

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ХЕРСОНСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИЙ ФАКУЛЬТЕТ
КАФЕДРА СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ, СОЦІАЛЬНОЇ ПЕДАГОГІКИ ТА
СОЦІОЛОГІЇ**

**СОЦІАЛЬНА РОБОТА З БЕЗРОБІТНИМИ: ПРИНЦИПИ,
КОНЦЕПЦІЇ, ТЕХНОЛОГІЇ**

Кваліфікаційна робота

на здобуття ступеня вищої освіти бакалавр

Виконав: студент IV курсу 07-3-411 групи
Спеціальності 231 Соціальна робота
Освітньо-професійної програми «Соціальна
робота»
Спеціалізація: управління персоналом
Євген ІЩЕНКО

Керівник: д.соц.н., професор Ірина ШАПОШНИКОВА

Рецензент: к.псих.н., доцент Світлана БАБАТІНА

Херсон – 2020

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. ЗАЙНЯТІСТЬ ТА БЕЗРОБІТТЯ НАСЕЛЕННЯ.....	7
1.1 Зайнятість населення: поняття та сутність.....	7
1.2 Безробіття як соціально-економічне явище.....	13
1.3 Соціальна політика у сфері зайнятості населення.....	18
РОЗДІЛ 2. ПРИНЦИПИ ТА ТЕХНОЛОГІЇ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ З	
 БЕЗРОБІТНИМИ.....	25
2.1. Діяльність Державної служби зайнятості.....	25
2.2 Технологія профілювання безробітного населення.....	28
2.3. «Пакт заради молоді - 2020» - інноваційна технологія працевлаштування молоді в Україні.....	32
ВИСНОВКИ.....	36
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	42
ДОДАТКИ	48

ВСТУП

Кожна країна переживає трансформації у різних сферах життєдіяльності суспільства. Ці перетворення часто позначаються на усіх сферах суспільства, через те, що супроводжуються низкою криз.

Україна зараз переживає застійну економічну кризу, що позначилася на стані ринку праці в державі, загострила й без того актуальні проблеми зайнятості населення, зокрема, вплинула на швидкі темпи масового зростання безробітних громадян у працездатному віці, що перешкоджає формуванню ринкової економіки.

У сучасних українських реаліях безробіття досягло глобальних розмірів, що робить це явище звичним для нашого суспільства. Масовий характер та рівень безробіття відображають сьогодні не тільки відсутність робочих місць, а й у зміни очікувань населення, пов'язані із пошуками роботи та витратами на згоду чи відмову від неї.

Відповідно до законодавства України, до категорії безробітних прийнято зараховувати тих, хто офіційно звертається до служби зайнятості для пошуку трудової діяльності.

Крім негативного впливу на економіку держави, безробіття має величезні негативні наслідки, що впливають на життєво важливі інтереси людей, заважають застосуванню професійних вмінь та навичок, через що людина часто втрачає свій попередній соціальний статус, більшість переживає серйозний психологічний стрес, знижується матеріальне забезпечення українських родин, що, у свою чергу, впливає на соціальні зв'язки та, навіть, криміногенну ситуацію у країні.

Прагнення України до інтеграції у світове співтовариство та пов'язані з цим проблеми формування економіки відкритого типу, реалізація економічної та соціальної політики держави вимагають нових підходів у

дослідженні, аналізуванні та розв'язанні проблем на ринку праці, у тому числі проблеми безробіття.

Проблема безробіття розроблялася у доробках таких українських вчених як О. Грішнова, С. Іваницька, Л. Кулаковський, С. Максименко, О. Фесенко, В.Ярошенко та інші.

Питання рівня безробіття та шляхів його мінімізації відображені у наукових публікаціях А. Вольської, О. Котляр, І. Петрової, В. Федоренко.

Такі науковці як І.Нікіфорова, О.Крентовська, Т.Четвернина досліджували питання соціальної політики зарубіжних країн.

Психологічна підтримка безробітних та профорієнтаційна робота серед населення розкривається у працях Л. Ляміної, В. Синявського та інших.

Професійна освіта та безперервна освіта дорослих та проблеми, пов'язані із цими питаннями, досліджували В. Беспалько, С. Гончаренко, А. Лігоцький, М. Ноулз, Н. Протасова, В. Радкевич, Л. Сігаєва та інші.

Аналіз джерел та літератури свідчить, що проблема безробіття залишається актуальною багато років поспіль для всього працездатного населення нашої країни, тому вивчення потребує не тільки явище безробіття, але й аспекти зайнятості населення України, концептуальні підходи до теоретичного вивчення та практичного вирішення проблеми безробіття, впровадження нових форм та методів щодо профілактики явища, соціально-психологічної підтримки груп ризику, застосування інноваційних технологій соціальної роботи з безробітними тощо.

Отже, соціальна значущість та актуальність проблеми безробіття на сучасному етапі розвитку суспільства, зумовили вибір теми наукового дослідження **«Соціальна робота з безробітними: принципи, концепції, технології»**.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Освітньо-кваліфікаційну роботу виконано відповідно до наукової теми кафедри соціальної роботи, соціальної педагогіки та соціології «Сучасні

технології формування професійної активності в умовах трансформації сучасного українського суспільства» (державний реєстраційний № 0117U006790). Тему роботи обговорено та затверджено на засіданні кафедри соціальної роботи, соціальної педагогіки та соціології (протокол № 7 від 05.03.2018 р., № 9 від 07.05.2018 р., та наказом по Херсонському державному університету Наказ № 259-Д від 04.04.2018 р. - Про затвердження тематики дипломних робіт (проектів) здобувачів ступеня вищої освіти «бакалавр» денної форми навчання у 2017-2018 навчальному році.

Мета дипломної роботи полягає у дослідженні й аналізованні основних принципів, концепцій та інноваційних технологій соціальної роботи з безробітними.

Виходячи з мети дослідження, нами були поставлені наступні **завдання**:

- розкрити поняття та сутність явища зайнятості населення та надати характеристику безробіттю як соціально-економічному явищу;
- проаналізувати соціальну політику України у сфері зайнятості населення;
- дослідити основні принципи та напрями діяльності Державної служби зайнятості;
- обґрунтувати інноваційні технології соціальної роботи з безробітними та з працевлаштування молоді.

Об'єктом дослідження є явище безробіття.

Предметом – принципи та технології соціальної роботи з безробітними.

Практична значущість дипломної роботи полягає у обґрунтуванні необхідності впровадження інноваційних технологій соціальної роботи з безробітними у систему зайнятості України.

Теоретичний матеріал дослідження може бути використаний кураторами академічних груп, соціальними педагогами, психологами,

соціальними працівниками, соціальними інспекторами з метою профілактики безробіття та довготривалого безробіття.

Також матеріали та результати кваліфікаційної роботи можуть бути використані в процесі формування науково-методичних посібників з соціальної роботи та профорієнтації в практичній діяльності студентів і викладачів закладів вищої освіти.

Апробація результатів дослідження. Матеріали дослідження обговорювались на засіданнях кафедри соціальної роботи, соціальної педагогіки та соціології (протокол № 7 від 05.03.2018 р., № 8 від 02.04.2018 р., № 9 від 07.05.2018 р.).

Структура роботи. Дипломна робота складається зі вступу, двох розділів, шести підрозділів, висновків та списку використаних джерел (51 найменування). Основний текст дослідження викладено на 41 сторінці.

РОЗДІЛ 1

ЗАЙНЯТІСТЬ ТА БЕЗРОБІТТЯ НАСЕЛЕННЯ

1.1 Зайнятість населення: поняття та сутність

У формуванні соціально-економічного становища як людини, так і держави, за умов переходу до ринкової економіки, фактор зайнятості населення є визначальним. Зайнятість населення представляє собою комплекс проблем: економічних, політичних, демографічних, міграційних, кадрових, соціальних тощо.

Зайнятість як соціально-економічне явище – це визначена система соціально-трудових відносин між людьми щодо:

- «забезпечення населення робочими місцями;
- формування, розподілу та перерозподілу робочої сили з метою участі у суспільно-корисній праці;
- забезпечення розширеного відтворення робочої сили»[2].

З економічної позиції зайнятість розглядається як діяльність працездатного населення, направлена на створення суспільного продукту або національного доходу, яка відбиває економічний розвиток та роль живої праці в досягненні виробництва [6].

З соціальної позиції зайнятість – це потреба людини, що полягає у самовираженні та у задоволенні потреб через дохід, який вона отримує за свою працю[6].

Спираючись на вищезазначене, можна виділити наступні функції, які виконує зайнятість як соціально-економічна система:

- економічна – фактор створення суспільного продукту;
- дохідна – спосіб отримання доходу;

суспільна – спосіб задоволення потреби у трудовій діяльності [22].

Відповідно до віку, усе населення нашої держави, поділяється на: осіб молодших за працездатний вік; осіб працездатного віку; осіб старших за працездатний вік, по досягненні якого устанавлюється пенсія за віком.

За здатністю працювати, населення поділяють на працездатне та непрацездатне. Саме непрацездатне населення потребує особливої уваги з боку держави, бо воно є соціально незахищеним, зокрема це інваліди 1-ї і 2-ї груп, які є непрацездатними у працездатному віці, та підлітки і працюючі пенсіонери за віком, котрі є працездатними в непрацездатному віці.

В Україні актуальною сьогодні є тенденція скорочення населення працездатного та молодшого за працездатний вік та збільшення - старшого працездатного віку. У зв'язку з цим до робочої сили в Україні сьогодні відносять:

- населення працездатного віку, за виключенням пільгових категорій - непрацюючих інвалідів 1-ї та 2-ї груп та непрацюючих осіб, які одержують пенсію на пільгових умовах;
- працюючі пенсіонери;
- працюючі особи віком до 16 років [6].

Усе населення, згідно з класифікацією Міжнародної організації праці, поділяють на економічно активне та економічно неактивне.

«Економічно активне населення – населення у віці 15-70 років, яка пропонує свою працю для виробництва товарів та послуг і складається із зайнятих трудовою діяльністю та безробітних, які не мають роботи, але бажають її одержати та готові приступити до підходящої роботи» [28].

До економічно активного населення, згідно з визначеннями Міжнародної організації праці, відносяться особи відповідного віку, які:

- працювали хоча б 1 годину впродовж обстежуваного тижня у різній формі на різного виду підприємствах за винагороду у грошовій чи натуральній формі, або безкоштовно – у особистому бізнесі чи підприємстві

членів родини, з метою реалізації продукції, виробленої внаслідок цієї діяльності;

- не працювали впродовж обстежуваного періоду з незалежних від них особисто обставин [28].

Законом України «Про зайнятість населення» визначається, що до зайнятого населення належать громадяни, що проживають на території держави на законних підставах:

- особи, працюючі на наймом на умовах повної або часткової зайнятості;

- самозайняті особи (підприємці, фермери, члени їх родин, що беруть участь у виробництві тощо);

- особи, працюючі на оплачуваній посаді в органах державної влади, управління та громадських об'єднаннях;

- особи, що служать у військових формуваннях, створених відповідно до законодавства України;

- особи, які проходять професійну підготовку, перепідготовку і підвищення кваліфікації з відривом від виробництва;

- молодь та дорослі, які навчаються в денних загальноосвітніх школах і вищих навчальних закладах;

- іноземні працюючі громадяни, які тимчасово перебувають на території України і виконують функції, не пов'язані із забезпеченням посольств і місій [7, ст. 1].

До незайнятого населення відносять працездатних громадян працездатного віку, які не працюють, не стоять на обліку як безробітні, не шукають роботи не мають доходу за межами трудової діяльності.

Тимчасово незайнятим населенням вважаються працездатні громадяни працездатного віку, котрі не мають роботи, але зареєстровані у державній службі зайнятості як такі, що шукають роботу.

Серед основних видів зайнятості населення розрізняють наступні: повну й неповну; раціональну і ефективну [6].

Надання працездатному населенню можливості займатися трудовою діяльністю, на основі якої здійснюється індивідуальне та колективне відтворення робочої сили і задоволення всієї сукупності потреб називається повною зайнятістю населення.

Неповна зайнятість розуміється, переважно, як індивідуальна зайнятість особистості протягом неповного робочого часу або з неповною оплатою. Неповна зайнятість часто є суміжною із гнучкою зайнятістю, під якою розглядається тимчасова робота, робота на дому тощо.

Урахуванням статі, віку та освітнього рівня населення характеризує раціональну зайнятість. Цей вид зайнятості здійснюється з метою поліпшення статевовікової зайнятості, залучення до трудової діяльності працездатного населення окремих відсталих регіонів, що не завжди буває ефективним.

Ефективна зайнятість зорієнтована на скорочення ручної, непрестижної, важкої праці та перерозподіл працівників між галузями та регіонами. Поєднання повної і ефективної зайнятості створює раціональну зайнятість.

У соціально-економічних відносинах також існує явище нестандартної зайнятості, яка має багато форм, серед яких такі:

- виробництво товарів і послуг у домашніх господарствах;
- неповний робочий час/ день/тиждень;
- позмінна робота кількох працівників на одному робочому місці;
- тимчасова робота;
- робота на дому [48, с.50].

«Нестандартна зайнятість у дачних господарствах, які виконують дві основні функції – виробничу і рекреаційну, має тенденцію до зменшення у міру стабілізації економічної ситуації і зниження фантомних страхів перед зникненням продуктів харчування» [9].

Також в соціально - економічних відносинах виділяють постійну або тимчасову зайнятість, або як їх ще називають – стабільна та нестабільна відповідно.

У більшості розвинених країн зайнятість, в останні десятиліття, стає все менш стабільною, що спричинено зростанням темпів вертикальної та горизонтальної мобільності, частою зміною робочого місця більшістю працездатного населення, створенням великої кількості тимчасових робочих місць [10, с.58-61].

Зайнятість у більшості країн сучасного світу, на жаль, сьогодні характеризується своєю нестабільністю, характерними рисами якої переважно є часткова зайнятість, робота в агентствах з лізингу персоналу, роботу за викликом, самозайнятість, роботу на заміну працівника тощо.

Зазвичай, коли мова йдеться про тимчасову зайнятість, то вона в основному є самостійним вибором працівника. Зазвичай працівники обирають такий вид зайнятості внаслідок того, що їм необхідно розпоряджатися вільним часом для власних цілей. Але й заробітна плата при такому різновиді зайнятості населення набагато нижча, ніж у постійних працівників. Молодь частіше за інші категорії населення обирає тимчасову зайнятість, бо вона для них є своєрідним «пропускним пунктом» на ринок праці [10, с. 65-66].

Такий різновид зайнятості як гнучка зайнятість, вимагає від працівників високої професійної мобільності, що дозволяє змінювати роботу, швидко пристосовуючись до нових умов та вимог, швидко опановувати нові компетентності; легко встановлювати ділові відносини, виявляти та задовольняти запити потенційних. Але основною характеристикою є те, що гнучкість поширюється на всю життєдіяльність особистості, змушуючи її адаптуватися до умов нестабільності не тільки у трудовій, а й усіх інших сферах життя [11, с. 30].

Соціально-економічні наслідки нестабільності зайнятості переважно мають негативні наслідки, серед яких наступні:

- невизначеність життєвих стратегій населення;
- відсутність гарантованої зайнятості та фінансова нестабільність;
- соціальна незахищеність;
- низька оплата труда;
- поява прошарку суспільства на межі бідності [10, с. 68-73].

«Самозайнятість – це особливий вид участі людей у суспільно-корисній праці, заснований на їх особистій ініціативі, самостійності і відповідальності, спрямований, як правило, на отримання трудового доходу, що забезпечує самореалізацію і самоствердження індивіда» [43, с. 16-25].

Самозайнятість населення в науковій літературі розглядається як форма реінтеграції безробітних у соціум, як механізм працевлаштування незайнятих індивідів, як можливість реалізації громадянського права на працю, котра передбачає також і навчання самозайнятих осіб основам підприємництва, адже не всі незайняті готові до самозайнятості [23, с.138-141].

Сьогодні в нашій державі існує професійний територіальний дисбаланс, який характеризується диспропорцією попиту та пропозиції у різних регіонах країни: у одних районах на деякі професії великий попит, в інших – за цими ж професіями попит відсутній, але велика кількість пропозиції робочої сили [43, с. 16-25].

Сьогодні в суспільствах, які переживають кризу, постає проблема додаткової зайнятості населення, яка виступає суттєвим елементом організації трудового життя людей, які мають можливість самостійно вирішувати й обирати місце та умови праці. Працездатне населення звертається до додаткової зайнятості через потребу збільшення доходів та вирішення соціально-економічних проблем [16].

Незайнятість працездатного населення або безробіття вважається найбільш гострою проблемою у сфері зайнятості населення. Воно не тільки погіршує фінансове становище людини, але й позбавляє можливості вести звичний спосіб життя. Результати соціальних та соціологічних досліджень,

які постійно проводяться у різних країнах світу, свідчать, що на людей досить сильно впливає страх безробіття, на їх поведінку та психологічний стан, що не може не позначитися на фінансових можливостях, на поведінці споживання, на прагненні заощаджувати, на здоров'ї особистості, на її стосунках у родині тощо.

1.2. Безробіття як соціально-економічне явище

Макроекономічна політика будь-якої держави полягає у досягненні нею високого рівня зайнятості населення. Економічна система країни покликана не тільки збільшити кількість суспільного продукту, але й задовольнити матеріальні потреби суспільства, створивши додаткову кількість робочих місць. Безробіття заважає системі працювати на повну потужність, використовувати наявні ресурси робочої сили у повному обсязі, що заважає досягненню границі виробничих можливостей. Безробіття також наносить чимало проблем життєвим інтересам людей, заважаючи застосовувати свої трудові можливості та професійні навички, що позначається й на психологічному здоров'ї особистості, яка часто, у стані безробіття, переживає психологічний стрес.

Показник безробіття, у будь-якій країні, є одним із основних чинників визначення стану економіки та оцінки її ефективності.

Сьогодні у науковій літературі вчені по різному трактують явище безробіття, але визначальною оригінальністю або інноваційністю вони, на жаль, не вирізняються.

Грішнова О. та Качан Є. безробіттям називають «соціально-економічну ситуацію в суспільстві, за якої частина активних працездатних громадян не може знайти роботу, яку вони здатні виконувати, що обумовлена переважанням пропозиції праці над попитом на неї» [5, с. 298].

Волкова О. розглядає безробіття як «соціально-економічне явище, при якому частина економічно активного населення не зайнята у сфері економіки [3, с. 200].

За Законом України "Про зайнятість населення" безробіття трактується як соціально-економічне явище, за якого частина осіб не має змоги реалізувати своє право на працю та отримання заробітної плати (винагороди) як джерела існування [7]. Відповідно, у зазначеному вище законі безробітні - це «працездатні громадяни працездатного віку, котрі позбавлені заробітку через відсутність роботи, які стоять на обліку у державній службі зайнятості як такі, що знаходяться у пошуках роботи. Безробітними, законом України «Про зайнятість населення», визнаються також інваліди, які не досягли пенсійного віку, не працюють та зареєстровані як такі, що шукають роботу» [7].

Міжнародна організація праці безробітних характеризує як осіб у віці 15-70 років, яким притаманні три основні характеристики: які активно шукали роботу впродовж останніх 4-х тижнів, які не мали прибуткового заняття; які готові приступити до роботи впродовж двох найближчих тижнів [1].

Категорію безробітних також поповнюють особи, які приступають до роботи у найближчі два тижні; особи, які знайшли роботу і чекають відповіді; особи, які навчаються за направленням державної служби зайнятості.

Існує також категорія громадян, котрі не можуть бути класифіковані як зайняті або як безробітні, до яких, передусім, належать учні, студенти, що навчаються на денній формі, громадяни, які одержують пенсію за віком або на пільгових умовах, люди з інвалідністю, інші особи, яким немає необхідності працювати незалежно від джерела доходу.

Економічна теорія використовує рівень безробіття і середню його тривалість як основні показники, що зображують картину економічної нестабільності на ринку праці.

Причинами безробіття можна визначити такі явища як:

- 1) кількість народонаселення зростає швидше ніж зростає виробництво;
- 2) недосконала конкуренція на ринку праці спричиняє зниження на попит праці;
- 3) сезонні зміни у виробництві. тощо

За причинами явище безробіття науковці розподіляють на наступні види:

Фрикційне безробіття з'являється тоді, коли людина знаходиться у пошуках або очікуванні роботи у результаті зміни місця проживання, зміни професії, через народження дитини, догляд за нею. Таке безробіття має природний характер і, зазвичай, не є тривалим.

Приховане безробіття спричинене неповним використанням ресурсів підприємства, через що його працівники змушені працювати неповний робочий день, мають тимчасову роботу, або змушені йти в додаткову неоплачувану відпустку.

Внаслідок низької ефективності роботи організаційних структур та державних служб зайнятості виникає інституційне безробіття.

Під впливом науково-технічного прогресу поширюється структурне безробіття, що охоплює працівників, які потребують певного часу для додаткового навчання і перепідготовки.

Циклічне безробіття зумовлене дефіцитом попиту в період економічної кризи, спаду виробництва і стагнації.

Природне безробіття постійно має місце в умовах економічної рівноваги між попитом та пропозицією робочих місць. Його рівень не повинен перевищувати 4-5% зайнятого населення.

Сезонне безробіття стосується працівників, які зайняті тільки в певні пори року.

Добровільне безробіття, як зазначалося вище, спричинене окремими людьми, які не мають бажання працювати і за тривалий час втратили зв'язки з трудовим життям [37].

На появу та поширення безробіття, зазвичай, впливає система чинників, серед яких основними є: структурні зрушення в економіці, повільний та низький економічний розвиток, науково-технічний прогрес, прогалини у трудовому законодавстві, різниця у якості робочої сили та потребах економіки, інфляція, дисбаланс між попитом і пропозицією на ринку праці, демографічні процеси в країні, сезонні коливання виробництва, низький рівень професійної підготовки, низький рівень підприємницької ініціативи громадян [17,с.147-152].

Безробіття є важливим стимулятором активності працюючого населення, водночас є великим суспільним лихом. Тому для визначення реальних масштабів зайнятості та безробіття, науково обґрунтованим методом спостережень економічної активності, що здійснюються в Україні та світовій практиці, за методологією Міжнародної організації праці, є вибіркові обстеження, які дозволяють побачити реальні обсяги безробіття.

Безробіття має наступні негативні наслідки для особистості:

- низький рівень життя;
- відсутність перспектив на майбутнє;
- психологічний дискомфорт, депресія;
- відчуття неповноцінності;
- втрата або зниження кваліфікації;
- приріст злочинності тощо.

Особливостями безробіття в сучасній Україні можна назвати:

- щорічне зростання рівня безробіття;
- зміни у статево-вікових та соціально-професійних характеристиках безробітних;
- поширення добровільної та вимушеної часткової незайнятості;
- збільшення тривалості безробіття.

Для вивчення безробіття необхідне дослідження таких важливих соціальних критеріїв як «стать (з виокремленням найменш захищеної категорії – жінок), вік (з виокремленням молодіжного безробіття й безробіття осіб перед пенсійного віку), соціально-професійні групи (робітники, учителі, медперсонал, службовці тощо), рівень освіти, професійно-кваліфікаційні характеристики, рівень доходів і забезпеченості, причини й мотиви звільнення з роботи»[17, с.147-152].

Великою проблемою у визначенні безробіття та його вимірюванні, за методологією Міжнародної організації праці, є наявність неточностей, пов'язаних з визначенням норми безробіття, зменшенням та перебільшенням числа безробітних. Для того, щоб виключити неточності, необхідно вирішити питання зіставлення офіційного визначення безробітного з поняттями "непрацюючий" і "нездатний знайти роботу".

Визначення «безробітний» та «непрацюючий» на практиці істотно відрізняються один від одного. По-перше, багато працюючих не відносяться до категорії зайнятих, зокрема, домогосподарки. Вони вважаються зайнятим населенням тільки тоді, коли вони за свою працю одержують грошову винагороду. По-друге, до зайнятого населення не враховують молодь, яка працює, молодше за 16 років, незалежно від того, чи одержує вона заробітну плату чи працює безкоштовно.

До того ж не кожного "непрацюючого" можна віднести до категорії безробітних. До непрацюючих відносять осіб, що не роблять нічого, щоб знайти собі роботу, осіб, хто відсутній на робочому місці через хворобу чи погану погоду, осіб, котрі працюють неповний робочий день.

Поняття "безробітний" і "нездатний знайти роботу" подібні, але не тотожні. До числа безробітних попадають тимчасово звільнені з місця служби, особи, які знайшли місце роботи і припускають почати працювати протягом місяця, особи, хто залишив колишнє місце в пошуках кращого варіанта.

Особливо негативно безробіття впливає на молодь. Молодіжне безробіття може стати причиною зростання злочинності, наркоманії, проституції та інших асоціальних явищ. Велику небезпеку представляє довготривале безробіття, яке впливає на зниження якості робочої сили, на зниження продуктивності виробництва, на конкурентоспроможність продукції, на збільшення витрат на професійну і соціально-психологічну реабілітацію безробітних.

Таким чином, безробіття негативно впливає не тільки на суспільство, а й на безробітних людей, зокрема, породжує професійну деградацію особистості, зменшує конкурентоспроможність щодо працевлаштування на високооплачувану роботу, ускладнює процес інтеграції у ринкове середовище, сприяє відторгненню людини від політичного та соціального життя, формує схильність до девіантної поведінки, знижує рівень добробуту родин, погіршує моральне самопочуття, фізичне та психічне здоров'я. Усі ці проблеми у сучасних складних соціально-економічних умовах потребують не тільки підвищеної уваги з боку держави та суспільства, але й негайного їх вирішення. Оскільки єдиного методу викорінення безробіття немає, то для вирішення цієї проблеми доводиться використовувати різні методи, заходи як на рівні держави, так і на рівні підприємств.

1.3. Соціальна політика у сфері зайнятості населення

Виходячи з того, що Україна проголошує себе соціальною державою, вона зобов'язується забезпечувати право кожного громадянина вільно обирати рід діяльності та професію, а також забезпечувати належний захист від безробіття. Держава повинна формувати та проводити політику, яка була б спрямована на забезпечення вільно обраної зайнятості й захист громадян від безробіття.

Відносини у сфері зайнятості населення України регулюються наступними державними документами: Конституцією України

та Законом України "Про зайнятість населення", Кодексом законів про працю України, Господарським та Цивільним кодексами України, по-третє, Законом України "Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття" та іншими нормативно-правовими актами [39].

«Завдання соціального захисту населення полягає у підтримці стабільності доходів людей, наданні рівного доступу до медичного обслуговування та необхідних соціальних послуг» [12, с.24-31; 13].

Успішна модель соціального захисту населення, яку повинна обрати для свого розвитку Україна, повинна розробити та запровадити такі соціальні програми, що будуть спрямовані на підтримку економічно-активних прошарків населення, на сприяння вертикальній мобільності зайнятого населення, на створення цивілізованих соціальних стандартів якості життя населення.

Державне регулювання сфери зайнятості населення України - сьогодні один із напрямів державного регулювання економічних і соціальних процесів та реалізації соціальної політики держави.

Державне регулювання зайнятості населення – це система цілеспрямованих заходів держави та її структурних підрозділів, що спрямовані, у першу чергу, на забезпечення максимальної зайнятості населення та усунення і попередження дисбалансу у попиті та пропозиції робочої сили, по-друге, на забезпечення прав і свобод людини, спрямованих на підвищення якісного складу людського потенціалу та високого рівня життя населення [18].

На рівні держави зайнятість населення регулюють державні суб'єкти - установи, організації, посадові особи, які причетні до формування державної політики та здійснюють регульований вплив на соціальні процеси у сфері трудових відносин, відповідно до повноважень: це органи законодавчої і виконавчої влади України [18].

Об'єктами державного управління зайнятості населення, на які спрямовано організаційну та стимулюючу діяльність державних владних

структур, є забезпечення зайнятості населення; узгодження попиту та пропозиції на ринку праці; соціально-трудові відносини між працівником і роботодавцем; соціальний захист і підтримка населення тощо.

Основні задачі регулювання ринку праці, які ставить перед собою держава, можна охарактеризувати наступним чином:

- сприяти дотриманню права людини на працю і одержання нею доходу за працю;
- сприяти регулюванню попиту та пропозиції трудової сили на ринку праці;
- проведення політики підвищення рівня зайнятості населення, забезпечення його соціального захисту;
- сприяти загальноекономічній політиці розвитку економіки;
- сприяти попиту на висококваліфікованих працівників у пріоритетних галузях економіки;
- надавати соціальні послуги населенню та роботодавцям;
- здійснювати та контролювати профорієнтаційну роботу з населенням;
- проводити моніторинг та прогнозування потреб економіки у професійно-кваліфікаційному складі робочої сили;
- забезпечувати посильну участь соціально вразливих верств населення в суспільному виробництві;
- сприяти обмеженню неформальної зайнятості;
- сприяти соціально-трудовам відносинам до умов глобалізації та інтеграції держави у світовий економічний простір [18].

Серед заходів державного регулювання зайнятості населення виділяють активні та пасивні заходи.

До активних заходів відносять:

- переструктуризацію економіки,
- субсидування створення нових робочих місць,

- сприяння іноземному інвестуванню та розвитку малого бізнесу,
- організацію громадських робіт,
- сприяння самозайнятості населення,
- професійну підготовку та підвищення кваліфікації кадрів,
- посилення мобільності робочої сили,
- застосування гнучких форм зайнятості,
- сприяння у працевлаштуванні,
- сприяння самозайнятості та підприємницькій діяльності,
- надання допомоги в разі трудової міграції.

До пасивних заходів відносять заходи, які не впливають на регулювання попиту і пропозиції робочої сили:

- фінансування,
- надання пільг, соціальних гарантій,
- асигнування коштів на часткове відшкодування безробітним утрати доходів та інші грошові допомоги.

Для проведення ефективної політики у сфері зайнятості населення необхідне забезпечення взаємодії об'єктивної та суб'єктивної складових системи регулювання зайнятості [47].

Об'єктивна складова включає заходи державного регулювання зайнятості, необхідні для сприяння вдосконаленню структури зайнятості, оптимальному функціонуванню ринку праці та для забезпечення громадян рівними можливостями щодо самовизначення стосовно виду діяльності й фаху. Даний компонент гарантує кожному право на професійну підготовку, на вільний вибір місця роботи, на стабільний рівень зайнятості та має гарантувати захист безробітних.

Суб'єктивну складову становлять рушійні сили поведінки населення, якими є внутрішні характеристики, що виступають мотиваційними механізмами зайнятості.

Зважаючи на зазначене вище, можна дійти висновку, що соціальна політика держави у сфері зайнятості включає не тільки регулювання соціальних відносин у суспільстві та регламентацію взаємодію суб'єктів економіки у сфері зайнятості, але й вирішення проблеми безробіття та забезпечення ефективної зайнятості.

Працездатним громадянам у працездатному віці, котрі не здатні на рівних конкурувати на ринку праці, держава забезпечує надання додаткових гарантій щодо працевлаштування:

- «жінкам, які мають дітей віком до шести років; одиноким матерям, які мають дітей віком до чотирнадцяти років або дітей-інвалідів;
- молоді, яка закінчила або припинила навчання у середніх загальноосвітніх школах, професійно-технічних або вищих навчальних закладах, звільнилася зі строкової військової або альтернативної служби і якій надається перше робоче місце, дітям (сиротам), які залишилися без піклування батьків, а також особам, яким виповнилося п'ятнадцять років і які за згодою одного із батьків або особи, яка їх замінює, можуть, як виняток, прийматися на роботу;
- особам передпенсійного віку (за два роки до досягнення пенсійного віку, встановленого статтею 26 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», або віку, що дає право на призначення пенсії (за наявності відповідних умов);
- особам, звільненим після відбуття покарання або примусового лікування;
- інвалідам, які не досягли пенсійного віку» [7, ст. 5].

Соціальна політика у сфері зайнятості має основні принципи:

- принцип забезпечення рівних можливостей у реалізації права на вільний вибір виду діяльності відповідно до здібностей та професійної підготовки з урахуванням особистих інтересів і суспільних потреб;

- принцип сприяння забезпеченню ефективної зайнятості, та запобіганню безробіттю;
- принцип координації діяльності економічної та соціальної політики на основі державної та регіональних програм зайнятості;
- принцип співробітництва в розробці, реалізації та контролі за виконанням заходів щодо забезпечення зайнятості населення;
- принцип міжнародного співробітництва у вирішенні проблем зайнятості населення за кордоном та іноземних громадян в Україні.

Підприємства та наймані робітники або їхні профспілкові організації, на рівні з державою, також забезпечують соціальний захист у сфері зайнятості [7, ст. 3].

Проведення соціальної політики у сфері зайнятості передбачає першочергові заходи, серед яких: розробка довгострокових прогнозів попиту на робочу силу за професіями, формування державного замовлення на підготовку кваліфікованих кадрів, відтворення та збереження кадрового потенціалу, запровадження системи підготовки кваліфікованих робочих кадрів на підприємствах, гарантування надання першого робочого місця, стимулювання підприємців до створення нових робочих місць, стимулювати інвестування у види економічної діяльності, упровадження моніторингу рівня зайнятості, забезпечення захисту інтересів громадян, які працюють за межами країни.

Основні напрями реалізація державної політики у сфері зайнятості населення України, розроблені до 2022 року передбачають такі основні заходи:

- «розвиток національної економіки як основи для забезпечення продуктивної зайнятості та створення нових робочих місць;
- стимулювання розвитку підприємництва та самозайнятості;
- забезпечення створення гідних умов праці та детінізація відносин у сфері зайнятості населення;

- розвиток системи професійної (професійно-технічної) освіти та забезпечення створення умов для професійного навчання впродовж життя;
- забезпечення розвитку інклюзивного ринку праці. Сприяння зайнятості молоді;
- реформування державної служби зайнятості та забезпечення інноваційного розвитку послуг на ринку праці;
- забезпечення реалізації ефективної державної політики у сфері трудової міграції» [25].

РОЗДІЛ 2

ПРИНЦИПИ ТА ТЕХНОЛОГІЇ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ З БЕЗРОБІТНИМИ

2.1. Діяльність Державної служби зайнятості

Державна служба зайнятості створена для реалізації державної політики зайнятості населення, професійної орієнтації, підготовки і перепідготовки населення, працевлаштування та соціальної підтримки тимчасово непрацюючих громадян у порядку, що визначається Кабінетом Міністрів України.

Відповідно «Положення про державну службу зайнятості», «Державна служба зайнятості представляє собою централізовану систему державних установ, діяльність якої спрямовується та координується Міністерством соціальної політики України» [26].

Державна служба зайнятості повинна виступати посередником між роботодавцями і тією частиною населення, яка знаходиться у пошуках роботи, на ринку трудових ресурсів, надавати безоплатні послуги із працевлаштування та підбору персоналу, забезпечувати соціальне страхування на випадок безробіття, а також здійснювати виплату матеріального забезпечення у зв'язку з тимчасовою втратою роботи.

Сьогодні перед Державною службою зайнятості України стоїть ряд основних завдань:

- розвиток програм сприяння зайнятості населення;
- підвищення конкурентоспроможності безробітних на ринку праці;
- адресна допомога у працевлаштуванні соціально незахищених верств населення;
- запровадження партнерських відносин та стимулювання роботодавців до створення нових робочих місць.

Система Державної служби зайнятості складається з 25 регіональних центрів зайнятості, 95 базових та 429 філій регіональних центрів зайнятості по всій Україні. Всі відділення служби зайнятості працюють за єдиною схемою надання послуг.

Діяльність Державної служби зайнятості регламентується законом України «Про державну службу» [8, ст. 6].

Серед основних напрямів державної політики у сфері державної служби, які визначаються Верховною Радою України, присутні й принципи діяльності служби зайнятості, зокрема, такі:

- принцип пріоритетності інтересів клієнтів,
- принцип урахування мотивів,
- принцип співпраці клієнта і служби зайнятості,
- принцип пріоритетності пошуку і підбору роботи.

Спираючись на принципи діяльності служби зайнятості та прагнення до надання послуг європейського стандарту, можна конкретизувати функції Державної служби зайнятості:

- «посередництво у працевлаштуванні;
- розвиток інформаційних систем ринку праці;
- регулювання ринку праці;
- управління допомогою по безробіттю;
- управління працевлаштуванням вітчизняних працівників за кордоном;
- регулювання приватних служб зайнятості, координація діяльності роботодавців і працівників при ліквідації підприємств;
- моніторинг найму працівників з точки зору відповідності до законодавчих актів» [8, ст. 6].

Звичайно, спираючись на досвід функціонування державної служби зайнятості на ринку праці України, можна простежити наявність низки інших функцій, які не виконують служби зайнятості розвинених країн.

Законодавством передбачені соціальні послуги з працевлаштування, які клієнти можуть отримати, звернувшись до будь якого центру зайнятості. З метою розширення зони пошуку роботи для безробітних, створено уніфіковану базу вакансій, передбачено проходження професійного навчання [26].

Державна служба зайнятості зобов'язана:

- аналізувати попит і пропозицію на ринку праці
- інформувати населення й державні органи про стан ринку праці;
- консультувати громадян та власників підприємств щодо сприяння зайнятості населення;
- вести облік вільних робочих місць і громадян, які звертаються з питань працевлаштування;
- здійснювати опрацювання даних, які відображають становище у сфері зайнятості населення;
- надавати послуги у підборі вакансій та необхідних працівників;
- організувати професійну підготовку і перепідготовку громадян;
- надавати послуги з працевлаштування та професійної орієнтації;
- вести реєстр безробітних;
- надає безробітним допомогу, в т. ч. і грошову;
- брати участь у підготовці перспективних програм зайнятості та заходів щодо соціальної захищеності різних груп населення від безробіття [8].

Основні напрями діяльності Державної служби зайнятості визначені законодавством України, її функціонування є основною умовою реалізації державної політики у сфері зайнятості, а сама Служба виступає актором у сфері зайнятості населення, який координує та контролює діяльність державних та недержавних організацій, що надають послуги з працевлаштування населенню.

Діяльність регіональних центрів зайнятості характеризується специфікою соціально-економічного стану кожного регіону, характерним розвитком ринку праці у регіоні, та обов'язково має відображення у Програмах зайнятості населення кожного міста та області.

Останнім часом службою зайнятості запроваджено Єдину технологію надання соціальних послуг з працевлаштування, яка покликана на організацію більш якісного надання послуг клієнтам, оперативне обслуговування клієнтів, швидке аналізування та вживання заходів змін на ринку праці, оперативній реакції служби на виклики часу [36, с. 255].

2.2 Технологія профілювання безробітного населення

Конституцією України кожному громадянину гарантується право на працю; це право заключається у можливості кожного громадянина заробляти собі вільно та самостійно обраним видом діяльності працею, окрім тих, які суперечать чинному законодавству [14].

Але далеко не завжди людина, почавши трудову діяльність, протягом усього життя працює на одному підприємстві чи установі. Причини зміни або втрати роботи не завжди залежать тільки від особистості й можуть бути різними у різних ситуаціях та у кожної конкретної людини. Зазвичай серед таких причин фігурують сезонний характер роботи, ліквідація підприємства, скорочення штату працівників тощо. У випадку втрати роботи або бажання її змінити на іншу, держава гарантує соціальний захист.

Сьогодні держава шукає нові підходи щодо адресної та клієнтоорієнтованої допомоги в наданні послуг у сфері зайнятості населення. Тому технологія профілювання клієнтів служб зайнятості є інноваційною, але особливою формою надання таких послуг, яка передбачає зниження рівня довготривалого безробіття та запобігання його зростанню та поширенню.

Профільовання розглядається як «...система поділу безробітних на групи залежно від прогнозованого ризику тривалого безробіття, який оцінюється на підставі індивідуальних характеристик безробітної особи, що відображають потенціал працевлаштування та мотивацію до працевлаштування, з подальшим визначенням оптимального, з огляду на підвищення можливостей працевлаштування, пакету програм зайнятості для тих безробітних, допомога яким з боку державної служби зайнятості є економічно ефективною при заданих ресурсних обмеженнях» [27, с. 8].

Суть технології профільовання у роботі з безробітними спирається на розподілення категорії безробітних на групи, які формуються спеціалістами, за наявності офіційного статусу безробітного, на основі таких характеристик: чинники ризику тривалого безробіття, індивідуальні характеристики безробітного, його трудовий потенціал, досвід роботи.

Для оцінки спеціалістом ризику тривалого безробіття застосовують аналізування особових даних клієнта, отриманих завдяки анкетуванню. Це дає можливість визначити приналежність та розподіл клієнта до певної профільної групи, яка працюватиме за відповідною, розробленою саме для цієї групи, програмою, яка враховуватиме спектр заходів та послуг саме для цієї профільної групи.

Для залучення безробітного до активної участі вирішення власних питань та проблем, особлива увага приділяється його мотивації до працевлаштування, яка може вплинути на коригування та віднесення клієнта до іншої профільної групи на початку роботи

Враховуючи мотиваційні аспекти та потенціал клієнтів до працевлаштування, виділяють такі різновиди профільних груп:

- група з високим рівнем мотивації та потенціалу до працевлаштування;
- група з високим рівнем мотивації та середнім/низьким потенціалом;

- група з середнім/низьким рівнем мотивації та середнім/низьким рівнем потенціалу до працевлаштування;
- група з середнім/низьким рівнем мотивації та високим потенціалом працевлаштування;
- група з низьким рівнем мотивації та потенціалу до працевлаштування [27, с. 13-14].

Відповідно до різновиду групи визначається рекомендований перелік заходів та послуг, які сприятимуть підвищенню конкурентоспроможності на ринку праці та прискорення процесу працевлаштування.

Враховуючи тенденції локальних ринків праці, технологія профілювання допомагає не тільки реалізації індивідуального потенціалу та мотивації безробітного у пошуках роботи та підборі оптимального професійного варіанту, а також на ранніх стадіях виявити осіб з високим ризиком довготривалого безробіття.

Найбільш використовуваними технологіями профілювання у соціальній роботі з безробітними у зарубіжних країнах є:

- профілювання з залученням соціальних працівників (найбільш поширене у Німеччині, Данії, Словенії);
- профілювання на основі даних (статистичне профілювання) (широко використовується в Ірландії, Нідерландах, США, Швеції).

Профілювання з залученням соціальних працівників полягає у індивідуальній взаємодії фахівця та безробітного, що сприяє максимальній відкритості клієнта, яка дає змогу врахувати потреби шукача роботи, об'єктивно оцінити його можливості та розробити індивідуальний план роботи. У такому випадку на соціального працівника покладається також розподіл безробітного до профільної групи, підбір програми, послуг та визначення форм та методів роботи із клієнтом.

Профілювання з залученням соціальних працівників, незважаючи на індивідуальну та клієнтоорієнтовану роботу, має ризики стосовно необ'єктивності соціального працівника по відношенню до клієнта. Але це

можливо усунути, зокрема, завдяки спеціальній підготовці та навчанню соціального працівника.

Профілювання на основі даних або статистичне профілювання, спираючись на соціально-економічні дані та економетричний аналіз, покликане розробляти прогнози та рекомендації щодо ймовірності працевлаштування безробітного. Саме, спираючись на інформацію клієнта щодо довготривалості безробіття, соціальні працівники, завдяки даним, мають змогу розподілити клієнта до профільної групи

Не зважаючи на те, статистичне профілювання надає можливість обрахувати індивідуальні ризики та оптимізувати фінансування за рахунок виключення категорій осіб з низьким ризиком тривалості безробіття, воно є складною процедурою, яка вимагає постійного оновлення, спричиненого соціальними та економічними змінами. Процедура статистичного профілювання також є ризикованою у плані неефективного витрачання коштів внаслідок помилок або прорахунків, зроблених під час прогнозування, бо саме ґрунтується на прогнозних оцінках

Проаналізувавши досвід технології профілювання в зарубіжних країнах, ми робимо висновки, що:

- відсутня єдина оптимальна методика;
- відсутній єдиний підхід до групування безробітних;
- технологія профілювання потребує практичного поєднання суб'єктивного та об'єктивного оцінювання;
- необхідне врахування локальних характеристик регіону, області, міста (регіональних, соціальних, демографічних тощо).

Причиною того, що технологія профілювання безробітних в Україні не набула поширення, є потреба у фінансуванні процедури профілювання. Але в деяких містах України, зокрема у Вінниці, Житомирі, Кременчуці, Львові, Маріуполі, Харкові, Одесі, проведено пілотне дослідження в рамках проекту ПРООН «Підтримка реформи соціального сектору в Україні» за напрямом «Залучення до ринку праці найуразливіших груп

населення та жінок». За результатами напрацьовано практичні рекомендації для спеціалістів центрів зайнятості населення, матеріали та інструменти щодо технології профілювання безробітних [35, с.200-212].

Як бачимо, технологія профілювання безробітних є досить перспективним напрямом соціальної роботи у сфері зайнятості населення, що дозволить не тільки на ранніх стадіях виявляти та попереджати довготривале безробіття серед населення та індивідуально допомагати у пошуку роботи, але й вдосконалити сервісну діяльність у сфері зайнятості населення. З цією метою її подальше впровадження та оптимізація потребують забезпечення наступних вимог:

- збільшення чисельності фахівців служби зайнятості ;
- навчання та підготовка фахівців, які надаватимуть послуги безробітним особам;
- врахування особливостей локального ринку праці;
- наступність та використання позитивного досвіду у наданні послуг у сфері зайнятості населення.

2.3. «Пакт заради молоді - 2020» - інноваційна технологія працевлаштування молоді в Україні

Становище молоді на ринку праці, як показують статистичні дані та результати соціологічних досліджень, характеризується диспропорцією між попитом та пропозицією на робочу силу та існуванням надлишку молодіжних ресурсів на ринку праці.

Хоча, в останні роки, рівень молодіжного безробіття поступово знижується, проблема з працевлаштуванням молоді в Україні все ж існує, зокрема це стосується працевлаштування молодих спеціалістів, пошуку першого робочого місця, працевлаштування найменш конкурентноздатної категорії молоді тощо.

Процес включення молоді у самостійну трудову діяльність має дуже важливе значення у її житті, бо саме трудова діяльність дає можливість для самоактуалізації та самовираження молодій людині, для можливості задоволення власних потреб й інтересів. Саме тому розробка програм, спрямованих на підтримку, профорієнтацію, кураторство, наставництво, входження в економічно-активну діяльність, підтримку молодіжних ініціатив має важливе значення для працевлаштування, розширення і підвищення конкурентноздатності молоді на ринку праці.

Однією із інноваційних технологій підтримки зайнятості молодого покоління можна вважати своєрідну європейську програму «Пакт заради молоді -2020», підписану лідерами європейського бізнесу восени 2015 року за підтримки Європейського парламенту, Європейської комісії, Європейської ради та Короля Бельгії.

«Європейський «Пакт заради молоді -2020» - документ, що має на меті побороти проблему безробіття європейської молоді, виконуючи поставлені цілі:

- 100 000 нових місць стажування та роботи для молоді;
- 10 000 партнерств бізнесу та освітніх закладів та Національні плани дій у кожній країні ЄС.

Мета Європейського «Пакту заради молоді -2020» – побороти безробіття серед європейської молоді» [19].

За ініціативи Міністерства молоді та спорту України, український «Пакт заради молоді – 2020» вперше було підписано 17 березня 2016 року.

Метою українського Пакту, який реалізується у межах Європейського Пакту, є об'єднання зусиль української держави, системи освіти та бізнес структур для вирішення питання працевлаштування української молоді.

На початку підписання Пакту, у 2016 році, у ньому взяли участь 32 компанії та організації з різних міст України, які взяли зобов'язання у спільній з українською державою та Європейським Союзом реалізації цілей

даного Пакту. Перші підприємства, що підписали український Пакт, були із Києва, Вінниці, Сум, Івано-Франківська, Одеси та Львова.

Завдяки «Пакту заради молоді – 2020» у 2016 році, наприклад, вдалося забезпечити першим місцем роботи або місцем стажування більше ніж 5,500 тис. молодих людей та налагодити партнерство між бізнесом та освітнім сектором більше 100 договорів [19].

У 2017 році, завдяки «Пакту заради молоді – 2020», було створено біля 25 партнерств між освітніми закладами та бізнес структурами та надано більше 2500 тис. місць для стажування молоді та першого робочого місця.

Протягом 2017 року було розроблено гайд для компаній з працевлаштування молоді, розроблено програму дій щодо працевлаштування молоді для органів влади, розроблено веб-сайт Пакту та налагоджено проведення систематичних зустрічей для компаній, що надають місця для стажування та працевлаштування молоді та щомісячних форумів для молоді [44].

У 2018 році, в рамках українського Пакту, у 6 регіонах держави було впроваджено безкоштовну програму для молоді, яка спрямована на розвиток і вдосконалення навичок, необхідні для побудови успішної кар'єри або початку власної справи. У програмі, протягом 2018 року, взяли участь 300 молодих людей.

Також, відповідно до цілей Пакту, по усій країні проходили семінари та форуми для молоді. Також було створено Національний план дій щодо зайнятості молоді [20].

Протягом 2019 року було заключено 667 партнерств між освітнім та бізнес секторами, спільно створено 42482 робочі місця для молодих спеціалістів та забезпечено 2783 молоді людини персональними менторами. Більше ніж у 15 містах України протягом 2019 року, за підтримки Фонду ООН народонаселення, було проведено бізнес-форуми для молоді на локальному рівні. Також, з інформативною метою, було розроблено практичні інструментарії та публікації як для молоді, так і для роботодавців.

«Станом на початок березня 2020 року, ініціатива Пакту об'єднала 146 компаній та охопила заходами 18 міст України: Вінниця, Івано-Франківськ, Львів, Одеса, Суми, Київ, Дніпро, Луцьк, Кременчук, Харків, Запоріжжя, Олександрія, Маріуполь, Херсон, Миколаїв, Чернігів, Черкаси та Кривий Ріг» [21].

«Пакт заради молоді – 2020» спрямований на розвиток майбутнього нашої держави, на розвиток державно-приватного партнерства, на підтримку талановитих, ініціативних, активних, перспективних молодих людей, які прагнуть стати справжніми спеціалістами та розбудувати Україну.

«Пакт заради молоді – 2020» має стратегічні проекти та практичні рекомендації до 2025 року, які не тільки розширяють можливості для молоді на ринку праці, а також дозволять планувати кар'єру зі школи, засвоювати якісні навички та реалізувати свою кар'єру в Україні.

ВИСНОВКИ

Прагнення України до інтеграції у світове співтовариство та пов'язані з цим проблеми формування економіки відкритого типу, реалізація економічної та соціальної політики держави вимагають нових підходів у дослідженні, аналізуванні та розв'язанні проблем на ринку праці, у тому числі проблеми безробіття.

Зайнятість населення у комплексі представляє собою достатню кількість проблем з різних сфер життєдіяльності суспільства: економічних, політичних, демографічних, міграційних, кадрових, соціальних тощо.

Зайнятість як соціально-економічне явище – це система соціально-трудова відносин між людьми щодо забезпечення населення робочими місцями, розподілу та перерозподілу робочої сили, забезпечення відтворення робочої сили. Спираючись на дане визначення зайнятості, можна виділити її функції як соціально-економічної системи: економічна, дохідна, суспільна.

Законом України «Про зайнятість населення» визначається, що до зайнятого населення належать: особи, що працюють за наймом, самозайняті особи, особи, працюючі в органах державної влади та громадських об'єднаннях, особи, що служать у військових формуваннях, особи, які проходять професійну підготовку з відривом від виробництва, населення, яке навчається в денних навчальних закладах, іноземні працюючі громадяни.

До незайнятого населення відносять працездатних громадян працездатного віку, які не працюють, не стоять на обліку як безробітні, не шукають роботи не мають доходу за межами трудової діяльності.

Тимчасово незайнятим населенням вважаються працездатні громадяни працездатного віку, котрі не мають роботи, але зареєстровані у державній службі зайнятості як такі, що шукають роботу.

Соціально-економічні наслідки нестабільності зайнятості переважно мають негативні наслідки, серед яких наступні: невизначеність життєвих стратегій населення; відсутність гарантованої зайнятості та фінансова нестабільність; соціальна незахищеність; низька оплата труда; поява прошарку суспільства на межі бідності.

Незайнятість працездатного населення або безробіття вважається найбільш гострою проблемою у сфері зайнятості населення. Воно не тільки погіршує фінансове становище людини, але й позбавляє можливості вести звичний спосіб життя. Результати соціальних та соціологічних досліджень, які постійно проводяться у різних країнах світу, свідчать, що на людей досить сильно впливає страх безробіття, на їх поведінку та психологічний стан, що не може не позначитися на фінансових можливостях, на поведінці споживання, на прагненні заощаджувати, на здоров'ї особистості, на її стосунках у родині тощо.

Показник безробіття, у будь-якій країні, є одним із основних чинників визначення стану економіки та оцінки її ефективності.

За Законом України "Про зайнятість населення" безробіття трактується як соціально-економічне явище, за якого частина осіб не має змоги реалізувати своє право на працю та отримання заробітної плати (винагороди) як джерела існування.

Причинами безробіття є: кількість народонаселення зростає швидше ніж зростає виробництво; недосконала конкуренція на ринку праці спричиняє зниження на попит праці; сезонні зміни у виробництві тощо.

За причинами явище безробіття науковці розподіляють на наступні види: фрикційне, приховане, інституційне, структурне, циклічне, природне, сезонне, добровільне безробіття.

Безробіття має наступні негативні наслідки для особистості: низький рівень життя; відсутність перспектив на майбутнє; відчуття неповноцінності; втрата або зниження кваліфікації психологічний дискомфорт, депресія; приріст злочинності тощо.

Особливостями безробіття в сучасній Україні можна назвати: щорічне зростання рівня безробіття; зміни у статево-вікових та соціально-професійних характеристиках безробітних; поширення добровільної та вимушеної часткової незайнятості; збільшення тривалості безробіття.

Безробіття негативно впливає не тільки на суспільство, а й на безробітних людей, зокрема, породжує професійну деградацію особистості, зменшує конкурентоспроможність щодо працевлаштування на високооплачувану роботу, ускладнює процес інтеграції у ринкове середовище, сприяє відторгненню людини від політичного та соціального життя, формує схильність до девіантної поведінки, знижує рівень добробуту родин, погіршує моральне самопочуття, фізичне та психічне здоров'я.

Відносини у сфері зайнятості населення України регулюються наступними державними документами: по-перше, Конституцією України та Законом України "Про зайнятість населення", по-друге, Кодексом законів про працю України, Господарським та Цивільним кодексами України, по-третє, Законом України "Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття" та іншими нормативно-правовими актами

На рівні держави зайнятість населення регулюють державні суб'єкти - установи, організації, посадові особи, які причетні до формування державної політики та здійснюють регульований вплив на соціальні процеси у сфері трудових відносин, відповідно до повноважень: це органи законодавчої і виконавчої влади України.

Основні задачі регулювання ринку праці, які ставить перед собою держава, можна охарактеризувати наступним чином: сприяти дотриманню права людини на працю і одержання нею доходу за працю; сприяти регулюванню попиту та пропозиції трудової сили на ринку праці; проведення політики підвищення рівня зайнятості населення, забезпечення його соціального захисту; сприяти загальноекономічній політиці розвитку економіки; сприяти попиту на висококваліфікованих працівників у

пріоритетних галузях економіки; надавати соціальні послуги населенню та роботодавцям; здійснювати та контролювати профорієнтаційну роботу з населенням; проводити моніторинг та прогнозування потреб економіки у професійно-кваліфікаційному складі робочої сили; забезпечувати посилену участь соціально вразливих верств населення в суспільному виробництві; сприяти обмеженню неформальної зайнятості; сприяти соціально-трудовам відносинам до умов глобалізації та інтеграції держави у світовий економічний простір; принцип міжнародного співробітництва у вирішенні проблем зайнятості населення за кордоном та іноземних громадян в Україні.

Соціальна політика у сфері зайнятості має основні принципи: принцип забезпечення рівних можливостей; принцип сприяння забезпеченню ефективної зайнятості; принцип координації; принцип співробітництва тощо.

Державна служба зайнятості повинна виступати посередником між роботодавцями і тією частиною населення, яка знаходиться у пошуках роботи, на ринку трудових ресурсів, надавати безоплатні послуги із працевлаштування та підбору персоналу, забезпечувати соціальне страхування на випадок безробіття, а також здійснювати виплату матеріального забезпечення у зв'язку з тимчасовою втратою роботи.

Серед основних напрямів державної політики у сфері державної служби, які визначаються Верховною Радою України, присутні й принципи діяльності служби зайнятості, зокрема, такі: принцип пріоритетності інтересів клієнтів, принцип урахування мотивів, принцип співпраці клієнта і служби зайнятості, принцип пріоритетності пошуку і підбору роботи.

Діяльність регіональних центрів зайнятості характеризується специфікою соціально-економічного стану кожного регіону, характерним розвитком ринку праці у регіоні, та обов'язково має відображення у Програмах зайнятості населення кожного міста та області.

Сьогодні держава шукає нові підходи щодо адресної та клієнтоорієнтованої допомоги в наданні послуг у сфері зайнятості

населення. Тому технологія профілювання клієнтів служб зайнятості є інноваційною, але особливою формою надання таких послуг, яка передбачає зниження рівня довготривалого безробіття та запобігання його зростанню та поширенню.

Суть технології профілювання у роботі з безробітними спирається на розподілення категорії безробітних на групи, які формуються спеціалістами, за наявності офіційного статусу безробітного, на основі таких характеристик: чинники ризику тривалого безробіття, індивідуальні характеристики безробітного, його трудовий потенціал, досвід роботи.

Найбільш використовуваними технологіями профілювання у соціальній роботі з безробітними у зарубіжних країнах є: профілювання з залученням соціальних працівників; профілювання на основі даних (статистичне профілювання).

Причиною того, що технологія профілювання безробітних в Україні не набула поширення, є потреба у фінансуванні процедури профілювання. Але в деяких містах України, зокрема у Вінниці, Житомирі, Кременчуці, Львові, Маріуполі, Харкові, Одесі, проведено пілотне дослідження в рамках проекту ПРООН «Підтримка реформи соціального сектору в Україні» за напрямом «Залучення до ринку праці найуразливіших груп населення та жінок». За результатами напрацьовано практичні рекомендації для спеціалістів центрів зайнятості населення, матеріали та інструменти щодо технології профілювання безробітних.

Становище молоді на ринку праці, як показують статистичні дані та результати соціологічних досліджень, характеризується диспропорцією між попитом та пропозицією на робочу силу та існуванням надлишку молодіжних ресурсів на ринку праці. Процес включення молоді у самостійну трудову діяльність має дуже важливе значення у її житті, бо саме трудова діяльність дає можливість для самоактуалізації та самовираження молоді людини, для можливості задоволення власних потреб й інтересів.

«Європейський «Пакт заради молоді -2020» - документ, що має на меті побороти проблему безробіття європейської молоді, виконуючи поставлені цілі.

Метою українського Пакту, який реалізується у межах Європейського Пакту, є об'єднання зусиль української держави, системи освіти та бізнес структур для вирішення питання працевлаштування української молоді.

«Пакт заради молоді – 2020» спрямований на розвиток майбутнього нашої держави, на розвиток державно-приватного партнерства, на підтримку талановитих, ініціативних, активних, перспективних молодих людей, які прагнуть стати справжніми спеціалістами та розбудувати Україну.

«Пакт заради молоді – 2020» має стратегічні проекти та практичні рекомендації до 2025 року, які не тільки розширяють можливості для молоді на ринку праці, а також дозволять планувати кар'єру зі школи, засвоювати якісні навички та реалізувати свою кар'єру в Україні.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Алле М. Глобализация: разрушение условий занятости и экономического роста. Эмпирическая очевидность / М. Алле; [пер. с фр. И.А. Егорова]. М.: ТЕИС, 2003. 314 с.
2. Васильченко В.С. Державне регулювання зайнятості / В.С. Васильченко. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://library.if.ua/book/108/7238.html>
3. Волкова О.В. Ринок праці: навч. посібник / О.В. Волкова. К.: Центр учбової літератури, 2007. 624 с.
4. Гаркавенко Н. Напрями вдосконалення політики зайнятості населення у ринкових умовах // *Україна: аспекти праці*, 2008. №6. С.26-32.
5. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: підручник / О.А. Грішнова. 5 вид., оновл. К.: Знання, 2011. 390 с.
6. Завіновська Г. Т. Економіка праці / Г.Т. Завіновська. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://books.br.com.ua/1325>
7. Закон України "Про зайнятість населення" № 5067*VI від 5 липня 2012 року [Електронний ресурс] / Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/5067*17
8. Закон України Про державну службу. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19>
9. Капелюшников Р. И. Занятость в домашних хозяйствах населения. Препринт WP3/2005/01 / Р. И. Капелюшников М. : ГУ ВШЭ, 2005. 60 с. [Электронный ресурс] / Режим доступа: <http://www.hse.ru/science/preprint/>
10. Карабчук Т. С. Непостоянная занятость и социальная стратификация / Т. С. Карабчук // *Социологический журнал*, 2009. № 3. С. 55-78.
11. Клеман К. Гибкость социально-трудовых отношений пороссийски / К. Клеман // Воздействие западных социокультурных образцов на

- социальные практики в России / Под ред. В. А. Ядова. М. : Таус, 2009. С. 30.
12. Комарова Н.М. Досвід проведення порівняльних досліджень в галузі соціального забезпечення / Н.М. Комарова // *Український соціум*, 2004. № 1 (3). С.24–31.
 13. Корнюшина Р.В. Зарубежный опыт социальной работы / Р.В. Корнюшина. Владивосток: Дальневосточный унив., 2004. 84 с.
 14. Конституція України [Електронний ресурс] / Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>
 15. Краснов Ю. Методологічні основи відтворювального механізму зайнятості населення // *Україна: аспекти праці*, 2008. №4. С.37-40.
 16. Кулькова И. А. Объем дополнительной занятости как показатель трудовой активности работников / И. А. Кулькова // *Проблемы современной экономики*, 2008. № 1 (25).
 17. Лук'янова Л. Безробіття як соціально-економічна проблема в Україні та шляхи їх розв'язання / *Науковий вісник мелітопольського державного педагогічного університету. Серія: Педагогіка*. № 2(17), 2016. С.147-152.
 18. Міненко В.Л. Державне регулювання ринку праці та зайнятості населення: теоретичний аспект / В.Л. Міненко. Національна бібліотека України імені В.І. Вернадського. [Електронний ресурс] / Режим доступу: http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Ardu/2009_2/doc/1/03.pdf
 19. Пакт заради молоді - 2020 [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <https://www.ukrinform.ua/rubric-presshall/2173432-pakt-zaradi-molodi-2020.html>
 20. Пакт заради молоді-2020 [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <https://careerhub.in.ua/pact-for-youth-2020/>
 21. Пакт заради молоді: шукаємо регіональних партнерів для реалізації молодіжних програм [Електронний ресурс]. - Режим

- доступу:<https://assogu.org.ua/pakt-zarady-molodi-shukayemo-egionalnyh-partneriv-dlya-realizatsiyi-molodizhnyh-program/>
22. Петюх В.М. Ринок праці / В.М. Петюх. К. : КНЕУ, 1999. 288 с.
 23. Попова И. П. Самостоятельность в работе: тенденции десятилетия / И. П. Попова // *Мир России*, 2008. № 4. С. 135-151
 24. Програма сприяння зайнятості населення та стимулювання створення нових робочих місць на період до 2017 року: Затв. постановою Кабінету Міністрів України від 15.10.2012 р. № 1008 // *Урядовий кур'єр*, 6 листопада 2012 року.
 25. Про затвердження Основних напрямів реалізації державної політики у сфері зайнятості населення та стимулювання створення нових робочих місць на період до 2022 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1396-2019-%D1%80>
 26. Про службу. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.dcz.gov.ua/storinka/pro-sluzhbu>
 27. Профілювання та кейс-менеджмент в сфері зайнятості населення: метод. посіб. / [авт. кол. : О. Волгіна, Н. Гусак] / упоряд.: заг. ред. О. Іванова, О. Волгіна ; ПРООН в Україні, Проект “Підтримка реформи соціального сектору в Україні”. Київ : Ваіте, 2017. 72 с.
 28. Регіони України. Статистичний збірник / [за ред. О.Г. Осауленка]. К.: Державний комітет статистики України, 2010. 368 с.
 29. Регламент роботи центрів зайнятості : аналіт. зап. / [Джинчарадзе Н. Г., Баришніков В. М., Савченко Н. В.]; за заг. ред. Р. В. Войтович. Київ : ІПК ДСЗУ, 2018. 22 с.
 30. Результати першого року реалізації ініціативи "Пакт заради молоді-2020" - 5 500 місць стажування та першої роботи для української молоді [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://www.kmu.gov.ua/control/uk/publish/article?art_id=249746413&cat_id=244277212

31. Рекомендація щодо сприяння зайнятості та захисту від безробіття № 176 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_284
32. Розвиток соціально-трудової сфери України: теорія, практика, перспективи : кол. монографія / за ред. д.е.н., проф. І. Л. Петрової, к.е.н. В. В. Близнюк ; НАН України, ДУ “Ін-т економіки та прогнозування НАН України”. Київ, 2016. 326 с.
33. Савченко Н. В. Механізми формування та реалізації сервісноорієнтованої державної політики у сфері зайнятості населення в Україні. – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису. Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора наук з державного управління за спеціальністю 25.00.02 – механізми державного управління. Національний університет цивільного захисту України, Харків, 2020. 495 с.
34. Савченко Н. В. Організаційна структура державного управління. Роль та місце Державної служби зайнятості України в системі органів державної влади : навч.-метод. розробка / Н. В. Савченко. Київ : ІПК ДСЗУ, 2013. 31 с.
35. Савченко Н. В. Проблеми реалізації державної сервісної клієнтоорієнтованої політики у сфері зайнятості / Н. В. Савченко // *Реформування публічного управління та адміністрування: теорія, практика, міжнародний досвід : матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. за міжнар. участю* (28 жовт. 2016 р.). Одеса : ОРІДУ НАДУ, 2016. С. 405–406.
36. Соціальна робота у сфері зайнятості населення: навчальний посібник для студентів спеціальності соціальна робота / за ред. В.В. Харабет, А.І. Андрющенко, В.М. Ніколаєвського. Маріуполь: Новий світ, 2012. 568 с.

37. Сутність, види, вимір безробіття [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://studies.in.ua/ru/ekonomika-shpargalki/97-88-sutnst-vidi-vimr-bezrobttya.html>
38. Сучасні тенденції розвитку ринку праці в Україні: наукова доповідь / [Джинчарадзе Н. Г., Боков О. В., Гулевич О. Ю., Вітряк Т. Б., Шостак І. В., Куліков Г. Т., Красівський Д. О., Савченко Н. В., Савенко О. О., Літвінчук Л. Й.] ; за заг. ред. Р. В. Войтович. Київ : ІПК ДСЗУ, 2018. 42 с.
39. Сфера зайнятості [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.msp.gov.ua/timeline/Sfera-zaynyatosti.html>
40. Ташкінова О. А. Ефективність надання соціальних послуг з первинного працевлаштування безробітним молодим фахівцям: теоретикометодичний аспект аналізу / О. А. Ташкінова // *Вісн. Маріупол. держ. ун-ту. Серія : Філософія, культурологія, соціологія*, 2015. Вип. 9. С. 222–230.
41. Туленков М. В. Концептуалізація ринку праці та зайнятості населення в науковому дискурсі / М. В. Туленков, В. В. Чепак, А. В. Зарицька // *Ринок праці та зайнятість населення*, 2013. № 3. С. 42–45.
42. Туленков М. В. Поведінкові стратегії безробітних на ринку праці (соціологічний аналіз) : монографія / М. В. Туленков, Г. І. Крутінь. Київ : ІПК ДСЗУ, 2004. 130 с.
43. Удальцова М. В. Социально-трудовые ожидания незанятых людей и их отношение к самостоятельной занятости / М. В. Удальцова, Н. М. Воловская, Л. К. Плюсина // *Социс*, 2003. № 7. С. 16-25.
44. Український пакт заради молоді - 2020. Ініціатива, що об'єднує зусилля компаній, держави та освіти заради працевлаштування молоді [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.dsmsu.gov.ua/media/2017/04/13/45/Prezentaciya_PAKTy.pdf
45. Цимбал О. І. Трансформація економічної системи та ринку праці в Україні: проблеми гармонізації механізмів розвитку та регулювання /

- О. І. Цимбал, О. М. Ярош // *Соціально-трудові відносини: теорія та практика*, 2013. № 2. С. 105–109.
46. Черняєва А. О. Світовий досвід управління розвитком робітничих кадрів / А. О. Черняєва // *Економічна теорія та право*, 2017. № 3 (30). С. 34–44.
47. Чистов С.М. Державне регулювання економіки [Електронний ресурс] / Режим доступу: <http://ecolib.com.ua/book.php?book=11>
48. Шевчук А. В. О будущем труда и будущем без труда / А. В. Шевчук // ОНС: Общественные науки и современность, 2007. № 3. С. 44-54.
49. Шелест І. І. Професійне консультування безробітних в центрах зайнятості : метод. рек. / І. І. Шелест, О. В. Корчевна. Київ : ІПК ДСЗУ, 2002. 45 с.
50. Шерстюк А., Огієвич і. Працевлаштування молоді в Україні: проблеми та шляхи їх вирішення [Електронний ресурс // Режим доступу: <http://oldconf.neasmo.org.ua/node/2876>
51. Щотова Ю. М. Правове регулювання працевлаштування молоді в Україні : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Ю. М. Щотова. Х., 2006. 19 с.

ДОДАТКИ

Додаток А

КОДЕКС АКАДЕМІЧНОЇ ДОБРОЧЕСНОСТІ
ЗДОБУВАЧА ВИЩОЇ ОСВІТИ ХЕРСОНЬСЬКОГО
ДЕРЖАВНОГО УНІВЕРСИТЕТУ

Я, _____,
учасник(ця) освітнього процесу Херсонського державного університету, **УСВІДОМЛЮЮ**, що академічна доброчесність – це фундаментальна етична цінність усієї академічної спільноти світу.

ЗАЯВЛЯЮ, що у своїй освітній і науковій діяльності **ЗОБОВ'ЯЗУЮСЯ**:

– дотримуватися:

- вимог законодавства України та внутрішніх нормативних документів університету, зокрема Статуту Університету;
- принципів та правил академічної доброчесності;
- нульової толерантності до академічного плагіату;
- моральних норм та правил етичної поведінки;
- толерантного ставлення до інших;
- дотримуватися високого рівня культури спілкування;

– надавати згоду на:

- безпосередню перевірку курсових, кваліфікаційних робіт тощо на ознаки наявності академічного плагіату за допомогою спеціалізованих програмних продуктів;
- оброблення, збереження й розміщення кваліфікаційних робіт у відкритому доступі в інституційному репозитарії;
- використання робіт для перевірки на ознаки наявності академічного плагіату в інших роботах виключно з метою виявлення можливих ознак академічного плагіату;

– самостійно виконувати навчальні завдання, завдання поточного й підсумкового контролю результатів навчання;

– надавати достовірну інформацію щодо результатів власної навчальної (наукової, творчої) діяльності, використаних методик досліджень та джерел інформації;

– не використовувати результати досліджень інших авторів без використання покликань на їхню роботу;

– своєю діяльністю сприяти збереженню та примноженню традицій університету, формуванню його позитивного іміджу;

– не чинити правопорушень і не сприяти їхньому скоєнню іншими особами;

– підтримувати атмосферу довіри, взаємної відповідальності та співпраці в освітньому середовищі;

– поважати честь, гідність та особисту недоторканність особи, незважаючи на її стать, вік, матеріальний стан, соціальне становище, расову належність, релігійні й політичні переконання;

– не дискримінувати людей на підставі академічного статусу, а також за національною, расовою, статевою чи іншою належністю;

– відповідально ставитися до своїх обов'язків, вчасно та сумлінно виконувати необхідні навчальні та науково-дослідницькі завдання;

– запобігати виникненню у своїй діяльності конфлікту інтересів, зокрема не використовувати службових і родинних зв'язків з метою отримання нечесної переваги в навчальній, науковій і трудовій діяльності;

– не брати участі в будь-якій діяльності, пов'язаній із обманом, нечесністю, списуванням, фабрикацією;

– не підроблювати документи;

– не поширювати неправдиву та компрометуючу інформацію про інших здобувачів вищої освіти, викладачів і співробітників;

– не отримувати і не пропонувати винагород за несправедливе отримання будь-яких переваг або здійснення впливу на зміну отриманої академічної оцінки;

– не залякувати й не проявляти агресії та насильства проти інших, сексуальні домагання;

– не завдавати шкоди матеріальним цінностям, матеріально-технічній базі університету та особистій власності інших студентів та/або працівників;

– не використовувати без дозволу ректорату (деканату) символіки університету в заходах, не пов'язаних з діяльністю університету;

– не здійснювати і не заохочувати будь-яких спроб, спрямованих на те, щоб за допомогою нечесних і негідних методів досягати власних корисних цілей;

– не завдавати загрози власному здоров'ю або безпеці іншим студентам та/або працівникам.

УСВІДОМЛЮЮ, що відповідно до чинного законодавства у разі недотримання Кодексу академічної доброчесності буду нести академічну та/або інші види відповідальності й до мене можуть бути застосовані заходи дисциплінарного характеру за порушення принципів академічної доброчесності.

_____ (дата)

_____ (підпис)

_____ (ім'я, прізвище)

