

Розділ 2 ТЕОРЕТИЧНІ ТА МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ СУЧАСНОЇ ПЕДАГОГІЧНОЇ НАУКИ І ПРАКТИКИ

УДК 331.5:378.063

DOI 10.58407/visnik.253416

Белан Тетяна

<https://orcid.org/0000-0002-4329-3080>

Researcher ID HGA-2602-2022

Scopus-Author ID 59242127700

Кандидат педагогічних наук, доцент,
завідувач кафедри педагогіки, психології і методики технологічної освіти,
Національний університет «Чернігівський колегіум» імені Т. Г. Шевченка
(Чернігів, Україна) E-mail: tatjanabelan@ukr.net

ЧИННИКИ УСПІШНОГО ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ЗА ФАХОМ

Мета роботи. Метою статті є теоретичне обґрунтування сутності поняття «працевлаштування» та виявлення сукупності зовнішніх і внутрішніх чинників, що впливають на успішне працевлаштування випускників за фахом, а також аналіз основних стратегій пошуку роботи в умовах сучасного ринку праці.

Методологія. Дослідження ґрунтується на засадах компетентнісного підходу та теорії професійного становлення особистості. У процесі роботи застосовано аналіз і узагальнення науково-педагогічних і науково-методичних джерел з проблем працевлаштування випускників, а також логіко-структурний аналіз для систематизації зовнішніх і внутрішніх чинників успішного працевлаштування та основних стратегій пошуку роботи.

Наукова новизна. Наукова новизна роботи полягає в комплексному підході до аналізу успішного працевлаштування за фахом як багатокomпонентного процесу, що поєднує вплив зовнішніх соціально-економічних чинників і внутрішніх особистісно-професійних характеристик випускників. Уточнено зміст поняття «працевлаштування»; систематизовано чинники успішного працевлаштування молодих фахівців; виокремлено та узагальнено основні стратегії пошуку роботи залежно від індивідуальних особливостей кандидата та специфіки професійної діяльності.

Висновки. У статті розкрито суть поняття «працевлаштування», розглянуті зовнішні і внутрішні чинники успішного працевлаштування випускників за фахом, а саме: економічна ситуація на ринку праці, рівень попиту на конкретні професії, державна політика щодо підтримки зайнятості, організація професійної орієнтації, рівень підготовки випускників, професійні навички молодих фахівців, здатність до адаптації, престиж професії, умови праці, рівень особистої мотивація тощо.

Розглянуті алгоритм та шляхи пошуку роботи, залежно від особистих переваг кандидата, його досвіду та специфіки професії. До основних стратегій віднесли пошук роботи через особисті контакти, за допомогою оголошень про вакансії, через кадрові агентства або через прямі звернення до роботодавців.

Зазначено, що професійна адаптація є важливою складовою процесу успішного працевлаштування і передбачає пристосування працівника до робочого середовища, засвоєння його норм і цінностей, професійних та соціальних вимог.

Таким чином, успішне працевлаштування за фахом є результатом комплексної взаємодії ряду чинників: державного регулювання ринку праці, професійної підготовки молодих спеціалістів, соціально-економічної ситуації на ринку та індивідуальних характеристик працівників.

Ключові слова: працевлаштування, кар'єра, професійна орієнтація, професійна адаптація, робота, резюме, співбесіда.

Постановка проблеми. Проблема успішного працевлаштування випускників закладів вищої освіти є надзвичайно актуальною в сучасних умовах, оскільки забезпечення молоді робочими місцями за фахом не лише сприяє індивідуальному соціальному та економічному добробуту, але й має значний вплив на економічний розвиток країни загалом. Однак, незважаючи на існування певних програм і державних ініціатив, питання працевлаштування молодих фахівців залишається проблемним через низку факторів, як зовнішніх, так і внутрішніх.

Зовнішні фактори – це нестабільна економічна ситуація, невідповідність між попитом і пропозицією на ринку праці, а також недостатня взаємодія між закладами освіти та роботодавцями. Одночасно внутрішніми факторами виступають рівень підготовки випускників, їхні професійні навички, мотивація та здатність адаптуватися до вимог ринку.

Отже, проблема полягає в необхідності глибокого аналізу та визначення ключових чинників, які впливають на успішне працевлаштування за фахом, а також розробки ефективних заходів для сприяння працевлаштуванню молоді.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Останні роки в Україні позначені збільшенням кількості наукових робіт, присвячених дослідженню проблем молодіжного ринку праці. У наукових працях активно обговорюються методологічні підходи до дослідження молодіжного ринку праці, вивчається чисельність та структура молоді на регіональних ринках, а також визначаються ключові чинники, що впливають на працевлаштування випускників закладів вищої освіти за фахом. Важливі дослідження в цьому напрямку представлені працями наступних науковців: Безпалько О. В., Вусенко Ю. В., Гетьман О. О., Драган О. І., Грищенко Д. Г., Гусєва Ю. М., Лець О. В., Мазник Л. В., Олійниченко О. М., Чигиринець О. А., Юрик Я. І. Проте залишаються актуальними такі проблеми, як дисбаланс на ринку праці, невідповідність між отриманою освітою та потребами ринку, труднощі з пошуком першої роботи після завершення навчання та орієнтація на міграцію з метою працевлаштування.

Мета статті. Метою статті є теоретичне обґрунтування сутності поняття «працевлаштування» та виявлення сукупності зовнішніх і внутрішніх чинників, що впливають на успішне працевлаштування випускників за фахом, а також аналіз основних стратегій пошуку роботи в умовах сучасного ринку праці.

Виклад основного матеріалу. Ринок праці є важливим соціально-економічним механізмом, що визначає розподіл робочої сили в економіці, забезпечує узгодження інтересів між роботодавцями та найманими працівниками, а також регулює попит та пропозицію праці. Функціонування ринку праці залежить від його здатності підтримувати рівновагу між наявними робочими місцями та кількістю осіб, готових їх зайняти. Основними суб'єктами ринку праці є роботодавці, працівники, держава, профспілки та інші організації, які впливають на регулювання трудових відносин.

Держава відіграє важливу роль у забезпеченні зайнятості молоді через розробку та впровадження законодавчих механізмів, програм підтримки працевлаштування та надання гарантій молодим фахівцям. Одним із ключових елементів цього процесу є Закон України «Про зайнятість населення» [1], що регулює трудові відносини та надає гарантії працевлаштування молоді, яка закінчила заклади освіти.

Дослідження працевлаштування як соціального явища передбачає, у першу чергу, правильне теоретичне осмислення цього поняття. Працевлаштування, як зазначено в Законі України «Про зайнятість населення», – комплекс правових, економічних та організаційних заходів, спрямованих на забезпечення реалізації права особи на працю [1]. На думку Лець О. В, працевлаштування – це сукупність правовідносин, які опосередковують включення різних верств населення у трудову діяльність та забезпечують їх зайнятість, зокрема участь уповноважених державних і недержавних органів у сприянні пошуку роботи, підборі працівників та встановленні відповідних трудових правовідносин. Працевлаштування є реальною гарантією реалізації прав громадян у сфері праці, що забезпечується державою [5, 133].

Працевлаштування – це відносини щодо надання інформації та консультації (професійна орієнтація) державною службою зайнятості про можливі напрями працевлаштування особи з наступним самостійним пошуком роботи, пошук особі підходящої роботи державною службою зайнятості та (або) недержавними організаціями, залучення до громадських робіт, професійного навчання особи, що намагається знайти підходящу для неї роботу [2, 102].

Успішне працевлаштування випускників залежить від багатьох чинників, як зовнішніх, так і внутрішніх. Серед основних зовнішніх чинників можна виділити економічну ситуацію на ринку праці, рівень попиту на конкретні професії, а також державну політику щодо підтримки зайнятості. Важливу роль відіграє професійна орієнтація, яка допомагає молоді обрати перспективні напрями професійного розвитку і краще адаптуватися до вимог ринку. Внутрішні чинники включають рівень підготовки випускників, їхні професійні навички, здатність до адаптації та мотивацію. Система професійної підготовки та перепідготовки, яка функціонує у межах державної політики, дозволяє молоді підвищити свою конкурентоспроможність на ринку праці. Окрім того, важливу роль відіграють програми стажування, що надають можливість молодим спеціалістам отримати практичні навички за фахом.

Професійна консультація та й вся профорієнтаційна система загалом є важливими елементами формування професійної кар'єри, які впливають на вибір фаху та подальший професійний розвиток. Ці процеси ґрунтуються на вивченні особистісних здібностей, нахилів і можливостей індивіда, а також аналізі вимог ринку праці. Профорієнтаційна робота спрямована на підвищення відповідності між здібностями працівника та вимогами професії та допомагає уникнути професійного розчарування, сприяючи успішному працевлаштуванню за фахом. Професійна консультація допомагає особистості під час вибору

професійного шляху, ураховуючи її здібності, інтереси та можливості розвитку на ринку праці. Вона також сприяє формуванню правильного підходу до планування кар'єри, що дозволяє знизити рівень безробіття та забезпечити ефективне працевлаштування випускників вищих навчальних закладів.

Моделювання професійного шляху – це систематичний підхід до планування професійного розвитку індивіда з урахуванням його знань, навичок та особистих інтересів. Важливими елементами цього процесу є аналіз можливостей кар'єрного росту, планування додаткового навчання або перепідготовки та прогнозування потреб ринку праці.

Вибір робочого місця значною мірою залежить від соціально-психологічних факторів, які включають як зовнішні впливи (престиж професії, умови праці), так і внутрішні мотиви (професійні інтереси, рівень особистої мотивації). Престиж професії, її соціальна значущість, рівень заробітної плати та можливості кар'єрного росту є визначальними критеріями під час вибору місця роботи. Важливою є також готовність працівника адаптуватися до нових умов, його гнучкість та вміння працювати в команді.

Психологічний профіль професії визначає рівень необхідних якостей працівника, таких як комунікаційні навички, стресостійкість, здатність до прийняття рішень в умовах невизначеності. Психологічна сумісність з колективом та управлінським персоналом є важливою для успішної адаптації та довгострокового працевлаштування.

Алгоритм пошуку роботи – це чіткий план дій, спрямований на ефективне працевлаштування. Основними етапами цього процесу є аналіз ринку праці (вивчення актуальних вакансій, вимог роботодавців та тенденцій розвитку професійної сфери); підготовка резюме (створення конкурентоспроможного резюме, що акцентує увагу на професійних досягненнях, досвіді та особистих якостях); пошук вакансій (активний пошук підходящих вакансій через онлайн-платформи, рекрутингові агенції та особисті контакти); підготовка до співбесіди (опрацювання можливих питань на співбесіді, підготовка до тестів і завдань); оцінка пропозицій (аналіз умов праці, можливостей кар'єрного росту та відповідності вакансії особистим професійним цілям) [3]. Реалізація алгоритму пошуку роботи значно підвищує шанси на успішне працевлаштування, забезпечуючи систематичний підхід до вибору відповідного робочого місця.

Пошук роботи можна здійснювати різними шляхами, залежно від особистих переваг кандидата, його досвіду та специфіки професії. До основних стратегій належать пошук роботи через особисті контакти, за допомогою оголошень про вакансії, через кадрові агентства або через прямі звернення до роботодавців.

Пошук роботи через особисті контакти є одним із найефективніших методів для кандидатів з недостатнім досвідом або тривалими перервами у трудовій діяльності. Цей метод дозволяє звертатися до широкого кола знайомих, розповсюджуючи своє резюме і збільшуючи шанси на отримання рекомендацій. Ще одним популярним методом є пошук вакансій через оголошення, зокрема на спеціалізованих вебсайтах. У такому випадку важливо вміти правильно відсіяти неякісні оголошення, звертаючи увагу на деталі – зазначення заробітної плати або надмірно вигідні пропозиції. Цей метод передбачає активне використання телефонних розмов для встановлення контакту з потенційними роботодавцями, під час яких важливо вміти контролювати свій голос та інтонацію. Кадрові агентства також допомагають у працевлаштуванні, розділяючись на ті, що працюють за рахунок кандидатів, і ті, що отримують оплату від роботодавців. Вони пропонують професійні послуги зі складання резюме та пошуку вакансій. Під час пошуку роботи телефонні переговори часто стають першим контактом із потенційним роботодавцем. Тому важливо вміти професійно та впевнено поводитися під час таких розмов.

Активний пошук роботи передбачає пряме звернення до потенційних роботодавців, навіть якщо у них немає оголошених вакансій. Цей метод ефективний для тих, хто готовий ініціювати контакт і демонструвати свої професійні якості. У таких випадках необхідно надсилати резюме разом із супровідним листом, який підкреслює вашу ініціативність і бажання працювати саме в цій компанії.

Резюме – це діловий документ нестандартизованої форми, у якому детально і водночас лаконічно викладаються особисті, освітні і професійні відомості про особу, яка шукає роботу. Ключ до складання резюме треба шукати в самому тексті оголошення про вакансію, де конкретизуються побажання роботодавця до претендента на вільну посаду. Основне завдання шукача роботи – переконатись у відповідності цим побажанням та описати це в резюме [4, 152]. Резюме повинно бути коротким, чітким і сфокусованим на головних досягненнях кандидата.

Супровідний лист є важливим доповненням до резюме, оскільки він дає змогу кандидату виразити свої професійні амбіції, пояснити причину вибору саме цієї компанії та підкреслити свої основні професійні риси. Він також демонструє здатність до ділового листування і вміння чітко висловлювати думки. Супровідний лист повинен бути лаконічним, переконливим і добре структурованим. Важливо зазначити, звідки кандидат дізнався про вакансію, чому він бажає працювати в компанії та які професійні риси допоможуть йому досягти успіху на новій посаді.

Державні служби зайнятості є важливим ресурсом для тих, хто шукає роботу. Вони пропонують комплексні послуги для безробітних, починаючи від реєстрації та надання допомоги з безробіття до організації тренінгів і курсів перепідготовки. Однією з особливостей роботи таких служб є надання актуальної інформації про вакансії у регіонах, а також можливість проходження стажування з подальшим працевлаштуванням. Державна служба зайнятості забезпечує підтримку кандидатів, зокрема через ярмарки вакансій, спеціальні програми для молоді, а також професійне консультування. Незважаючи на обмеженість певних вакансій з привабливою заробітною платою, центри зайнятості продовжують відігравати важливу роль у зниженні рівня безробіття.

Співбесіда під час прийому на роботу є найважливішим етапом у процесі працевлаштування. Саме у цей етап роботодавець оцінює, наскільки кандидат відповідає вимогам компанії, а кандидат має можливість продемонструвати свої професійні якості. Під час співбесіди ставлять питання, які мають на меті виявити, чи володіє кандидат необхідними для роботи знаннями і навичками, наскільки добре він впишеться в колектив, а також чи буде він надійним і цілеспрямованим працівником. Окрім цього, велика увага приділяється тому, як кандидат представляє себе – вербальна і невербальна самопрезентація є важливими складовими формування позитивного враження.

Після співбесіди, незалежно від її результатів, корисно надіслати листа з подякою за надану можливість пройти інтерв'ювання. Це допомагає залишити позитивне враження про себе і підкреслює вашу зацікавленість у посаді.

Перший день на новій роботі також є важливим етапом у процесі працевлаштування. Підготовка до нього повинна бути ретельною: необхідно заздалегідь з'ясувати час початку робочого дня, місце-знаходження офісу, підготувати відповідний одяг та необхідні документи. Важливо проявляти інтерес до нової роботи, ставити питання, бути ввічливим і доброзичливим з колективом.

Успішне працевлаштування передбачає також підписання трудового договору. Трудовий договір визначає права та обов'язки працівника і роботодавця, а також умови праці. У деяких випадках може укладатися контракт, який має чітко визначений строк дії та містить особливі умови щодо матеріального забезпечення і відповідальності сторін. Трудові договори можуть бути укладені як на невизначений строк, так і на певний термін або до завершення виконання конкретної роботи.

Процес працевлаштування молодого фахівця містить й професійну адаптацію до умов праці – інтеграцію в колектив та засвоєння професійних обов'язків. Професійна адаптація є важливою складовою цього процесу і передбачає пристосування працівника до робочого середовища, засвоєння його норм і цінностей, професійних та соціальних вимог. Адаптація може бути первинною, коли людина вперше виходить на ринок праці, або вторинною, яка відбувається при зміні місця роботи або професії. Важливими факторами адаптації є також соціально-психологічний клімат у колективі та система підтримки, зокрема через наставництво та професійний супровід. Успішна професійна адаптація молодого спеціаліста на робочому місці сприяє тривалій і продуктивній співпраці, що позитивно впливає на молодого працівника, увесь колектив, результат професійної діяльності, а це веде до зниження рівня безробіття та покращення якості трудових ресурсів.

Висновки. Успішне працевлаштування випускників за фахом є результатом впливу як зовнішніх, так і внутрішніх чинників. Зовнішні чинники включають загальну економічну ситуацію на ринку праці, попит на конкретні професії, а також державну політику щодо підтримки молодих спеціалістів. Внутрішні чинники, такі як рівень професійної підготовки, навички, мотивація до навчання та здатність адаптуватися до нових умов, також мають значний вплив на успіх у працевлаштуванні. Програми професійної орієнтації та стажування відіграють одну з головних ролей у формуванні кар'єрного шляху, допомагаючи випускникам краще адаптуватися до вимог ринку та отримати необхідні практичні навички, що підвищують їхню конкурентоспроможність.

Важливими умовами для успішного працевлаштування є особисті характеристики випускників, такі як здатність до навчання, комунікаційні навички, стресостійкість і гнучкість. Психологічна сумісність із колективом також суттєво впливає на тривалість та ефективність працевлаштування. Ефективна підготовка до пошуку роботи, а також створення конкурентоспроможного резюме, підготовка до співбесід та активний пошук вакансій через різні канали, значно підвищує шанси на успішне працевлаштування.

Отже, успішне працевлаштування за фахом є результатом комплексної взаємодії ряду чинників: державного регулювання ринку праці, професійної підготовки молодих спеціалістів, соціально-економічної ситуації на ринку та індивідуальних характеристик працівників. Державні програми підтримки молоді, правові гарантії та стимули для роботодавців є важливими елементами цього процесу. Водночас, важливими залишаються особисті якості та мотивація випускників, їхня здатність адаптуватися до вимог сучасного ринку праці. Успішна інтеграція молодих фахівців у трудовий процес сприяє зростанню економічного потенціалу країни, зменшенню безробіття та покращенню якості трудових ресурсів.

References

1. Про зайнятість населення: Закон України від 12.09.2025. № 5067-17. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text> (дата звернення: 11.12.2025)
Pro zainiatist naseleennia: Zakon Ukrainy vid 12.09.2025 № 5067-17 [On employment of the population: Law of Ukraine dated 12.09.2025 No. 5067-17] Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text>
2. Вусенко Ю. В. Правовідносини працевлаштування як різновид трудових правовідносин. *Прыкарпатський юридичний вісник*. 2014. Вип. 1(4). С. 96–103.
Vusenko, Yu. V. (2014). Pravovydnosyny pratsevlashtuvannia yak riznovyd trudovykh pravovydnosyn [Employment relations as a type of labor relations]. *Prykarpatskyi yurydychnyi visnyk – Prykarpattya legal bulletin*, No. 1(4), 96–103. [in Ukrainian].
3. Гетьман О. О., Безбатько А. О. Підготовка молодих спеціалістів (фахівців) у навчальних закладах відповідно до вимог ринку праці. *Економіка та держава*. 2016. № 1. С. 76–80.

- Hetman, O. O., Bezbatko, A. O. (2016). Pidhotovka molodykh spetsialistiv (fakhivtsiv) u navchalnykh zakladakh vidpovidno do vymoh rynku pratsi [Training of young specialists (experts) in educational institutions in accordance with the requirements of the labor market]. *Ekonomika ta derzhava – Economy and State*, No. 1, 76–80.
4. Драган О. І., Безпалько О. В., Грищенко Д. Г., Гусєва Ю. М., Мазник Л. В., Олійниченко О. М., Чигиринець О. А. & Юрик Я. І. Чинники успішного працевлаштування за фахом: навч. посібник / За заг. редакцією О. І. Драган. Київ: Кафедра, 2014. 308 с.
Drahan, O. I., Bezpal'ko O. V., Hryshchenko D. H., Husieva Yu. M., Maznyk L. V., Oliinychenko O. M., Chyhyrunets O. A. & Yuryk Ya. I. (2014). Chynnyky uspishnoho pratsevlashtuvannia za fakhom [Factors of successful employment by specialty]: navch. posibnyk. Kyiv: Department. 308. [in Ukrainian].
5. Лець О. В. Поняття та особливості працевлаштування в Україні. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. № 2 (44). 2022. С. 128–135.
Lets, O. V. (2022). Poniattia ta osoblyvosti pratsevlashtuvannia v Ukraini. [Employment relations as a type of labor relations]. *Aktualni problemy prava: teoriia i praktyka – Current problems of law: theory and practice*, No. 2 (44), 2022, 128–135. [in Ukrainian].

Belan Tetiana

<https://orcid.org/0000-0002-4329-3080>

Researcher ID HGA-2602-2022

Scopus-Author ID 59242127700

PhD in Pedagogical Sciences, Associate Professor,
Head of the Department of Pedagogy, Psychology
and Methodology of Technological Education,

T. H. Shevchenko National University «Chernihiv Colehium»
(Chernihiv, Ukraine) E-mail: tatjanabelan@ukr.net

FACTORS OF SUCCESSFUL EMPLOYMENT BY PROFESSION

The goal of the work. *The purpose of the article is to theoretically substantiate the essence of the concept of “employment” and identify a set of external and internal factors that influence the successful employment of graduates in their specialty, as well as analyze the main job search strategies in the conditions of the modern labor market.*

Methodology. *The study is based on the principles of the competency approach and the theory of professional development of the individual. In the process of work, the analysis and generalization of scientific, pedagogical and scientific, and methodological sources on the problems of graduate employment were applied, as well as logical and structural analysis to systematize external and internal factors of successful employment and basic job search strategies.*

Scientific novelty. *The scientific novelty of the work lies in the comprehensive approach to the analysis of successful employment in the specialty as a multi-component process that combines the influence of external socio-economic factors and internal personal and professional characteristics of graduates. The content of the concept of «employment» is clarified; the factors of successful employment of young specialists are systematized; the main job search strategies are identified and generalized depending on the individual characteristics of the candidate and the specifics of professional activity.*

Conclusions. *The article reveals the essence of the concept of employment and examines the external and internal factors of successful employment of graduates in their field of specialization, including the economic situation in the labor market, the level of demand for specific professions, state policy on employment support, organization of career guidance, the level of graduate training, professional skills of young specialists, adaptability, professional prestige, working conditions, and the level of personal motivation.*

The algorithm and ways of finding a job were considered, depending on the candidate's personal preferences, his experience and the specifics of the profession. The main strategies included finding a job through personal contacts, using job advertisements, through recruitment agencies or through direct appeals to employers.

It is noted that professional adaptation is an important component of the process of successful employment and involves the employee's adaptation to the work environment, assimilation of its norms and values, and professional and social requirements.

Thus, successful employment in a specialty is the result of a complex interaction of a number of factors: state regulation of the labor market, professional training of young specialists, the socio-economic situation in the market, and individual characteristics of employees.

Key words: *employment, career, professional orientation, professional adaptation, work, resume, interview.*

Стаття надійшла до редакції 20.12.2025 р.

Рецензент: доктор економічних наук, професор **Руслан Лавров**