%), робота з молоддю (5,4%), підтримка жінок (3,0%), допомога ветеранам (3,4%), соціологічні дослідження (0,6%), охорона здоров'я та реабілітація (6,8%), підтримка осіб з інвалідністю (7,8%), захист прав сімей, дітей та сиріт (7,6%), допомога

пенсіонерам та людям похилого віку (2,8%), а також робота з наслідками Чорнобильської катастрофи (2,0%) і благодійність (1,8%).

Ці організації мають значний вплив на покращення життя різних соціальних груп в Україні, причому близько 44,1% з них займаються саме соціальною підтримкою, прагнучи змінити умови життя для тих, хто потребує допомоги.

У контексті сучасних викликів, що постають перед українським суспільством, значну роль набуває не тільки розвиток державної системи соціального захисту, а й активізація благодійних ініціатив. Різноманітні організації, установи, громадські об'єднання та окремі особи відіграють ключову роль у підтримці людей, котрі потребують допомоги.

Нове тисячоліття стало періодом трансформацій у соціальній та соціально-педагогічній діяльності України. Професіонали та волонтери з різних сфер – державної, комерційної та громадської – стали основними учасниками цієї діяльності. Однак між ними існують певні проблеми в питаннях співпраці, що вимагає пошуку ефективних механізмів взаємодії.

Соціальна система України переживає важливі зміни, засновані на нових правових принципах, висококваліфікованих фахівцях та політиці, спрямованій на зміцнення громадянського суспільства та соціальної підтримки.

В умовах сучасних викликів, які стоять перед українським суспільством, одним із ключових завдань є створення цілісної та адаптивної системи соціально-педагогічної діяльності. Ця система повинна об'єднувати як професійні, так і непрофесійні форми підтримки, забезпечуючи швидку та ефективну реакцію на потреби населення.

Не менш важливою складовою соціальної роботи є соціальна ситуація, яка описує конкретні труднощі клієнта і визначає напрямок для надання допомоги. Вона служить основою для визначення стратегій і тактик взаємодії з особами, що потребують підтримки, і визначає ключові завдання для соціального працівника, спрямовані на вирішення актуальних проблем.

Міністерство праці та соціального захисту населення є основним державним органом, який займається реалізацією політики в галузі соціального захисту. Його діяльність регулюється законами, що приймаються Верховною Радою, а також указами Президента та Кабінетом Міністрів України. Основні функції та завдання міністерства, визначені відповідним Положенням, охоплюють всі аспекти соціальної допомоги, включаючи розробку стратегій, програм та нормативно-правових актів, необхідних для забезпечення ефективної підтримки різних верств населення.

Серед основних напрямів роботи Міністерства – аналіз соціально-економічного становища, прогнозування змін у рівні життя громадян, розробка рекомендацій для реалізації цільових та регіональних програм підтримки. Міністерство також займається створенням правових механізмів, що забезпечують стабільність та ефективність системи соціального захисту в Україні.

На рівні регіонів основні функції визначаються відповідними вищими органами, проте місцеві органи влади мають значну свободу у виборі методів вирішення завдань, враховуючи особливості та потреби конкретних територій. Завдання держави полягає у делегуванні місцевим органам відповідальності за реалізацію економічних і соціальних програм, спрямованих на задоволення потреб населення. Це охоплює як організаційно-управлінську діяльність, що поєднує адміністративні та самоврядні методи, так і фінансову, яка включає формування соціальних фондів та виконання різних регіональних ініціатив.

Крім того, місцеві органи влади повинні створювати комфортні умови для життя громадян, активно займаючись розв'язанням соціальних проблем. Завдяки спеціалізованим управлінським структурами, таким як комітети, відділи та інші організації з чітко визначеними завданнями, забезпечується соціальна підтримка та захищеність населення.

Важливим суб'єктом і об’єктом державноїполітики є трудовий колектив. У ньому здійснюються такі функції: виробничо-економічна, політична, управлінська, виховна, соціальна.

Соціальна робота спрямована на покращення життя людей через зміцнення їхніх матеріальних та культурних умов, розвиток соціальної структури та внутрішніх стосунків у колективі. Важливим аспектом є створення сприятливого морально-психологічного клімату, підтримка родин, організація вільного часу та дотримання принципів соціальної справедливості. Крім того, соціальна робота активно бере участь у системах соціального забезпечення та вдосконаленні охорони здоров'я.

В Україні цей напрямок розвивається вже кілька десятиліть і охоплює три основні сфери: професійну діяльність, наукове дослідження та навчання.

Соціальна робота як наука охоплює детальне дослідження різноманітних проблем, що виникають у цій сфері, із акцентом на теоретичні та методологічні аспекти. Вона надає наукову базу для вирішення практичних завдань, водночас аналізуючи діяльність у реальних умовах серед різних соціальних груп і служб. Такий підхід дає змогу не лише вдосконалювати існуючі методи, а й розробляти нові ефективні стратегії, виявляти незаслужено забуті питання і стимулювати розвиток науки, збагачуючи її новими знаннями.

Висновки до розділу 1

Соціальна робота має глибоке історичне коріння, що сягає біблійних часів, коли її функції обмежувалися благодійністю та релігійним обов'язком, а допомога нужденним була невід'ємною частиною вірувань. Однак лише в XX столітті соціальна діяльність набула статусу професії, що вимагає спеціальних знань і навичок. Вона відрізняється від інших форм підтримки тим, що не лише вирішує нагальні проблеми, а й допомагає людині розвивати здатність до самостійного подолання труднощів, організації власного життя

та забезпечення самодопомоги. Світовий досвід свідчить, що ефективніше цю допомогу надають великі професійні організації, які функціонують за підтримки як державних, так і громадських структур.

Соціальна робота є багатогранною діяльністю, яка вимагає від фахівця глибоких знань у різних сферах та вміння ефективно застосовувати їх у реальних умовах. В Україні вона має свої специфічні риси, що обумовлені як історичними обставинами, так і сучасними глобальними тенденціями. Особливо варто підкреслити, що соціальна робота в нашій країні реалізується в умовах серйозної економічної кризи. Історія показує, що потреба в комплексній соціальній допомозі різко зростає саме під час кризових періодів, коли життя мільйонів людей погіршується. Такі умови склалися в Україні ще в 90-х роках і, на жаль, зберігаються до сьогодні.

За останні десятиліття в Україні соціальна робота зазнала значних змін, розвиваючись у трьох важливих напрямках: професійної діяльності, наукових досліджень і навчальних програм. Як наука, вона зосереджується на вивченні практичного досвіду, аналізуючи діяльність у різних соціальних умовах і регіонах. Це дає можливість не тільки вдосконалювати наявні методи та розробляти ефективні стратегії, але й виявляти нові виклики, що виникають у процесі, сприяючи постійному оновленню та розвитку цієї сфери.

РОЗДІЛ 2. ПРОФЕСІЙНА САМОРЕАЛІЗАЦІЯ ЯК ОСНОВА РЕЗУЛЬТАТИВНОЇ РОБОТИ СОЦІАЛЬНИХ УСТАНОВ

2.1. Етапи розвитку самореалізації індивіда

Самореалізація є важливим процесом у житті кожної людини, що визначає її здатність реалізувати свої потенційні можливості, досягати особистісних і професійних цілей. Це складний та багатогранний процес, який проходить через різні етапи, залежно від внутрішніх прагнень, зовнішніх умов та соціальних факторів. Кожен етап розвитку самореалізації індивіда відображає його особисті трансформації, зміни у світогляді, а також адаптацію до нових життєвих обставин. Вивчення цих етапів дозволяє глибше зрозуміти механізми, які сприяють або ускладнюють досягнення внутрішньої гармонії та професійного успіху. Розкриття суті етапів самореалізації важливе як для психології, так і для соціальних наук, оскільки вони допомагають визначити, як найкраще підтримувати індивідуальний розвиток в різних соціальних контекстах.

Згідно з Т.І. Артемьєвою, зв'язок між потенційним і актуальним виявляється через те, що зміни в житті людини вимагають відмови від старих форм, що призводить до трансформації особистості. Коли потенційні можливості стають актуальними, це спричиняє значні зміни в її свідомості. Важливим аспектом цього процесу є не лише зовнішні умови, а й внутрішня активність особистості, її бажання розвиватися. Л.П. Буєва наголошує, що наявність сприятливих умов сама по собі не гарантує розвитку — його реалізація залежить від активних дій осіб, які володіють свідомістю, волею та прагненням. Тільки усвідомлюючи умови та можливості розвитку, а також приймаючи правильні рішення та втілюючи їх з відповідною активністю, люди можуть визначати темп і напрямок прогресу в суспільстві [26].

Прагнення до самореалізації не можна розглядати як кінцевий пункт або стабільний стан, якого можна досягти раз і назавжди. Це постійний рух

уперед, нескінченний процес, що триває протягом усього життя. Як зазначав Абрагам Маслоу у своїй концепції самоактуалізації, самореалізація є динамічною і передбачає невпинне прагнення до вдосконалення та зростання. Це не момент зупинки, а шлях, де кожен крок відкриває нові можливості для розвитку й самопізнання.

Теорію самореалізації особистості значно розвинула Л.О. Коростильова, яка запропонувала структурно-функціональну модель цього явища. Її концепція базується на чотирьох взаємопов'язаних елементах: прагнення (хочу), потенціал (можу), обов'язок (треба) та процес ухвалення рішень, що об'єднує всі складові [27].

Процес самореалізації передбачає кілька ключових етапів. Спочатку людина визначається зі своїми намірами та життєвими орієнтирами, де головну роль відіграє внутрішнє прагнення (хочу), що формує особистісний сенс. Далі йде фаза оцінки власних здібностей та ресурсів — тут актуалізується компонент можу. Саме на цьому етапі індивід усвідомлює свої можливості й потенціал, визначаючи шляхи досягнення поставленої мети.

На етапі практичної реалізації задумів провідним стає компонент треба, що дозволяє поєднати індивідуальні цілі з соціальними вимогами та власною самодисципліною. Протягом усього процесу важливу роль відіграє ухвалення рішень, яке спирається на ціннісні орієнтири, мотивацію та індивідуальні потреби.

Динаміка компонентів може змінюватися залежно від обставин. Наприклад, у критичних ситуаціях першочергово активізуються треба і можу, що допомагають адаптуватися до нових умов і забезпечують психологічну стійкість. Водночас, у сприятливих умовах процес може розпочатися з усвідомлення власних бажань (хочу), після чого підключаються інші елементи.

Таким чином, модель Коростильової демонструє гнучкість та інтегрованість, допомагаючи зрозуміти механізми саморозвитку й реалізації особистісного потенціалу в різних життєвих контекстах.

Самореалізація особистості є складним і багатогранним процесом, що може мати як стабільні, так і нестабільні прояви. Її результативність визначається обраним вектором розвитку, який може вести як до позитивних змін, так і до деградації. Саме стратегія, на якій ґрунтується цей шлях, відіграє ключову роль у визначенні напрямку і якості самореалізації.

Позитивна модель самовдосконалення спрямована на досягнення гармонії як внутрішньої, так і зовнішньої. Вона включає прагнення до розвитку особистих якостей, конструктивну взаємодію з оточенням та відповідальне ставлення до природного і соціального середовища. Сьогодні особливо актуальним є включення екологічної та ноосферної складових у цю модель, що забезпечує свідоме ставлення до планети та її ресурсів [28].

Досягнення успішної самореалізації вимагає систематичної роботи над собою та свідомого вибору дієвих стратегій. Пріоритетним є використання підходів, що приносять користь не лише індивіду, але й суспільству загалом. Такий підхід дозволяє людині зберігати стабільний розвиток протягом усього життя, реалізуючи свій потенціал і водночас сприяючи загальному прогресу людства.

Процес самореалізації особистості може набути негативних рис та призвести до руйнівних наслідків, якщо порушуються ключові умови її здорового розвитку. У такому випадку розвиток втрачає динамічну рівновагу, а його результати стають хаотичними та неефективними.

Дослідниця Л.О. Коростильова запропонувала концепцію актуальної самореалізації, яка полягає в реалізації внутрішнього потенціалу людини у конкретний момент життя, коли ситуація набуває особливої значущості для неї. Цей підхід передбачає врахування двох важливих вимірів [27]:

- контекстуального, що підкреслює вплив обставин, середовища та умов на процес самореалізації;

- мотиваційного, який пов’язаний із внутрішніми потребами, цінностями й особистісними цілями індивіда.

Саме актуальна самореалізація дозволяє людині реалізовувати свої можливості послідовно й цілеспрямовано, крок за кроком наближаючись до виконання важливих завдань та втілення власних ідей.

Щоб краще проаналізувати цей процес, дослідники виділяють чотири основні рівні розвитку самореалізації [29, с. 45-52]:

1. Функціональний рівень — зосередження на механічному виконанні завдань без глибокого залучення індивідуальних особливостей та творчих підходів.

2. Індивідуальний рівень — застосування власного досвіду, здібностей та навичок для вирішення завдань усвідомлено й результативно.

3. Соціально-ролевий рівень — інтеграція особистісного зростання із виконанням соціально значущих обов’язків та моральних функцій, що сприяє формуванню духовних орієнтирів.

4. Екзистенційно-ціннісний рівень — найвищий етап самореалізації, коли особистість розкриває свою унікальність, внутрішню гармонію та життєві пріоритети.

Л.О. Коростильова пропонує новий підхід до розуміння самореалізації особистості, розглядаючи її як процес, що балансує між свідомим контролем та неусвідомленими, природними імпульсами. В основі цього підходу лежить поняття стратегії самореалізації, яке визначається як здатність людини цілеспрямовано керувати власним розвитком, враховуючи свої цінності, життєві орієнтири та бачення майбутнього.

Коростильова виокремлює два основні типи стратегій [30]:

1. Оптимальна стратегія — характеризується узгодженістю із внутрішніми ресурсами та реальними можливостями особистості. Вона є індивідуальною, послідовною та сприяє особистісному зростанню.

2. Дисфункціональна стратегія — проявляється у відсутності чіткої мети, домінуванні стереотипних дій та внутрішньому конфлікті, що в підсумку може призвести до втраченого сенсу та невдоволення життям.

На думку дослідниці, стратегія самореалізації охоплює кілька вимірів, які формують різні рівні саморозвитку:

- Інтрапсихічний вимір — орієнтований на гармонізацію внутрішнього світу людини;

- Міжособистісний вимір — передбачає будування стосунків із найближчим оточенням;

- Соціальний вимір — пов’язаний із реалізацією себе у суспільно значущих ролях;

- Універсальний вимір — стосується взаємодії з глобальними ідеями та усвідомлення свого місця у світі.

Коростильова також акцентує увагу на двох ключових механізмах, які забезпечують реалізацію стратегії саморозвитку [30]:

1. Подолання перешкод — фокусування на ситуаціях виклику, що стимулює використання прихованих внутрішніх ресурсів для їх успішного вирішення.

2. Перетворення реальності — передбачає подолання внутрішніх протиріч і мотиваційного вакууму через досягнення конкретних цілей, що веде до особистісного зростання та самовдосконалення.

Стратегії самореалізації можна розглядати через дві взаємопов’язані перспективи: довгострокову та короткострокову. Довгострокова перспектива в інтегральній стратегії надає можливість визначати глобальні цілі, усвідомлювати сенс розвитку та раціонально використовувати ресурси. Вона допомагає людині орієнтуватися в житті і дає змогу бачити значущі результати.

Натомість короткострокова стратегія, коли вона домінує, часто фокусується на зовнішніх обставинах, які, за концепцією В. Мішеля [7], можуть домінувати над індивідуальними можливостями. Це призводить до зниження внутрішнього контролю, появи фрустрації та внутрішнього конфлікту, що ускладнює конструктивне вирішення життєвих проблем.

Зі структурного погляду, модель самореалізації містить кілька рівнів і концепцій, що співвідносяться з іншими теоріями (Додаток 1). Серед них:

- Ієрархія мотивів А. Маслоу, що визначає різні рівні потреб особистості [31, с. 108];

- Життєві техніки Х. Томе, що орієнтують на практичні стратегії досягнення цілей [32, с. 173];

- Сенс життя В. Чудновського, що досліджує усвідомлення життєвого призначення [33];

- Життєві світи Ф. Василюка, які акцентують внутрішні життєві орієнтири [34];

- Психологічні основи індивідуального життя О. Кроника, що аналізують структуру розвитку особистості;

- Стратегії життя К. Абульханова-Славської, які зображують реалізацію життєвих стратегій;

- Типи життєвих орієнтацій Є. Варламової та Ю. Михайлової, що зосереджуються на творчій унікальності;

- Динамічні смислові системи Д. Леонтьєва, що описують структури особистісного розвитку.

В теорії динамічних смислових систем (ДСС) Д. Леонтьєва, яка тісно пов'язана з концепцією самореалізації, Л. Коростильова виділяє три основні категорії перешкод, що виникають на шляху до самореалізації, з огляду на ведучу роль мотивації і смислоутворення. Ці перешкоди можна класифікувати наступним чином:

1. Ціннісні перешкоди – проявляються, коли потреби перевищують цінності, що призводить до відсутності чіткої ієрархії життєвих орієнтацій. Найяскравіше це видно на початкових етапах самореалізації, коли проблема розмитості сенсів не дає можливості рухатися вперед і розвиватися.

2. Смислоконструктні перешкоди – пов'язані з неповними або хибними уявленнями, що блокують осмислення власного шляху. Вони обмежують

здатність розуміти свої можливості та цілі, що ускладнює процес самореалізації.

3. Диспозиційні перешкоди – відображають внутрішні установки та негативні звички, що створюють спротив до змін і нових підходів. Це упередження, що призводять до стереотипного мислення та неприязні до нових ідей, обмежуючи здатність до адаптації.

На початкових етапах самореалізації виникають конфлікти між внутрішніми смисловими установками та зовнішніми мотивами. Ці суперечності можуть створювати перешкоди різного характеру, зокрема, емоційну незадоволеність, що є ознакою труднощів. Виникає складність у поєднанні внутрішніх потреб та цінностей, що перешкоджає повноцінному розвитку.

На етапі індивідуального виконання перешкоди менш інтенсивні, ніж на початковому рівні, але все ще мають місце. Вони переважно пов'язані з невідповідністю між особистими цінностями та реальними потребами, що призводить до неузгодженості в їх прояві.

Натомість, на найвищому рівні самореалізації, згідно з дослідженнями Л. Коростильової, серйозні труднощі майже не виникають. Навіть тимчасові проблеми, що можуть трапитись, особистість долає завдяки здатності ефективно адаптуватися, адже на цьому етапі переважають м'які ситуації за класифікацією В. Міщеля.

Аналізуючи типологічні співвідношення та рівневу структуру самореалізації через призму функційно-структурної моделі Л. Коростильової, можна виділити кілька важливих аспектів. На найнижчому етапі самореалізації, коли рефлексія ще недостатньо розвинута, особистість характеризується пасивною і малоусвідомленою життєвою позицією. Стратегії самореалізації в цей час визначаються в основному потребами, що знаходяться в блоці «хочу». Тут панують гедоністичні тенденції, де домінують потяги і бажання, а інтереси розвиваються лише поверхнево, що свідчить про переважання емоційного компоненту над когнітивним.

Цей рівень самореалізації також супроводжується сильними ситуаціями, що вказують на низьку здатність до саморегуляції та самоуправління. Через недостатньо розвинену рефлексію, особистість може мати труднощі з усвідомленням своїх бажань і можливостей, що призводить до неадекватної поведінки, яка суперечить процесу самореалізації. Відсутність диференційованої самооцінки та слабка ціннісна орієнтація утруднюють коригування поведінки і обмежують ефективний зворотний зв'язок.

На етапі індивідуальної самореалізації особистості можна спостерігати певне затримання в процесі рефлексії, що ускладнює ухвалення рішень. Такий стан визначається фіксацією на власних можливостях, що веде до формування стратегій, які базуються на мінімальній активності та недостатньому розвитку самопізнання, самооцінки й самоставлення. У результаті, особистість часто опиняється в ситуаціях низької інтенсивності, уникаючи більш складних і сильних, що зустрічаються рідше. Це спричиняє внутрішній конфлікт, де особа розривається між бажанням та неможливістю, що значно ускладнює процес самореалізації і створює труднощі на шляху розвитку.

На новому етапі самореалізації, коли мова йде про виконання соціальних ролей і норм, важливу роль починає відігравати ідентифікація з певною соціальною групою. У цей період блок «хочу» ще не набуває належного розвитку, оскільки інтереси залишаються поверхневими і недостатньо автентичними. Через це блок «треба» стає обов'язковим і примусовим, виникає внутрішній конфлікт між розумовими та емоційними аспектами. В результаті з’являється відчуття «не хочу, але мушу», що перетворює процес прийняття рішень на примусовий, а не творчий. В такому стані особистість стикається з різними ситуаціями, як легкими, так і складними.

Досягнення найвищого рівня самореалізації полягає в здатності гармонійно поєднувати різні аспекти особистості, такі як прагнення,

можливості, обов'язки та процес прийняття рішень. Важливу роль у цьому процесі відіграють життєві орієнтири, ціннісні пріоритети та належний розвиток мотивації і потреб. Прийняття рішень є результатом пізнавальних процесів, однак емоційний компонент, який коригує блок бажань, також має суттєве значення. Блок «хочу» охоплює не лише інтереси, а й справжні прагнення, що дозволяє людині уникати ситуацій, які можуть загрожувати її особистісному розвитку.

Рівнева модель самореалізації Л. Коростильової має важливу проблему: на низьких етапах самореалізації важко говорити про її реальне досягнення. На примітивному виконавчому рівні особистість виступає лише як пасивний виконавець, на індивідуально-виконавчому етапі вона не впевнена у власних силах, а під час реалізації соціальних ролей і норм проявляє надмірну конформність, легко піддаючись впливу зовнішнього середовища. Це означає, що на цих етапах, швидше за все, йдеться не про саму самореалізацію, а про процес розвитку особистості, який поступово наближає її до справжньої самореалізації.

Потреба в самореалізації та її динаміка нерозривно пов'язані з такими внутрішньо особистісними процесами, як самопізнання, самоставлення, самооцінка, саморегуляція, самодетермінація, самосвідомість, саморозвиток і самовизначення. Це дозволяє зробити висновок, що ці процеси та явища не можна розділяти ані в теоретичному, ані в реальному житті суб'єкта, ні в часовому, ні в просторовому вимірі. У житті особистості, яка досягла достатнього рівня розвитку, ці явища розвиваються паралельно, взаємопроникають, взаємно зумовлюють одне одного, доповнюють і переходять на нові якісні рівні у процесі свого розвитку.

2.2. Професійна самореалізація як процес: динаміка і особливості

Професійна самореалізація є важливим аспектом розвитку особистості, що визначає її здатність досягати максимальних результатів у професійній діяльності, виявляти свій потенціал і задовольняти внутрішні потреби через виконання професійних обов'язків. Цей процес не є статичним, він має складну динаміку, в якій відображаються як індивідуальні особливості особистості, так і вплив соціокультурних, економічних та організаційних факторів. Професійна самореалізація відбувається через поетапний розвиток, що включає формування професійних навичок, здобуття досвіду, а також інтеграцію особистісних цінностей у професійну сферу. Важливою є взаємодія між внутрішніми чинниками, такими як самосвідомість, мотивація та самооцінка, та зовнішніми умовами, що створюють сприятливі можливості для самовираження. У цьому контексті розуміння динаміки професійної самореалізації допомагає не лише покращити ефективність праці, а й сприяє досягненню гармонії між особистісними цілями та професійними вимогами.

Е. Фромм підкреслює важливість самореалізації як невід'ємної складової людської природи, яка тісно переплітається з прагненням до цілісності. Для нього, на відміну від тварин, людина здатна виходити за межі простих інстинктів, шукаючи не лише фізіологічне існування, але й сенс життя. Як зазначав Фрейд, цей пошук стає частиною її природного прагнення зрозуміти своє місце в світі [35, с. 8-11].

Самореалізація відбувається через розвиток особистих орієнтирів, що формуються в результаті взаємодії з іншими людьми. Одним із ключових моментів у цьому процесі є ідентифікація, яка дозволяє індивіду усвідомити свою унікальність. Важливу роль у цьому відіграє соціальне оточення, яке визначає шляхи досягнення цієї мети.

Для Фромма потреба в самореалізації є стабільною та екзистенціальною, хоча її прояви можуть варіюватися в залежності від соціальних умов. Вона може проявлятися у творчих досягненнях, в любові

або навіть у руйнівній поведінці. З матеріалістичної точки зору, існування цієї потреби є безсумнівним і проявляється через три основні аспекти: трудову діяльність, свідомість та специфічний спосіб комунікації, що властивий лише людині.

Самореалізація — це процес, що неможливо досягти через одиничні вчинки, такі як написання книги чи створення мистецького твору. Кожен окремий акт може лише частково наближати людину до цієї мети.

Цей процес виявляється у різних формах діяльності, де особа прагне знайти своє місце в суспільстві, реалізувати свої життєві цілі та взаємодіяти з іншими людьми. Самореалізація не є універсальною чи абстрактною концепцією, вона набуває конкретного вигляду у різних людей. Вона проявляється через різноманіття форм, що дозволяють розвивати індивідуальність кожного.

Коли мова йде про гармонійно розвинену особистість, важливо враховувати не лише різноманіття її вмінь, а й різноманіття потреб. Саме через їхнє задоволення здійснюється повноцінна самореалізація людини.

Професійний розвиток особистості складається з кількох етапів, основними серед яких є:

• визначення професійних інтересів;

• інтеграція в обрану сферу діяльності;

• постійне підвищення кваліфікації;

• вдосконалення професійних навичок.

Нинішня система професійного самовизначення будується на класичних підходах, таких як професійна орієнтація.

Процес професійної орієнтації включає в себе три основні компоненти: профінформацію, профконсультації та початковий профвідбір. Кожен з цих елементів виконує специфічні функції, але їхня взаємодія в реальному житті часто є неоднозначною, оскільки межі між ними можуть бути розмитими. Водночас, завдяки своїм окремим завданням та методам, вони зберігають певну незалежність у загальному процесі професійної орієнтації.

На успіх у професійній самореалізації впливають як зовнішні фактори (соціальні умови), так і внутрішні – особистісні характеристики. До останніх належать рівень самоповаги, самосприйняття, ціннісно-мотиваційні орієнтації, а також комунікативні та емоційно-вольові якості. У кризових умовах саме внутрішні аспекти особистості, такі як мотивація та здатність до адаптації, відіграють ключову роль у професійному зростанні та життєвій стабільності.

Професійна самореалізація охоплює процес всебічного розвитку індивіда, що включає не лише набуття професійних і практичних навичок, а й духовного зростання. Цей процес реалізується на різних етапах життя людини: від отримання вищої освіти до безперервного вдосконалення під час виконання професійних функцій і обов'язків. Вона є важливою складовою для розкриття особистісного потенціалу в сфері професійної діяльності.

Дослідження психологічних аспектів професійного розвитку є складним завданням, оскільки самореалізацію можна трактувати як послідовні етапи життєвого шляху особистості, починаючи від початкового етапу професійної адаптації до зрілості та пенсійного віку.

Зміни в мотиваційних аспектах професійної самореалізації особистості, що відбуваються в умовах нових соціальних відносин та економічної кризи, мають свої характерні особливості. Кризові явища руйнують основні цінності, що призводить до формування нових елементів ціннісної кризи. Це, у свою чергу, потребує переосмислення основних мотивів діяльності. Зміни на цьому рівні взаємодіють з життєвими стереотипами індивідів, особливо у випадку людей з психологічною ригідністю. Така особистість важче адаптується до соціальних змін, що поглиблює проблему соціальної дезадаптації.

У умовах кризи для ефективної професійної діяльності важливим чинником є високий рівень компетентності, здатної не лише допомогти людині швидко адаптуватися до обраної сфери, але й привнести інновації, які відповідають її індивідуальним потребам. Така комплексна особистісна

характеристика має важливе значення для змінювання професійного середовища, роблячи шлях кожної людини унікальним. Центральною складовою цього процесу є вміння особи усвідомлювати свої внутрішні можливості, які необхідні для успішної адаптації та розвитку в умовах постійних змін.

Професійна самореалізація особистості включає в себе ключові моменти, такі як розуміння власної цінності, розкриття внутрішнього потенціалу та ефективне застосування своїх можливостей. Цей процес складається з низки етапів, серед яких важливою є побудова професійної ідентичності, підвищення кваліфікації, розширення компетенцій та здобуття досвіду, що формує інтелектуальну основу для подальшого розвитку. Вершиною самореалізації є досягнення зрілості, яка проявляється через глибоке усвідомлення себе і знаходить своє відображення у вмінні управляти власною поведінкою та адаптуватися до змін у професійному житті.

Самореалізація є критичним аспектом життєвого шляху кожної людини, що безпосередньо пов’язана з її професійним ростом і здатністю до саморозвитку. Вона відображає активність особистості в різних сферах діяльності, виступаючи основою для досягнення успіху та ефективності в роботі. Важливим критерієм самореалізації є не лише кількість досягнутих результатів, але й їхня якість, оскільки це визначає рівень розвитку особистості та її здатність адаптуватися до змінюваного соціального контексту. Як зазначають Л. Коростильова і А. Никонова процес самореалізації формується в контексті професійного становлення та залежить від гармонії між різними особистісними якостями, зокрема комунікаційними та емоційними характеристиками [36, с. 24].

Актуалізація професійного потенціалу є динамічним процесом, що змінюється залежно від віку, статі, стану здоров’я та інших індивідуальних особливостей людини. Важливим аспектом цього процесу є здатність особистості оцінювати свої життєві цілі та цінності, а також вміння аналізувати труднощі, що виникають на шляху професійного розвитку. Не

менш важливими є особистісні риси, що визначають здатність до адаптації та подолання перешкод.

Мотивація є ключовим чинником, що визначає ефективність професійної самореалізації. Вона безпосередньо впливає на успіхи в роботі, оскільки високий рівень мотивації може компенсувати деякі відсутні знання чи навички. Водночас, результати діяльності значною мірою залежать від того, наскільки особа прагне досягнути своїх цілей або уникнути невдач.

Для кращого розуміння взаємозв'язку між цими факторами варто звернути увагу на те, як конкретні характеристики особистості впливають на ефективність використання її професійного потенціалу.

Проблеми з професійною самореалізацією часто обумовлені відсутністю впевненості в собі, бажанням уникати труднощів та схильністю до зовнішнього контролю. Серед безробітних цей фактор тісно переплітається з особистісними рисами, описаними в теорії Кеттелла, зокрема з низьким рівнем самоконтролю, підвищеною тривожністю та емоційною нестабільністю. Ці характеристики можуть серйозно перешкоджати успішному досягненню професійних цілей та реалізації потенціалу.

2.3. Особливості професійної підготовки та самореалізації (на прикладі соціальних працівників)

Професійна підготовка та самореалізація є ключовими аспектами розвитку фахівців у різних сферах діяльності, зокрема в соціальній роботі. Соціальні працівники, які безпосередньо взаємодіють із людьми, що потребують підтримки, повинні не тільки мати необхідні теоретичні знання та практичні навички, але й володіти здатністю до емоційного самоконтролю, високим рівнем емпатії та особистісної стійкості. Процес їх професійної

підготовки охоплює не лише освоєння специфічних методів і технік, але й формування внутрішніх ресурсів для ефективної самореалізації в умовах постійних соціальних змін і складних ситуацій. Важливою складовою цього процесу є підтримка особистісного розвитку, що сприяє не тільки професійному зростанню, але й дозволяє соціальним працівникам знайти гармонію між особистими та професійними цілями.

Робота соціального працівника охоплює широкий спектр завдань, що включають кілька ключових функцій: діагностика, організація, прогнозування, профілактика, соціально-терапевтична підтримка, а також комунікація і захист безпеки. Вони потребують не лише спеціальних знань, а й певних особистісних якостей, які взаємодоповнюють одна одну.

Окрім цього, соціальні працівники повинні орієнтуватися на міжнародні стандарти етики та професіоналізму в своїй діяльності. Серед основних рис, які допомагають ефективно виконувати ці функції, варто виділити [37]:

— здатність до емпатії та психологічної підтримки;

— вміння проявляти ввічливість, такт та гуманність;

— організаторські здібності, екстраверсія та комунікативність;

— висока моральність, духовна культура;

— соціальний інтелект та аналітичні здібності у роботі з людьми;

— здатність до неформального та цікавого спілкування з клієнтами;

— фокус на інтересах та потребах клієнтів, збереження їх гідності;

— суворе дотримання конфіденційності та етики в роботі;

— прагнення до постійного професійного росту та вдосконалення кваліфікації;

— моральна чесність та чистота у виконанні професійних обов’язків;

— підтримка етики в міжособистісних стосунках.

Соціальна робота в Україні є відносно новою професією, однак вже зараз навчальні заклади активно готують майбутніх фахівців у цій сфері. Важливою складовою підготовки є курси для перепідготовки соціальних педагогів і робітників, що включають різноманітні дисципліни. Це не лише медичні та юридичні знання, але й вивчення валеології, педагогічних технологій та інших напрямків, що розширюють горизонт майбутніх працівників.

Молодь, що прагне працювати у сфері науки про людину, часто знаходить у цих програмах унікальні предмети, яких немає в інших курсах. Це привертає увагу до спеціальності «соціальний працівник». Проте, незважаючи на високий інтерес до цієї галузі, багато абітурієнтів мають лише поверхневе уявлення про професію і не завжди готові до реальних викликів, що їх очікують у навчанні та на практиці.

Основна проблема в цій сфері полягає в різноманітті завдань, які стоять перед соціальними працівниками, а також у невизначеності їхніх посадових функцій і обов'язків. Соціальний працівник може мати академічний титул в галузі соціальної роботи, а може здійснювати більш практичні, але важливі послуги для людей з інвалідністю чи похилого віку. Одні фахівці займаються соціальною освітою для широких верств населення, тоді як інші обмежуються індивідуальним обслуговуванням декількох сімей.

Робота соціального працівника може включати допомогу у зміні життєвих установок людей, щоб вони могли стати повноцінними громадянами, або ж обмежуватися наданням інформації про необхідні державні та комерційні послуги. Для деяких працівників соціальної сфери це може бути ризикованою діяльністю, пов'язаною з роботою з психічно нестабільними особами, в той час як інші виконують свою місію, просто даруючи підтримку та увагу тим, хто переживає останні моменти життя.

Соціальна робота — це професія, що надає можливість використовувати різноманітні підходи до вирішення завдань: від активного відстоювання прав до ретельного вивчення ситуацій для прогнозування й

попередження можливих ризиків. Вона відкриває шлях для людей з різними типами характерів і схильностей, надаючи можливість реалізувати свої здібності і досягати успіху. Соціальні працівники можуть бути енергійними і рішучими або ж, навпаки, обережними та чуттєвими — усе залежить від особистих рис.

У цій сфері є місце для кожного, оскільки професія дозволяє знайти оптимальну спеціалізацію, яка відповідатиме індивідуальним потребам та психологічним особливостям. Важливість соціального працівника, його здатність впливати на емоційний стан людей і допомагати їм у складних ситуаціях свідчить про великий вплив цієї професії на суспільство. Тому хоча й неможливо повністю відмовитися від вимог до кандидатів, основний акцент має бути на правильному виборі ролі в залежності від специфіки роботи.

До роботи в соціальній сфері слід залучати лише тих осіб, які володіють стійкою психікою, відповідальністю, культурою спілкування та відсутністю корисливих мотивів. Професійні якості соціального працівника поділяються на п’ять основних груп [38]:

1. Освітній рівень і культурна компетентність. Глибоке розуміння ключових аспектів таких дисциплін, як психологія, педагогіка, право, соціологія, є основою для професійної діяльності соціального працівника.

2. Турбота та емпатія. Важливими рисами є бажання допомагати, співчуття, готовність підтримати людей у складних ситуаціях. Ці якості відображають внутрішню доброту та чуйність до чужих проблем.

3. Здатність до комунікації та соціальної активності. Уміння знаходити спільну мову, організовувати людей, впливати на їх думки і підтримувати довірчі відносини є ключем до успішної роботи в соціальній сфері.

4. Моральність і етичні принципи. Відкритість, чесність, готовність ставити інтереси інших понад власні – ці якості визначають професіоналізм соціального працівника.

5. Фізична і психологічна витривалість. Висока працездатність, здатність долати труднощі та стійкість до стресових ситуацій є необхідними для ефективного виконання обов'язків у соціальній роботі.

Соціальні працівники — це фахівці, які поєднують доброзичливість, уважність та здатність до співпраці. Вони володіють високим рівнем комунікаційних навичок та глибоким розумінням соціальних проблем, завдяки чому можуть адекватно реагувати на різноманітні ситуації. Емоційна зрілість, врівноваженість та здатність дотримуватися моральних стандартів роблять їх важливими учасниками колективів. Вони не схильні до авторитаризму чи агресії, натомість вирізняються відповідальністю, обдуманістю та прагненням до морального розвитку [39].

Одна з найбільших труднощів у професійній діагностиці полягає у визначенні гуманістичних рис характеру та моральних якостей особистості. Водночас саме такі принципи, як гуманність, чесність і порядність, а також визнання людської гідності, є основою для соціального працівника. Ці цінності стають невід'ємною частиною внутрішнього світу людини, мотивуючи її вибір цієї професії. Рішення щодо ціннісних орієнтацій і професійних амбіцій повинні бути засновані на реалістичному підході. Надмірні вимоги до ідеальності намірів часто не виправдовуються, оскільки соціальна робота передбачає не лише ентузіазм, а й професіоналізм для досягнення ефективних результатів.

Для досягнення високої результативності важливо чітко усвідомлювати свої можливості, обмеження і готовність до самопожертви. Людина завжди прагне до самовираження, бажаючи реалізувати свій потенціал через створення корисних для суспільства продуктів. Творчість виступає як найвищий імпульс до дії, що визначає діяльність особистості і взаємодіє з мотивами її поведінки. Вона є розвитком цієї категорії, відображаючи прагнення не лише до створення соціально цінних об'єктів, а й до особистісного зростання через самореалізацію. Творчий підхід важливий для гармонійних психосоціальних відносин, оскільки розуміння власної сутності

людиною є можливим лише через творчість. Це усвідомлення обумовлене не тільки інтелектуальними факторами, але й глибокими мотиваційними установками. Вищим вираженням мотивації є бажання створювати значущі продукти для суспільства і постійно удосконалювати себе.

Творча діяльність, яка включає перетворення матеріального світу, є неповторним шляхом самовираження та реалізації індивідуальності. Для її вивчення необхідно застосовувати специфічні підходи, оскільки процес розвитку особистості має свої особливості. Особистість можна уявити як складну мережу вчинків, де кожен з них є ключовим елементом для аналізу її поведінки. Однак лише вивчення окремих вчинків не дозволяє отримати повне розуміння особистості. Тільки в їхній взаємозалежності можна побудувати комплексний портрет індивіда.

Особистісні характеристики соціального працівника проявляються через його стиль поведінки та взаємодію з оточенням. Це може бути спокійне реагування на конфлікти або схильність до колективної співпраці. Деякі професіонали ефективно взаємодіють з балакучими людьми, а інші краще розуміють мовчазних клієнтів [40]. Важливе значення має і здатність працювати з різними категоріями клієнтів: деякі працівники більш чутливі до дітей, інші – до людей похилого віку. Спільним є те, що кожен має індивідуальний підхід до вирішення проблем, зберігаючи при цьому спокій навіть у найскладніших ситуаціях. Успіх у професії залежить від наявності таких якостей, як гуманізм, відповідальність, чутливість до справедливості, повага до гідності, терпимість і ввічливість. Крім того, соціальний працівник повинен мати емпатію, готовність до допомоги, стриманість, адекватну самооцінку та здатність адаптуватися до соціального середовища.

Ці якості можна поділити на три основні категорії, кожна з яких відіграє важливу роль у забезпеченні ефективності соціальної роботи [41]:

1. Психологічні характеристики, що визначають здатність до адаптації в соціальній сфері. Вони охоплюють різноманітні психічні процеси, такі як сприймання, пам’ять, мислення, а також емоційний стан і вольові якості.

Особливо важливими є здатність зосереджувати увагу та концентрація. Задоволення цих вимог є критичним для успішного виконання професійних обов'язків, адже їх відсутність може призвести до значних труднощів, особливо в екстремальних ситуаціях.

2. Психолого-педагогічні якості, що забезпечують особистісне зростання соціального працівника. Це вміння розвиватися, аналізувати свої дії, пристосовуватися до нових умов та ефективно працювати в команді, взаємодіючи з людьми різних категорій.

3. Методичні навички та здатність формувати професійний імідж. Включають вміння створювати позитивний образ, що сприяє налагодженню взаємодії та досягненню успіху в кар'єрі. Це також здатність підтримувати професійну привабливість, що є важливим аспектом для досягнення ефективності в соціальній роботі.

Психологічні якості, необхідні для ефективної роботи з людьми, охоплюють не лише окремі риси, а й інтегровані особистісні особливості, які формують професіонала як цілісну особистість. Насамперед важливі здатність до концентрації, уважне ставлення до оточуючих, терпимість, самоконтроль і вміння розуміти емоційний стан інших. Вибір професії вимагає комплексного підходу, що враховує як природні задатки людини, так і її прагнення до саморозвитку, мотивацію та життєві орієнтири. Особливо це актуально для фахівців соціальної сфери, де робота вимагає стійкості, витривалості та постійного самовдосконалення.

Однією з важливих груп характеристик є вміння керувати власним внутрішнім станом: самокритичність, здатність аналізувати свої вчинки, контроль над емоціями, витривалість та розвиток сили волі. Ці навички потребують систематичної роботи над собою та активно формуються через різні методи самовиховання [42].

Окрім внутрішніх характеристик, важливими є й соціальні якості: вміння налагоджувати стосунки з людьми, емпатія, комунікабельність, а також зовнішній імідж і вміння ефективно висловлювати думки. Такі

навички можна посилювати за допомогою професійної підготовки, тренінгів, вивчення спеціалізованої літератури та практичних завдань.

Центральним етапом у розвитку цих якостей є усвідомлений професійний вибір. Теорії професійного самовизначення, зокрема концепції Т. Парсонса, Д. Сюпера та інших дослідників, підкреслюють роль самопізнання як основи правильного рішення. Самоаналіз, оцінка своїх здібностей і цілей допомагають знайти професію, яка буде не лише роботою, а й покликанням [43].

Процес професійного самовизначення є складним і тривалим, оскільки він формується під впливом різноманітних чинників — як зовнішніх (об'єктивних), так і внутрішніх (суб'єктивних). Цей процес є унікальним для кожної людини та відзначається неповторністю. Важливу роль у ньому відіграють особисті прагнення, інтереси та зусилля індивіда.

Самовизначення відбувається поступово, проходячи через декілька етапів: пошук можливостей, особистісне зростання, закріплення вибору, стабільна діяльність і, в окремих випадках, спад інтересу чи зміна напрямку. Кожен етап характеризується певними якісними ознаками, зокрема його змістовністю, глибиною, широтою і стійкістю.

Успішність реалізації професійних задумів великою мірою залежить від здібностей, які мають індивідуальний характер прояву. Важливими критеріями тут виступають рівень успішності, якість виконання завдань та повнота реалізації поставлених цілей. Тому одним із ключових завдань під час професійного самовизначення є об’єктивна оцінка своїх здібностей, розуміння потенціалу для їх подальшого розвитку, а також усвідомлення рівня сформованості інтересів, готовності до досягнення життєвих планів і прагнення до самореалізації.

Соціальна робота потребує фахівців, які здатні свідомо обирати цей професійний шлях, проходити ґрунтовну підготовку й постійно вдосконалювати свої навички. У цьому контексті важливою є концепція

самоменеджменту, яку розглядає М.П. Лукашевич як дієвий інструмент професійного розвитку та особистісного самовизначення [44].

Самоменеджмент сформувався як відповідь на потреби суспільства у максимальному розкритті й застосуванні творчого потенціалу людини. Поєднуючи психологічні та соціологічні підходи, він став системою, що допомагає особистості ефективно організовувати свою діяльність і керувати власним розвитком.

Ця система базується на застосуванні чітко структурованих методів і технологій для досягнення самовизначення, самореалізації та особистісного зростання. Головною метою самоменеджменту є повне розкриття внутрішніх ресурсів людини, усвідомлене управління власним життям та досягнення максимальної реалізації свого потенціалу.

Окрім ґрунтовних знань, соціальний працівник повинен розвивати в собі важливі особистісні якості, які є основою його професійної діяльності. Ці риси формуються через навчання, виховну роботу та наполегливу самостійну працю студента. Відповідальність, сумлінність, чесність, порядність, принциповість і цілеспрямованість є ключовими для будь-якої професії, але для соціального працівника вони мають особливе значення, оскільки визначають ефективність його роботи, довіру суспільства й моральне самоствердження [65].

Соціальний працівник повинен виявляти гуманність і повагу до кожної людини, яка потребує підтримки. Його завдання – допомогти не лише на професійному рівні, а й морально: надихнути на боротьбу з труднощами, вселити віру у власні сили та можливість гідного життя. Успішні приклади соціальної реабілітації можна знайти як у фольклорі й художній літературі, так і в реаліях сучасного життя.

Історія, як вітчизняна, так і світова, демонструє численні випадки самовідданої благодійності, милосердя та гуманізму. Вони є не лише джерелом натхнення, а й взірцем, який можна наслідувати та розвивати. Соціальним працівникам важливо спиратися на цей досвід, аби

вдосконалювати свою діяльність і приносити користь тим, хто цього потребує.

2.4. Державна служба зайнятості як суб'єкт соціальної роботи

Державна служба зайнятості відіграє ключову роль у реалізації соціальної політики держави, забезпечуючи підтримку населення в питаннях працевлаштування, професійної адаптації та соціального захисту. Як важливий суб'єкт соціальної роботи, вона сприяє зниженню рівня безробіття, підвищенню конкурентоспроможності громадян на ринку праці та створенню умов для їхньої самореалізації.

Соціальна робота у сфері зайнятості ґрунтується на принципах індивідуального підходу до клієнта, активної підтримки та розвитку людського потенціалу. Державна служба зайнятості виконує функції не лише посередника між роботодавцями й шукачами роботи, а й надає комплекс послуг для підтримки найвразливіших категорій населення: молоді, людей з інвалідністю, ветеранів, осіб передпенсійного віку та довготривалих безробітних.

Ефективна діяльність цієї структури дозволяє не лише вирішувати проблеми зайнятості, а й сприяє соціальній інтеграції та стабільності в суспільстві, що є важливим елементом загального добробуту та соціальної справедливості.

Обернення до майбутньої професії є важливим кроком на шляху самореалізації людини. Це складний і усвідомлений процес, що передбачає такі ключові дії:

- визначення мети та власних пріоритетів;
- пошук та аналіз необхідної інформації;
- оцінка різних можливостей і варіантів;
- вибір найбільш підходящого напряму;

- прийняття остаточного рішення та його практичне втілення.

Професійний вибір можна охарактеризувати як процес прийняття рішення щодо свого кар'єрного шляху, що є невіддільною частиною професійного самовизначення. Це рішення може включати як прийняття, так і відкидання певних можливостей залежно від індивідуальних прагнень та умов.

Процес професійного вибору можна поділити на два основні етапи: попередній вибір та практичне прийняття рішення.

Під час етапу попереднього вибору людина аналізує різні види діяльності через кілька ключових аспектів. Спершу оцінюється, що викликає інтерес і задоволення ("Мені це подобається"), далі враховуються власні здібності й навички ("Я можу це робити"), а на завершення — відповідність обраної професії особистим цінностям і пріоритетам.

Інтерес до певного заняття зазвичай стимулює людину приділяти більше часу його вивченню та практиці. Це сприяє розвитку необхідних навичок і підвищує успішність у цій сфері. Досягнуті успіхи й підтримка оточення, у свою чергу, зміцнюють інтерес і мотивують до подальшого розвитку в обраному напрямку.

Остаточний вибір професії є ключовим етапом у процесі професійного самовизначення, оскільки він визначає подальший шлях розвитку особистості. Прийняття рішення про майбутню професійну діяльність ґрунтується на декількох важливих факторах: мотивації, що формує цілі та прагнення людини, її самооцінці, а також аналізі особливостей і вимог різних професій.

Практична сторона вибору професії складається з двох основних аспектів [45]:

1) визначення необхідного рівня кваліфікації, обсягу знань та часу, який знадобиться для підготовки до професійної діяльності;

2) конкретизація напряму або спеціальності, яка відповідає інтересам, здібностям та можливостям особистості.

У сучасному розумінні процес професійного вибору — це багатогранний і багатовекторний пошук, спрямований на досягнення оптимальних умов для самореалізації в майбутній трудовій діяльності. Цей процес потребує глибокого осмислення власних можливостей, здібностей і прагнень, а також ретельного вивчення професійної сфери та її перспектив.

Процес прийняття рішення щодо вибору професії можна поділити на кілька основних етапів [46]:

1. Формулювання завдання та окреслення можливих варіантів.

На цьому етапі індивід визначає ключові завдання, які слугуватимуть орієнтиром для подальших дій. Поставлені цілі допомагають структуризувати процес вибору та окреслити перелік професійних альтернатив, що заслуговують на увагу.

2. Оцінка власних ресурсів та аналіз альтернатив.

Цей етап передбачає глибоке самооцінювання: особистість аналізує свої здібності, навички, інтереси та потенціал, зіставляючи їх із вимогами кожної професійної альтернативи. Такий порівняльний аналіз дозволяє визначити, яка з можливих спеціальностей найкраще відповідає індивідуальним характеристикам.

3. Прийняття остаточного рішення.

На завершальному етапі процесу прийняття рішення про вибір професії відбувається остаточний вибір конкретної спеціальності. Це рішення ґрунтується на ретельному аналізі та порівнянні всіх наявних професійних альтернатив. Особистість зіставляє свої здібності, можливості й професійні інтереси з вимогами конкретної професії, а також оцінює, наскільки зміст обраної діяльності відповідає її ціннісним орієнтирам та ідеалам.

Під час цього етапу важливим є не лише внутрішнє самопізнання, а й оцінка зовнішніх обставин. Зокрема, особа враховує [47]:

- об’єктивні можливості, такі як матеріальний стан сім’ї, доступність навчальних закладів,

- рівень освітньої підготовки та готовність до подальшого навчання,

- стан здоров’я, що може впливати на вибір професійної сфери.

Вибір професії — це відповідальний крок, що вимагає глибокого самоаналізу та розуміння реалій сучасного ринку праці. Щоб знайти справу, яка приноситиме задоволення і дозволить реалізувати потенціал, варто звернути увагу на кілька ключових складових.

Професійні інтереси відображають те, до чого у людини виникає природний інтерес і що приносить їй задоволення. Це внутрішній стимул займатися певною діяльністю, де кожен крок сповнений сенсу й натхнення. Цей аспект можна назвати «хочу», адже він відповідає нашим бажанням.

Особисті здібності показують, які завдання людина здатна виконувати ефективно завдяки своїм навичкам, досвіду або талантам. Це, фактично, відповідь на питання «можу» — те, що під силу реалізувати на практиці.

Третім важливим критерієм є потреби суспільства та ринку праці. Актуальність професії, її затребуваність і перспективи мають значний вплив на кінцевий вибір. Цей фактор можна охарактеризувати як «треба», оскільки він стосується реальних потреб роботодавців.

Щоб знайти ідеальну професію, необхідно збалансувати ці три складові: власні інтереси, здібності та актуальні можливості на ринку. Тільки тоді професійна діяльність буде не лише приносити задоволення, а й відкривати перспективи для особистого й кар'єрного розвитку [64].

Рішення про вибір професії та реалізацію життєвих планів значною мірою залежать від оточуючих соціальних умов. Одним із найважливіших чинників є освітній рівень батьків, адже сімейне середовище відіграє ключову роль у формуванні світогляду, цінностей та амбіцій молодої людини.

Професія — це не просто діяльність, яка приносить дохід. Вона передбачає належність до певної соціальної групи, з її нормами, правилами та стилем життя. Кожна професійна спільнота має власну систему етичних принципів і цінностей, яких її представники повинні дотримуватись.

Під поняттям «професія» розуміють спільну трудову діяльність певної групи людей. Однак не всі види робіт можна вважати професією. Щоб діяльність була професійною, повинні бути виконані дві основні умови [48]:

1. Кваліфікація та підготовка. Людина, яка обирає професію, повинна мати необхідні знання, навички та досвід, підтверджені документами, такими як дипломи чи сертифікати.

2. Фінансова винагорода. Професійна діяльність є джерелом доходу і водночас товаром, що пропонується на ринку праці. Попит на ці навички визначає їхню цінність, і роботодавці готові платити за затребувані та конкурентоспроможні вміння.

Сьогоднішній ринок праці вимагає від фахівців не просто якісного виконання обов'язків, а й готовності до постійного зростання та адаптації до нових викликів. Конкуренція серед претендентів на робочі місця зростає, а нестабільність у сфері зайнятості підштовхує кожного до усвідомленої відповідальності за свій професійний шлях. Вміння самостійно керувати своїм розвитком та вдосконалювати навички стає ключовим чинником успіху й конкурентоспроможності.

Однією з головних проблем сучасного суспільства є невідповідність між здібностями працівника та обраною ним професією. Коли людина займає посаду, яка не відповідає її інтересам або особистісним якостям, це не лише обмежує її потенціал, а й негативно впливає на продуктивність праці загалом. Як наслідок, суспільство втрачає значну частину своїх ресурсів, що призводить до уповільнення розвитку як окремих особистостей, так і економіки країни в цілому.

Невдало обрана професія може призвести до серйозних наслідків як для людини, так і для суспільства загалом. Інвестиції в навчання, що не відповідає талантам чи прагненням індивіда, стають марними. Крім того, виникають проблеми із працевлаштуванням, змушуючи людей перекваліфіковуватись або шукати тимчасову роботу. Ця ситуація посилює диспропорцію на ринку праці: одні спеціальності перенасичені кадрами, тоді

як інших гостро не вистачає. Як наслідок, ефективність робочої сили падає, зростає плинність кадрів, що негативно позначається на економічному розвитку.

Водночас професія має велике значення не лише з матеріальної точки зору, а й для психологічного благополуччя людини. Робота, яка відповідає здібностям, уподобанням та цінностям, сприяє особистісному розвитку, стимулює мотивацію й приносить задоволення [63]. У результаті працівник почувається більш енергійним, менше страждає від стресу та ефективніше виконує свої обов'язки. Така гармонія між професійною діяльністю та внутрішнім станом стає основою як для особистого успіху, так і для загального прогресу суспільства.

Професійний успіх залежить від гармонійної взаємодії між особистістю людини та її трудовою діяльністю. Особливо важливо враховувати характер робочого середовища: чи є воно структурованим із чіткими правилами та ієрархією, чи вимагає від працівника самостійності та гнучкості в ухваленні рішень. Водночас важливими залишаються комунікативні особливості роботи, ступінь стресу, повторюваність завдань і ризики, що вимагають уваги та відповідальності.

Ефективність професійного вибору також значною мірою залежить від того, наскільки робочі завдання відповідають стилю мислення людини, її емоційній стійкості та особистісним якостям. Ідеальний баланс між вимогами професії та індивідуальними рисами допомагає підтримувати внутрішню мотивацію, уникати вигорання та досягати стабільного прогресу як у кар'єрі, так і в особистому розвитку.

Підбір професії часто здійснюється під впливом сторонніх факторів: думки рідних, популярності певної спеціальності, матеріальної вигоди чи зовнішньої привабливості. Не менш важливу роль відіграє і загальна ситуація на ринку праці, яка змушує адаптуватися до актуальних вимог суспільства та економіки. У процесі прийняття рішення майбутні фахівці нерідко

акцентують увагу на розмірі заробітної плати, місці роботи та її престижі, але нехтують власними навичками, інтересами та внутрішнім покликанням.

Справжні труднощі та реалії обраної діяльності стають зрозумілими тільки після набуття практичного досвіду. Лише тоді з'являється чітке відчуття: робота приносить задоволення чи стає джерелом стресу та розчарувань. Помилки у виборі професії найчастіше виникають через недостатнє розуміння її специфіки, нестачу інформації або ігнорування власних здібностей і схильностей, що є ключовим для гармонійного професійного розвитку.

Систематична орієнтація у виборі професії є важливим інструментом для побудови успішної кар'єри, оскільки вона сприяє поєднанню індивідуальних можливостей із запитами сучасного ринку праці. Основне завдання такої орієнтації — допомогти людині знайти баланс між власними талантами, навичками та потребами суспільства у кваліфікованих фахівцях. Це дозволяє не лише реалізувати особистісний потенціал, а й підтримувати стабільний розвиток економіки [62].

Згідно з положеннями державної системи профорієнтації, професійне самовизначення є результатом системного аналізу особистих характеристик і тенденцій ринку. Використовуючи сучасні методики та дієві інструменти, профорієнтаційна робота допомагає зробити обґрунтований вибір професії, яка максимально відповідає здібностям індивіда та актуальним вимогам соціуму.

Діяльність у сфері професійної орієнтації спрямована на допомогу людям у виборі кар’єрного шляху, що відповідає як їхнім особистим інтересам, так і вимогам ринку праці. Основні завдання цього процесу можна поділити на дві ключові складові. Перша передбачає розвиток інтересу до певних професій та формування усвідомленої мотивації для подальшого професійного зростання. Друга зосереджується на вивченні особливостей різних професій і визначенні відповідності між вимогами цих професій та

індивідуальними характеристиками людини, включно з її психофізіологічними якостями.

Головною метою професійної орієнтації є підготовка конкурентоспроможних фахівців, які зможуть ефективно реалізувати свій потенціал на ринку праці та сприятимуть підвищенню рівня зайнятості населення. Це, у свою чергу, відіграє ключову роль у соціально-економічному розвитку суспільства [49].

Професійна орієнтація відіграє важливу роль у формуванні ефективного та здорового робочого середовища, що позитивно впливає як на індивідуальну продуктивність працівників, так і на колективний результат. Вона допомагає людям краще адаптуватися до умов праці, розвивати свої сильні сторони й уникати професійного вигорання. Завдяки цьому спостерігається підвищення продуктивності, зменшення кількості звільнень і зниження ризиків нещасних випадків на виробництві. Крім того, продовження трудової активності й стабільна професійна реалізація позитивно впливають на соціально-економічні показники загалом.

В Україні питанням профорієнтації активно займається Державна служба зайнятості. Ця установа пропонує різноманітні соціальні послуги для громадян, зокрема для тих, хто шукає роботу або прагне змінити свою професійну діяльність. Одним із пріоритетів діяльності служби є допомога в усвідомленому виборі професії та кар'єрному розвитку, що є необхідним для підвищення конкурентоспроможності працівників на сучасному ринку праці .

Впровадження Єдиної технології обслуговування незайнятих громадян стало новим етапом у діяльності центрів зайнятості, що орієнтується на підвищення якості профорієнтаційних послуг та їх доступності для населення. Це нововведення дозволило оптимізувати роботу секторів інформаційної підтримки та активної допомоги безробітним, пропонуючи різноманітні програми для різних вікових і соціальних груп.

Інформаційне середовище центрів зайнятості значно змінилося: воно стало більш впорядкованим та насиченим корисними матеріалами. До послуг

відвідувачів з'явилися нові інформаційні ресурси, такі як тематичні буклети, листівки та довідники з детальним описом професій і актуальних вакансій. Крім того, було вдосконалено технічне забезпечення установ. У процесі профорієнтації використовуються інноваційні інструменти: відеообладнання, мультимедійні презентації та навчальні фільми, які допомагають наочно ознайомитися з особливостями професійного середовища та зробити усвідомлений вибір кар'єрного розвитку.

Впровадження сучасних технологій у сфері профорієнтації кардинально змінило підходи до надання допомоги громадянам у виборі професійного напрямку. Завдяки новітнім методикам та інноваційним інструментам фахівці центрів зайнятості змогли зробити цей процес більш індивідуальним, гнучким та орієнтованим на конкретні потреби людей.

Вибір професії — це складний і багатоетапний процес, на який впливають різноманітні фактори [50]:

- соціальне середовище, яке формує мотивацію та професійні орієнтири особистості;

- індивідуальні характеристики, такі як здібності, інтереси, нахили, психологічні особливості та освітня підготовка;

- тренди ринку праці, що визначають попит на певні спеціальності й умови працевлаштування.

Державна служба зайнятості України активно впроваджує комплексні підходи до профорієнтаційної роботи. Це включає як надання актуальної інформації про ринок праці, так і підтримку в пошуку оптимального кар'єрного шляху, який відповідає особистим прагненням громадян та соціально-економічним потребам країни.

Служба зайнятості сьогодні є важливим інститутом, що надає соціальну підтримку як працюючим, так і тим, хто тимчасово залишився без роботи. Важливою складовою цієї підтримки є професійна орієнтація, яка допомагає громадянам адаптуватися до вимог ринку праці, обрати оптимальну професію та максимально розкрити свій трудовий потенціал.

Запровадження Єдиної технології обслуговування незайнятих осіб стало ключовим кроком у реформуванні діяльності центрів зайнятості. Завдяки цій технології вдалося оптимізувати підходи до надання профорієнтаційних послуг і запровадити нові ефективні методи роботи. Зокрема, це стосується діяльності профінформаційних секторів і відділів, що надають активну підтримку безробітним.

Сучасні центри зайнятості стали більш інформаційно насиченими й технологічно оснащеними. Для відвідувачів підготовлено різноманітні інформаційні матеріали, зокрема брошури, буклети та тематичні проспекти. Окрему увагу приділено створенню спеціалізованих інформаційних папок із детальними описами професій. Крім того, оновлення матеріально-технічної бази центрів сприяло широкому застосуванню інноваційних технологій: мультимедійних презентацій, відеообладнання та відеотек, які містять навчальні фільми про особливості різноманітних професій.

Оновлена система надання профорієнтаційних послуг, відома як Єдина технологія обслуговування незайнятого населення (ЄТОНН), сприяла підвищенню якості роботи з людьми, які перебувають у пошуку професійного шляху. Завдяки впровадженню сучасних методик та індивідуального підходу, служба зайнятості отримала можливість ефективніше допомагати громадянам обирати професію, що відповідає їхнім здібностям і потребам ринку праці.

Професійне самовизначення — це багатогранний процес, у якому переплітаються різні чинники. Серед найважливіших виділяють [51]:

- Соціальні впливи, що формують цінності, переконання й орієнтири для вибору професії.

- Особистісні характеристики, включно з інтересами, талантами, темпераментом, рівнем освітньої та професійної підготовки.

- Економічні чинники, зокрема тенденції ринку праці, попит на певні спеціальності та умови зайнятості.

Комплексний підхід до профорієнтації передбачає врахування всіх цих аспектів. Він не лише допомагає людині зробити усвідомлений вибір професії, а й забезпечує гармонійне поєднання особистих інтересів із актуальними потребами суспільства.

Успішне професійне самовизначення значною мірою залежить від гармонійного психічного розвитку людини, сформованих інтересів, нахилів та здібностей, а також високого рівня самосвідомості.

Право кожного громадянина на вільний вибір професії в Україні створює ширші можливості для реалізації особистісного потенціалу в професійному середовищі. Суть такого вибору полягає в усвідомленому прийнятті рішення, коли професійні орієнтири поєднуються як із реальними потребами ринку праці, так і з індивідуальними характеристиками людини, її здібностями й прагненнями.

Ситуація вибору професії є складною через її подвійний характер: з одного боку, існує величезний і різноманітний світ професій із власними вимогами та особливостями, а з іншого — особистість, яка має індивідуальні якості, здібності та прагнення. Особливо актуальною ця проблема стає для молоді, яка перебуває на етапі визначення своїх професійних намірів і пріоритетів [52].

Сьогоднішні реалії ринку праці додають складності процесу професійного самовизначення. Постійні зміни у вимогах до кваліфікованих фахівців та динаміка професійного середовища часто змушують людей не лише підвищувати кваліфікацію, а й повністю змінювати сферу діяльності. У цих умовах профорієнтація набуває особливої важливості, слугуючи ефективним містком між особистістю, системою професійного навчання та потребами сучасного виробництва.

Орієнтація у світі професій включає три важливі аспекти: ознайомлення з професіями, консультування щодо вибору кар’єрного шляху та визначення оптимальної сфери діяльності для конкретної особистості. Ці

складові тісно переплітаються, формуючи єдину систему, в якій вони взаємодіють, але зберігають свої особливості та функціональне значення.

Інформування про професії є основою для свідомого планування кар’єри. Воно розкриває специфіку різноманітних спеціальностей, окреслює їхні переваги та можливості розвитку, а також відображає вимоги сучасного ринку праці. Завдяки цьому людина може краще усвідомити свої інтереси, здібності та перспективи для професійної самореалізації, що допомагає обрати найбільш відповідну сферу діяльності.

Фахова консультація в контексті професійної орієнтації населення є системним підходом, що об'єднує зусилля психолога-консультанта та особи, яка прагне обрати або змінити напрямок кар'єрного розвитку. У процесі такої співпраці відбувається глибоке вивчення особистісних характеристик людини, включаючи її психологічні особливості, інтереси, схильності, життєві обставини та стан здоров'я. Паралельно враховуються сучасні тенденції на ринку праці та вимоги до фахівців різних галузей, що дозволяє підібрати оптимальний варіант для професійного зростання чи переорієнтації [53].

Консультації фахівців можна класифікувати на чотири ключові категорії: інформаційно-довідкові, діагностичні, медичні та коригувальні.

Інформаційно-довідковий тип консультації передбачає надання ґрунтовних відомостей про різні професійні напрями та можливості кар'єрного розвитку. Цей формат допомагає людині глибше зрозуміти вимоги обраної сфери, особливості підготовки, а також доступні шляхи освіти та перспективи на ринку праці. Завдяки такій консультації можна ухвалити більш виважене рішення щодо майбутнього професійного становлення.

Професійні консультації охоплюють декілька ключових напрямів, які допомагають молодим людям краще зрозуміти свої можливості та прийняти зважене рішення щодо кар'єри. До основних видів таких консультацій належать аналіз особистісних характеристик, медична оцінка та корекція професійного вибору.

Аналіз особистісних характеристик дозволяє глибоко дослідити індивідуальні якості людини, що впливають на професійне самовизначення. В результаті такої консультації можна визначити рівень розвитку ключових психологічних здібностей, необхідних для успішної кар'єри. Це допомагає молоді краще усвідомити свої сильні та слабкі сторони й підготуватися до свідомого вибору професії.

Медична оцінка акцентується на визначенні стану здоров’я та фізичних можливостей людини. Під час такої консультації лікар аналізує можливі обмеження для певних видів діяльності та надає рекомендації щодо професій, які найбільше відповідають фізичному стану особи. Якщо є потреба, спеціаліст може порадити альтернативні варіанти професійного розвитку.

Корекція професійного вибору спрямована на підтримку людини у вдосконаленні вже обраного напрямку або внесенні змін з урахуванням нових знань про власні схильності й можливості. Цей тип консультації допомагає визначити, які навички є найважливішими для обраної сфери, та підказує, як адаптуватися до вимог конкретної професії.

Професійна орієнтація є ключовим етапом у процесі допомоги безробітним у визначенні подальшого професійного шляху. У службах зайнятості цей напрямок охоплює кілька важливих складових, які дозволяють ефективно оцінити здібності, нахили та потенціал людини перед початком професійного навчання.

Діагностика професійної придатності базується на комплексному аналізі індивідуальних характеристик особи та їх відповідності вимогам конкретної професії. Ця методика допомагає не лише знайти оптимальну професійну сферу для клієнта, а й підвищити шанси на успішне працевлаштування, орієнтуючись на потреби ринку праці.

Консультаційний супровід фахівцями центрів зайнятості сприяє формуванню обґрунтованого вибору професійного напрямку. Ця робота передбачає [54]:

- Швидке реагування: оперативний збір і аналіз даних про навички та потреби клієнта.

- Просвітницький формат: надання допомоги у розумінні особливостей різних професій та об'єктивної оцінки власних можливостей.

- Персоналізований підхід: врахування індивідуальних уподобань, досвіду та прагнень кожного клієнта з метою розробки реалістичного кар'єрного плану.

Структура роботи профконсультанта з клієнтом складається з кількох ключових етапів, що забезпечують ефективний результат [55]:

1. Аналіз запиту клієнта: фахівець уважно вислуховує людину, визначає її головні потреби, проблеми та очікування щодо професійного самовизначення чи розвитку.

2. Підбір інструментів роботи: залежно від запиту консультант обирає методи та підходи, які дозволяють глибоко проаналізувати ситуацію та окреслити можливі рішення.

3. Розробка індивідуального плану: спільно з клієнтом створюється стратегія, яка може включати зміну професійної сфери, вибір навчальних курсів чи пошук підходящої вакансії.

4. Побудова конкретних кроків: детальне планування заходів, які допоможуть реалізувати розроблену стратегію.

5. Оцінка результатів роботи: консультант підсумовує досягнуті результати, оформлюючи їх у вигляді рекомендацій чи звіту.

Форми профконсультацій у службах зайнятості [56]:

- Інформаційна підтримка: клієнту надаються актуальні дані про ринок праці, особливості професій чи доступні програми навчання.

- Профдіагностика: за допомогою тестів та методик визначаються професійні схильності, інтереси та здібності людини.

Інформаційно-консультаційна підтримка спрямована на забезпечення клієнтів актуальними даними для оптимального професійного вибору та

адаптації до вимог ринку праці. Цей формат може реалізовуватися як у персональному порядку, так і через групові зустрічі.

Під час зустрічі фахівці допомагають учасникам орієнтуватися у таких питаннях:

- Особливості професійних напрямів: ключові вимоги до фахівців, компетенції, що користуються попитом, та специфіка роботи в обраній сфері.

- Поточні тенденції ринку праці: актуальна ситуація з вакансіями, рівень заробітної плати, професії майбутнього та можливості кар'єрного розвитку.

- Особисті ресурси та потенціал: індивідуальні здібності, психофізіологічні характеристики, що впливають на успішність професійного самовизначення.

- Освітні перспективи: варіанти навчання, професійна перепідготовка, додаткові курси та альтернативні освітні платформи.

На основі наданої інформації клієнт зможе сформувати чітку стратегію професійного розвитку, що допоможе у:

- Визначенні відповідної професії або напряму кар'єрного зростання;

- Пошуку нових можливостей на ринку праці чи переході до більш перспективної роботи;

- Освоєнні нових спеціальностей або підвищенні кваліфікації.

Індивідуальний підхід до професійної орієнтації передбачає глибоке вивчення психологічних особливостей людини для визначення її потенціалу та шляхів самореалізації. Важливою складовою цього процесу є психодіагностика — науковий метод оцінки внутрішніх характеристик особистості, що допомагає краще зрозуміти здібності та нахили індивіда.

Застосування психодіагностики особливо актуальне при виборі професії, адже вона дає змогу [57]:

- Оцінити індивідуальні риси — виявити ключові якості, що впливають на успішність у певних видах діяльності.

- Сформувати точний психологічний портрет — створити базу для подальших рекомендацій та планування кар'єри.

- Знайти оптимальні стратегії розвитку — спрогнозувати ефективні методи навчання та адаптації до нових робочих умов.

Психодіагностичний підхід забезпечує комплексний аналіз особистості: він дозволяє не лише виявити сильні та слабкі сторони людини, а й спрогнозувати її можливості для розвитку в обраній професійній сфері. Завдяки цьому консультант може запропонувати конкретні поради щодо побудови кар’єрного шляху, які максимально відповідають індивідуальним особливостям клієнта.

Ключові переваги психодіагностики у профорієнтації [59]:

1. Ефективне вивчення особистості — отримання структурованої інформації про індивіда.

2. Підбір персональних рекомендацій — індивідуальні поради для подальшого розвитку.

3. Прогнозування успішності — оцінка потенційного професійного зростання та адаптації.

4. Підтримка особистісного розвитку — допомога в усвідомленні власних можливостей та побудові кар’єрної стратегії.

В центрах зайнятості для професійного консультування клієнтів активно використовують різноманітні діагностичні інструменти, які обираються відповідно до потреб та цілей кожного конкретного випадку. Спеціалісти проходять необхідну підготовку для застосування методик, що допомагають клієнтам визначити напрямок професійного розвитку та адаптуватися до актуальних умов ринку праці.

При роботі з дорослими особами враховуються їхні вікові, соціальні та психологічні особливості. Обстеження проводиться як за допомогою традиційних бланкових методик, так і через цифрові тестові платформи, що забезпечує точність результатів і ефективність консультацій.

Для громадян, які перебувають у пошуку роботи та прагнуть:

- змінити професійну орієнтацію відповідно до ринкових вимог;

- пройти навчальні програми чи підвищити кваліфікацію;

- краще усвідомити свої сильні сторони та кар'єрні перспективи,

Застосовується комплексний підхід, що охоплює ключові напрями діагностики [59]:

1. Виявлення професійних інтересів та мотивації – методики, які допомагають клієнтам зрозуміти власні інтереси та рушійні фактори для розвитку у певній сфері.

2. Аналіз індивідуальних особливостей – дослідження психологічних рис, що визначають здібності, потенціал та професійну стійкість.

3. Спеціалізовані тестування відповідно до вимог конкретних професій:

- оцінка інтелектуальних здібностей;

- дослідження мислення та когнітивних функцій;

- діагностика уваги, пам’яті та загального стану нервової системи.

Професійна консультація є ключовим інструментом, що допомагає людині визначити не лише майбутній фах, а й знайти внутрішню гармонію для особистісного розвитку та реалізації потенціалу. Завдяки аналізу індивідуальних психологічних особливостей кожен отримує змогу усвідомити свої сильні сторони, переосмислити можливості та сформувати реалістичне бачення професійного майбутнього. Це відкриває шлях до глибшого самопізнання та впевнених кроків у кар'єрному розвитку.

Процес діагностичної консультації зазвичай поділяється на два етапи: початковий та підсумковий [60]. Перший етап включає кілька стратегічних кроків, які допомагають забезпечити ефективну взаємодію між консультантом та клієнтом.

1. Знайомство та діалог – на цьому етапі особлива увага приділяється встановленню емоційного контакту. Під час першої зустрічі фахівець прагне створити атмосферу спокою й довіри, щоб людина могла відкрито говорити про свої очікування, тривоги та цілі. Головне завдання – усунути бар’єри у спілкуванні й підготувати ґрунт для подальшого конструктивного діалогу.

На другому етапі профорієнтаційної консультації увага приділяється дослідженню сфер інтересів і можливих напрямів розвитку клієнта. Використання спеціалізованих діагностичних методик допомагає виявити, які галузі діяльності найбільше відповідають його нахилам і захопленням. Зокрема, можуть застосовуватися такі інструменти, як опитувальники професійних переваг, тестові карти інтересів, методики на визначення професійної типології та інші психологічні інструменти. Результати цього етапу дають змогу окреслити пріоритетні професійні напрями для подальшого аналізу.

На третьому етапі консультант переходить до оцінювання індивідуальних здібностей та психологічних характеристик клієнта, які є важливими для успішної професійної діяльності. Застосовуються такі методики, як тести на логічне мислення, вправи на концентрацію уваги, швидкість реакції й когнітивний потенціал (наприклад, матриці Равена, таблиці Шульте, психомоторні завдання). Ці інструменти дозволяють об'єктивно оцінити інтелектуальні здібності, стійкість уваги та інші якості, що впливають на професійну продуктивність.

На фінальному етапі консультант систематизує всі отримані дані, здійснює комплексний аналіз результатів і формулює підсумкові рекомендації для клієнта. Висновок будується на основі інтеграції даних про інтереси, здібності й психологічні особливості особистості. Це допомагає клієнту обрати професійну траєкторію, яка найкраще відповідає його потенціалу та прагненням, а також сприяє усвідомленому професійному самовизначенню.

Для забезпечення точності діагностичних прогнозів та адекватної оцінки потенціалу кандидата в рамках певної професії важливо, щоб психодіагностичне обстеження було тісно інтегроване з професіограмою цієї професії. Професіограма є структурованим описом вимог до професії, який включає як технічні, так і психологічні характеристики, що визначають успішність у роботі. Важливою складовою професіограми є психограма, що

містить перелік ключових особистісних та професійно важливих якостей, які є критичними для ефективного виконання завдань у конкретній сфері діяльності.

На основі цього списку психограма визначає, які психодіагностичні методи будуть найбільш релевантними для оцінки кандидатів. Зіставлення результатів тестів з вимогами професіограми дає можливість зробити чіткі та обґрунтовані висновки щодо відповідності кандидата конкретній професії. Цей процес є важливим етапом при підготовці до професійного навчання, зокрема у центрах зайнятості, де перед направленням на навчання проводиться така оцінка.

Професійна консультація не завжди включає типові етапи, зазначені в теоретичних моделях. Її структура та зміст змінюються залежно від конкретних обставин, цілей консультації та побажань клієнта. Професійний консультант адаптує процес відповідно до кожної ситуації, самостійно визначаючи необхідні кроки [61].

У свою чергу, психодіагностика не оцінює безпосередньо професійні навички, а фокусується на дослідженні психологічних рис, що є основою для їх подальшого розвитку. Вона вивчає природні особливості особистості, які впливають на здатність набувати професійні знання, розвивати навички та здібності. Це дає змогу спрогнозувати, як особистість може реалізувати себе в різних професійних сферах.

Процес розвитку науково-технічного прогресу та створення нових галузей економіки постійно змінює структуру ринку праці, що призводить до появи нових професій. Це, в свою чергу, стимулює еволюцію існуючих спеціальностей та трудових функцій, роблячи їх більш адаптованими до нових реалій. Професійне становлення людини стає надзвичайно чутливим до змін, адже воно залежить від умов виробництва, економічних і соціальних факторів.

Такі зміни можуть створювати складнощі в процесі підготовки та оновлення професіографічних матеріалів, що є необхідними для збереження

актуальності професійної освіти і забезпечення її відповідності сучасним вимогам ринку праці.

Кваліфіковані спеціалісти забезпечують професійну консультацію, чия результативність напряму пов’язана з їхньою підготовкою та досвідом. Правильний вибір методів і точна інтерпретація отриманих даних вимагають глибоких знань, тому клієнт часто не в змозі самостійно вирішити ці питання і звертається за допомогою до експерта.

Консультації та профвідбір є творчими процесами, для яких немає універсальних стандартів. Успішний результат залежить від майстерності консультанта, але завдяки науковим дослідженням і практичному досвіду можна впевнено стверджувати, що певні методи довели свою ефективність у професійному консультуванні та відборі кадрів.

У сучасному світі, де економічні трансформації, інноваційні технології та технічні вдосконалення стали основними рушіями змін, відмова від централізованої економіки та перехід до ринкових механізмів створюють нові виклики. Одним з них є пошук професійного шляху, особистісного розвитку та самореалізації в умовах нестабільного ринку праці, що стосується не тільки окремих індивідів, а й усієї спільноти.

Інноваційний розвиток економіки неможливий без використання наукоємних технологій, що відкривають нові горизонти для різних сфер. Однак, паралельно з економічним прогресом, важливим є і соціальний аспект: створення умов для особистісного зростання, розвитку нових форм життєдіяльності, що сприяють повноцінному самовираженню кожної людини в суспільстві.

Висновки до розділу 2

Для повного розкриття потенціалу людини необхідно, щоб її діяльність була не лише корисною для суспільства, а й відповідала її власним внутрішнім переконанням і потребам. У цьому процесі важливо не тільки враховувати зовнішні вимоги, а й орієнтуватися на внутрішні прагнення

особистості. Лише за таких умов діяльність здатна стати справжнім інструментом самореалізації.

Професійний шлях самореалізації проходить через кілька ключових етапів, серед яких формування і вдосконалення особистих та професійних якостей. Це зростання компетентності, накопичення досвіду та формування чіткої професійної ідентичності. Важливим показником успішної самореалізації є рівень особистісної зрілості, що проявляється в умінні управляти своїми емоціями та поведінкою у професійному середовищі.

Процес самореалізації в професії у правовому контексті часто залежить від рівня професійної компетентності, яка дає можливість не лише ефективно впоратися з вимогами професії, а й адаптувати її до своїх індивідуальних потреб і вподобань. Проте нерідко на шляху до самореалізації виникають труднощі, викликані сумнівами в собі, що заважає людині розкрити свій потенціал і досягти повного самовираження.

Професійна орієнтація населення є ключовим чинником, що дозволяє людині свідомо обирати професію, враховуючи її психологічні характеристики та потреби економіки в робочій силі. Цей процес сприяє узгодженню інтересів особистості, її можливостей і вимог суспільства до різних професій. Важливість такої орієнтації полягає не лише в допомозі кожному знайти своє місце в професійному середовищі, але й у загальному розвитку суспільства, адже це забезпечує гармонію між індивідуальними потребами та соціальними вимогами.

На сьогодні в Україні основну роль у проведенні профорієнтаційної роботи відіграє Державна служба зайнятості, яка надає широкий спектр соціальних послуг для безробітних і зайнятих осіб. Однією з важливих складових цієї діяльності є професійна орієнтація, що є важливим етапом у процесі самореалізації громадян на ринку праці.

РОЗДІЛ 3. ПОРІВНЯЛЬНИЙ АНАЛІЗ ВПЛИВУ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ НА ПРОФЕСІЙНУ САМОРЕАЛІЗАЦІЮ РІЗНИХ КАТЕГОРІЙ НАСЕЛЕННЯ

3.1. Організація анкетування

Дослідження було проведене на основі анкетування, яке проводилось у Вінницькій філії Вінницького обласного центру зайнятості за дозволом адміністрації.

Об’єкт дослідження: люди старші за 35 років, а також молодь, яка проживає в місті та прилеглих районах.

Предмет дослідження: питання професійної самореалізації цих груп.

Мета дослідження: вивчити, як соціальні працівники впливають на процес самореалізації осіб, які звертаються до центру зайнятості за допомогою.

Гіпотези дослідження:

1. Рівень активності в процесі професійної самореалізації змінюється залежно від віку: молодші люди більш активні, ніж ті, хто старший за 35 років.

2. За гендерною ознакою жінки проявляють більшу активність у порівнянні з чоловіками.

3. Мешканці міста демонструють більшу активність у порівнянні з жителями сільських місцевостей.

У дослідженні взяли участь 144 особи, і під час збору інформації було враховано такі фактори, як стать, вік та професійна діяльність респондентів.

Дані, що були отримані в ході дослідження, наведені у відповідних таблицях (Додатки 2,3).

Анкетування проходило в три етапи.

На першому етапі була проведена групова консультація, де учасникам детально роз'яснили, як правильно заповнювати анкети, що містять

конкретно визначені питання. Весь процес, разом із заповненням анкет, тривав від 30 до 45 хвилин. Після збору анкет, вони були згруповані для подальшого аналізу, що дозволило визначити потенціал респондентів у формуванні нових професійних навичок та напрямків трудової діяльності.

Другий етап зосереджувався на обробці зібраних даних. Результати анкет було класифіковано за наступними критеріями:

- стать (чоловіки, жінки);
- вік (до 35 років, після 35 років);
- місце проживання (місто, село).

З’ясувалося, скільки респондентів знайомі з послугами центру зайнятості для розвитку кар'єри, а також які з них є найбільш популярними, серед яких: допомога у виборі професії, сприяння започаткуванню власного бізнесу та пошук роботи за спеціальністю. Крім того, було вивчено, яку саме підтримку клієнти очікують для відкриття власної справи, які професії їх цікавлять для навчання, а також чи є у них бажання підвищити кваліфікацію або пройти стажування.

На третому етапі проведено аналіз причинно-наслідкових зв'язків. Це дозволило зібрати важливі відомості про:

- професійну самореалізацію різних соціальних груп (жінок, чоловіків та молоді);
- вплив віку та місця проживання на вибір професії та кар'єрні прагнення;
- актуальність певних професій та спеціальностей на ринку праці, з огляду на попередній досвід респондентів;
- ставлення до зміни професії та можливостей роботи за кордоном.

3.2. Аналіз результатів анкетування

Алгоритм обробки анкет можна представити через кілька етапів:

1. Загальна кількість респондентів: було визначено загальну кількість опитаних, зокрема розподіл за статтю — скільки серед них чоловіків і жінок.

2. Місце проживання: зібрано дані про місце проживання респондентів, а саме, скільки з них живуть у місті, а скільки в сільській місцевості, з врахуванням відсоткового співвідношення.

3. Вікова категорія: визначено кількість респондентів до 35 років та старших за цей вік.

4. Знайомство з послугами центру зайнятості: підраховано, скільки осіб ознайомлені з послугами, які надаються центром зайнятості.

5. Необхідні напрями допомоги: з’ясовано, в яких саме напрямках респонденти потребують допомоги.

6. Інтерес до підприємницької діяльності: визначено кількість респондентів, які зацікавлені у започаткуванні власного бізнесу, а також в якій сфері вони хочуть працювати.

7. Потреба в підтримці при відкритті бізнесу: проаналізовано, в яких питаннях респонденти потребують допомоги при організації власної справи.

8. Зацікавленість у навчанні: вивчено кількість осіб, які хочуть пройти навчання, визначено категорії навчання, види курсів та професії.

9. Зміни в ставленні до послуг СЗ: виявлено зміни у ставленні респондентів до послуг центру зайнятості.

10. Ставлення до зміни професії: було досліджено, як респонденти ставляться до можливості змінити свою професію.

11. Ставлення до роботи за кордоном: зібрано дані про ставлення респондентів до можливості працювати за кордоном.

Згідно з результатами опитування, найактивніші групи респондентів — це чоловіки, жінки та молодь. Було встановлено, яким чином різні фактори впливають на безробітних. Загалом, результати демонструють значний

інтерес до послуг центру зайнятості, зокрема тих, що стосуються професійної самореалізації.

За результатами анкетування, проведеного серед 144 респондентів (72 жінки та 72 чоловіки), отримано наступні дані:

- Місце проживання: серед жінок та чоловіків по 36 осіб проживають в місті та в районі.

- Вікові категорії: 72 респонденти до 35 років та стільки ж старші за 35 років.

- Послуги центру зайнятості: усі опитані висловили бажання отримати допомогу від центру зайнятості.

- Потреба в допомозі: 144 респонденти потребують підтримки за різними напрямками.

- Можливість працевлаштування за спеціальністю: 116 осіб вважають, що можуть знайти роботу за своєю професією.

- Ініціативи щодо бізнесу: 21 респондент бажає отримати допомогу у започаткуванні власної справи.

- Професійне навчання: 33 особи прагнуть здобути нову професію або підвищити кваліфікацію, зокрема:

  - 17 осіб хочуть змінити професію.

  - 12 осіб хочуть підвищити кваліфікацію.

  - 4 особи мають інтерес до стажування.

- Ставлення до активних форм підтримки безробітних: 69 респондентів змінили свою думку, 75 осіб залишилися з тим самим ставленням.

- Часові перспективи зміни ставлення до послуг ЦЗ: 24 особи вважають, що це може статися через 3 місяці, 32 — через 6 місяців, 13 — через рік.

- Плани на випадок безробіття:

  - 13 осіб прагнуть пройти професійне навчання.

  - 17 осіб хочуть організувати власну справу.

  - 114 осіб планують продовжувати пошук роботи.

- Готовність змінити професію: 49 осіб готові змінити професію з урахуванням попиту на ринку праці, 95 осіб не готові.

- Ставлення до роботи чи навчання за кордоном:

- 23 особи мають бажання працювати або навчатися за кордоном.

- 75 осіб проти цього.

- 46 осіб готові працювати за кордоном, але на короткий термін.

- Готовність працювати в несприятливих умовах:

- 4 особи готові до роботи в шкідливих умовах.

- 6 осіб готові до фізичної вантажної роботи.

- 7 осіб хочуть виконувати просту низькооплачувану роботу.

- 8 осіб готові переїхати в сільську місцевість за роботою.

- 27 осіб готові змінити місце проживання та переїхати в інше місто за роботою.

За результатами опитування, проведеного серед 72 жінок, було отримано наступні дані:

Вікова структура опитаних:

- 36 жінок віком до 35 років.

- 36 жінок старше 35 років.

Серед жінок старше 35 років 18 проживають у місті, а 18 — в сільській місцевості. Усі респонденти мають уявлення про послуги, які надає центр зайнятості, і визнають їх важливість для їхньої професійної самореалізації.

Жінки, які проживають у місті, мають різні професії, серед яких: інженер-еколог, технік поштового зв’язку, економіст, медична сестра, вихователь дитячого садка, продавець, швачка, бібліотекар, хореограф.

Інтерес до роботи за спеціальністю:

- 16 осіб (89%) зацікавлені в пошуку роботи за своєю професією.

- 2 особи (11%) бажають відкрити власну справу, зокрема у сфері пошиття одягу та торгівлі.

Потреби для започаткування власного бізнесу включають: консультації, юридичну допомогу, фінансову підтримку та навчання в сфері підприємництва.

Професійне навчання планують пройти 10 осіб (56%).

Зміна професії стала б бажаною для 5 осіб, які хочуть працювати в нових сферах, таких як продаж, бухгалтерія чи оператор котельні.

Підвищення кваліфікації необхідне для 5 осіб, які бажають вдосконалити свої навички.

Зміна ставлення до активних форм підтримки безробітних: 15 осіб (83%) готові переглянути своє ставлення до активних форм допомоги після труднощів у працевлаштуванні:

- 6 осіб (40%) — через 3 місяці.
- 6 осіб (40%) — через 6 місяців.
- 3 особи (20%) — через рік.

Подальші дії при безробітті: 4 особи хочуть навчатися, 4 — відкрити власну справу, 10 осіб продовжать пошук роботи за професією.

Готовність змінити професію: 7 осіб готові адаптувати свою кар'єру відповідно до потреб ринку праці, 11 осіб не мають такої готовності.

Можливість навчання, роботи та життя за кордоном: 1 особа готова до цього, 12 — проти, а 5 осіб готові на короткий термін.

Переїзд до іншого міста для роботи: тільки 3 особи готові до такого кроку.

Жінки, які проживають у сільській місцевості, займають різні професії, зокрема бухгалтерів, агрономів, продавців, медичних сестер, швачок і операторів машинного доїння.

За результатами опитування, 78% респондентів висловили зацікавленість у подальшій роботі за своєю спеціальністю, тоді як 22% прагнуть відкрити власний бізнес, зокрема в галузях торгівлі, сільського господарства або зеленого туризму. Для цього їм необхідні консультації з

підприємництва, юридичні та фінансові послуги, а також навчання з основ ведення бізнесу.

28% учасників планують пройти професійну перепідготовку. Три респонденти бажають змінити свою професію на продавця, оператора котельні або перукаря, а одна особа зацікавлена у стажуванні.

72% респондентів готові змінити своє ставлення до підтримки безробітних, якщо зіткнуться з труднощами при працевлаштуванні, зокрема:

- 31% - через 3 місяці;

- 69% - через 6 місяців.

Щодо відкриття власної справи в разі труднощів з працевлаштуванням, цей варіант приваблює лише 1 особу, тоді як 17 респондентів продовжуватимуть пошуки роботи за фахом.

11 осіб готові змінити професію відповідно до вимог ринку праці, тоді як 7 не хочуть цього робити.

Що стосується можливості виїзду за кордон для навчання, роботи чи проживання, 3 особи висловили бажання виїхати, 11 - проти, а 4 готові на короткостроковий виїзд.

У зв'язку з труднощами у працевлаштуванні, готовність змінити ситуацію висловили такі респонденти:

- 1 особа готова працювати в шкільних умовах, які сприяють здоров'ю;

- 1 особа готова виконувати просту низькооплачувану роботу;

- 4 особи готові займатися важкою та брудною роботою;

- 4 особи планують переїхати в сільську місцевість, де є потрібна робота;

- 2 особи готові переїхати в інше місто, де є необхідні вакансії.

Далі розглянемо результати анкетування молодих жінок (до 35 років). Усі вони знайомі з послугами, які надає Центр зайнятості та які можуть сприяти їх професійній самореалізації.

Серед молоді, що проживає в місті, є представниці таких професій: бухгалтер, продавець, диспетчер маршрутних таксі, економіст, медична сестра та швачка. Аналіз результатів опитування показав наступні тенденції:

- 9 осіб (50%) зацікавлені в можливості знайти роботу за професією;

- 2 особи (11%) хочуть отримати направлення на навчання від Центру зайнятості;

- 5 осіб (28%) планують створити власну справу в таких сферах, як надання послуг, транспорт чи торгівля;

- 2 особам (11%) необхідна допомога у виборі професії.

Для започаткування власної діяльності ці молоді жінки потребують: консультацій з питань підприємництва, юридичної та фінансової допомоги, а також навчання за курсами підприємництва.

Відповідаючи на виклики, пов'язані з працевлаштуванням, 7 осіб (39%) планують отримати послугу з професійного навчання для здобуття нової професії або зміни фаху. Серед найбільш популярних напрямків — муляр, перукар, швачка, оператор ПК. Більшість, а саме 9 осіб (50%), прагнуть знайти роботу за спеціальністю, а 2 особи (11%) шукають направлення на навчання від Центру зайнятості. Крім того, 5 осіб (28%) планують зайнятися підприємницькою діяльністю в сферах послуг, транспорту чи торгівлі. Дві особи (11%) потребують консультацій щодо вибору професії.

Для запуску власного бізнесу жінки зазначають необхідність консультацій з підприємництва, а також юридичної та фінансової допомоги, разом з навчанням на курсах підприємництва.

Щодо змін у ставленні до активних форм підтримки, 6 осіб (33%) готові змінити свою позицію в разі труднощів з працевлаштуванням. При цьому:

- 4 особи (67%) хочуть змінити своє ставлення після трьох місяців;

- 2 особи (33%) — після шести місяців.

До професійного навчання планують звернутися 3 особи, стільки ж хочуть розпочати власну справу, а 12 осіб знову зосередяться на пошуку роботи за спеціальністю.

Щодо професійних змін, 4 особи готові адаптувати свою кар'єру до потреб ринку, в той час як 14 осіб не мають наміру змінювати свій фах.

З приводу можливості роботи або навчання за кордоном, 3 особи висловили бажання виїхати, 10 — проти, а 5 осіб готові на короткостроковий виїзд.

У разі труднощів з працевлаштуванням, 5 осіб висловили готовність переїхати в інше місто для пошуку роботи, а одна особа готова працювати на простій низькооплачуваній роботі.

Опитування серед молоді, що проживає в сільській місцевості, показало різноманітність професій серед респондентів, зокрема, бухгалтерів, агрономів, продавців, медичних сестер, швачок, закрійників, кухарів та візажистів. Серед них 13 осіб (72%) зацікавлені у можливості знайти роботу за своєю спеціальністю. Інші респонденти мають різні плани: 3 особи (17%) хочуть отримати направлення на навчання, а 2 особи висловили намір започаткувати власний бізнес, зокрема в сфері послуг. Для цього їм потрібні консультації з підприємництва, юридична і фінансова підтримка, а також курси з підприємницької діяльності.

Щодо професійного навчання, 7 осіб (39%) планують скористатися цією послугою. Зокрема, 2 особи хочуть здобути або змінити професію на швачку чи перукаря, 3 особи прагнуть підвищити кваліфікацію, а 2 респонденти зацікавлені в стажуванні. У випадку труднощів з працевлаштуванням 2 особи мають намір звернутися до професійного навчання, ще 2 особи планують відкрити власну справу, а 14 осіб продовжать пошук роботи за спеціальністю.

В цілому лише 5 осіб готові змінити професію відповідно до вимог ринку праці, в той час як більшість, а саме 13 осіб, не мають наміру змінювати свою професію.

Щодо можливості навчання, роботи та проживання за кордоном, 4 особи висловили бажання виїхати, 8 осіб проти, а 6 осіб готові на короткостроковий виїзд.

У випадку труднощів з працевлаштуванням, 2 особи готові працювати на простій низькооплачуваній роботі, 1 особа бажає переїхати в сільську місцевість, де є потрібна робота, а 5 осіб готові переїхати в інше місто для пошуку роботи.

Аналізуючи анкети серед чоловіків (72 особи), можна виділити дві групи за віковим критерієм: до 35 років (36 осіб) і старші за 35 років (36 осіб). Серед чоловіків старшої вікової групи, половина є мешканцями міста, інша половина – жителями району. Всі респонденти чітко розуміють, які послуги можна отримати в центрі зайнятості для сприяння їх професійній самореалізації.

Чоловіки, що мешкають в місті, працюють у різних сферах, серед яких будівництво, транспорт, енергетика та охорона. До їхніх професій відносяться інженери, водії, охоронці, оператори котельних та інші фахівці. Більшість з них (83%) прагнуть знайти роботу у своїй спеціальності, а 17% мають намір розпочати власний бізнес, зокрема в галузях послуг та транспорту. Для досягнення своїх цілей вони потребують консультацій з підприємництва, юридичної підтримки та навчання в сфері бізнесу (Рис. 3.1.).

11% респондентів планують пройти професійну підготовку — один бажає підвищити кваліфікацію, інший — пройти стажування.

Щодо можливих труднощів з працевлаштуванням, 33% опитуваних готові звернутися за допомогою через різні проміжки часу: один з них — через три місяці, троє — через півроку, а двоє — через рік.

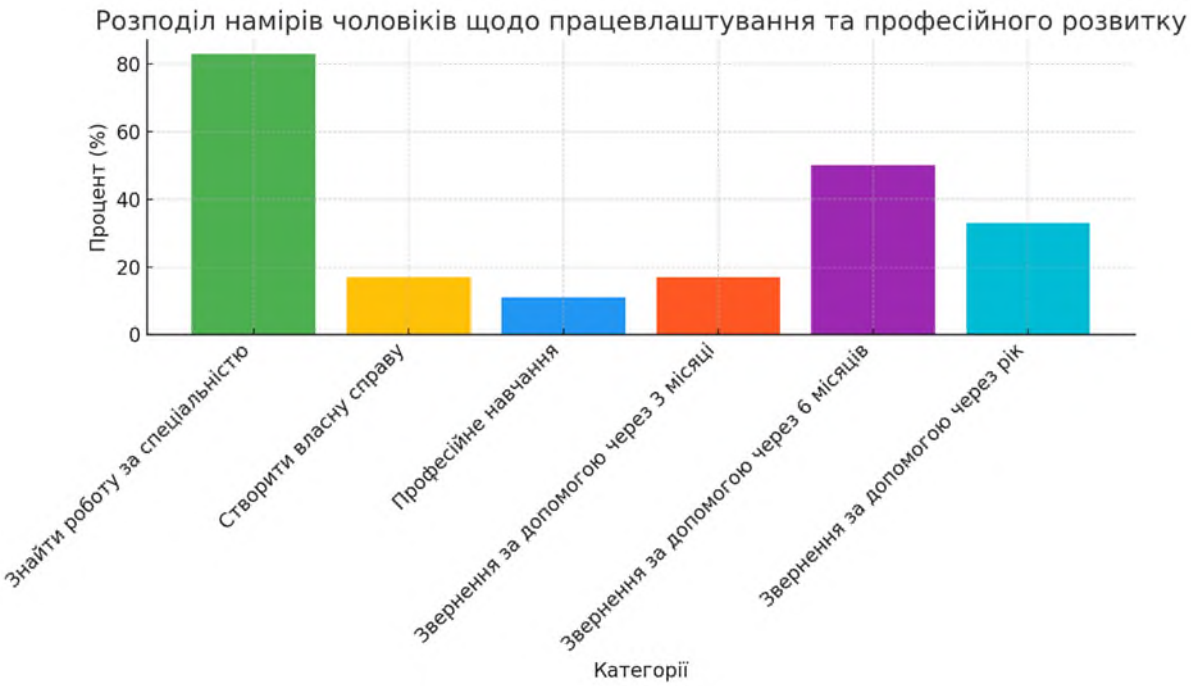


Рис. 3.1. Розподіл намірів чоловіків щодо працевлаштування та професійного розвитку

У разі труднощів з працевлаштуванням, двоє осіб проявляють інтерес до професійного навчання, ще двоє — до організації власної справи, а чотирнадцять продовжать шукати роботу за своєю спеціальністю. Загалом, шість осіб готові змінити професію, орієнтуючись на потреби ринку праці, в той час як дванадцять не хочуть цього робити.

Щодо можливості навчання, роботи та життя за кордоном, три особи висловлюють бажання спробувати, шість — не зацікавлені, а дев'ятеро готові розглянути такі варіанти на короткий термін.

З труднощами на ринку праці пов'язана готовність працювати в умовах, шкідливих для здоров'я, у однієї особи, виконувати фізично важку роботу — у іншої, а двоє осіб готові переїхати в інше місто, де є робота за їхньою спеціальністю.

Чоловіки, які мешкають в сільській місцевості, здебільшого працюють у таких галузях, як електрика, транспорт, технічні послуги, сантехніка та зоотехніка. Серед них 94% (17 осіб) бажають продовжувати працювати за спеціальністю, в той час як один респондент розглядає можливість

започаткувати власний бізнес у сфері послуг. Для реалізації цієї мети їм необхідні консультації з підприємництва, юридична та фінансова підтримка, а також курси, що сприятимуть розвитку підприємницьких навичок.

Ще двоє респондентів планують підвищити свою кваліфікацію через професійне навчання.

Якщо з'являться труднощі з працевлаштуванням, 33% опитуваних готові змінити свою позицію щодо активних заходів підтримки безробітних. Вони мають намір звернутися за допомогою через три місяці (33%), півроку (17%) або рік (50%) (Рис. 3.2.).

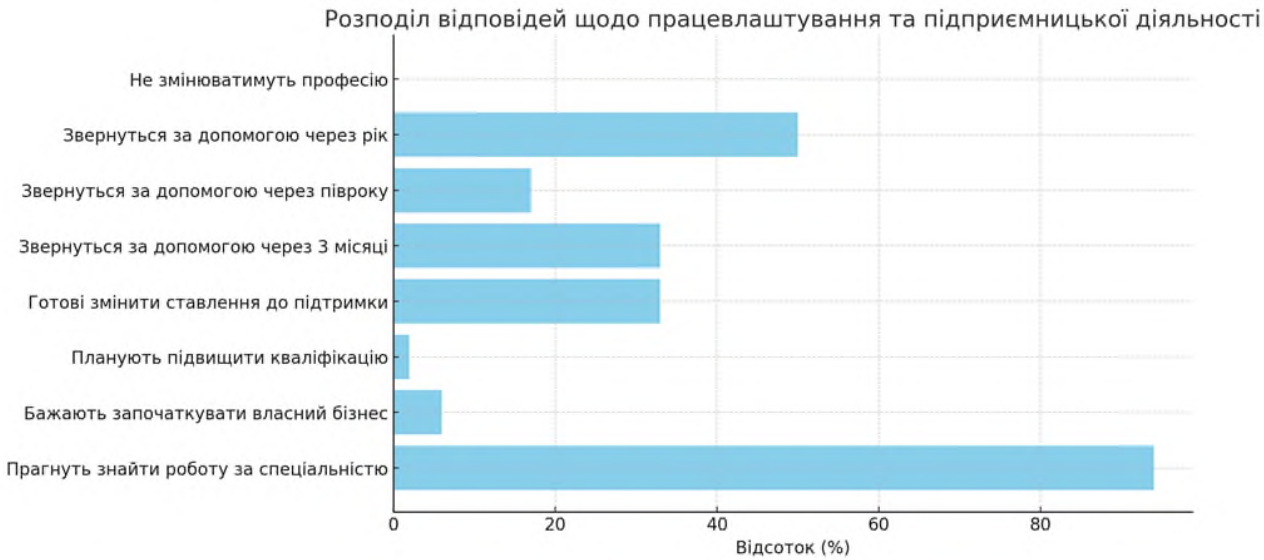


Рис. 3.2. Щодо працевлаштування та підприємницької діяльності

У разі невдачі з працевлаштуванням лише одна особа хоче організувати власний бізнес, інші 17 продовжуватимуть пошук роботи за своєю спеціальністю.

Всі респонденти не мають наміру змінювати професію відповідно до потреб ринку праці.Щодо можливості навчання, роботи та життя за кордоном, висловлюють бажання 1 особа, відмовляються від цієї ідеї 9 осіб, а 8 осіб готові поїхати на короткий термін.

У випадку труднощів із працевлаштуванням готовність виконувати різні види роботи виявили такі респонденти:

- 1 особа готова займатися простими низькооплачуваними роботами;

- 1 особа готова виконувати важку фізичну роботу;

- 2 особи розглядають переїзд до іншого міста, де є необхідна робота.

Далі розглянемо результати анкетування юнаків віком до 35 років.

Загальна кількість юнаків складає 36 осіб: 18 — мешканці міста, 18 — мешканці району. Всі респонденти ознайомлені з послугами центру зайнятості, які можуть сприяти їхній професійній самореалізації.

Опитування серед юнаків, які мешкають у місті, показало, що вони обирають різні професії: помічник бурильника, економіст, слюсар з експлуатації та ремонту газового устаткування. Більшість із них (83%, або 15 осіб) шукають можливість працевлаштуватися за спеціальністю, тоді як 17% (3 особи) мають бажання започаткувати власний бізнес у сфері транспорту. Для цього вони потребують консультацій з питань підприємницької діяльності, допомоги юриста, фінансової підтримки та навчання.

В умовах труднощів із працевлаштуванням 67% респондентів (12 осіб) змінять своє ставлення до активних форм підтримки безробітних. Серед них:

- 42% (5 осіб) готові змінити своє ставлення після 3 місяців пошуку роботи;

- 25% (3 особи) — після 6 місяців;

- 33% (4 особи) — через рік.

Щодо організації власної справи, то тільки 3 респонденти будуть зацікавлені у такому варіанті, тоді як решта 15 осіб продовжать шукати роботу за спеціальністю. 11 осіб готові змінити професію, якщо цього вимагатиме ринок праці, в той час як 7 осіб не хочуть цього робити.

Стосовно можливості навчання, роботи або життя за кордоном, 4 особи виявили бажання спробувати це, 9 — не хочуть, а 5 осіб погодяться на короткострокове перебування (Рис. .3.3.).

Незважаючи на труднощі, 1 особа готова працювати в умовах, шкідливих для здоров’я, а 5 респондентів розглядають можливість переїзду в інше місто для пошуку роботи.

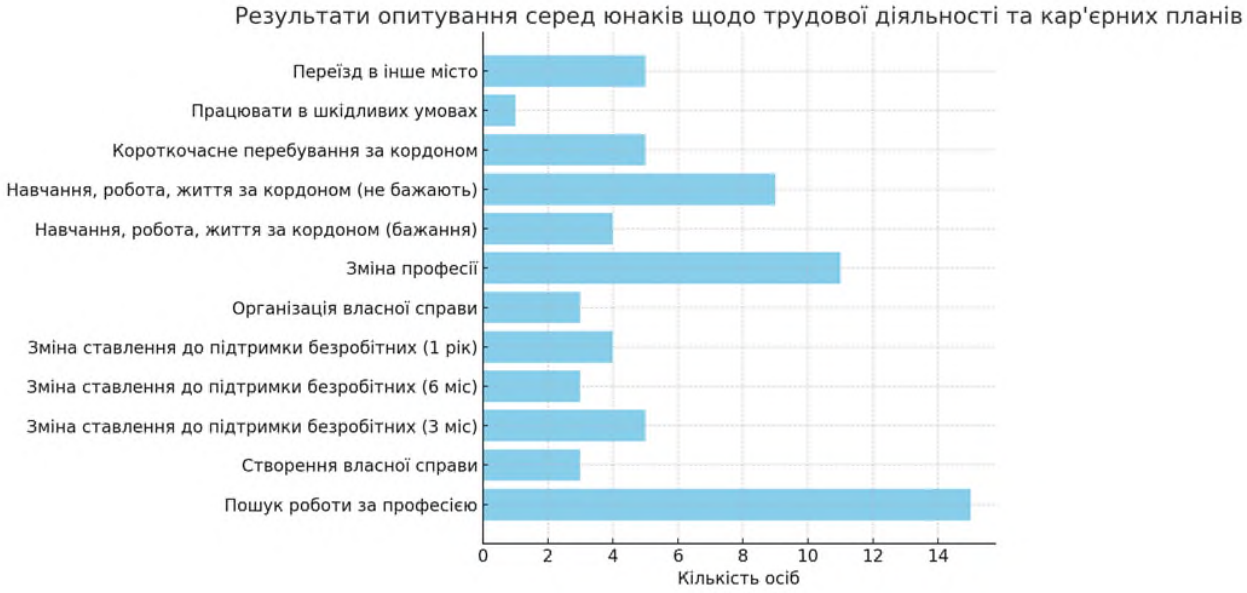


Рис. 3.3. Щодо трудової діяльності та кар’єрних планів юнаків

Юнаки, які проживають у сільській місцевості, працюють в таких сферах, як електромонтаж, водійство та слюсарно-сантехнічні роботи. Всі вони мають бажання знайти роботу за професією, але організація власної справи та навчання їх не цікавлять.

У разі труднощів із працевлаштуванням 27% опитаних (5 осіб) готові переглянути своє ставлення до активних форм підтримки безробітних:

- 40% (2 особи) — після 3 місяців;

- 60% (3 особи) — після 6 місяців.

Тільки 1 респондент виявляє інтерес до організації власної справи, а решта 17 осіб продовжуватимуть шукати роботу за спеціальністю. 5 осіб готові змінити професію відповідно до вимог ринку праці, 13 осіб — ні.

Щодо можливості роботи, навчання або життя за кордоном, 44 особи висловили бажання спробувати цей досвід, 10 — відмовляються, а 4 особи готові до короткострокових поїздок.

В умовах труднощів із працевлаштуванням 1 особа готова працювати в шкідливих для здоров'я умовах, а 3 особи готові переїхати в іншу сільську місцевість для пошуку роботи.

За результатами анкетування встановлено, що існують взаємозв'язки між такими факторами, як вік, стать, місце проживання, наявність професії та

прагнення до самореалізації у професійній сфері. Оцінка відповідей дозволяє виявити різницю в потребах у послугах Центрів зайнятості серед жінок, чоловіків і молоді.

Зокрема, серед жінок старше 35 років спостерігається активний вибір послуг для професійної самореалізації в обох умовах – як у міських, так і сільських районах. Однак жінки, що проживають у містах, частіше обирають послуги з навчання, тоді як жінки з сільських місцевостей більше схильні до створення власного бізнесу.

Чоловіки до 35 років, незалежно від місця проживання, мають намір отримати послуги, які допоможуть в організації бізнесу та професійному навчанні. Однак, порівнюючи дані, можна побачити, що жінки більш активно звертаються до Центру зайнятості, ніж чоловіки.

Особливо варто відзначити активність молодих дівчат, які прагнуть навчатися та пройти курси для започаткування власної справи. Серед хлопців, що мешкають у містах, поширена мета - отримати допомогу для розвитку бізнесу. Натомість юнаки з сільської місцевості часто демонструють пасивність і не виявляють бажання змінювати ситуацію, залишаючись на обліку.

Проте в умовах труднощів із працевлаштуванням, як жінки, так і чоловіки, а також молодь, готові змінити своє ставлення до активних форм підтримки.

У разі неможливості знайти роботу, жінки з міста часто обирають варіанти, як навчання чи започаткування власної справи, продовжуючи пошуки. Чоловіки з міських районів також звертаються до таких можливостей, але представники сільських територій рідше виявляють бажання навчатися. Серед молоді можна побачити різні підходи: дівчата намагаються здобути нові знання та започаткувати бізнес, тоді як хлопці не завжди поділяють таке прагнення.

Жителі сіл та молоді чоловіки з міста частіше мають бажання змінити професію, орієнтуючись на вимоги сучасного ринку праці. Позитивне

ставлення до роботи за кордоном виявляється серед усіх категорій респондентів, включаючи хлопців та молодих дівчат.

У разі виникнення труднощів з пошуком роботи, респонденти демонструють різні стратегії:

- Чоловіки та юнаки готові працювати в умовах, шкідливих для здоров'я.

- Жінки з села не проти виконувати фізично важку роботу.

- Молоді жінки та дівчата згодні працювати на простих, низькооплачуваних посадах.

- Дівчата, жінки та юнаки з сільських районів готові переїхати до іншого села, де є відповідна робота.

- Молодь та жінки планують переїхати до міста, аби скористатися відкритими вакансіями.

Щодо процесу професійної самореалізації, серед респондентів можна виділити такі орієнтації

- Бажання започаткувати власний бізнес виявляють 4 чоловіки, 6 жінок та 10 молодих людей.

- 2 чоловіки, 15 жінок та 14 молодих людей планують пройти навчання або стажування у професіях, актуальних на ринку праці.

- Змінити професію прагнуть 6 чоловіків, 18 жінок та 25 молодих людей.

У процесі дослідження було сформульовано кілька ключових припущень, серед яких основними були: вік, гендер та місце проживання можуть значною мірою впливати на рівень активності людей у процесах професійної самореалізації.

Згідно з результатами, молодші люди дійсно виявляються більш активними в порівнянні з тими, кому за 35 років. Наприклад, 52% молоді прагнуть започаткувати власну справу, що на 4% більше, ніж серед старших респондентів. Також 55% молодих людей планують пройти професійне навчання, що на 10% перевищує показник серед старшого покоління.

Це пояснюється тим, що молодь менше стикається з екологічними, сімейними проблемами або здоров'я не обмежує їх можливості.

Гендерний аспект також виявив цікаві результати: жінки проявляють більшу ініціативу, ніж чоловіки, у різних аспектах професійної діяльності. Наприклад, 60% жінок висловили бажання започаткувати власний бізнес, у той час як серед чоловіків таких лише 40%. Крім того, 79% жінок хочуть пройти професійне навчання, що суттєво більше, ніж 21% чоловіків.

Жінки часто відрізняються підвищеною відповідальністю та здатністю адаптуватися до змін, що обумовлено їхньою роллю у родині та піклуванням про дітей. Це стимулює їх більшу активність у пошуку професійної самореалізації.

Також варто зазначити, що мешканці міст більш готові до умов безробіття, ніж сільські жителі. Наприклад, 59% міських мешканців мають намір створити власний бізнес, у той час як серед сільських цей показник складає лише 41%. Додатково, 58% жителів міст бажають пройти професійне навчання, на відміну від 42% у сільській місцевості.

Проблема працевлаштування за фахом є актуальною для 81% респондентів, більшість з яких хоче працювати саме в Україні.

Враховуючи унікальність кожного клієнта, важливо надавати індивідуальну підтримку, враховуючи конкретні потреби та труднощі. Ключові аспекти у процесі професійного самовизначення та самореалізації включають:

- Консультації щодо активізації процесу самореалізації.
- Подолання внутрішніх бар'єрів.
- Використання внутрішніх ресурсів.
- Розширення життєвих пріоритетів.
- Підвищення відповідальності за власні вчинки та рішення.
- Розвиток уміння адаптуватися до змін.
- Формування здатності переосмислювати життєву ситуацію і обирати різні варіанти для професійного розвитку.

Клієнт має сприймати себе як активного творця власного життя, а життєвий шлях — як простір для безлічі можливих варіантів вибору.

Висновки до розділу 3

Анкетування було проведено за згодою керівництва Вінницької філії Вінницького обласного центру зайнятості. Метою дослідження було оцінити вплив соціальних працівників на самореалізацію клієнтів, що звертаються за послугами.

Професійна самореалізація в контексті служби зайнятості розглядається за кількома аспектами:

Намір започаткувати власний бізнес: 4 чоловіки, 6 жінок, 10 молодих людей;

Процес навчання чи стажування за актуальними для ринку праці професіями: 2 чоловіки, 15 жінок, 14 молодих людей;

Перехід до іншої професії: 6 чоловіків, 18 жінок, 25 молодих людей.

Результати опитування підтвердили кілька гіпотез. Молодь виявилася більш активною, оскільки вона менш обтяжена сімейними та екологічними проблемами, а також рідше стикається з серйозними проблемами зі здоров’ям. Жінки, у свою чергу, демонструють високу мобільність і відповідальність, що часто пов'язано з обов'язками перед сім'єю. Мешканці міст адаптуються до безробіття легше, ніж сільські жителі.

Попри це, для 81% респондентів залишається актуальним питання працевлаштування за спеціальністю, при цьому більшість виявила бажання працювати в Україні.

Кожен учасник опитування має унікальні обставини, тому важливо надавати персоналізовану підтримку, враховуючи індивідуальні потреби та особливості професійного становлення.

ВИСНОВКИ

У результаті дослідження на тему «Вплив соціальної роботи на процес професійної самореалізації» було досягнуто поставленої мети та виконано основні завдання. Отримані результати дозволяють сформулювати такі висновки:

1. Соціальна робота як теоретична та практична діяльність є важливим інструментом підтримки особистісного та професійного розвитку індивіда. Теоретичний аналіз функцій соціальної роботи показав, що вона спрямована на адаптацію особистості до соціального середовища, стимулювання її активності та реалізації потенціалу. Через такі функції, як профілактична, підтримувальна, адаптаційна та реабілітаційна, соціальна робота відіграє ключову роль у процесі самореалізації індивідів, які стикаються з професійними викликами чи життєвими труднощами.

2. Генеза та сучасний стан соціальної роботи в Україні вказують на поступову еволюцію цієї сфери у відповідь на соціально-економічні та політичні зміни. Історичний розвиток соціальної роботи свідчить про її трансформацію від базових форм благодійності до системної та професійної діяльності. В умовах сучасної України соціальна робота зосереджена на вирішенні проблем зайнятості, соціальної інтеграції та професійного зростання населення. Значна увага приділяється співпраці з державними та громадськими організаціями, що дозволяє ефективніше сприяти самореалізації особистості.

3. Процес самореалізації індивіда має свої етапи розвитку та динаміку, що визначаються індивідуальними та соціальними чинниками. Професійна самореалізація є складовою загального процесу розвитку особистості та передбачає поетапне досягнення професійних цілей, формування компетенцій та вдосконалення власного потенціалу. Динаміка професійної самореалізації відзначається постійними змінами, що зумовлені викликами сучасного ринку праці та потребою у неперервному навчанні.

4. Професійна підготовка соціальних працівників є важливим елементом їхньої самореалізації, оскільки саме вони виступають агентами соціальних змін та підтримки інших людей. Соціальні працівники мають не лише здобувати необхідні професійні знання, а й володіти особистісними якостями, що сприяють їхній успішній діяльності. Власна професійна самореалізація соціальних працівників стає прикладом для клієнтів соціальної роботи та демонструє можливості досягнення професійного успіху навіть у складних умовах.

5. Державна служба зайнятості виступає одним із ключових суб'єктів соціальної роботи у сфері підтримки професійної самореалізації населення. Завдяки програмам професійної орієнтації, перекваліфікації та працевлаштування, служба зайнятості допомагає різним категоріям населення адаптуватися до сучасних умов ринку праці. Особлива увага приділяється підтримці молоді, осіб з інвалідністю, вимушених переселенців та безробітних, що сприяє їхній інтеграції в суспільство та забезпеченню професійного розвитку.

Таким чином, соціальна робота має значний вплив на процес професійної самореалізації, оскільки вона сприяє подоланню соціальних бар'єрів, стимулює активність та надає необхідні ресурси для досягнення професійних цілей. Соціальні працівники відіграють важливу роль як у підтримці інших, так і у власному професійному зростанні, демонструючи приклад успішної самореалізації. Розвиток соціальної роботи в Україні є невід'ємною складовою створення умов для ефективної професійної реалізації особистості, що, у свою чергу, сприяє зміцненню соціально-економічного потенціалу країни.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Гуслякова Л.Г., Холостова О.І. Основи теорії соціальної роботи. Р.: Соціально-технологічний інститут, 2015. 187 с.

2. Павленок П.Д. Теорія, історія та методика соціальної роботи: Навчальний посібник. К: Видавничо-торговельна корпорація «Дашков і К», 2004. 428 с.

3. Фірсов Б. М. Історія і соціологія: мости і стіни // Журнал соціології та соціальної антропології. - 2003. - № 3. - С. 55-68.

4. Технології соціальної роботи: підручник / під общ. ред. проф. О. І. Холостової: ІНФРА-М, 2003. 400с

5. Міністерства праці та соціальної політики України. URL: https://www.msp.gov.ua

6. Соціальна робота як практична діяльність. URL: http://megalib.com.ua/content/2694_12_Socialna_robota_yak_praktichna_diyalnist.html

7. СОЦІАЛЬНА РОБОТА В УКРАЇНІ: ОСНОВНІ НАПРЯМИ, ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ [Текст] / За ред. проф. Осетрової О.О. // Матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції, 28 квітня 2016 р. – Д.: ДНУ, 2016. – 147 с.

8. Зозуляк-Случик Р. В. Етика соціальної роботи: навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів. Івано-Франківськ: НАІР, 2019. 190 с.

9. Аналіз предметної сфери соціальної роботи/соціальної педагогіки. URL: https://studentam.net.ua/content/view/3824/114/

10. Види і функції соціальних інститутів. URL: https://studies.in.ua/lekcii-sociologija/4465-vidi-funkcyi-socalnih-nstitutv.html

11. Державний комітет молодіжної політики, спорту і туризму. URL: https://komsport.rada.gov.ua/news/dijaln_komit/Inform_pro_rob_kom/zvit_pro_rob_kom/74013.html

12. Міністерство освіти і науки. URL: https://pagoste.eu/uk/pro-projekt/projektnii-konsorcium/ministerstvo-osviti-i-nauki-ukrajini/

13. Історія Пенсійного фонду. URK: https://www.pfu.gov.ua/cn/1737-historypfu/

14. Глазунов, С.В. Нариси з історії соціальної роботи [Текст]: навч. вид. / С.В.Глазунов. – Д.: РВВ ДНУ, 2015. – 116 с.

15. Фурман А.В., Підгурська М.В. Історія соціальної роботи: [навчальний посібник] / Анатолій Васильович Фурман, Марія Василівна Підгурська. – Тернопіль: ТНЕУ, 2014. – 174 с.

16. Енциклопедія для фахівців соціальної сфери. – 2-ге видання / за заг. ред. проф. І. Д. Звєрєвої. – Київ, Сімферополь: Універсум, 2013. – 536 с.

17. Історія розвитку теорії соціальної роботи в Україні.URL: http://studcon.org/istoriya-rozvytku-teoriyi-socialnoyi-roboty-v-ukrayini?page=9

18. Енциклопедія історії України: Додатковий том. – Кн. 1: А–Я / Редкол.: В. А. Смолій (голова редкол.), Г. В. Боряк (заст. голови), Я. В. Верменич, В. Ф. Верстюк, С. В. Віднянський, В. М. Даниленко, Л. О. Зашкільняк, С. В. Кульчицький (заст. голови), О. Є. Лисенко, О. П. Реєнт, О. С. Рубльов (відп. секр.), О. П. Толочко, О. А. Удод, Л. Д. Якубова, О. В. Ясь. НАН України. Інститут історії України. – К.: "Наукова думка", 2021. – 773 с.

19. Сутність поняття «соціальна робота». URL: https://elib.lntu.edu.ua/sites/default/files/elib_upload/ЕНП_ІТСР%202/page6.html

20. Земська реформа 1864 року. URL: https://studies.in.ua/idpzk-shporu/3818-zemska-reforma-1864-roku.html

21. Історія України [Текст] : курс лекцій / [уклад.: А. І. Зякун, В. Г. Троян] ; Державний вищий навчальний заклад “Українська академія банківської справи Національного банку України”. – Суми : ДВНЗ “УАБС НБУ”, 2009. – 211 с.

22. Кармалюк С., Ореховський В. І-89 Історія Товариства Червоного Хреста України. Книга І. Діяльність організацій Товариства Червоного

Хреста в Україні до 1921 р.: кол. монографія / С. Кармалюк, В. Ореховський. Чернівці: Технодрук, 2023. 252 с.

23. Україна: глибина нерівності. URL: https://zn.ua/ukr/internal/ukrayina-glibina-nerivnosti-_.html?utm_source=chatgpt.com

24. Лисенко Ю.В. СОЦІАЛЬНА ПОЛІТИКА: ОСНОВНІ ПІДХОДИ ДО СУТНОСТІ ПОНЯТТЯ. Політологічний вісник, 2015. Випуск 78. С. 12.

25. Соціальна робота в Україні: перші кроки/ Під редакцією В. Полтавця. — К.: Видавничий дім “КМ Academia”, 2000.— 236 с.— Бібліогр. в кінці ст. 235.

26. Буєва Л.П. Соціальне середовище і свідомість особистості /Л.П. Буєва. - К.: Вид. МДУ. 1968. - 266с.

27. Коростильова Л.А. Психологія самореалізації особистості: труднощі в професійній сфері / Л.А.Коростильова. - СПб: Вид-во «Речь», 2005. - 222 с

28. Лозовой В.О., САМОВИХОВАННЯ, САМОВДОСКОНАЛЕННЯ ОСОБИСТОСТІ ЯК ЗАСОБИ СТАНОВЛЕННЯ Й РОЗГОРТАННЯ ІНДИВІДУАЛЬНОСТІ, 2019. С. 12.

29. Самореалізація особистості: теоретичний аналіз і практичні аспекти розвитку // Науковий вісник. – 2013. – №5(28). – С. 45-52.

30. Коростильова Л. А. Психологія самореалізації особистості: Основні сфери життєдіяльності : дис. ... д-ра психол. наук : 19.00.01, 2001. 403 с

31. Маслоу А. Самоактуалізація. Психологія особистості. Тексти : збірник / за ред. Ю. Б. Гіппенрейтер, А. А. Пузирея: Просвещение, 1982. С. 108-118.

32. Томе Х. Теоретичні та емпіричні основи психології розвитку людського життя. - У кн.: Принцип розвитку в психології. - К.: Наука, 1978. - С. 173-196.

33. Чудновський, В. Е. Сенс життя і доля людини / В. Е.Чудновський // Суспільні науки і сучасність. - 1998. - №1. - С. 175

34. Василюк Ф. Психологія переживання, 1984.

35. Фромм Э. Анатомия человеческой деструктивности / Эрих Фромм. – Н., 1994. – С. 8-11.

36. Коростильова Л. А., Ніконова О. М. Психологічні проблеми самореалізації особистості. / Вип. під. ред. Г. С. Нікіфорова, Л. А. Коростильової. - Рівне:, 2001. - С. 24 - 41.

37. Хлєбік С. Р. Х65 Етика соціальної роботи: навчально методичний посібник. Ніжин : НДУ ім. М. Гоголя, 2023. – 221 с.

38. Е. Садовська, А.Ярошенко Формування професійної компетентності соціального працівника в умовах вищого навчального закладу, 2018. С. 113

39. Тимошенко Н. Є. Вступ до спеціальності: соціальна робота. Модуль 2 : навч.посіб. / Тимошенко Н. Є. — К. : Київ. ун-т імені Бориса Грінченка, 2014. — 264 с.

40. Професійна етика як складова підготовки соціального працівника. URL: http://dspace.wunu.edu.ua/bitstream/316497/9456/1/опорний%20конспект%20лекцій.pdf

41. Social Work Effectiveness Experiments: Review and Implications. Brian Sheldon // The British Journal of Social Work – URL: https://academic.oup.com/bjsw/article-abstract/16/2/223/1660395/Social-Work-Effectiveness-Experiments-Reviewand?redirectedFrom=fulltext

42. Роль соціального та емоційного інтелекту як найважливіших soft-skills XXI століття в освітньому процесі : матеріали всеукраїнського науково-педагогічного підвищення кваліфікації, 6 березня – 16 квітня 2023. – Одеса : Видавничий дім «Гельветика», 2023. – 472 с

43. Parsons F. Choosing a vocation. London: Houghton Mifflin, 1909. 165 p

44. Лукашевич М.П., Шандор Ф.Ф. Кар’єра соціального працівника: менеджмент та самоменеджмент: підручник. Ужгород: ПП Данило С.І., 2020. С 5.

45. Гончарова Н.О. Основи професійної орієнтації / За ред. В.Ф.Моргуна. Навчальний посібник. - К.: Видавничий Дім "Слово", 2010. - 168 с.

46. Психологія професійної діагностики та професійного консультування: практичний посібник / Ігнатович О. М., Татаурова-Осика Г. П., Шевенко А. М. ; за ред. О. М. Ігнатович. — Кропивницький: Імекс-ЛТД, 2021. — 225 с.

47. Професійна орієнтація : підручник [для студентів] / Єгорова Є. В., Ігнатович О. М., Кобченко В. В., Литвинова Н. І., Марченко І. Б., Мерзлякова О.Л., Синявський В. В., Татаурова-Осика Г. П., Шевенко А. М. ; [за ред. О. М. Ігнатович]. — Кіровоград : Імекс-ЛТД, 2014. — 240 с.

48. Людина і світ професій: навч.-метод. посіб. / [О. В. Мельник, О. Л. Морін, Л. А. Гуцан, С. М. Дятленко, І. І. Ткачук, З. В. Охріменко, О. М. Пархоменко, Л. І. Гриценок ; за ред. О. Л. Мельника]. – Івано-Франківськ : “НАІР”, 2015. – 160 с.

49. Профорієнтація: стан і перспективи розвитку: збірник матеріалів ювілейних Всеукраїнських психолого-педагогічних читань, присвячених пам’яті доктора педагогічних наук, професора Федоришина Бориса Олексійовича / за ред. Н. В. Павлик. Київ: Інститут педагогічної освіти і освіти дорослих імені Івана Зязюна НАПН України, 2020. 147 с.

50. Чинники, що впливають на вибір професії. URL: https://bizz.monolith.in.ua/uk/articles/faktory-vlijajushhie-na-vybor-professii

51. Професійне самовизначення молоді як соціальна проблема. Випуск 61. 2024. URL: http://habitus.od.ua/journals/2024/61-2024/11.pdf

52. Трофимчук Р.М. «Вплив професійної самореалізації на молодіжне безробіття в Україні» (Тези), (Міжнародна науково-практична

конференція «Реабілітація: фізична, психологічна, соціальна» 17-18.05.2024, Вінниця).

53. Трофимчук Р.М. «Соціальна самореалізації в сфері зайнятості» (тези) (VIII Міжнародна науково-практична конференція «Інноваційний потенціал та правове забезпечення соціально-економічного розвитку України: виклик глобального світу» 15-16.05.2024 року, Полтава).

54. Публічне управління у сфері зайнятості в Україні у контексті євроінтеграції: проблеми, ефективність, інноваційність, результативність: колективна монографія / за наук. ред. д. держ. упр. Р. В. Войтович та К.В. Дубич. Київ, 2020. 480 с.

55. Суліцький В., Швед О. Консультування в соціальній роботі : навчальнометодичний посібник. Київ : Видавничий дім «Вініченко», 2023. 240 с.

56. Послуги з профорієнтації. URL: https://old.dcz.gov.ua/storinka/poslugy-z-proforiyentaciyi

57. Психодіагностичне забезпечення профорієнтації в системі педагогічної освіти : [посібник] / Є. В. Єгорова, О. М. Ігнатович, В. В. Кобченко, Н. І. Литвинова, І. Б. Марченко, О. Л. Мерзлякова, В. В. Синявський, Г. П. Татаурова-Осика, А. М. Шевенко ; за ред. О. М. Ігнатович. — Кіровоград : ІмексЛТД, 2014. — 228 с.

58. Професійна орієнтація молоді: переваги та недоліки існуючої системи. URL: https://osvita.ua/vnz/reports/sociology/30005/#google_vignette

59. Поняття управлінської діагностики, мета і напрямки управлінської діагностики. URL: https://studfile.net/preview/7297035/page:17/

60. Навчальний посібник до вивчення дисципліни «Управлінський консалтинг» для студентів спеціальності 073 «Менеджмент і бізнесадміністрування» освітньо-кваліфікаційного ступеню магістр / Уклад. : Л.Є. Довгань, І.П Малик, Н.В.Семенченко, І.М.Крейдич. – К. : НТУУ «КПІ», 2017. – 198 с.

61. Особливості професійного консультування старшокласників. URL: https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/726176/1/Жур.%20Профтехосвіта%20№5-6%2C%202021%20%28Охріменко%20З.В.%29.pdf

62. Організація та зміст професійної орієнтації учнівської молоді : [за матеріалами роботи слухачів ООЗО на базі Броварського навчально-виховного об'єднання Броварської міської ради Київської області] : збірник. Частина 2 / автори-укладачі І.О.Ткачук, С.В.Сліпкань ; за ред. Т.Л. Панченко. – Біла Церква: КВНЗ КОР «Академія неперервної освіти», 2017. – 163 с

63. Психологія мотивації та її вплив на людські дії. URL: https://fact-news.com.ua/psixologiya-motivatsii-sho-sponukae-lyudinu-do-dii/

64. Нежинська О. О. Основи коучингу: навчальний посібник / О. О. Нежинська, В. М. Тименко. – Київ ; Харків : ТОВ «ДІСА ПЛЮС», 2017. – 220 с. : іл.

65. Соціальний працівник та його професійна ідеологія. URL: https://osvita.ua/vnz/reports/sociology/12610/#google_vignette

66. Дацюк, О. О., & Давиденко, Г. В. (2016). Проблема професійного «вигорання» у професійній діяльності соціального працівника. У Наука і навчальний процес: матеріали II Міжнародної науково-практичної конференції «Проблеми надання вищої освіти особам з особливими потребами в умовах інклюзивного простору» (с. 118-122). Вінниця: Вінницький інститут Ун-ту «Україна».

ДОДАТКИ

Додаток 1

Чотирирівнева структура самореалізації за Л.О. Коростильовою.

Типологія	Рівень самореалізації	
	Примітивно-виконавчий (1)	Індивідуально-виконавчий (2)
Ієрархія мотивів А.Маслоу	Рівень фізіологічних потреб і потреб у безпеці	Мотивація належності і любові
Життєві техніки Х.Томе	Техніка “акцептації ситуації” – прийняття її як такої; пасивна реакція або (після порівняння її з гіршою ситуацією) прийняття рішення	Техніка, скерована на пристосування до своєрідності й потреб інших людей
Сенс життя В.Чудновського	Неадекватні саморозвиткові динаміка й ієрархія життєвих сенсів	–
Життєві світи Ф.Василюка	Зовнішньо та внутрішньо простий (інфатильний) життєвий світ – невдала долаюча поведінка, вітальні, гедоністичні, непродуктивні способи	Внутрішньо простий і зовнішньо складний життєвий світ – задовольняються відтерміновані потреби переважно вітальні, неухильна діяльність відповідно до єдиного мотиву без альтернатив (припинити або змінити вид діяльності)
Принципи індивідуального житія О.Кроника	Принцип максимальної корисності, що проявляється у гедоністичних нахилах	Принцип мінімальних потреб – обмеження потреб при об’єктивній або суб’єктивні неможливості їх задовольнити
Стратегії життя (соціальна адаптація та інтелектуальна обробка проблеми) К.Абульханової-Славської	Виконавець – невміння диференціювати проблеми на актуальні й перспективні, індиферентність, нерозуміння змісту проблем, їх причин, нездатність прогнозувати, нецілеспрямованість, пасивна соціальна адаптація	Споглядач – здатність диференціювати проблеми за актуальністю й перспективністю, виявляти їх причин, індиферентність, неконструктовне ставлення і нездатність прогнозувати пасивну адаптацію, груповий конформізм
Типи життєвих орієнтацій щодо творчої унікальності особистості О.Варламової, Ю.Михайлової	Пасивна типовість – стихійне наслідування соціальних стереотипів, сліпе підкорення соціальним нормам, консервація освоєного способу життя, примітивні способи психологічного захисту (регресія та ін.)	Активна типовість – зусилля скеровані на досягнення загальноприйнятих цілей та цінностей, активне прагнення до збереження звичних життєвих ресурсів
Різні види динамічних смислових систем (за Д.Леонтьєвим)	Смислові установки та мотиви – зведення стабілізуючого впливу мотивації до ригідного	Переживає смислова диспозиція – фіксація ставлення до значимих об’єктів і явищ в установках, то не пов’язано з актуальним мотивом

Додаток 2

АНКЕТА

1. **Стать** (підкреслити):
   - чоловіча
   - жіноча
2. **Місце проживання** (підкреслити):
   - місто
   - район
3. **Вік**:
   - до 35 років
   - після 35 років
4. **Яку ви маєте професію (спеціальність)?**

_____

5. **Чи знаєте Ви, які послуги можна отримати в Центрі зайнятості (ЦЗ), які б сприяли вашій професійній самореалізації?**
   - Так
   - Ні
6. **Яка Вам потрібна допомога ЦЗ у напрямку** (оберіть потрібне):
   - допомога у виборі професії;
   - навчання за направленням ЦЗ;
   - сприяння в організації власної справи;
   - можливість знайти роботу за професією (спеціальністю);
   - інше (вкажіть): _____
7. **Чи цікавить Вас створення власної справи?**
   - Так
   - Ні
8. **Якщо так, то в якій сфері діяльності хотіли б відкрити власну справу** (оберіть):
   - ЖКГ;
   - побутове обслуговування;
   - транспортна мережа;
   - торгівля;
   - вирощування та реалізація с/г продукції;
   - зелений туризм;
   - інше (вкажіть): _____
9. **Для започаткування підприємницької діяльності що Вам необхідно** (оберіть):
   - інформаційна консультація спеціаліста ЦЗ з питань підприємницької діяльності (ПД);
   - допомога юриста;
   - фінансова допомога;
   - навчання з курсу підприємницької діяльності;
   - інше (вкажіть): _____
10. **Чи розраховуєте Ви отримати послугу з професійного навчання?**

- Так
- Ні

11. **Якщо так, що саме** (оберіть):

- здобуття або зміна професії (спеціальності);
- підвищення кваліфікації;
- стажування;
- інше (вкажіть): _____

12. **Якщо Вас цікавить професійне навчання, то за якою професією** (вкажіть):

_____

13. **Чи змінили Ви своє ставлення до активних форм підтримки безробітних, якщо протягом певного періоду часу у Вас будуть труднощі з працевлаштуванням?**
- Так
- Ні

14. **Якщо Ваша пропозиція зміниться, то вкажіть після якого терміну безробіття** (оберіть):
- 3 місяці;
- 6 місяців;
- рік.

15. **У ситуації, коли Ви не зможете бути працевлаштовані, що для Вас є прийнятним** (оберіть):
- професійне навчання;
- організація власної справи;
- продовжите шукати роботу.

16. **Чи готові Ви змінити свою професію (спеціальність) відповідно до потреб ринку праці?**
- Так
- Ні

17. **Ваше ставлення до можливого навчання, роботи, життя за кордоном** (оберіть):
- хотів/ла б;
- не хотів/ла б;
- ненадовго.

18. **При труднощах у працевлаштуванні чи погодитесь Ви** (оберіть всі прийнятні варіанти):
- А) працювати у шкідливих для здоров’я умовах;
- Б) виконувати фізично важку роботу;
- В) виконувати низькооплачувану роботу;
- Г) переїхати в сільську місцевість, де є необхідна робота;
- Д) переїхати в інше місто, де є необхідна робота.

Дякуємо за співпрацю!

Додаток 3

Аналіз соціально-економічних потреб та готовності до професійної самореалізації безробітних жінок у різних вікових категоріях

1.Стать	жінки		жінки	
2.Місце проживання	місто	район	місто	район
3.Вік	після 35 років		до 35 років	
4.Знаєте Ви про послуги, які можна отримати в ЦЗ, які б сприяли вашій професійній смореалізації?	18	18	18	18
5.Вам потрібна допомога ЦЗ в напрямку: можливість знайти роботу за професією	16	14	9	13
навчання за направленням СЗ	-	-	2	3
сприяння в організації власної справи	2	4	5	2
допомога в виборі професії	-	-	2	-
6.Створення власної справи за допомогою СЗ	2	4	4	2
7.В якій сфері надання послуг	1	-	1	2
транспорт	-	-	2	-
торгівля	1	1	1	-
вирощування та реалізація с/г продукції	-	2	-	-
зелений туризм	-	1	-	-
8.Для започаткування ПД що необхідно інформаційна консультація спеціаліста ЦЗ з питань ПД	2	4	5	2
допомога юриста	2	4	5	2
фінансова допомога	2	4	5	2
навчання з курсу ПД	2	4	5	2

9.Чи розраховуєте отримати послуги з навчання? так	10	5	7	7
ні	-	-	-	-
10.Якщо так, то які саме: здобуття або зміна професії (спеціальності)	5	3	7	2
підвищення кваліфікації	5	1	-	3
стажування	-	1	-	2
11.Чи зміните ви своє івідношення до активних форм підтримки безробітних у випадку, коли будуть труднощі з працевлаштуванням? так	15	13	6	6
ні	3	5	12	12
12.Якщо Ваша позиція зміниться, то вкажіть після якого терміну:				
- 3 місяці	6	4	4	1
- 6 місяців	6	9	2	5
- рік	3	-	-	-
13.В ситуації, коли Ви не можете бути працевлаштовані, Ви зацікавитесь:				
професійним навчанням	4	-	3	2
організація власної справи	4	1	3	2
продовжуватимуть шукати роботу	10	17	12	14
14.Чи готові Ви змінити свою професію (спеціальність) у відповідності до професії (спеціальності) яка має попит на ринку праці?				
Так	7	11	4	5

Ні	11	7	14	13
15.Яке Ваше відношеня до можливого навчання або роботи за кордоном:				
хотів	1	3	3	4
не хотів	12	11	10	8
не надовго	5	4	5	6
16.При труднощах у працевлаштуванні чи погодитесь Ви:				
працювати в шкідливих для здоров’я умовах	-	1	-	-
виконувати фізично важку і брудну роботу	-	4	-	-
виконувати просту низькооплачувану роботу	-	1	1	2
переїхати в сільську місцевість, де є необхідна робота	-	4	-	1
переїхати в інше місто, де є необхідна робота	3	2	5	5