

УДК 159.943

DOI: 10.31891/PT-2021-2-16

РУДЕНОК А. І.

Хмельницький національний університет

<https://orcid.org/0000-0003-1197-0646>

rudenok-alla@ukr.net

ПЕТАК О. В.

Хмельницький національний університет

<https://orcid.org/0000-0002-0635-493X>

lenapetyak@gmail.com

ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПСИХОЛОГІЧНИХ УМОВ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ СТУДЕНТІВ

У статті представлено теоретичний аналіз психологічних умов працевлаштування студентів. Проаналізовано поняття «працевлаштування», яке означає систему заходів, які спрямовані на забезпечення трудової зайнятості населення, розглянуто позиції вітчизняних та зарубіжних науковців стосовно особливостей цього процесу як серед різних верств населення загалом, так і студентства зокрема. Охарактеризовано чинники, що впливають на психологічний стан особистості на етапі пошуку роботи та на перших етапах після початку трудової діяльності. З метою більш точного та чіткого аналізу особливостей працевлаштування молоді проаналізовано формування ринку праці, виділивши п'ять основних показників, які є ключовими в цьому процесі. У ході дослідження з'ясовано основні труднощі з якими стикається студентська молодь, яка обирає місце роботи, або вже влаштовується на певну посаду. Водночас досліджено закономірності впливу самооцінки особистості на вибір робочого місця та заробітну плату, а також основні проблеми, з якими доводиться зіштовхнутися студенту на початковому етапі професіоналізації.

Проаналізувавши отримані дані, ми виокремили основні рекомендації студентам на етапі працевлаштування, що сприятимуть більш комфортному входженню особистості в робоче середовище, збільшать ймовірність отримання вдалого результату професійної діяльності, знизять ризик розчарування в обраній сфері діяльності, виникнення стресу та професійної деформації.

Ключові слова: працевлаштування, студентство, юнацький вік, психологічні умови, робочий стрес, адаптація.

ALLA RUDENOK,

OLENA PETYAK

Khmelnytskyi National University

THEORETICAL ANALYSIS OF PSYCHOLOGICAL CONDITIONS OF STUDENT EMPLOYMENT

The article presents a theoretical analysis of psychological conditions of student employment. The concept of "employment" is analyzed, which means a system of measures aimed at ensuring employment, the positions of domestic and foreign scientists on the peculiarities of this process among different segments of the population in general and students in particular. The factors influencing the psychological state of the individual at the stage of job search and in

the first stages after the beginning of employment are described. In order to more accurately and clearly analyze the peculiarities of youth employment, the formation of the labor market is analyzed, highlighting five key indicators that are key in this process. The study identified the main difficulties faced by student youth who are choosing a job or are already getting a job. At the same time, the regularities of the influence of personal self-esteem on the choice of workplace and salary, as well as the main problems that a student has to face at the initial stage of professionalization are studied.

After analyzing the data, we have identified the main recommendations for students at the employment stage, which will promote a more comfortable entry into the work environment, increase the likelihood of a successful career, reduce the risk of frustration in the chosen field, stress and occupational deformity.

Key words: employment, students, adolescence, psychological conditions, work stress, adaptation.

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями

Процес працевлаштування студентів та випускників закладів вищої освіти складний та багатокомпонентний. Сучасний ринок праці в Україні вимагає від молоді гнучкості, швидкої адаптації, вміння підлаштовуватись та приймати швидкі рішення. Студентам доводиться стикатися з низкою проблем, серед яких: відсутність необхідного досвіду роботи; невідповідність отриманих в процесі навчання знань, для отримання певної посади; низький рівень заробітної плати; неможливість поєднання навчального графіку з новим графіком роботи; незадоволеність умовами праці. Ці та інші проблеми впливають на психологічний стан особистості, створюють труднощі подальшої професійної самореалізації та негативне враження від обраної професії.

Поняття «працевлаштування» означає систему заходів, які спрямовані на забезпечення трудової зайнятості населення. Оскільки в широкому значенні цей процес поєднує всі форми трудової діяльності, включаючи індивідуальну трудову діяльність та ту, яка встановлюється при сприянні органів держави або недержавних організацій [1].

Психологічні умови слід розглядати як поняття, що включає внутрішні (темперамент, характер, самооцінка) і зовнішні (соціальне оточення, навколишнє середовище) особливості, що формують комплекс чинників, що впливають на психічний стан людини, її внутрішній світ, прийняття рішень та життєдіяльність. Варто відзначити, що зовнішні і внутрішні умови є взаємопов'язаними, зокрема реакція особистості на навколишні події [2].

Аналіз останніх досліджень і публікацій

Питання дослідження особливостей пошуку роботи, професійної самореалізації, проблем, пов'язаних з працевлаштуванням було в полі зору О. Абашиної, О. Балакіревої, Д. Богині, І. Бондар, М. Долішнього, О. Дяків, Л. Ільч, Т. Заяць, С. Калініної, Т. Кір'ян,

Е. Лібанової, Л. Лісогор, Н. Лук'яненко, Ю. Маршавіна, І. Петрової, В. Петюха, В. Рибалко, М. Хромова, Л. Шаульської, О. Яременко, Р. Джекмана, Р. Леярда, Т. Парсонса, Г. Стенлі, Р. Філера. Психологічні умови професійної самореалізації були досліджені світовими вітчизняними і світовими вченими, серед яких: Б. Ананьев, Л. Анциферова, Л. Виготський, С. Костюк, О. Леонтьев, С. Максименко, А. Маслоу, К. Роджерс. В той час В. Брич, О. Грішнова, Н. Захаров, Т. Кір'ян, Л. Колешня, Н. Комарова, Е. Лібанова, О. Новікова, Т. Петрова, В. Петюх, О. Яременко приділили увагу особливостям працевлаштування молоді. Однак, тема саме психологічних умов працевлаштування студентів потребує додаткового висвітлення.

**Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми,
котрим присвячується стаття**

Враховуючи значну кількість досліджень з питань працевлаштування молоді, зокрема студентів, актуальним залишається вивчення психологічних умов, які сприяють успішній адаптації до нової діяльності та засвоєнню нової ролі працівника. Водночас, це дає змогу допомогти студенту у виробленні успішної стратегії побудовивласної кар'єри з урахуванням його індивідуальних потреб, рівня розвитку професійних та особистісних якостей.

Формулювання цілей статті

Мета дослідження: проаналізувати психологічні умови, що впливають на процес працевлаштування студентів, особливості їх адаптації до нового робочого місця та розробити рекомендації для їх вдалого пошуку роботи.

Виклад основного матеріалу

Формування ринку праці – це багатокомпонентний процес, який включає в себе низку елементів. Ось п'ять основних показників [3]:

1. В період нестабільної економічної ситуації вагоме значення посідають кадри, які володіють гнучкістю для задоволення зростаючих потреб бізнесу.
2. Цифровізація, тобто впровадження цифрових технологій в усі сфери життя, що викликає глибоку автоматизацію роботи, зменшує кількість рутинної роботи для виконання якої раніше були необхідні співробітники.
3. Демографічні процеси – збільшення кількості населення на планеті.

4. Зміна соціології праці, що характеризується набуттям мобільності і гнучкості робітниками, як наслідок, твердження «одна робота на все життя» стає все менш актуальним.

5. Впровадження інновацій та зменшення бюрократії.

Тому для того, щоб розробити ефективні і довгострокові заходи в області зайнятості молоді, важливо прислухатися до думки самих молодих людей і розуміти їх власний досвід, розчарування і сподівання.

Студентів слід розглядати як актив – як каталізатор розвитку – а не як пасивних бенефіціарів, для яких необхідно знайти роботу. Молодь може позитивно впливати на світову економіку, соціальний, культурний, технологічний і політичний розвиток. Вони готові грати ключову роль в якості виконавців, новаторів, провідників змін, професіоналів або підприємців [4].

Студентство – це період юності, який часто розглядається як перехідна фаза від дитинства до дорослості. Цей момент характерний формуванням незалежної особистості. Фінансова незалежність або іншими словами – фінансова свобода – це достатній рівень забезпеченості власними, особистими статками, який не передбачає впливу оточення. Важливими факторами під час переходу студентів в «доросле життя» є трудова зайнятість. Молоді люди часто вважають, що робота є ознакою незалежності, яка, на даному віковому етапі, свідчить про сепарацію від батьків.

При пошуку місця роботи студент зіштовхується з великою кількістю перепон, що заважають психологічному комфорту особистості. Одним із перших чинників є сам процес пошуку роботи. Майбутня робота може позитивно позначитися на психічному здоров'ї. Оскільки в перспективі студент матиме можливість застосувати навички і таланти, одночасно підвищуючи впевненість в собі і самоефективність. З іншого боку, пошук роботи складний і багатоетапний процес. Неспівпадіння очікування і реальності може створити психологічні бар'єри для самореалізації. Крім того, пошук роботи може бути стресовим і емоційно виснажливим процесом, який може погіршити самооцінку студента, впевненість у власних можливостях, а також створити труднощі подальшого професійного становлення. Багато проблем пов'язані зі страхом невдачі, неприйняттям, збентеженням, небажанням нав'язувати себе іншим [5].

Через відсутність досвіду студенту складно оцінювати співвідношення ризику і винагороди при пошуку тієї чи іншої посади, складності розуміння того, чи великі шанси на успіх, а ціна невдачі достатня, щоб спробувати свої сили. Молоді люди при пошуку роботи, переглядаючи велику кількість вакансій, зіштовхуються в переліком

запитань, які ще до початку співбесіди викликають страх і дискомфорт, наприклад:

- допоміжні спеціальності;
- досягнення в обраній сфері;
- досвід роботи в даному напрямку;
- формування далекоглядних (реалістичних) планів;
- опис найбільших промахів, які пов'язані з обраною професією.

Небажання отримати відмову часто підштовхує до використання брехні, що надалі тільки поглиблює негативні наслідки.

У юнацькому віці не простим елементом діяльності особистості є самореалізація в трудовому колективі. Соціальне самовизначення студента – це багатокомпонентний етап. Особистість, яка нещодавно повноцінно реалізувала себе серед студентської групи, має переходити на значно вищий рівень – соціалізації в колективі, серед людей, які займають значно вищі посади, знаходяться в різних вікових і статусних категоріях.

По істині могутнім стимулом для розвитку юнацтва, розквіту їхніх здібностей, розширення діапазону інтересів, гуманізації думок, почуттів і вчинків, творчої активності є колектив і, зокрема, колективні об'єднання, що представляють феноменальну педагогічну систему, де процес формування й розвитку індивіда не обмежується «соціальним замовленням», а здійснюється на основі домінуючих потреб і мотивів поведінки [6].

Робота в новій сфері і серед нової команди істотно відрізняється від постійного перебування суто в ієрархічних відносинах. При вдалій адаптації до нового колективу, відбувається інтеграція в інше соціальне середовище, яке вимагає адаптації до нових форм комунікації, засвоєння нових цінностей, норм, форм поведінки, які притаманні людям, які працюють в даній сфері. Однак, якщо на думку студента він перебуває в середовищі де поширена стратифікація, тобто розташуванні індивідів і груп згори вниз горизонтальними пластами за ознакою нерівності в прибутках, власності, рівні освіти, обсягу влади, професійному престижі, стилі життя, віку, йому буде складно самореалізуватися як успішному працівнику, через постійний внутрішній психологічний дискомфорт [7].

Початок нової роботи – це стресовий досвід через те, що особистість опиняється в новому середовищі. Правильно реалізований процес адаптації найнятого працівника має значення як для нього самого – для його самореалізації, так і для компанії, в якій він розпочинає роботу. Новачки повинні адаптуватися до нової ролі,

завдань, які мають виконувати на робочому місці, членам команди і керівництва. Це важливий етап у їхньому житті, так як це початок їх професійної кар'єри. Правильна реалізація процесу адаптації визначає ефективність подальшої діяльності на робочому місці, і її відсутність може привести до формування негативного досвіду.

Науковці поняття професійна адаптація розуміють як процес адаптації новоприйнятого працівника до нових умов робочого середовища. Оскільки не всі компанії, які приймають працівників без досвіду роботи, сприяють якісній адаптації співробітників, у новачків зикає бажання працювати і надалі розвиватися в обраній ним сфері. Студенти, які протягом декількох років навчаються в обраному ними напрямку, швидко втрачають до нього інтерес. Практика свідчить, що під поняттям адаптація слід розуміти процес, що характеризується складністю та багатовимірністю, успіх якого визначається двома сторонами, як працівником, так і організацією. На практиці існує кілька підходів до адаптаційної діяльності зі сторони організації. Один з них – це кинути працівника «напризволяще», тобто залишити без підтримки, припускаючи, що він сам зможе пристосуватися до вимог, заявлених організацією, – спонтанна адаптація. Організації, які свідомо керують процесом адаптації, здійснюють діяльність, засновану на реалізації цільової (організованої) програми адаптації, що формує менший ризик виходу працівника з організації, почуття безпеки, що сприяє посиленню зв'язків з компанією, формуванню більш дружньої атмосфери в колективі та відданості роботі, швидше впровадження працівника на нову професійну роль.

Стрес – це стан організму, який пов'язаний з виникненням напруження або специфічних пристосувальних реакцій у відповідь на дію несприятливих зовнішніх або внутрішніх факторів [8]. Під поняттям робочий стрес ми розуміємо хворобливий психоемоційний стан, що утворюється в процесі праці, відновлення після якого вимагає такої ж турботи і терпіння, як і будь-яка інша серйозна проблема зі здоров'ям. Під впливом робочого стресу знижується когнітивна здатність особистості, що не лише унеможливорює повноцінну професійну діяльність, але й знижує почуття власної гідності, самооцінку, формує внутрішній дискомфорт працівника.

Стрес на роботі може спричинити:

- погіршення самопочуття;
- посилити показники травматизму та нещасних випадків,
- зниження продуктивності та випуску продукції;
- збільшення рівня помилок;

- нерезультативність прийняття рішень;
- погіршення планування та контролю роботи.

Деякі потенційні причини стресу, пов'язаного з роботою, – це перевтома, відсутність чітких ситуаційних інструкцій, нереальні дедлайни, невпевненість а обраній роботі, ізольовані умови праці, перенавантаження, конфліктні ситуації, незадовільне фінансове забезпечення, монотонна механічна робота [9].

Через відсутність професійного досвіду студентам, які влаштовуються на роботу складно об'єктивно оцінювати свої сили та сформувані чіткі очікування. Невдачі, які трапляються з початківцями на робочому місці можуть негативно вплинути на рівень самооцінки особистості. Оскільки труднощі, які пов'язані з невиконанням завданням погіршують становище на робочому місці, негативно впливають на особистий ріст, людина втрачає впевненість у власних можливостях. Дана закономірність заважає подальші самореалізації молоді, оскільки сучасні дослідження доводять, що самооцінка може впливати на зарплату настільки, наскільки впливають когнітивні здібності. Тобто співвідношення між власною вартістю та доходом від обраного виду діяльності взаємопов'язані [10].

«Очікування-реальність» – прикра закономірність, яка постає перед сучасним студентом. Знання, які студент засвоював в закладі вищої освіти протягом років, і їх невідповідність з першим робочим місцем – це реальність з якою зіштовхується людина на етапі працевлаштування. Прикро визнавати, що професійні очікування майбутніх фахівців стають основною проблемою на етапі їх професіоналізації. Влаштовуючись на роботу, молодий спеціаліст має плани стосовно обраного напрямку, це соціальне явище пов'язують з терміном «експектація», тобто система очікувань, вимог щодо норм виконання особистістю соціальних ролей. Через те, що початкові бажання особистості стосовно обраного напрямку діяльності невіправдані, вона може не повернутися до роботи в цій сфері.

Оскільки вікові особливості припускають наявність таких основних потреб: афіліація, визнання, самопізнання, досягнення успіху і уникнення невдач, самореалізація: прагнення до досягнення мети, соціальний престиж, то вся система потреб і прагнень в даному віці впорядковується, інтегрується несформованим світоглядом. Саме в юнацькому віковому періоді оформляється тяга до лідерства як особливого виду діяльності, яка являє собою прагнення до реалізації власних можливостей і здібностей, уміння взяти на себе відповідальність, бути активним суб'єктом діяльності.

При вдалому працевлаштуванні, нове робоче місце спрямоване на те, щоб [11]:

- надати допомогу при усвідомленні лідерських мотивів і потреб;
- направити лідерську активність особистості;
- організувати лідерську діяльність особистості;
- допомогти відпрацювати лідерські якості в практичній діяльності;
- формування адекватної самооцінки себе як лідера.

Якщо студент, який влаштовується на роботу, не має тих лідерських якостей, які потрібні йому на обраній посаді, або не знає яким чином їх реалізувати – це може призвести не лише до його професійної деформації, але й знецінення своїх сильних сторін та труднощів в подальшій професійній реалізації.

Влаштувавшись на роботу, випускник закладу вищої освіти, або студент, має можливість отримати п'ять основних компетенцій, які за даними Всесвітньої організації охорони здоров'я є позитивними психологічними умовинами впливу на особистість, а саме [12]:

- тимчасова структура (відсутність тимчасової структури може стати серйозним психологічним тягарем);
- соціальний контакт (працевлаштування передбачає соціальний контакт поза межами сім'ї);
- колективні зусилля і мета (спільна ціль команди покращує мотивацію та результативність досягнення);
- соціальна ідентичність (зайнятість – важливий елемент в самовизначенні);
- регулярна діяльність (організація в повсякденному житті).

Не зважаючи на всі вищеперелічені пункти, багато роботодавців, розробляючи плани розвитку своїх підприємств, роблять ставку на молодь. Перш за все, вони вважають, що:

- молоді працівники відрізняються високою трудовою мобільністю (пов'язано з частою зміною роботи молодими працівниками);

- у молоді відсутні внутрішні психологічні бар'єри, що перешкоджають зміні занять, на які не завжди готові представники більш зрілої вікової категорії;

- молодь має великий потенціал для професійного навчання, перепідготовки та підвищення кваліфікації;

- сучасні юнаки і дівчата відрізняються більшою енергійністю і здатністю більш швидко пристосовуватися до нових умов роботи.

Однак щоб навчитися правильно і грамотно шукати роботу, недостатньо просто вірити в свої переваги, які пов'язані з віком. Необхідно послідовно виконати ряд наступних рекомендацій:

1. Сформулюйте свої особисті вимоги до роботи, яку ви бажаєте отримати.
2. Реально оцініть свої можливості.
3. Виділіть основні напрямки пошуку вакантних робочих місць.
4. Навчіться грамотно складати листи, резюме, оголошення.
5. Освоюйте техніку телефонних розмов.
6. Підготуйтеся до відвідування організацій та співбесіди з роботодавцем.
7. Засвоюйте основні правила поведінки на новому робочому місці, щоб зберегти його.

Висновки з даного дослідження і перспективи подальших розвідок у даному напрямі

Слід зазначити, що наполегливість молоді, яка дійсно прагне працювати спільно з реалізацією ефективної молодіжної політики держави, спрямованої на одержання молодими людьми роботи з гідними умовами праці призведуть до покращення ситуації із безробіттям молоді та підвищення рівня економічного розвитку держави в цілому. Ефективне вирішення проблеми працевлаштування молоді дасть поштовх розвитку вітчизняної економіки, сприятиме становленню України як стабільної, розвиненої та могутньої держави.

Отже, процес працевлаштування студентів поєднує в собі низку компонентів, що впливають на його психологічний стан. Вони оточують його ззовні (зовнішні психологічні умови) та зсередини (внутрішні психологічні умови). Проте, для вдалого пошуку роботи та перебуванні на новому робочому місці потрібно не лише долати власні хвилювання і сумніви, демонструвати свої сильні сторони і переваги, але й давати роботодавцям можливість розгледіти їх. Перспективним напрямком нашого дослідження є розробка тренінгової програми, яка б сприяла покращенню процесу працевлаштування студентської молоді.

Література

1. Поняття працевлаштування. Правові питання організації працевлаштування. Юридичні послуги Online. 2017. URL: http://yurist-online.com/ukr/uslugi/yuristam/literatura/trud_pravo/033.php
2. Шумік І. В., Голубева М. О Психологічні умови формування свідомого вибору життєвого шляху старшокласниками/старшокласницями. Наукові записки НаУКМА. Педагогічні, психологічні науки та соціальна робота. 2017. С. 74-78.
3. Ортікова Н. В. Алгоритм вибору професії: наук.-практ. реком. Київ: ІПК ДСЗУ, 2015. 28 с.

4. Budi Tjahjono. The Challenge of Youth Employment: A Youth perspective. Budi Tjahjono. 2006. URL: https://www.un.org/en/ecosoc/meetings/2006/hls2006/Preparatory/Statements/Budi_RT5.pdf.
5. Сухенко Т. В. Як обрати професію майбутнього: посібник з профорієнтації для молоді віком від 13 до 80. Харків: Фоліо, 2019. 96 с
6. Корольчук М. С. Теорія і практика професійного психологічного відбору: навч. посіб. для студ. ВНЗ. Київ: Ніка-Центр, 2012. 536 с.
7. Соціальна стратифікація. 2018. URL: https://uk.wikipedia.org/wiki/Соціальна_стратифікація.
8. Академічний тлумачний словник української мови. URL: <http://sum.in.ua/>
9. Лазорко О., Вірна Ж., Акімова Л. Психологія професійної безпеки: технології конструктивного самозбереження особистості: кол. моногр. Луцьк: Вежа-Друк, 2015. 588 с.
10. Галузяк В. М., Добровольська К. В. Розвиток професійної свідомості студентів вищих навчальних закладів: монографія. Вінниця: ТОВ «Нілан-ЛІТД», 2015. 256 с.
11. Титаренко Т. М. Кризове психологічне консультування. Київ: Главник, 2004. 96 с.

References

1. Poniattia pratsevlashtuvannia. Pravovi pytannia orhanizatsii pratsevlashtuvannia. Yurydychni posluhy Online. 2017. URL: http://yurist-online.com/ukr/uslugi/yuristam/literatura/trud_pravo/033.php
2. Shumik I. V., Holubieva M. O Psykholohichni umovy formuvannia svidomoho vyboru zhyttievoho shliakhu starshoklasnykamy/starshoklasnytsiamy. Naukovi zapysky NaUKMA. Pedahohichni, psykholohichni nauky ta sotsialna robota. 2017. S. 74-78.
3. Ortikova N. V. Alhorytm vyboru profesii: nauk.-prakt. rekom. Kyiv: IPK DSZU, 2015. 28 s.
4. Budi Tjahjono. The Challenge of Youth Employment: A Youth perspective. Budi Tjahjono. 2006. URL: https://www.un.org/en/ecosoc/meetings/2006/hls2006/Preparatory/Statements/Budi_RT5.pdf.
5. Sukhenko T. V. Yak obraty profesiui maibutnoho: posibnyk z proforiientatsii dlia molodi vikom vid 13 do 80. Kharkiv: Folio, 2019. 96 s
6. Korolchuk M. S. Teoriia i praktyka profesiinoho psykholohichnoho vidboru: navch. posib. dlia stud. VNZ. Kyiv: Nika-Tsentr, 2012. 536 s.
7. Sotsialna stratyfikatsiia. 2018. URL: https://uk.wikipedia.org/wiki/Sotsialna_stratyfikatsiia.
8. Akademichniy tлумачnyi slovnyk ukraïnskoi movy. URL: <http://sum.in.ua/>
9. Lazorko O., Vira Zh., Akimova L. Psykholohiia profesiinoi bezpekyy: tekhnolohii konstruktyvnoho samozberezhennia osobystosti: kol. monohr. Lutsk: Vezha-Druk, 2015. 588 s.
10. Haluziak V. M., Dobrovol'ska K. V. Rozvytok profesiinoi svidomosti studentiv vyshchyykh navchalnykh zakladiv: monohrafiia. Vinnytsia: TOV «Nilan-LTD», 2015. 256 s.
11. Tytarenko T. M. Kryzove psykholohichne konsultuvannia. Kyiv: Hlavnyk, 2004. 96 s.

Paper received/Надійшла : 14.08.2021