

Міністерство освіти і науки України
Сумський державний університет
Факультет іноземної філології та соціальних комунікацій
Кафедра психології, політології та соціокультурних технологій

ЯКУЩЕНКО ЮЛІЯ ЮРІЇВНА

**ПІДВИЩЕННЯ РІВНЯ МОТИВАЦІЇ ДО ПРАЦІ У БЕЗРОБІТНИХ
ЗАСОБАМИ ОНЛАЙН КУРСУ**

Галузь знань 23 Соціальна робота
Спеціальність 231 Соціальна робота

Кваліфікаційна робота
на здобуття ступеня вищої освіти
бакалавра

Гарант освітньої програми
«Соціальна робота»
д.пед.н., доцент
Купенко О.В.

Науковий керівник
д.політ.н., доцент
Костенко А.М.

Суми 2022

ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ПІДВИЩЕННЯ РІВНЯ МОТИВАЦІЇ ДО ПРАЦІ БЕЗРОБІТНИХ	7
1.1 Правові засади у роботі з безробітними щодо підвищення рівня мотивації до праці	7
1.2 Аналіз особливостей профільних груп безробітних	12
1.3 Етичні принципи роботи кар'єрного радника з безробітними	20
Висновки до 1-го розділу	23
РОЗДІЛ 2. ЗАСТОСУВАННЯ ОНЛАЙН КУРСУ В ПІДВИЩЕННІ РІВНЯ МОТИВАЦІЇ ДО ПРАЦІ БЕЗРОБІТНИХ	25
2.1 Онлайн курс як засіб професійного консультування безробітних, що мають середній або низький рівень мотивації до праці	25
2.2 Апробація онлайн курсу підвищення рівня мотивації до праці безробітних	28
2.3 Проведення оцінки користування онлайн курсом	29
Висновок до 2-го розділу	37
ВИСНОВКИ	39
РЕКОМЕНДАЦІЇ	43
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	45
ДОДАТКИ	48

ВСТУП

В умовах нестабільності та економічної кризи загострюється проблема зайнятості населення. Так, за даними статистики Сумського обласного центру зайнятості кількість зайнятого населення у віці 15-70 років у 2021 р. становила 446,3 тис. осіб, що складає лише 56% населення відповідної вікової групи. У порівнянні з 2020 роком зайнятість скоротилася на 15,4 тис. осіб. Тоді, як згідно методології МОП кількість безробітного населення у віці 15-70 років у 2021 р. становила 48,7 тис. осіб, що складає 9,8% робочої сили. У порівнянні із 2020 р. показник безробіття зріс на 1,6 тис. осіб [1].

Поряд із зростанням рівня безробіття та скороченням зайнятості, спостерігаємо низький рівень професійної мотивації безробітних. Зокрема, протягом січня - березня 2022 року послугами Сумської обласної служби зайнятості скористалися близько 18,1 тис. осіб. З аналізу статистичної звітності бачимо, що переважна частина безробітних отримували, за вказаний вище період, допомогу по безробіттю - це 16,6 тис. осіб. Проте іншими послугами служби зайнятості зареєстровані безробітні скористалися в меншій мірі - працевлаштовано 1,5 тис. зареєстрованих безробітних; 685 безробітних проходили професійне навчання; 149 осіб залучено до громадських та інших робіт тимчасового характеру [2].

За дослідженнями Людмили Башук, для 59% безробітних відсутність роботи означає відсутність засобів існування, тобто мотиваційним чинником виступає задоволення матеріальних потреб. Ще для 22% врата роботи пов'язана з погіршенням ставлення оточуючих людей та втратою статусу у суспільстві, тобто для них важливим є соціальний статус та соціальні зв'язки. Також дослідниця встановила, що з тривалістю безробіття у людей знижується професійна мотивація та підвищується тривожність з приводу конкурентоспроможності на ринку праці.

Проведене дослідження також виявило, що 10% з опитаних безробітних взагалі не мають наміру пошуку роботи, а перебувають на обліку в центрі зайнятості через соціальні виплати. А 83,2% молоді хочуть знайти постійну

роботу [3]. Таким чином, ситуація, пов'язана із втратою роботи для осіб різного віку по різному впливає на подальшу їх професійну мотивацію та самореалізацію. А подальший пошук роботи залежить від тривалості безробіття та мотивації щодо професійної самореалізації.

За результатами профілювання безробітних, яке проводилося в рамках власного дослідження під час проходження практики на базі Краснопільської районної філії Сумського обласного центру зайнятості у 2020 р., було виявлено, що більшість з них мають середній або низький ступінь мотивації до праці та середні або низькі можливості працевлаштування. Зокрема, із 80 осіб із числа безробітних, які пройшли профілювання, жодна особа не була віднесена до першого профілю (високий ступінь мотивації до праці та високі можливості працевлаштування); лише 3 особи були віднесені до другого профілю (високий ступінь мотивації до праці та середні або низькі можливості до працевлаштування); а переважна кількість - 65 осіб були віднесені до третього профілю (середній або низький ступінь мотивації до праці та середні або низькі можливості працевлаштування). До четвертого (середній або низький ступінь мотивації до праці та високі можливості працевлаштування) та п'ятого профілів (низький ступінь мотивації до праці та низькі можливості працевлаштування) віднесено відповідно 9 та 3 особи. Таким чином, на фоні зростання безробіття залишається гострою проблема низької професійної мотивації безробітних, які перебувають на обліку центрів зайнятості.

Отже, проаналізувавши статистичні дані, ми бачимо що відбувається зростання кількості безробітного населення у віці від 15 до 70 років. Також відбулась актуалізація потреб в зайнятості після повномасштабного вторгнення росії в Україну. Про це свідчать результати дослідження Центру соціальних досліджень Сумського державного університету «Оцінка потреб жителів Сумської області», яке проводилося протягом 4-17 квітня 2022 року. З цих даних відомо, що близько 70% населення Сумської області мають проблеми зайнятості та заробітку, зокрема не працюють 25,5% жителів, а втратили роботу ще 27% мешканців області. Також було досліджено, що

75,6% опитаних безробітних мають потребу в послугах працевлаштування [24]. Як бачимо послуги з працевлаштування є досить актуальними, але як відомо більшість центрів зайнятості зараз працюють дистанційно.

Як бачимо з наших попередніх досліджень, велика кількість безробітних мають середній або низький рівень мотивації до праці, що значно ускладнює надання послуг дистанційно. Підвищення рівня мотивації до праці із застосуванням онлайн курсу, дає змогу безробітним у будь-який час удосконалювати себе (тоді як зараз це відбувається лише під час відвідування центру зайнятості). Також даний Інтернет інструмент допоможе спеціалістам центру зайнятості надавати послуги у будь-якому форматі, офлайн або онлайн.

Об'єкт дослідження: мотивація до праці безробітних.

Предмет дослідження: онлайн курс з підвищення рівня мотивації до праці безробітних.

Мета: розробити та апробувати онлайн курс серед безробітних на базі Краснопільської районної філії Сумського обласного центру зайнятості.

Завдання:

- окреслити правові межі стандарту надання послуги професійного консультування для безробітних у онлайн форматі;
- виявити цільову групу серед безробітних для якої онлайн курс є більш прийнятним;
- визначити етичні принципи при наданні послуги професійного консультування онлайн;
- розробити та апробувати онлайн курс з підвищення рівня мотивації до праці безробітних;
- надати рекомендації з використання онлайн курсу для підвищення рівня мотивації до праці безробітних.

Гіпотезами роботи є припущення:

- онлайн курс робить послугу професійного консультування більш доступною;
- підвищення рівня мотивації до праці залежить від обсягу проходження онлайн курсу.

Методами дослідження є загальні та спеціальні наукові методи, зокрема:

- аналіз (під час визначення правових засад підвищення рівня мотивації до праці безробітних);
- узагальнення (на етапі опису результатів проаналізованої теоретичної та практичної складової);
- опитування (під час обговорення та під час презентації онлайн курсу);
- аналіз даних (на етапі оцінки ефективності онлайн курсу).

База дослідження: Краснопільська районна філія Сумського обласного центру зайнятості.

Дипломна робота має наступну **структуру:** вступ, два розділи, що містять шість підрозділів, висновки, рекомендації, список використаних джерел та додатки.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ПІДВИЩЕННЯ РІВНЯ МОТИВАЦІЇ ДО ПРАЦІ БЕЗРОБІТНИХ

1.1 Правові засади у роботі з безробітними щодо підвищення рівня мотивації до праці

Основним нормативно-правовим документом, що врегульовує правові, економічні та організаційні засади у сфері зайнятості населення є Закон України «Про зайнятість населення». У даному документі надається визначення, хто саме є безробітним. Оскільки саме вони є цільовою аудиторією нашої роботи, варто розглянути дане поняття. Отже, відповідно до Закону України «Про зайнятість населення», безробітною вважається особа працездатного віку (17-70 років), яка не працевлаштована, не має заробітної плати або постійних джерел існування, а також висловлює готовність й здатна здійснювати трудову діяльність [4]. Тобто відповідно до Закону, це особи, які не мають доходу, і у зв'язку з цим, прагнуть працевлаштуватися, тобто мотивація до працевлаштування є ключовою ознакою безробітних.

У Законі України «Про соціальні послуги» пояснюється, що складними життєвими обставинами є обставини, що особа не може самостійно подолати та ті, які спричиняють негативні наслідки у житті, стані здоров'я та розвитку людини [10]. Серед чинників, що спричиняють такі обставини, наведено й безробіття.

Як відомо, безробітні є клієнтами Державної служби зайнятості. При наданні послуг, центри зайнятості в першу чергу спираються на наказ Міністерства соціальної політики «Про затвердження Методики здійснення первинного та поглибленого профілювання осіб, які шукають роботу, та зареєстрованих безробітних» [5]. У Державному центрі зайнятості безробітних поділяють на профіля, із застосуванням методики здійснення первинного та поглибленого профілювання осіб, які шукають роботу, та зареєстрованих безробітних. Профілювання спрямоване на визначення рівня мотивації до

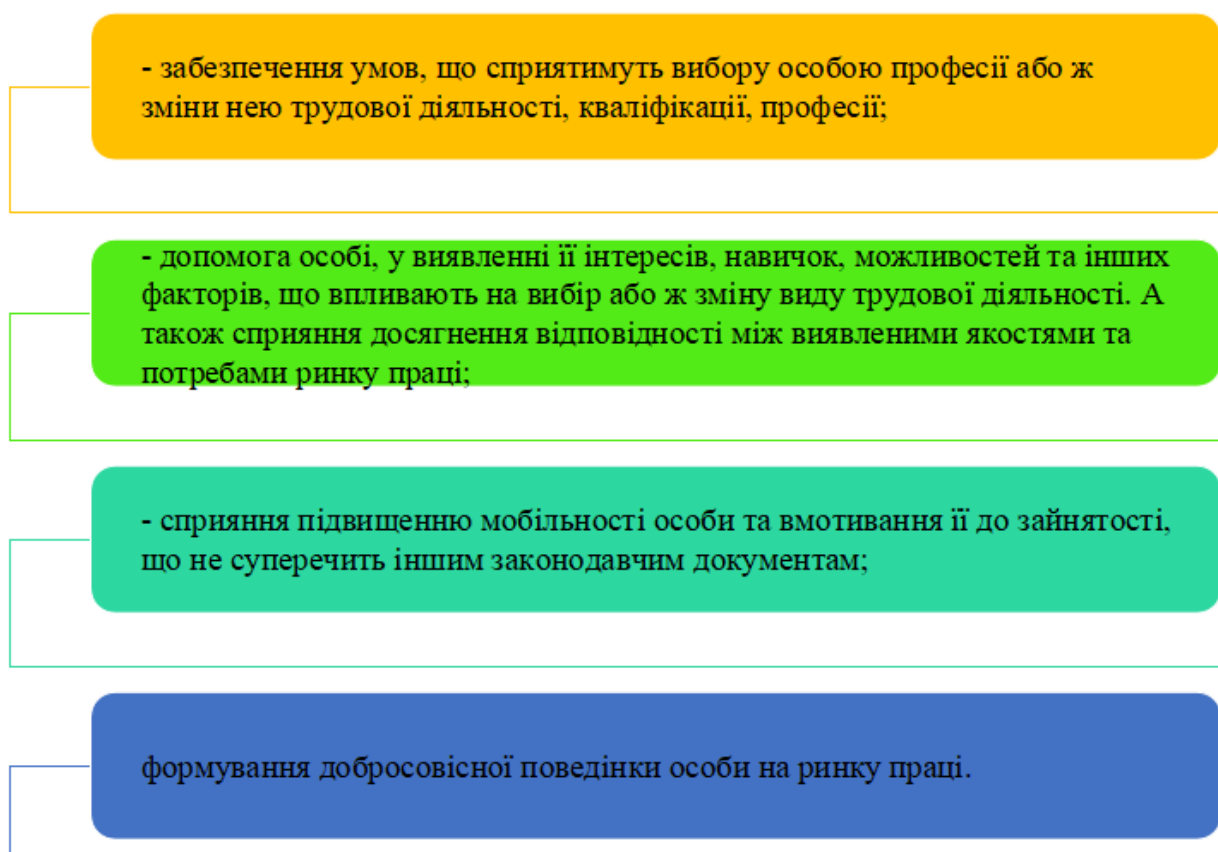
праці та можливості для працевлаштування. В подальшому ця інформація про безробітного допомагає якомога точніше визначити послуги та заходи, які необхідні для особи.

Як зазначається у книзі О. Волгіной та Н. Гусак «Профілювання та кейс-менеджмент в сфері зайнятості населення», профілювання безробітних визначається як методика з диференціації офіційно зареєстрованих безробітних у Державних центрах зайнятості на профільні групи за критеріями ризику та терміну їхнього перебування в статусі безробітного, та визначення досвіду роботи, компетенції, потенціалу, а також вмотивованості до працевлаштування на основі індивідуальних характеристик [7]. Тобто профілювання проходять особи, які отримали статус безробітного, метою якого є виявлення мотивації та потенціалу до працевлаштування.

Відповідно до Наказу Міністерства соціальної політики «Про затвердження Методики здійснення первинного та поглибленого профілювання осіб, які шукають роботу, та зареєстрованих безробітних» визначено перелік послуг, які надаються безробітним різних профілів з боку Державного центру зайнятості. Серед зазначених послуг є: інформування про наявні вакансії; підбір роботи; консультування щодо можливостей самостійного пошуку роботи та підвищення власної конкурентоспроможності на ринку праці; послуги з професійної орієнтації; послуги з професійного навчання; підбір громадських та інших робіт тимчасового характеру; орієнтація на підприємництво та самозайнятість; соціальний супровід при працевлаштуванні; семінари з техніки пошуку роботи; ознайомлення з успішним досвідом інших безробітних осіб у пошуку роботи; засоби психологічної підтримки із залученням партнерських організацій, що надають соціальні психологічні послуги; участь у мотиваційних заходах; тренінги щодо побудови кар'єри та професійного розвитку; професіографічна екскурсія [5]. У фокусі уваги нашої роботи є послуга професійної орієнтації, яка визначена у Наказі як «послуга професійної орієнтації».

У статті 32 Закону України «Про зайнятість населення», наведено поняття «професійна орієнтація населення», яке визначене як комплексна послуга, що включає в себе економічні, соціальні, медичні, психологічні та педагогічні заходи [4]. Основні завдання професійної орієнтації осіб, що визначені у «Порядку надання територіальними органами центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, послуг з професійної орієнтації осіб» зазначені на рисунку 1.1 [6].

Рисунок 1.1 Основні завдання професійної орієнтації населення



У Положенні «Про організацію професійної орієнтації населення», вказано, що послуга професійної орієнтації складається з п'яти елементів, серед яких: професійного інформування, професійного консультування, професійний відбір та добір, професійна адаптація [8]. Розроблений нами онлайн курс відноситься до послуги консультування.

В цілому, відповідно до «Державного стандарту соціальної послуги консультування», консультування визначене як сукупність заходів, що

здійснюються протягом певного проміжку часу, та спрямовані на допомогу особі, що перебуває у складних життєвих обставинах, подолати їх та пристосуватись до нових умов. Загалом у додатку 1 до Державного стандарту соціальної послуги консультування, наведено поділ даної послуги за видом, методом та формами консультування (дивитись рисунок 1.2, 1.3, 1.4).

Рисунок 1.2. Види консультування

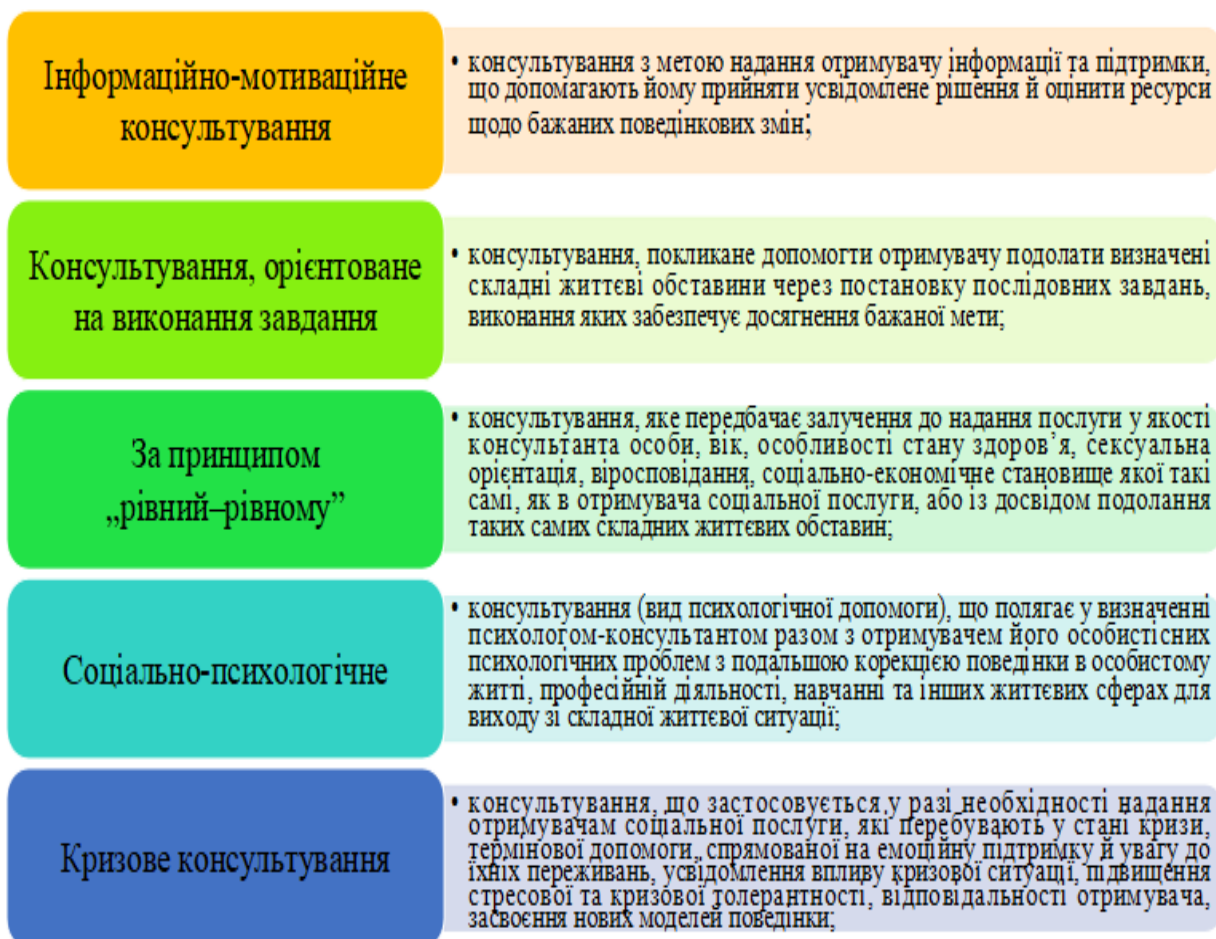
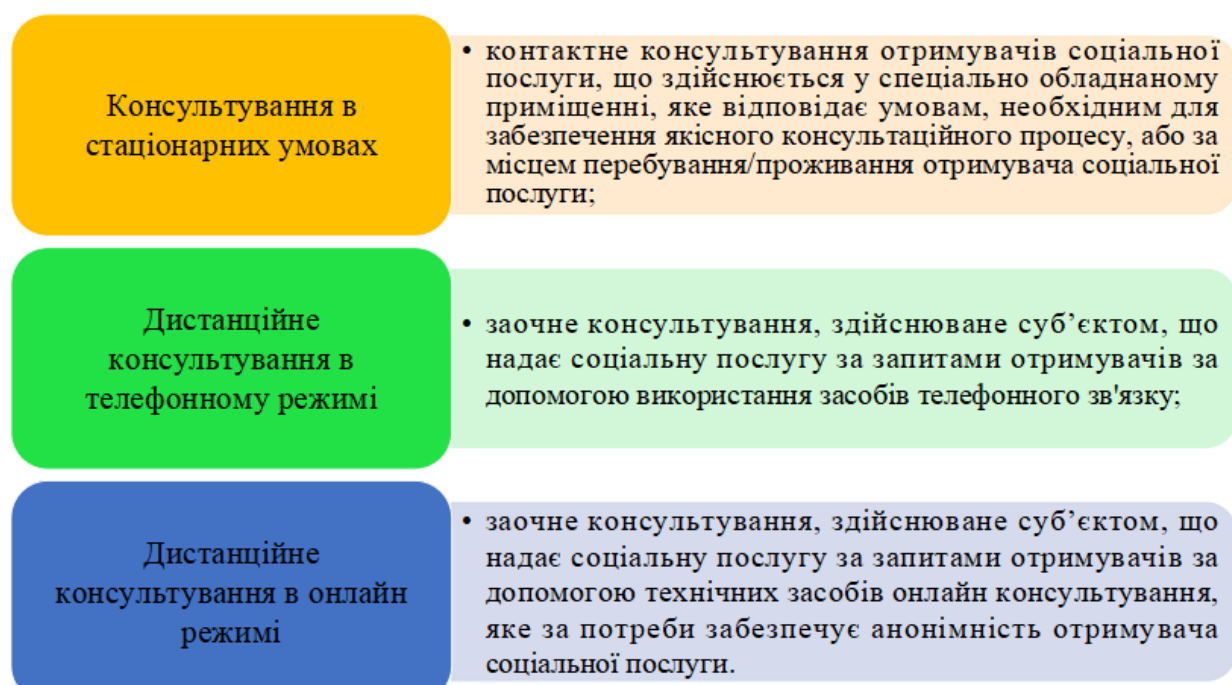


Рисунок 1.3. Методи консультування



Рисунок 1.4. Форми консультування



Оскільки наш онлайн курс матиме на меті підвищення рівня мотивації до праці, то його можна віднести до, зазначеного в вище згаданому документі, інформаційно-мотиваційного консультування. Як зазначається, це вид консультування під час якого отримувачу послуги надається допомога та

підтримка, завдяки якій клієнт має усвідомити та прийняти рішення, а також оцінити власні потреби та відповідні поведінкові зміни [9].

Як бачимо на рисунку 1.4 послуга консультування має три форми її надання, а саме: консультування в стаціонарних умовах, дистанційне консультування в телефонному режимі та дистанційне консультування в онлайн режимі. Розроблений нами онлайн курс, можна віднести до останньої форми. Оскільки він буде складатися з серії роликів, які будуть розміщені в мережі інтернет і завдяки цьому кожен бажаючий матиме змогу отримати послугу в зручний час.

В Стандарті зазначається, що дану послугу мають право отримувати особи, що перебувають у складних життєвих обставинах. Зважаючи на це, можна сказати, що послуга консультування може надаватися безробітним, оскільки вони також перебувають у складних життєвих обставинах.

Отже, нами було проаналізовано правові засади підвищення рівня мотивації до праці безробітних. Можна стверджувати, що законодавство визначає статус безробітних лише з позиції готовності до працевлаштування, поряд з цим варто зазначити, що насправді безробітні по різному вмотивовані до цього. Саме тому, варто зосереджувати увагу на тому, як підвищити рівень мотивації до праці шляхом надання послуги професійної орієнтації, а саме професійного консультування. Узагальнюючи законодавчу базу, яка стосується профорієнтаційної роботи, ми спостерігаємо відсутність окремого документу, який би регламентував організацію профорієнтаційної роботи серед безробітних, особливо в напрямку підвищення рівня мотивації до праці.

1.2 Аналіз особливостей профільних груп безробітних

Відповідно до вітчизняного законодавства, поняття «мотивація до праці» застосовується серед безробітних, проте у Наказі «Про затвердження Методики здійснення первинного та поглибленого профілювання осіб, які шукають роботу, та зареєстрованих безробітних» та інших законодавчих джерелах відсутнє визначення даного поняття.

Як було визначено в першому параграфі даного розділу, профілювання здійснюється з особами, які отримали статус безробітного, з метою виявлення мотивації та потенціалу до працевлаштування.

Цей процес відбувається шляхом проходження декількох етапів. Першим етапом профілювання є надання особі статусу безробітного, після цього проводиться анкетування, за яким безпосередньо й відбувається профілювання. Зазвичай це відбувається на наступній зустрічі спеціаліста центру зайнятості з безробітним, якому на той час вже присвоєно статус безробітного.

Під час первинного профілювання особи, використовують анкету визначення рівня мотивації безробітної особи до працевлаштування. Вона складається з 10 запитань, які мають варіанти відповідей, які оцінюються від 0 до 2 або 3 балів. Чим більше балів отримав безробітний, тим вищий рівень мотивації до праці, максимальний бал складає 24.

Наступний етап включає в себе надання безробітним інформації про їх профіль та послуги, які можуть їм надаватися, тобто складається індивідуальний план працевлаштування. Безробітний має можливість особисто обирати послуги які він вважає потрібними, але є й послуги як будуть надаватися обов'язково. Останній етап профілювання здійснюється повторним проходження анкети профілювання для остаточного визначення профілю.

Варто звернути увагу, що визначення профілю має й іншу складову, а саме можливості працевлаштування. Саме від рівня мотивації до праці та рівня вище зазначеного показника залежить профіль безробітного. Для того, щоб зрозуміти з чого саме складається цей показник, варто переглянути анкету «визначення потенціалу працевлаштування безробітної особи» (Рисунок 1.6) [7].

Рисунок 1.6. Анкета визначення потенціалу працевлаштування безробітної особи

Запитання	Варіанти відповідей (обирається один із варіантів)	Бали
Стать	<input type="checkbox"/> а. жіноча	3
	<input type="checkbox"/> б. чоловіча	3
Освіта	<input type="checkbox"/> а. відсутня або базова середня освіта	-1
	<input type="checkbox"/> б. повна загальна середня освіта	0
	<input type="checkbox"/> в. професійно-технічна освіта	2
	<input type="checkbox"/> г. вища освіта	3
Місце проживання	<input type="checkbox"/> а. місто	3
	<input type="checkbox"/> б. сільська місцевість	0
	<input type="checkbox"/> в. віддалені регіони	-3
Вік (років)	<input type="checkbox"/> а. менше 20	2
	<input type="checkbox"/> б. від 20 до 24	3
	<input type="checkbox"/> в. від 25 до 35	5
	<input type="checkbox"/> г. від 36 до 40	4
	<input type="checkbox"/> д. від 41 до 50	3
	<input type="checkbox"/> е. понад 50	-1
Наявність дітей, утриманців в родині	<input type="checkbox"/> а. діти до 3-х років	1
	<input type="checkbox"/> б. діти від 3-х до 16 років	2
	<input type="checkbox"/> в. дитина з інвалідністю	0
	<input type="checkbox"/> г. наявність декількох дітей різного віку	0
	<input type="checkbox"/> д. наявність рідних на утриманні	0
	<input type="checkbox"/> д. утриманців не має	3
Загальний стаж роботи (років)	<input type="checkbox"/> а. стаж відсутній	-1
	<input type="checkbox"/> б. менше 1 року	1
	<input type="checkbox"/> в. від 1 до 5	3
	<input type="checkbox"/> г. від 6 до 15	5
	<input type="checkbox"/> д. від 16 до 25	4
	<input type="checkbox"/> е. понад 25 років	3
Стаж роботи на останньому робочому місці (років)	<input type="checkbox"/> а. стану відсутній	-1
	<input type="checkbox"/> б. менше ніж 1 рік	1
	<input type="checkbox"/> в. від 1 до 5 років	4
	<input type="checkbox"/> г. від 6 до 15 років	3
	<input type="checkbox"/> д. від 15 до 29 років	2
	<input type="checkbox"/> д. понад 30 років	0
Чи підвищували кваліфікацію протягом останніх 2-х років	<input type="checkbox"/> а. так	2
	<input type="checkbox"/> б. ні	0
Чи бачите Ви перспективу щодо вашого працевлаштування протягом місяця?	<input type="checkbox"/> а. так	2
	<input type="checkbox"/> б. ні	0
Тривалість перерви в роботі	<input type="checkbox"/> а. немає перерви	5
	<input type="checkbox"/> б. до 1 місяця	4
	<input type="checkbox"/> в. від 1 до 6 місяців	1
	<input type="checkbox"/> г. від 6 місяців до 1 року	0
	<input type="checkbox"/> д. понад 1 рік	-1
	<input type="checkbox"/> е. відсутній досвід роботи	-3
Наявність обмєнєнь щодо працездатності за станом здоров'я	<input type="checkbox"/> а. є (виновник ЛМК)	-5
	<input type="checkbox"/> б. немає	2
Наскільки легко знайти роботу з професією, яка є у безробітної особи	<input type="checkbox"/> а. дуже складно	-3
	<input type="checkbox"/> б. достатньо складно	-1
	<input type="checkbox"/> в. середня складність	0
	<input type="checkbox"/> г. радше не складно	1
	<input type="checkbox"/> д. не складно	3

Як бачимо, для визначення можливостей безробітного до працевлаштування важливі наступні показники:

- вік. Як бачимо на рисунку 1.6, найбільшу кількість балів виділено, якщо особа віком від 20 до 50 років. Оскільки після 50 років, можуть виникати сумніви щодо навчання/перенавчання безробітного. Також це особи передпенсійного віку і тому існує менша ймовірність працевлаштуватися;

- загальний стаж роботи. Знову ж таки на рисунку ми можемо побачити, чим більший стаж роботи, тим краще та це підвищує потенціал до працевлаштування;

- підвищення кваліфікації протягом останніх 2 років. Цей показник дає змогу дізнатися не лише про вдосконалення особою своєї освіти, а й про те наскільки особа готова в подальшому навчатися чомусь новому;

- тривалість перерви в роботі. Даний показник свідчить про те як довго людина була безробітною, і ми можемо побачити, чим більша перерва в роботі, тим гірше це впливає на можливості працевлаштування. Також завдяки цьому можна побачити як часто особа змінювала місце роботи;

- наявність обмежень за станом здоров'я. Цей показник також погано впливає на можливості працевлаштування, проте варто розуміти, що в довідці лікарсько-консультативної комісії є визначені професії, за якими може працювати людина. Тому можливість працевлаштуватися зберігається.

Максимальний бал який можна отримати за відповіді в другій анкеті, складає 40 балів, що вказує на високий потенціал до працевлаштування, від 0 до 15 балів відповідно на низький рівень потенціалу. Також після цих методик безробітним можуть задати уточнюючі запитання.

Проте ми вважаємо, що варто також до вищезгаданих показників додати ще й такі:

- скількома джерелами про вакансії користується безробітний. Це дозволить зрозуміти чи достатньою інформацією про можливості працевлаштування володіє безробітний;

- скільки співбесід з потенційними роботодавцями для працевлаштування відбулося за останні півроку. За даним показником можна

визначити в чому потрібно удосконалитися безробітному, щоб розширити свої можливості у працевлаштуванні;

- скільки онлайн курсів безробітний пройшов за власною ініціативою.

Завдяки цьому показникові можна визначити наскільки особа готова до навчання протягом життя. Також можна дізнатися чи займається особа вдосконаленням своїх знань, перебуваючи на обліку в центрі зайнятості.

За результатами поглибленого профілювання безробітним присвоюють один з п'яти профілів (дивитись рисунок 1.5) [5].

Рисунок 1.5. Профілі безробітних



Отже, згідно проведеного нами аналізу, можна сказати, що середній та низький рівні професійної мотивації мають 3, 4 та 5 профілі. Саме тому, в рамках дипломної роботи розроблений нами онлайн курс буде спрямований на безробітних цих профілів.

Важливим для нашого дослідження є розуміння поняття «мотивація до праці». Мотивація до праці – це поєднання внутрішніх та зовнішніх стимулів, які спрямовують особистість до активності, визначають манеру поведінки, задають їй орієнтир на досягнення визначеної мети, пов'язаної з професійною діяльністю [11,12].

В загальному розумінні дослідники визначають, що мотивація – це сукупність рушійних сил, які виступають як стимули для людини до виконання певних дій. А. Колот, у книзі «Мотивація, стимулювання й оцінка персоналу» пояснює, що мотивацією є свідоме прагнення людини до певного виду задоволення власних потреб, а саме тих, які стосуються успіху [13]. Таким чином можна сказати, що однією з основ мотивації виступає жага людини до забезпечення власних потреб.

Адам Сміт у праці «Дослідження про природу і причини багатства народів» виділяє поняття «мотивація праці» та «мотивація трудової діяльності». Автор зазначає, що праця спрямована на пристосування природних предметів з метою задоволення власних потреб, тоді як діяльність - це процес взаємодії людини з довкіллям, завдяки чому вона досягає свідомо поставленої мети, яка виникла внаслідок появи потреби та бажанням задовільнити її [13].

Якщо мотивацію розглядати як процес, то виділяють 6 етапів мотивації. При чому такий поділ є досить умовними, оскільки на практиці вони не завжди зберігаються.

Перший етап мотивації характеризується виникненням у людини потреби у чомусь. Тобто людина відчуває нестачу чогось і виникає необхідність задоволення цієї нестачі.

Другий етап передбачає безпосереднє задоволення людиною цієї потреби. Людина шукає шляхи для задоволення потреби. Хоча можливий варіант ігнорування власної потреби.

На третьому етапі визначаються напрями дій. Тобто людина чітко формулює розуміння того, що їй потрібно та що для цього треба зробити.

Четвертий етап характеризується безпосередньою діяльністю, що спрямована на задоволення відповідної потреби.

На п'ятому етапі людина отримує/не отримує результат після виконаних дій. Це може призвести до задоволення відповідної потреби (шостий етап), або ні [13].

Мотивація до праці виникає через наявність мотивів, які спонукають людину до певної діяльності. Так, С. Гончаренко мотив пояснює як причину, що спонукає до дій і вчинків людини (поштовх до дій), а також розглядає її як мотивацію (систему стимулів або мотивів) до певних форм діяльності чи певної моделі поведінки людини [14].

За трактуванням В. Панкратова до мотивів мотивації до праці відноситься також усвідомлення предметів актуальних потреб особи, до яких входять отримання вищої освіти, саморозвиток, самопізнання, підвищення соціального статусу, соціальні ролі та професійного розвитку [15].

Запропонований список компонентів професійної мотивації дозволяє усвідомити особливості мотивації до праці безробітних. Так, можемо припустити, що безробітні, які не мають чітких уявлень про можливу роботу будуть меншою мірою вмотивовані до працевлаштування, ніж ті, у кого такі уявлення вже сформульовані. А це означає, що мотивація залежить від рівня уявлення про майбутню професію чи роботу.

За результатами профілювання безробітних, яке проводилося в рамках власного дослідження під час проходження практики на базі Краснопільської районної філії Сумського обласного центру зайнятості у 2020 р., було виявлено, що більшість з них мають середній або низький ступінь мотивації до праці та середні або низькі можливості працевлаштування. Зокрема, із 80 осіб із числа безробітних, які пройшли профілювання, жодна особа не була віднесена до першого профілю (високий ступінь мотивації до праці та високі можливості працевлаштування); лише 3 особи були віднесені до другого профілю (високий ступінь мотивації до праці та середні або низькі можливості до працевлаштування); а переважна кількість - 65 осіб були віднесені до

третього профілю (середній або низький ступінь мотивації до праці та середні або низькі можливості працевлаштування). До четвертого (середній або низький ступінь мотивації до праці та високі можливості працевлаштування) та п'ятого профілів (низький ступінь мотивації до праці та низькі можливості працевлаштування) віднесено відповідно 9 та 3 особи. Таким чином, на фоні зростання безробіття залишається гострою проблема низької професійної мотивації безробітних, які перебувають на обліку центрів зайнятості.

Також нами було реалізовано власний проєкт «Тур у нове життя» на базі Краснопільської районної філії Сумського обласного центру зайнятості. В рамках цього було проведено поглиблене профілювання (30 осіб), трьохгодинний тренінг (10 осіб) та повторне профілювання за тією ж методикою. За результатами тренінгу, 6 осіб, що складає 40 % від загальної кількості учасників тренінгу підвищили свій рівень мотивації до праці. На основі цього, можна сказати, що запропонований нами формат вирішення проблеми низького рівня мотивації до праці є ефективним. І тому розроблення онлайн курсу буде важливим кроком до удосконалення надання послуг безробітним. Оскільки це забезпечить доступ до послуги у будь-який час.

Зважаючи на вище згадані характеристики профілів, можна зробити висновок, що особи 3, 4 та 5 профілів мають проблеми з працевлаштування через свою неготовність та невмотивованість. Проаналізувавши показники, за якими визначається потенціал безробітного до працевлаштування, ми з'ясували, що більшість з них залежить від активної позиції безробітного та власної вмотивованості. Саме тому впевнено можна сказати, що низький рівень професійної мотивації є причиною безробіття, оскільки якщо сама людина не прагне працевлаштуватися то змусити її не можна. Отже, залучення працездатного населення до ефективної зайнятості є важливим завданням, що потребує вдосконалення мотиваційного механізму.

1.3 Етичні принципи роботи кар'єрного радника з безробітними

У своїй роботі фахівці із соціальної роботи, надаючи послуги клієнтам, мають дотримуватися не лише законодавства, а й етичних принципів. Опис основних етичних засад соціальної роботи, можемо знайти в міжнародному документі: «Глобальна декларація етичних принципів соціальної роботи» (Global Social Work Statement of Ethical Principles) [16]. В даному документі зазначаються такі принципи:

- визнання гідності людини;
- сприяння правам людини;
- сприяння соціальній справедливості;
- сприяння праву на самовизначення;
- сприяння праву на участь;
- повага конфіденційності та приватності;
- ставлення до людей як до цілісних видів;
- етичне використання технологій та соціальних медіа;
- професійна доброчесність.

Розроблений нами онлайн курс відповідає декільком принципам, що зазначені у вище згаданому документі, а саме: «сприяння праву на самовизначення», «сприяння праву на участь» та «етичне використання технологій та соціальних медіа». Перший згаданий нами принцип, полягає в тому, що розроблений онлайн курс сприятиме правам людини, що стосуються прийняття рішень та вибору. Тобто кожен безробітний матиме змогу самостійно обрати зручний спосіб отримання послуги. Або ж під час відвідування центру зайнятості або ж у зручний час, переглядаючи відео нашого онлайн курсу на платформі Facebook. Але в цьому ми також вбачаємо й слабку сторону, а саме те, що безробітні можуть і не переглядати цей курс. Оскільки це знову ж таки залежить від їхнього вибору та рівня мотивації.

Наступний принцип сприяння права на участь також має свої сильні та слабкі сторони. Соціальні працівники мають працювати над розвитком можливостей людей та сприяти їх повноцінній участі не лише у прийнятті

рішень, що впливають на їхнє життя, а й у суспільному житті. Наш онлайн курс допоможе безробітним підвищити рівень мотивації до праці, що в свою чергу впливатиме на розвиток можливостей щодо працевлаштування та власної громадянської позиції в суспільстві. Слабкою стороною є те, що через власну невмотивованість безробітні можуть не зацікавитись нашим онлайн курсом. І через це не підвищувати свій рівень мотивації до праці. Для цього потрібно зовнішній стимул. Але кар'єрні радники за своїми посадовими обов'язками можуть лише сприяти працевлаштуванню безробітних. Але якщо говорити про надання соціальних послуг клієнту, то ми не повинні вирішувати проблему за нього. З одного боку ми маємо пропонувати безробітним певні активності, але при цьому ми не маємо втручатися в життя клієнта.

Принцип етичного використання технологій та соціальних медіа тісно пов'язаний з нашою тематикою. З одного боку варто зазначити, що етичність полягає в тому, що використання технологій може загрожувати принципу конфіденційності та приватності. Але з іншого боку важливим є і взагалі факт надання послуг в умовах, коли це не можна зробити віч на віч. Саме в таких випадках і потрібно застосовувати електронні засоби. При цьому виникає дилема в тому, що потрібно щоб персональні дані клієнтів були надійно захищені, і в той же час ми маємо надавати послуги в дистанційному форматі.

Якщо говорити про етичне врегулювання відносин соціальних працівників з клієнтами, то варто також згадати про «Етичний кодекс спеціалістів із соціальної роботи України» [22]. В даному документі наведено принципи, які схожі з тими, що ми зазначали раніше. Зокрема:

- повага до гідності кожної людини;
- пріоритетність інтересів клієнтів;
- толерантність;
- довіра та взаємодія у вирішенні проблем клієнта;
- доступність послуг;
- конфіденційність.

Етика соціальної роботи також допомагає у прийнятті рішень необхідних для вирішення етичних дилем [17]. Багато дослідників трактують етичну дилему, як ситуацію, під час якої відбувається внутрішня боротьба людини з самим собою, вибираючи кращий варіант своїх дій. Соціальний працівник має етично обґрунтувати своє майбутнє рішення, також варто обдумати всі слабкі та сильні сторони обраного рішення. Але на остаточне рішення можуть впливати ситуації, які можуть виникати в подальшому [18].

В ході написання даної роботи, ми зіткнулися з декількома дилемами, які стосуються нашої цільової аудиторія, а саме:

- дилема, що пов'язана з принципом доступності послуг. Наша діяльність стосується підвищення рівня мотивації до праці шляхом використання онлайн курсу. Але при цьому ми розуміємо що у великій кількості осіб відсутній доступ до інтернету. Дилема полягає в тому, що ми з одного боку налаштовуємо безробітних на активну діяльність, але з іншого не розробляємо варіанту, щоб цей онлайн курс був доступний навіть для тих, в кого немає доступу до Facebook, де він і буде розміщуватися.

Також варто виділити дилему, яка стосується нас, як розробників, а саме:

- чи можемо ми відповідати за небажання безробітних користуватись онлайн курсом задля підвищення рівня мотивації до праці. З одного боку, ми маємо у своїй діяльності дотримуватися принципу сприяння праву на самовизначення, який передбачає, що соціальні працівники мають поважати та заохочувати людей до прийняття власного рішення. Тому відповідаючи на питання чи можемо ми відповідати за небажання безробітних користуватись онлайн курсом, можна сказати, що ми маємо їх зацікавити, але ми не можемо відповідати за їхній вибір. Але при цьому залишається питання яким способом залучати безробітних до активностей.

Отже, в даному параграфі, що стосується етичних принципів роботи соціального працівника з безробітними, нам вдалось зробити акцент на трьох принципах. Це дозволило нам зрозуміти яким чином вимогам має відповідати наш онлайн курс.

В зв'язку з цим, було визначено, що наш продукт дозволить більш якісно надавати послугу професійного консультування, оскільки доступ до неї буде в будь який час. Також було визначено, що через використання онлайн технологій ми, як розробники онлайн курсу маємо забезпечити конфіденційність та приватність, через це ми плануємо розмістити відео курсу на платформі Facebook. По-перше, це надасть вільний доступ до ресурсу та звільнить користувачів від необхідності реєстрації на онлайн курс.

Крім того було виділено дилеми, які стосуються цільової аудиторії та нас, як розробників. Більшість зазначених дилем лежать в площині власної мотивації та застосування зовнішніх стимулів для її підвищення.

Висновки до 1-го розділу

У першому розділі дипломної роботи проаналізовано нормативно-правові документи, якими регламентується надання послуги професійного консультування. Шляхом аналізу документів, описано загальні поняття, які стосуються надання даної послуги безпосередньо безробітним. На основі опрацьованого українського законодавства, нами було проаналізовано правові засади підвищення рівня мотивації до праці безробітних. Було з'ясовано, що держава розглядає безробітних, як тих хто готовий працевлаштуватися. Але виходячи з попередніх наших досліджень, було з'ясовано, що кожен клієнт центру зайнятості має різний рівень вмотивованості до праці. В свою чергу це призводить до хронічного безробіття. Опрацювавши законодавчу базу, яка стосується профорієнтаційної роботи, ми спостерігаємо відсутність окремого документу, який би регламентував організацію профконсультативної роботи серед безробітних, особливо в напрямку підвищення рівня мотивації до праці. Крім того, виявлено потребу в використанні онлайн інструментів задля можливості надання послуги консультування у будь-який час.

Хочемо звернути увагу, що впроваджений онлайн курс підвищення рівня мотивації до праці допоможе вдосконалити профконсультаційні послуги розширивши заходи, які б передбачали розвиток різних навичок в залежності

від потенціалу їхнього розвитку та зацікавленості, серед безробітних Краснопільської районної філії Сумського обласного центру зайнятості.

Варто зазначити, що кожна профільна група безробітних має власну характеристику, відповідно до якої можна сформулювати їхні потреби. В зв'язку з цим, нами було визначено, що безробітні, що мають середній або низький рівень мотивації до праці мають схожі потреби. На основі яких буде розроблено наш онлайн курс.

Описуючи загальні етичні підходи, проаналізовано як саме принципи: «сприяння праву на самовизначення», «сприяння праву на участь» та «етичне використання технологій та соціальних медіа» пов'язані з нашим онлайн курсом. А також було визначено основні дилеми, які виникли в ході роботи.

Загальний висновок полягає у тому, що є потреба у вдосконаленні послуги професійного консультування. В зв'язку з цим нами розроблено онлайн курс, завдяки якому можна буде забезпечити:

- підвищення рівня мотивації до праці безробітних;
- доступ до послуги в будь який час;
- мобільність надання послуги;
- задоволення потреб у отриманні нових знань та навичок.

РОЗДІЛ 2

ЗАСТОСУВАННЯ ОНЛАЙН КУРСУ В ПІДВИЩЕННІ РІВНЯ МОТИВАЦІЇ ДО ПРАЦІ БЕЗРОБІТНИХ

2.1 Онлайн курс як засіб професійного консультування безробітних, що мають середній або низький рівень мотивації до праці

Державний центр зайнятості для консультування безробітних в режимі онлайн використовує електронні сервіси служби зайнятості [19]. Зокрема:

- «Електронний кабінет шукача роботи», в якому є інформація про дату наступного відвідування, про соціальну допомогу, є можливість перегляду актуальних вакансій та інше. Для того, щоб користуватися даною платформою, потрібно щоб безробітний разом з кар'єрним радником зареєструвався. Самостійна реєстрація неможлива. Складність використання цього сервісу полягає у незручному розташуванні вкладок. Вперше, зайшовши на сайт Державної служби зайнятості, досить складно знайти вхід до персонального кабінету. Дана платформа більшою мірою виконує інформативну функцію;

- «Освітній портал», містить в собі збірку онлайн курсів для роботодавців, для населення та для працівників Державної служби зайнятості. Для безробітних доступні 10 курсів, серед яких про створення резюме на сайті служби зайнятості, про компетенції майбутнього, про започаткування бізнесу, про генерацію бізнес ідеї, про успішне навчання у центрах професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості, про пошук роботи за кордоном, про те як відкрити власну справу - бджільництво. А також є тест для визначення компетенцій для роботи в ІТ-сфері та інформаційний семінар з загальних питань зайнятості. Пройти онлайн курси можна лише після реєстрації, і тому незареєстровані безробітні не мають можливості скористатися сервісом та отримати нові знання. Також для того щоб знайти ці курси, потрібно добре орієнтуватися на сайті Державної служби зайнятості [20];

- «Платформа з профорієнтації та розвитку кар'єри», містить в собі набір тестів для діагностики власних здібностей, схильностей, інтересів до певних професій, тобто провести самостійно професійну орієнтацію. Всього доступні 10 тестів, що стосуються Soft skills. Знову ж таки, для користування сервісом потрібно зареєструватися [21].

Проаналізувавши вищезгадані платформи дистанційного консультування Державної служби зайнятості, ми виявили що вони доступні для невеликої кількості безробітних, оскільки передбачають обов'язкову реєстрацію. На нашу думку, молоді більш доступними є зазначені сервіси, але якщо говорити про осіб передпенсійного віку або ж новачків у користуванні інтернетом, то вони можуть стикатися із труднощами у проходженні навчання чи діагностики.

З огляду на обмеження, які присутні, ми розмістили наш онлайн курс на більш доступній платформі, такій як Facebook. Зазначеною соціальною мережею користуються люди різного віку і різного рівня володіння ІТ-навичками. Тому вважаємо, що наш онлайн курс враховує можливості різних груп безробітних, в залежності від їх вмінь та навичок.

Відповідно до особливостей та потреб безробітних, що мають середній або низький рівень мотивації до праці нами було розроблено онлайн курс. Він складається складається із 6 відео. Зокрема:

- «Мотивація до праці». В цьому відео пояснюється що таке мотивація, етапи мотивації, що таке потреби та мотивація до праці, які існують проблеми мотивації до праці. А також запропоновано провести вправу «Мотиватори-демотиватори», в якій пропонується написати що мотивує людину до праці а що навпаки не мотивує. Наступним етапом в цій вправі є те, що безробітному потрібно подумати яким чином демотиватори можна перетворити в мотиватор;

- «Як підвищити рівень мотивації до праці?». В цьому відео ми пояснили, що є основою мотивації до праці, як тривале безробіття впливає на

рівень мотивації, чому важливо працювати з мотивацією навіть під час війни.

А також ми навели 5 способів підвищення рівня мотивації до праці;

- «Резюме», завдяки цьому відео ми хочемо навчити безробітних створювати ідеальне резюме. Для цього у відео ми розповіли про його структуру, особливості оформлення, чим підсилити та приклади резюме для фахівців найрозповсюдженіших професій. А також, зазначили про помилки в резюме та навели приклад джерел, де можна його створити онлайн;

- «Співбесіда з роботодавцем», в цьому відео ми розповіли про види співбесід, до яких питань слід підготуватися, якою має бути поведінка, навели приклад типових помилок під час співбесід та поради для успіху;

- «Hard skills та Soft skills». В даному відео ми розповіли про ці навички та в чому їх різниця, яким чином їх потрібно розвивати, як описати навички в резюме та які потрібно мати навички щоб успішно працевлаштуватися;

- «Пошук роботи в умовах війни», ця частина курсу містить в собі поради як швидко знайти роботу; що таке «супровідний лист» та навіщо він потрібний; що зазвичай заважає знайти роботу; де потрібно шукати роботу в умовах війни; які професії актуальні в сучасних умовах. А також ми розповіли про платформу Remote Ukraine.

Отже, аналізуючи наявні платформи професійної орієнтації безробітних, ми виявили, що для їх використання потрібно перш за все мати персональний кабінет, який самостійно та в будь-який час створити не можна. Також ми помітили що на цих платформах відсутні курси чи інформація стосовно підвищення рівня мотивації до праці. Що ж стосується нашого онлайн курсу, то він створений на основі законодавчо визначених характеристик безробітних різного профілю. Відповідно до цих характеристик ми визначили, які потреби мають безробітні 3, 4 та 5 профілів і розробили тематичні відео онлайн курсу. Також деякі тематики адаптовані під сучасні умови, в них ми зазначили про пошук роботи в умовах війни.

2.2 Апробація онлайн курсу підвищення рівня мотивації до праці безробітних із застосуванням Інтернет інструмента

Апробація онлайн курсу підвищення рівня мотивації до праці розробленого для безробітних із застосуванням Інтернет інструмента, відбулася в період з 19.05.22 – 30.05.22, серед безробітних 3,4 та 5 профілів Краснопільської районної філії Сумського обласного центру зайнятості. Загальна кількість користувачів складає 21 особа. Перед початком апробації була проведена (19.05.22) експертна оцінка онлайн курсу підвищення рівня мотивації до праці заступником начальника відділу надання соціальних послуг Краснопільської районної філії Сумського обласного центру зайнятості - Петровою Наталією Михайлівною (див. додаток А). А також було отримано акт впровадження онлайн курсу від директора Краснопільської районної філії Сумського обласного центру зайнятості (див. додаток Д).

Результати попередніх робіт стосовно підвищення рівня мотивації до праці пройшли апробацію на науковій конференції «Соціально-гуманітарні аспекти розвитку сучасного суспільства», за результатами якої опубліковано збірник тез [23]. А також 25 травня ми взяли участь в VI Міжнародній науково-практичній конференції для молодих науковців «Науковий вимір соціально-педагогічних проблем сьогодення» [25]. В результаті цього ми отримали сертифікат про участь (див. додаток Б) та опублікували тезу на тему «Оцінка рівня мотивації молоді до праці».

Основна частина апробації відбулася завдяки:

1. Розміщення онлайн курсу на платформі Facebook (18.05.2022) (<https://www.facebook.com/groups/1671161559934172>), (див. додаток В).
2. Експертна оцінка онлайн курсу (19.05.2022).
3. Поширення фахівцями центру зайнятості інформації про онлайн курс серед безробітних (19.05.2022), (див. додаток Г).
4. Запрошення безробітних через створену групу онлайн курсу (18.05.2022 - 30.05.2022).

5. Проведення повторного профілювання серед безробітних, що скористалися онлайн курсом (30.05.2022).

Отже, під час апробації онлайн курсу важливу роль відігравали форми поширення, які на нашу думку позначилися на ефективності рівня впливу готовності безробітних до підвищення рівня мотивації до праці. Як виявилось, найбільше людей переглянули онлайн курс на платформі Facebook. Але розуміючи умови в яких ми зараз перебуваємо, ми також надали відео онлайн курсу фахівцям центру зайнятості. Завдяки цьому нашим інтернет інструментом мали змогу користуватись безробітні, які не мають доступу до інтернету та гаджетів. Що в свою чергу дозволило подолати бар'єр до проходження онлайн курсу та залучити більшу кількість безробітних.

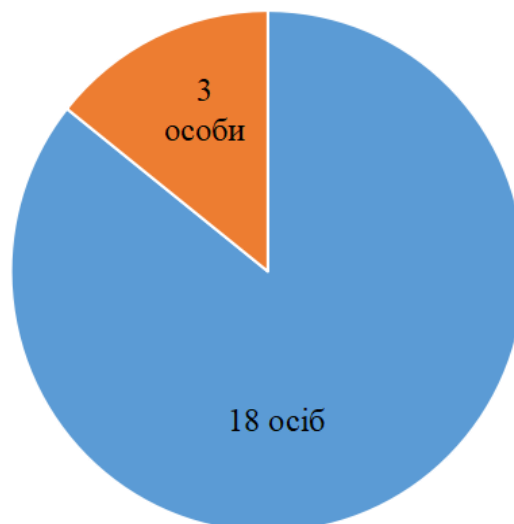
2.3 Проведення оцінки користування онлайн курсом

На нашу думку, перед проведенням оцінки користуванням онлайн курсом, доречним є визначитись з метою аналізу. Метою проведення оцінки користування є:

- дослідити способи залучення безробітних до проходження онлайн курсу;
- з'ясувати зацікавленість безробітних онлайн курсом за статтю;
- виявити зв'язок зацікавленості безробітних у проходженні онлайн курсу за віком;
- дослідити рівень залученості безробітних до проходження онлайн курсу;
- з'ясувати залученість безробітних за профілями;
- дослідити чи змінився рівень мотивації до праці після проходження онлайн курсу.

До проходження онлайн курсу було залучено безробітних 3,4 та 5 профілів, оскільки вони мають середній або низький рівень мотивації до праці. Загальна кількість безробітних, які станом на 30.05.2022 скористались онлайн курсом складає - 21 особа, з них 18 скористались повним інтернет інструментом (Рисунок 2.1)

Рисунок 2.1. Рівень залученості безробітних до проходження онлайн курсу

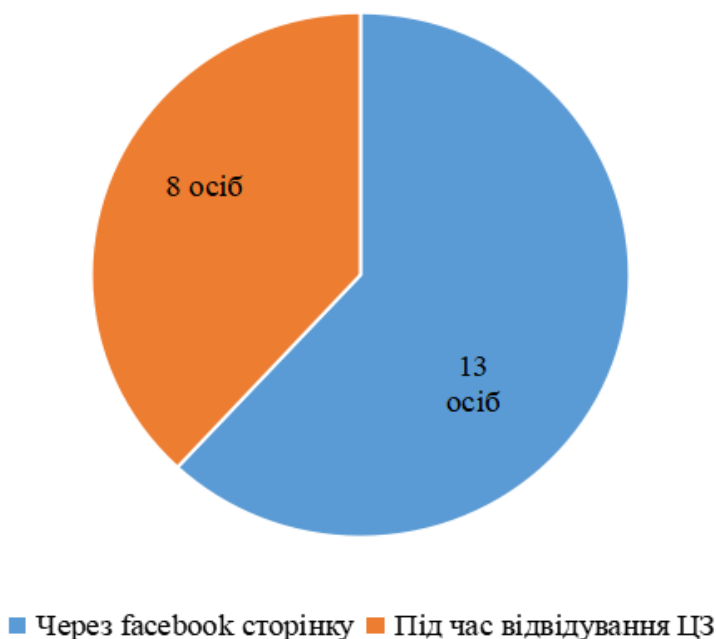


■ Скористались повним онлайн курсом ■ Скористались лише деякими відео

Як бачимо з діаграми, повним онлайн курсом скористались 18 (85.7%) безробітних. А переглянули лише деякі відео 3 (14.3%) користувачі. Це може свідчити про те, що відео онлайн курсу є взаємопов'язаними та актуальними серед безробітних. Також це може свідчити про те, що тематики онлайн курсу відповідають потребам безробітних. Якщо говорити про тих безробітних, що скористались деякими відео, то це безробітні 4 профілю, які мають середній або низький ступінь мотивації до праці та високі можливості працевлаштування. Отже, можна сказати, що користуються неповним онлайн курсом безробітні в яких є можливості до працевлаштування, але не вистачає мотивації. Можливо саме через це, вони й переглядали відео тих тем, які їм необхідні.

Якщо говорити про способи залучення до проходження онлайн курсу, яких ми маємо два: перегляд онлайн курсу на платформі Facebook та під час відвідування Центру зайнятості (Рисунок 2.2).

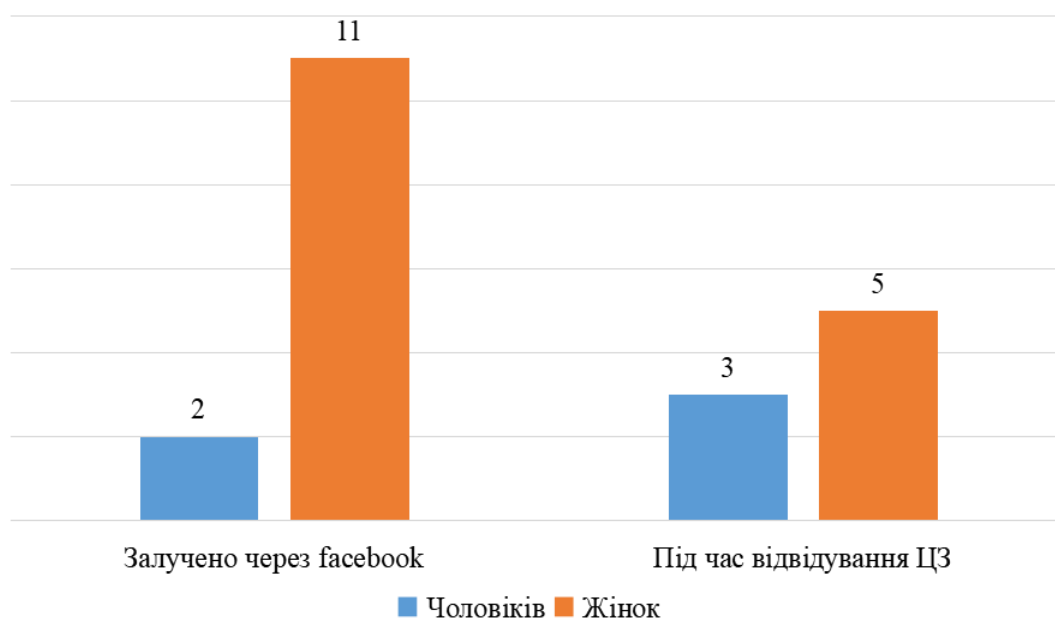
Рисунок 2.2. Способи залучення безробітних до проходження онлайн курсу



За результатами цієї діаграми ми можемо побачити, що 13 (61.9%) безробітних пройшли онлайн курс переглянувши його на сторінці Facebook. Але при цьому ми також спостерігаємо, що велика кількість безробітних (8 осіб (38.1%) переглянули онлайн курс під час відвідування Центру зайнятості. Зважаючи на це можна сказати, що такий результат ми отримали через те, що на даний момент безробітні мають певні бар'єри, наприклад ті, що пов'язані з доступом до інтернету. Але завдяки тому, що ми надали фахівцеві центру зайнятості відеоматеріали на цифровому носіїві, кожен зацікавлений безробітний матиме змогу переглянути онлайн курс. Також досить високий показник перегляду курсу на сторінці Facebook, дає змогу говорити про те, що даний спосіб надання послуги професійного консультування є привабливим та зручним для безробітних.

Також нами було проаналізовано залученість безробітних до проходження онлайн курсу за статтю (Рисунок 2.3).

Рисунок 2.3. Залученість за статтю

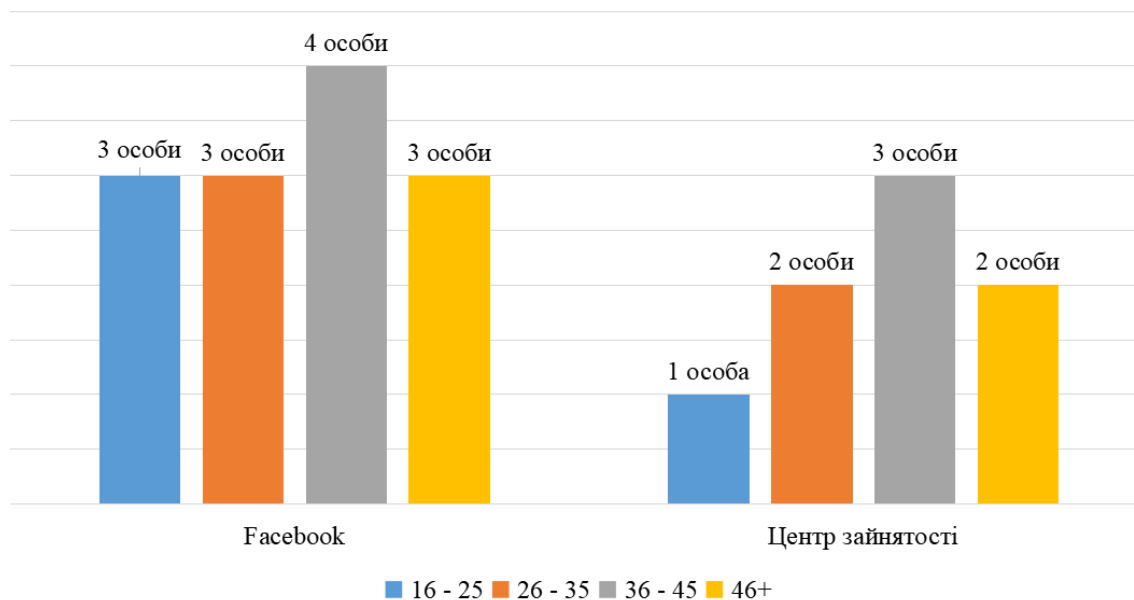


З наведених даних на діаграмі ми можемо побачити, що жінок більше переглянуло онлайн курс ніж чоловіків в обох випадках. Але при цьому ми спостерігаємо що жінок більше переглянуло онлайн курс через Facebook (11 осіб (52.4%)), а ніж під час відвідування центру зайнятості (5 жінок (23.8%)). А чоловіки навпаки, більше пройшли онлайн курс під час відвідування Центру зайнятості (3 особи (14.3%)), а ніж через Facebook. Це може свідчити про те, що жінки в більшій мірі зацікавлені у підвищенні рівні мотивації до праці і відповідно у працевлаштуванні, а ніж чоловіки. Якщо говорити про те, що більше жінок переглядали онлайн курс у Facebook ніж під час відвідування центру зайнятості, можна сказати, що можливо це пов'язано з тим, що жінки переглядали відео у вільний час. При цьому той час, що вони могли переглядати онлайн курс в центрі зайнятості вони зберегли для виконання інших важливих справ, наприклад, домашні справи чи догляд за дітьми. Чоловіки ж частіше погоджувались переглядати онлайн курс у центрі зайнятості, можливо це пов'язано з тим що вони не досить гарно володіють навичками користування Facebook, а можливо з тим, що в безробітного більше

вільного часу, а ніж у безробітних жінок, і тому їм зручніше переглядати відео в центрі зайнятості.

Цікаву тенденцію також можемо спостерігати залученості безробітних до перегляду онлайн курсу за віком (Рисунок 2.4).

Рисунок 2.4. Залученість за віком

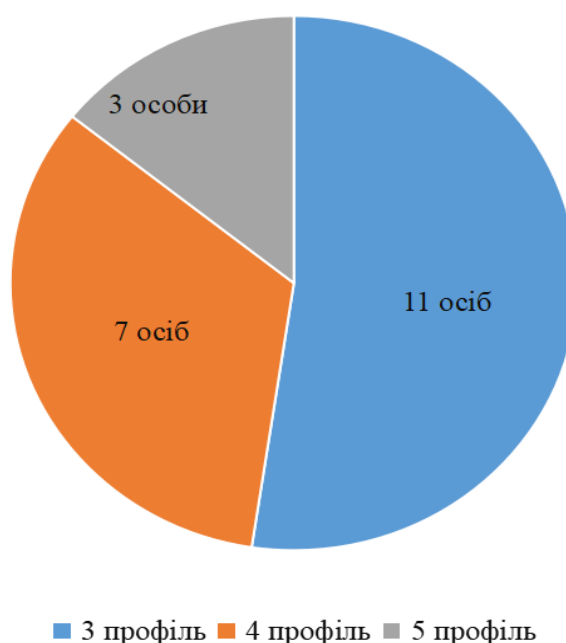


На рисунку 2.4 можна побачити, що найбільше залучено до перегляду онлайн курсу безробітних віком від 36 до 45 років, що складає 7 осіб (33.3%) від загальної кількості користувачів. Це може бути пов'язано з тим, що на обліку в центрі зайнятості перебуває найбільше безробітних даного проміжку віку. Як бачимо безробітні віком 16-25 (3 особи) та 26-35 (3 особи) років більше користувалися онлайн курсом через Facebook. Такий результат ми отримали можливо, через те, що особи даного віку мають вміння користуватися соціальними мережами і через це їм зручніше було переглянути відео самостійно у вільний час. Проте велика кількість безробітних віком 26-35 років скористались онлайн курсом в центрі зайнятості. Якщо ж говорити про інші вікові групи, то можна спостерігати що особи віком 36-45 років майже в однаковій мірі скористались онлайн курсом. А от безробітні віком 46+, більше переглядали відео на сторінці Facebook. Це може бути пов'язано з тим, що зараз складно добиратися до центру зайнятості, і можливо такий

варіант є більш зручним. А якщо говорити про доступність, то можливо цим особам хтось допоміг знайти та опрацювати відео курсу.

Нами також було досліджено залученість безробітних до проходження онлайн курсу за профілем (Рисунок 2.5).

Рисунок 2.5. Залученість за профілями



За даними діаграми, ми можемо побачити що найбільше переглянули онлайн курс безробітні 3 профілю, 11 безробітних (52.4%). Також досить велика кількість безробітних 4 профілю скористалися інтернет інструментом - 7 осіб (33.3%). При цьому безробітних 5 профілю вдалося залучити найменше 3 особи (14.3%). Це може бути пов'язано з тим, що безробітні 3 профілю мають середній або низький ступінь мотивації до праці та середні або низькі можливості працевлаштування, 4 профілю - середній або низький ступінь мотивації до праці та високі можливості працевлаштування, а особи 5 профілю мають низький ступінь мотивації до праці та низькі можливості працевлаштування (зазвичай їх ще характеризують як "хронічно" безробітних). Можливо саме через різний рівень мотивації до праці та можливостей до працевлаштування ми маємо такий рівень залученості. Оскільки чим нижчий рівень одного з раніше згаданих показників, тим менша вірогідність зацікавленості нашим онлайн курсом.

30 травня 2022 року було проведено повторне профілювання (Додаток Г) серед користувачів онлайн курсу. Результати можна переглянути на рисунку 2.6 та 2.7.

Рисунок 2.6. Результати повторного профілювання

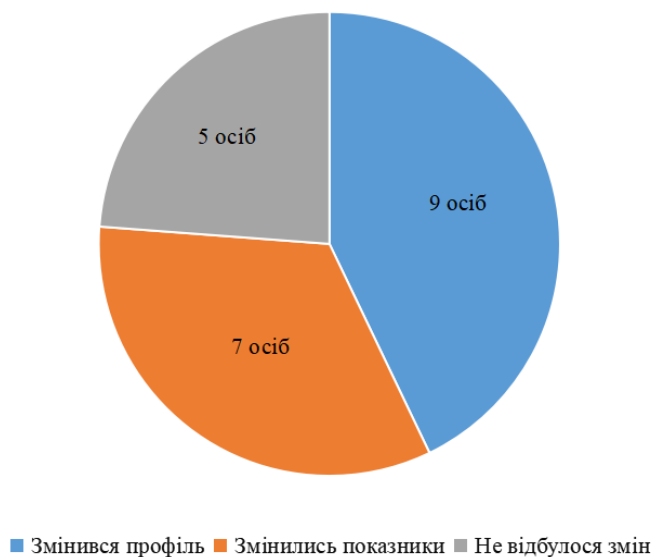
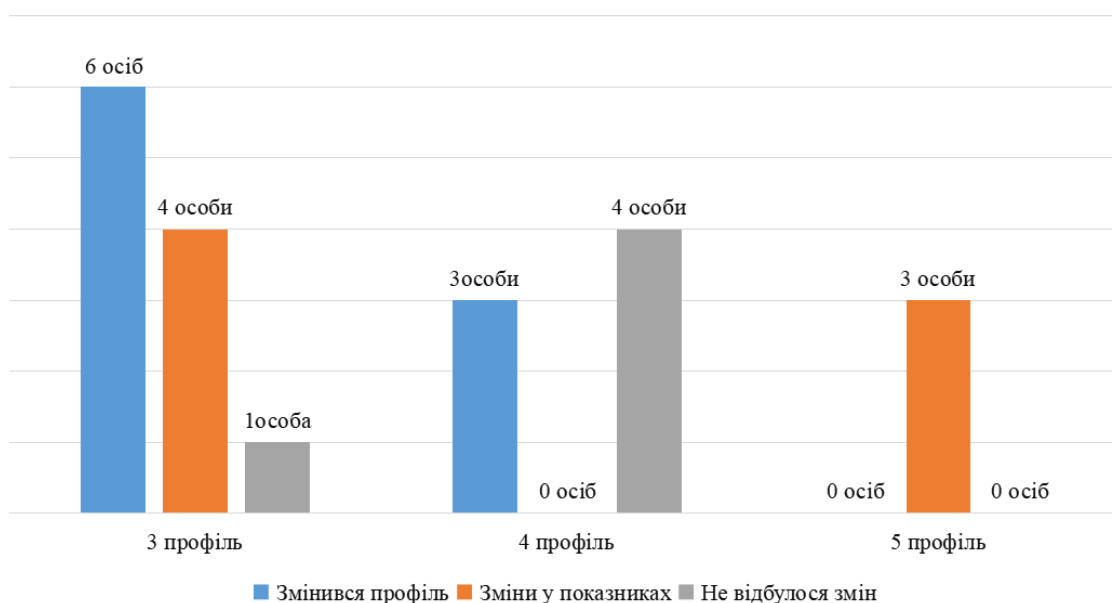


Рисунок 2.7. Результати профілювання за показниками



З даних діаграм можна побачити, що більшість безробітних змінили свій профіль, що складає 9 осіб (42.9%), також варто зазначити, що у 7 безробітних (33.3%) відбулись зміни в показниках. Ці зміни пов'язані з тим, що безробітні в анкеті визначення рівня мотивації та потенціалу до працевлаштування на

деякі питання відповіли інакше, і відповідно до цього загальна сума балів за відповіді в анкеті також змінилася.

На рисунку 2.7 можемо побачити, що найбільше змін відбулося у безробітних 3 профілю, серед яких 6 осіб (28.6%) змінили профіль, а у 4 безробітних (19%) відбулися зміни у показниках. Це може свідчити про те, що розроблений нами онлайн курс найбільше відповідає потребам даного профілю. Якщо ж говорити про 4 профіль, то серед них 3 особи (9.5%) змінили профіль. Але при цьому ми також спостерігаємо, що найбільше саме у безробітних цього профілю не відбулося ніяких змін (4 особи (19%). Це може бути пов'язано з тим, що 3 профіль характеризується як особи, що мають середній або низький ступінь мотивації до праці та середні або низькі можливості працевлаштування. Відповідно до цих характеристик, ми можемо сказати, що більшість змін відбулося в осіб 3 профілю, оскільки завдяки запропонованим тематикам онлайн курсу ми мали змогу надати потрібну інформацію, що допоможе їм збільшити можливості до працевлаштування та підвищити рівень мотивації до праці. А якщо говорити про показники 4 профілю варто розуміти, що ці безробітні мають високі можливості до працевлаштування, але при цьому середній або низький рівень мотивації до праці. Це означає, що у великої кількості осіб не відбулося змін через те, що в них наявні ті знання, які ми намагалися донести через онлайн курс. Але є й ті безробітні котрі змінили профіль, а це означає, що у представників 4 профілю є відмінності у потребах, саме тому ми й спостерігаємо такі зміни.

Серед безробітних 5 профілю ми можемо побачити, що у 3 осіб (14.3%) відбулися зміни в показниках. Ці результати можуть бути пов'язані з тим, що дані безробітні, як зазначається у їхній характеристиці, налаштовані на максимально тривале перебування в статусі безробітного. А отже ми й спостерігаємо, що у більшості лише змінилась сума кількості балів під час профілювання, через те, що вони в деяких питаннях дали інакші відповіді. Але при цьому зміни профіля не відбулося.

Отже, проаналізувавши користування онлайн курсом, ми визначили, що завдяки цьому інтернет інструменту можливо підвищити рівень мотивації до праці безробітних. Також ми визначили, що найбільш дієвим є його використання серед безробітних 3 профілю, оскільки особи саме цього профілю найбільше змінили профіль та показники. Онлайн курс користується більшим попитом серед жінок, чоловіки в меншій мірі, але теж користуються даним онлайн курсом. В більшій мірі вдалось залучити безробітних до проходження онлайн курсу через Facebook. Але зважаючи на умови війни, які внесли певні зміни в життя кожного, більшість безробітних не мають доступу до інтернету. Тому завдяки онлайн курсу, який ми адаптували відповідно до теперішніх умов, ми також намагалися подолати існуючий бар'єр доступності інтернет інструменту, і тому надали відеоматеріали фахівчині центру зайнятості. Також нам вдалось підтвердити власні гіпотези, а саме те, що онлайн курс робить послугу професійного консультивання більш доступною, це було доведено завдяки тому, що ми дослідити залученість безробітних до проходження онлайн курсу. А також гіпотезу стосовно того, що підвищення рівня мотивації до праці залежить від обсягу проходження онлайн курсу. Це також було доведено тим, що більшість безробітних скористались повним циклом онлайн курсу і як результат підвищили рівень мотивації до праці або у цих осіб змінилися показники.

Висновки до 2-го розділу

В розділі описано основні етапи створення та апробації онлайн курсу, який може використовуватись серед безробітних, що мають середній або низький рівень мотивації до праці.

Онлайн курс з підвищення рівня мотивації до праці, був апробований в період з 19.05.22 – 30.05.22, серед безробітних 3,4 та 5 профілів Краснопільської районної філії Сумського обласного центру зайнятості. Загальна кількість користувачів складає 21 особа. Напрацювання для

створення онлайн курсу пройшли наукову апробацію під час доповіді з тезами на науковій конференції «Соціально-гуманітарні аспекти розвитку сучасного суспільства», які були включені до збірника тез та під час VI Міжнародної науково-практичної конференції для молодих науковців «Науковий вимір соціально-педагогічних проблем сьогодення». Основна частина апробації відбулась, через використання інструментів розповсюдження інформації: розміщення онлайн курсу на платформі Facebook, поширення фахівцями центру зайнятості інформації про онлайн курс серед безробітних, запрошення безробітних через створену групу онлайн курсу.

На етапі аналізу кількісних результатів апробованого онлайн курсу було:

- досліджено способи залучення безробітних до проходження онлайн курсу;
- з'ясовано зацікавленість безробітних онлайн курсом за статтю;
- виявлено зв'язок зацікавленості безробітних у проходженні онлайн курсу за віком;
- досліджено рівень залученості безробітних до проходження онлайн курсу;
- з'ясовано залученість безробітних за профілями;
- досліджено зміни рівня мотивації до праці серед безробітних після проходження онлайн курсу.

ВИСНОВКИ

У кваліфікаційній роботі розроблений онлайн курс з підвищення рівня мотивації до праці та апробований серед безробітних 3, 4 та 5 профілів Краснопільської районної філії Сумського обласного центру зайнятості.

В результаті дослідження вдалося досягнути мети й розв'язати поставлені завдання, на основі чого зроблено загальні висновки:

1. Окреслено правові межі стандарту надання послуги професійного консультування для безробітних у онлайн форматі, що дозволило виокремити види та форми проведення консультування та з'ясувати їх особливості. На основі опрацьованого українського законодавства, було визначено, що безробітні розглядаються як особи, що мають працевлаштуватися, але поряд з цим спостерігаємо наявність різного рівня мотивованості до праці. Також узагальнюючи законодавчу базу, яка стосується профорієнтаційної роботи, з'ясували, що в законодавстві відсутній окремий документ, який би регламентував організацію профорієнтаційної роботи серед безробітних, особливо в напрямку підвищення рівня мотивації до праці.

Було визначено, що під час дистанційного надання послуг безробітним під час пандемії, в жодному законодавчому документі не визначено порядок надання послуг безробітним у дистанційному форматі.

2. Шляхом аналізу потреб та особливостей безробітних, було виявлено цільову групу для якої онлайн курс є більш прийнятним. Саме особи 3, 4 та 5 профілів мають проблеми з працевлаштування через свою неготовність та невмотивованість. Проаналізувавши показники, за якими визначається потенціал безробітного до працевлаштування, ми з'ясували, що більшість з них залежить від активної позиції безробітного та власної вмотивованості. Саме тому впевнено можна сказати, що низький рівень професійної мотивації є причиною безробіття, оскільки якщо сама людина не прагне працевлаштуватися то змусити її не можна. В зв'язку з цим, було визначено, що залучення працездатного населення до ефективної зайнятості є важливим завданням, що потребує вдосконалення мотиваційного механізму.

3. Шляхом опрацювання документів «Глобальна декларація етичних принципів соціальної роботи» (Global Social Work Statement of Ethical Principles) та «Етичний кодекс спеціалістів із соціальної роботи України» було визначено етичні принципи при наданні безробітним послуги професійного консультування онлайн.

Завдяки цьому ми зробили акцент на 3 принципах: доступності послуг, конфіденційності та сприянні праву на самовизначення. Це дозволило нам зрозуміти яким чином вимогам має відповідати наш онлайн курс. В зв'язку з цим, було визначено, що наш продукт дозволить більш якісно надавати послугу професійного консультування, оскільки доступ до неї буде в будь який час. Також було визначено, що через використання онлайн технологій ми, як розробники онлайн курсу маємо забезпечити конфіденційність та приватність. Розглядаючи принцип сприяння праву на самовизначення, ми з'ясували, що в своїй роботі фахівці центру зайнятості мають лише сприяти зацікавленості безробітних до проходження онлайн курсу.

4. Було розроблено та апробовано онлайн курсу з підвищення рівня мотивації до праці безробітних. Шляхом аналізу апробування інтернет інструменту, було отримано такі результати:

- досліджено способи залучення безробітних до проходження онлайн курсу. Переважаючим є залучення безробітних через Facebook, оскільки таким способом скористались 13 осіб (61.9%);
- з'ясовано, що більш зацікавленими у проходженні онлайн курсу виявились безробітні жінки - 16 осіб (76.2%);
- виявлено зв'язок зацікавленості безробітних у проходженні онлайн курсу за віком. Найбільш зацікавленими є безробітні віком 36-45 років, що складає 7 осіб (33.3%);
- досліджено рівень залученості безробітних до проходження онлайн курсу. Було виявлено, що повним онлайн курсом скористались 18 осіб (85.7%), а деякими відео - 3 особи (14.3%). В зв'язку з цим можна сказати, про повноту проходження онлайн курсу більшості безробітних;

- було з'ясовано залученість безробітних за профілями. Вдалось залучити 11 безробітних (52.4%) 3 профілю, 7 осіб (33.3%) 4 профілю та 3 безробітних (14.3%) безробітних 5 профілю;
- досліджено зміни рівня мотивації до праці серед безробітних після проходження онлайн курсу. За результатами профілювання було визначено, що у 9 осіб (42.9%) змінився профіль, у 7 осіб (33.3%) відбулись зміни у показниках, а у 5 безробітних (23.8%) не відбулось ніяких змін.

5. За результатами досліджень ми підготували звіт, а також сформулювали рекомендації відповідно до того, які були отримані результати та що потребує змін. А саме, нами було виявлено, що в центрах зайнятості не визначено порядок надання послуги професійного консультування для безробітних онлайн. Але ми теоретично та практично дослідили, що подібні заходи можуть практикуватися в рамках даної послуги. Також нами, завдяки отриманим результатам, було досліджено, що онлайн курс дійсно має вплив на рівень мотивації до праці та може застосовуватись як форма профорієнтаційної роботи з безробітними.

За результатами дослідження нам вдалося підтвердити гіпотези, а саме довести, що онлайн курс робить послугу професійного консультування більш доступною. Оскільки за результатами дослідження ми побачили, що більша кількість безробітних - 13 осіб (61.9%) було залучено через Facebook, а це говорить про те, що безробітних зручно отримувати послугу онлайн.

Стосовно другої гіпотези про те, що підвищення рівня мотивації до праці залежить від обсягу проходження онлайн курсу, можна сказати те, що за результатами дослідження ми бачимо, що 18 безробітних (85.7%) скористалися повним циклом онлайн курсу, що говорить про повноту проходження онлайн курсу. А інші результати підтверджують зміни профілів та зміни у показниках, а отже можна сказати, що в певній мірі підвищення рівня мотивації до праці залежить від обсягу проходження онлайн курсу.

Практична частина кваліфікаційної роботи має елементи новизни, а саме, створення онлайн курсу з підвищення рівня мотивації до праці для безробітних. Загальна мета кваліфікаційної роботи досягнута та має практичну значимість. Всі завдання були реалізовані у дослідженні та створенні практичної частини.

РЕКОМЕНДАЦІЇ

В ході виконання кваліфікаційної роботи був сформульований ряд рекомендацій для подальшої роботи над онлайн курсом:

- налагодження систематичної комунікації з користувачами задля відстеження прогресу;
- збільшити кількість тематик онлайн курсу;
- записати відео кращої якості та розмістити онлайн курс на інших відомих платформах онлайн курсів.

Рекомендуємо Міністерству соціальної політики у Наказі «Про затвердження Методики здійснення первинного та поглибленого профілювання осіб, які шукають роботу, та зареєстрованих безробітних», у частині II пункт 5, для безробітних 5 профілю додати послугу індивідуальних мотиваційних бесід, задля підвищення доцільності наданні інших, затверджених для даного профілю, послуг. Ми вважаємо, що індивідуальні мотиваційні бесіди та заняття повинні надаватися індивідуально, оскільки саме так можна досягти комунікації з безробітним, а також результату від проведення занять та бесід.

В ході проведення дослідження було виявлено, що завдяки проходженню онлайн курсу у 42.9% безробітних змінився профіль, а отже і підвищився рівень мотивації до праці.

Тому ми рекомендуємо Державному центру зайнятості, додати до переліку заходів у Наказі «Про затвердження Методики здійснення первинного та поглибленого профілювання осіб, які шукають роботу, та зареєстрованих безробітних», у частині II пункт 5, для безробітних 3,4 та 5 профілю, послугу професійного консультування онлайн.

Під час опрацювання Наказу «Про затвердження Методики здійснення первинного та поглибленого профілювання осіб, які шукають роботу, та зареєстрованих безробітних», ми помітили що в документі не наведено пояснення терміну «мотивація до праці» хоча й використовується в ньому по відношенню до безробітних. Тому ми рекомендуємо в Наказі «Про

затвердження Методики здійснення первинного та поглибленого профілювання осіб, які шукають роботу, та зареєстрованих безробітних», у частині I пункті 2 додати поняття «мотивація до праці».

Рекомендації для Краснопільської районної філії Сумського обласного центру зайнятості:

- запропонувати використання онлайн курсу з підвищення рівня мотивації до праці, в рамках функціональних обов'язків;
- показувати відео онлайн курсу під час проведення семінарів, наприклад відео про створення резюме.

Рекомендації щодо користування:

- для того щоб ефективно впливати на рівень мотивації до праці та залучати більшу кількість користувачів, потрібно проводити ознайомлюючі зустрічі з онлайн курсом серед безробітних.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Надання послуг окремим категоріям громадян. *Сумський обласний центр зайнятості*.
URL: https://sum.dcz.gov.ua/sites/sum/files/infofiles/okremi_kategoriyi_08_2021.xlsx. (дата звернення: 29.09.2021).
2. Ситуація на ринку праці та діяльність Сумської обласної служби зайнятості у 2022 році. *Державна служба зайнятості*.
URL: https://www.dcz.gov.ua/sites/default/files/infofiles/syt_zarrp_ta_diyaldsz_03_2022.xlsx (дата звернення: 20.01.2022).
3. Башук Л. Мотиваційні чинники працевлаштування особистості юнацького та дорослого віку: автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.07. Київ, 2010. 22 с.
4. Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012 р. № 5067-VI: станом на 27 трав. 2022 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text> (дата звернення: 25.01.2022).
5. Про затвердження Методики здійснення первинного та поглибленого профілювання осіб, які шукають роботу, та зареєстрованих безробітних: Наказ М-ва соц. політики України від 19.12.2018 р. № 1910.
URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1517-18#Text> (дата звернення: 25.01.2022).
6. Про затвердження Порядку надання територіальними органами центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, послуг з професійної орієнтації осіб: Наказ М-ва соц. політики України від 03.01.2013 р. № 2 : станом на 27 листоп. 2020 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0131-13#Text> (дата звернення: 04.02.2022).
7. Волгіна О., Гусак Н. Профілювання та кейс-менеджмент в сфері зайнятості населення. Київ: Ваїте, 2017. 72 с.
8. Про затвердження Положення про організацію професійної орієнтації населення: Наказ М-ва пр. України від 31.05.1995 р. № 27/169/79 : станом на

5 листоп. 2006 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0190-95#Text> (дата звернення: 04.02.2022).

9. Про затвердження Державного стандарту соціальної послуги консультування: Наказ М-ва соц. політики України від 02.07.2015 р. № 678. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0866-15#Text> (дата звернення: 04.02.2022).

10. Про соціальні послуги: Закон України від 17.01.2019 р. № 2671-VIII: станом на 27 квіт. 2022 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2671-19#Text> (дата звернення: 04.02.2022).

11. Кот М. Професійна мотивація студентів як спосіб активізації навчання. *Збірник наукових праць*. 2017. № 75(1). С. 130–132.

12. Траверсе Т. М. Психологія праці: навч.-метод. посіб / Т. М. Траверсе. – Київ: ІПО КНУ імені Тараса Шевченка, 2004. – 116 с.

13. Колот А. Мотивація, стимулювання й оцінка персоналу. Київ: КНЕУ, 1998. URL: <https://ir.kneu.edu.ua/handle/2010/11567?show=full>. (дата звернення: 23.03.2022).

14. Гончаренко С. У. Український педагогічний словник (1997). *Каталоги | Національна бібліотека України імені В. І. Вернадського*. URL: <http://irbis-nbuv.gov.ua/ulib/item/UKR0009714> (дата звернення: 28.03.2022).

15. Панкратов В. Саморегуляція психического здоровья. Москва: Институт психотерапии, 2001. 338 с.

16. Нові глобальні етичні принципи соціальної роботи. *International Association of Schools of Social Work (IASSW)*. URL: <https://www.iassw-aiets.org/wp-content/downloads/global-social-work-statement-of-ethical-principles-2018/Global-Social-Work-Statement-of-Ethical-Principles-IASSW-27-April-2018-08-Ukrainian.pdf> (дата звернення: 04.04.2022).

17. Семигіна Т. Сучасна соціальна робота. Київ: Акад. пр., соц. відносин і туризму, 2020. 275 с. URL: <https://www.researchgate.net/profile/Tetyana->

[Semigina/publication/342003632_Sucasna_socialna_robota/links/5eddf6ae299bf1d20bd86768/Sucasna-socialna-robota.pdf](https://www.semigina.com/publication/342003632_Sucasna_socialna_robota/links/5eddf6ae299bf1d20bd86768/Sucasna-socialna-robota.pdf) (дата звернення: 08.04.2022).

18. Goldstein H. *Zaniedbane ogniwo moralne w praktyce pracy socjalnej*. Kraków: Uniwersytet Jagielloński, Instytut Socjologii, 2000. 76 p.

19. Консультування безробітних в режимі онлайн | Дніпропетровський обласний центр зайнятості. *Головне | Дніпропетровський обласний центр зайнятості*. URL: <https://dnp.dcz.gov.ua/novyna/konsultuvannya-bezrobitnyh-v-rezhymi-onlayn> (дата звернення: 29.04.2022).

20. Каталог курсу – ДСЗ. ДСЗ – Державна служба зайнятості. URL: <https://skills.dcz.gov.ua/all-courses/> (дата звернення: 29.04.2022).

21. Платформа профорієнтації державної служби зайнятості. *Платформа профорієнтації Державної Служби Зайнятості*. URL: <http://profi.dcz.gov.ua/> (дата звернення: 29.04.2022).

22. Про затвердження Етичного кодексу спеціалістів із соціальної роботи України. *Офіційний вебпортал парламенту України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v1965643-05#Text> (дата звернення: 02.05.2022).

23. Якущенко Ю. Ю. Застосування експерименту у вивченні професійної мотивації безробітної молоді шляхом оцінки надання послуги професійної орієнтації. *оціально-гуманітарні аспекти розвитку сучасного суспільства*: Матеріали дев'ятої Всеукр. наук. конф. студентів, аспірантів, викл. та співробітників, м. Суми, 15 квіт. 2021 р.

24. Потреби жителів Сумської області в умовах воєнного стану (квітень 2022). *SumDU Repository: Home*. URL: https://essuir.sumdu.edu.ua/bitstream-download/123456789/87644/1/Kostenko_sociological_research.pdf (дата звернення: 05.05.2022).

25. Якущенко Ю. Ю. Оцінка рівня мотивації молоді до праці. *Науковий вимір соціальнопедагогічних проблем сьогодення*: Зб. матеріалів VI Міжнар. науково-практ. конф. 25 трав. 2022 р., м. Ніжин, 25 трав. 2022 р. Ніжин, 2022. С. 75–77.

ДОДАТКИ

Додаток А. Експертна оцінка онлайн курсу з підвищення рівня мотивації до праці.

ЕКСПЕРТНА ОЦІНКА

Дата видачі: 19.05.2022

Виданий: студентці 4 курсу Сумського державного університету, спеціальність «Соціальна робота», Якущенко Юлії Юріївні.

Об'єкт: онлайн курс «Підвищення рівня мотивації до праці» для безробітних


Розроблений: студенткою 4 курсу Сумського державного університету, спеціальність «Соціальна робота», Якущенко Юлією Юріївною.

Критерії	Так	Ні
Завдяки цьому онлайн курсу можна підвищити рівень мотивації до праці	+	
Онлайн курс відповідає сучасним викликам роботи з безробітними	+	
Онлайн курс є зручним у користуванні	+	
Викладений матеріал у онлайн курсі є зрозумілим	+	
Теми онлайн курсу є логічно викладеними	+	
Онлайн курс відповідає вимогам надання послуг з професійної орієнтації безробітним	+	
Чи можливе використання Вами даного онлайн курсу у роботі з безробітними?	+	

Зауваження/Рекомендації: Запрополювати розширити перелік тематик

Заступник начальника
Відділу надання соціальних
послуг населенню
Краснопільської філії

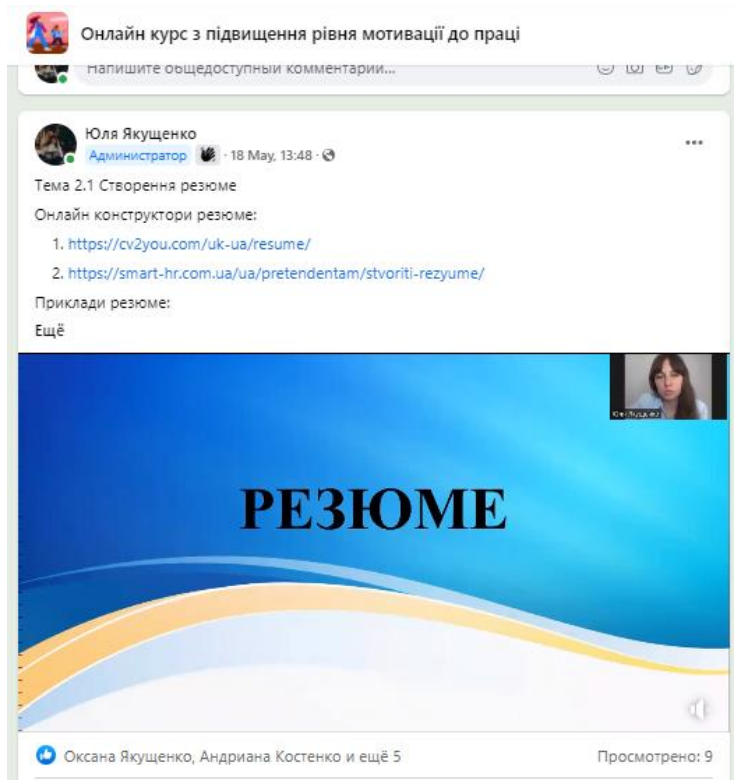
М.П. Геллерова В.М.



Додаток Б. Сертифікат про участь в науковій конференції.



Додаток В. Онлайн курс на платформі Facebook.



Додаток Г. Результати профілювання.

Особа	Попереднє профілювання	Повторне профілювання
X1	5 (7 б.)	5 (8 б.)
X2	3 (15 б.)	2 (22 б.)
X3	3 (19 б.)	2 (21 б.)
X4	4 (12 б.)	4 (12 б.)
X5	4 (10 б.)	3 (16 б.)
У1	3 (17 б.)	2 (20 б.)
У2	4 (12 б.)	3 (17 б.)
У3	3 (16 б.)	2 (20 б.)
У4	3 (17 б.)	3 (17 б.)
У5	5 (6 б.)	5 (8 б.)
У6	5 (5 б.)	5 (7 б.)
У7	4 (13 б.)	4 (13 б.)
У8	3 (16 б.)	1 (23 б.)
У9	3 (15 б.)	3 (19 б.)
У10	3 (14 б.)	3 (17 б.)
У11	4 (13 б.)	3 (15 б.)
У12	3 (17 б.)	3 (19 б.)
У13	4 (11 б.)	4 (11 б.)
У14	3 (17 б.)	2 (20 б.)
У15	4 (9 б.)	4 (9 б.)
У16	3 (15 б.)	3 (17 б.)

Додаток Д. Акт впровадження онлайн курсу.

Довідка

про впровадження студентської кваліфікаційної роботи «Підвищення рівня мотивації до праці у безробітних засобами онлайн курсу»

Результати студентської кваліфікаційної роботи «Підвищення рівня мотивації до праці у безробітних засобами онлайн курсу» впроваджено у процес надання послуги професійного консультування. Позитивно оцінюємо запропонований авторський онлайн курс, метою якого є підвищення рівня мотивації до праці безробітних. Вважаємо важливим, що цей курс розроблено для безробітних, що мають середній або низький рівень мотивації до праці. Також, треба зазначити, що всі запропоновані теми онлайн курсу, а саме: «Мотивація до праці»; «Як підвищити рівень мотивації до праці»; «Резюме»; «Співбесіда з роботодавцем»; «Hard skills та Soft skills»; «Пошук роботи в умовах війни», тісно пов'язані між собою та відповідають особливостям і потребам безробітних.

Пропоноване рішення стає важливим елементом у наданні послуг безробітним з середнім або низьким рівнем мотивації до праці.



Голова районної філії
обласного центру зайнятості

Г.Ф. Акименко