18. Гудима М.М. Професійна культура юриста та її складові. *Науковий вісник Ужгородського Національного Університету*. Серія: Право. 2024. Вип. 86. Ч. 1. С. 54–57. URL:https://doi.org/10.24144/2307-3322.2024.86.1.7

19. Пєтков В. П., Соболь Є. Ю. Проблеми та перспективи підготовки юристів-менеджерів у закладах вищої освіти України. *Сучасна європейська поліцеїстика та можливості її використання в діяльності Національної поліції України* : матеріали наук.-практ. конф. 2019 Харків : Харків. нац. ун-т внутр. справ, 2019. С. 195–197 URL: https://univd.edu.ua/general/publishing/konf/11_04_2019/pdf/99.pdf

20. Костюченко О. Є. Професійні стандарти як основа визначення змісту підготовки здобувачів освіти за спеціальністю 081 «Право». *Нове українське право*. 2021. Вип. 6. С. 148–154. URL: https://doi.org/10.51989/NUL.2021.6.22

**Безуглий Т.Д., здобувач**
**Науковий керівник: Шведова Г.Л., к.ю.н., доцент,**
**Державний торговельно-економічний університет**

**Лита У.М., здобувач**
**Науковий керівник: Павлович-Сенета Я.П., к.ю.н., доцент,**
**доцент кафедри адміністративно-правових дисциплін**
**Навчально-науковий інститут права, психології та безпекознавства**
**Львівський державний університет внутрішніх справ**

**Оліярник В.І., здобувач**
**Науковий керівник:Лепіш Н.Я., к.ю.н., доцент,**
**доцент кафедри адміністративно-правових дисциплін**
**Навчально-науковий інститут права, психології та безпекознавства**
**Львівський державний університет внутрішніх справ**

**Ткаченко Д.Ю., здобувач**
**Науковий керівник: Щерба В.М., к.ю.н., доцент,**
**доцент кафедри кримінального права**
**Навчально-науковий інститут права та психології**
**Національної академії внутрішніх справ**

**Слемньов І.А., здобувач**
**Науковий керівник: Острогляд О.В., к.ю.н, доцент,**
**доцент кафедри права, публічного управління та адмністрування**
**Державний університет «Житомирська політехніка»**

## ОПРАЦЮВАННЯ ПРОБЛЕМ ОТРИМАННЯ ПЕРШОГО РОБОЧОГО МІСЦЯ

### 1.1 Значення першого працевлаштування для молоді

Найчастіше про роботу студенти починають думати саме на другому курсі. Це той момент, коли вже розумієш: що при отриманні диплому, робота буде не одразу, а от що робити далі - незрозуміло. Поради навколо звучать різні. Хтось із старших курсів каже, що працювати треба йти одразу і хто-зна куди, щоб були гроші та перший запис у трудовій. Хтось, навпаки, радить спокійно довчитися і не розпорошуватися, бо робота забере час, якого не вистачить на сесію.

Насамперед перше працевлаштування - це не лише гроші, а й досвід та знання, які допоможуть студенту в майбутніх починаннях і під час подальшої роботи за профілем. Перша робота має високу значущість через низку причин. Найочевидніше - це гроші. Своя зарплата, навіть невелика, змінює відчуття: студент вже не просить кошти у батьків на проїзд і на каву, а сам планує витрати. Дуже швидко з’ясовується, скільки дійсно коштує прожити місяць, і це сильно впливає на сприйняття того, як влаштований світ.

Головна проблема профільного працевлаштування – перехід від навчання до практики. В університеті студенту здається, що він уже багато вміє: написав курсову, склав сесію, знає терміни. А на роботі з'ясовується, що він не вміє оформити службовий лист, спілкуватися з незадоволеним клієнтом, а дедлайн означає відповідальність не перед оцінкою, а перед коштами компанії. Перші місяці супроводжує відчуття браку знань, і це непросто, але саме так формується професіоналізм. Крім того, уявлення про професію часто не збігається з реальністю. Студент може роками мріяти про роботу, а на практиці виявити, що більшість часу забирає бюрократія [1]. Тож перша робота допомагає зрозуміти, чого людина справді хоче, іноді навіть через заперечення. На першому місці роботи з'являються колеги, наставник і перші професійні контакти. Це згодом дуже допомагає: багато вакансій не публікують, а закривають через рекомендації. Людина, яка бачила молодого працівника у справі, порекомендує його швидше, ніж будь-яке резюме.

Особливо важливою є юридична сторона, про яку студенти зазвичай не думають. Офіційне працевлаштування означає трудовий договір, запис у трудовій книжці та страховий стаж. Стаж потім впливає на лікарняні та деякі виплати, а в багатьох вакансіях прямо вказано вимогу щодо досвіду від 1 року. Якщо ж студент працював неофіційно - на касі, кур'єром чи у знайомого - довести цей досвід буде складно [2].

Перше працевлаштування може взагалі не відповідати уяві про роботу мрії, якщо молода людина потрапляє до компанії, де на новачка покладають усе, нічого не пояснюють і не оплачують вчасно, легко зневіритися в самій професії. Саме тому до вибору першого місця роботи слід ставитись серйозно, а не обирати за перший-кращий варіант, також держава заохочує бізнес наймати молодих співробітників, роботодавець може отримати компенсацію за найм такого співробітника, тому зараз охоче працевлаштовують студентів [3].

Окремо слід висвітлити український контекст. Війна змінила ринок праці: частина підприємств переїхала, багато хто шукає роботу не у своєму місті, кількість вакансій зменшилась, ніж було. Для студентів це означає ще й те, що поєднувати роботу з навчанням стало складніше - через повітряні тривоги, відключення світла та переїзди. З іншого боку, помітно зросла частка віддаленої роботи, і це дає молоді шанс: можливість працювати на компанію з іншого міста чи країни, не виїжджаючи [4].

**1.2 Види працевлаштування студентів**

У сучасних умовах трансформації ринку праці, загострених викликами війни та повоєнного відновлення, проблема працевлаштування випускників закладів вищої освіти (ЗВО) набуває особливої актуальності. Молоді фахівці стикаються з низкою бар'єрів: дефіцитом робочих місць за спеціальністю, низьким рівнем стартових заробітних плат, недостатньою практичною підготовкою, конкуренцією з більш досвідченими працівниками та впливом міграційних процесів. Це вимагає пошуку нових підходів до організації взаємодії між освітою, наукою, бізнесом, державними інституціями та громадянським суспільством. Одним із ключових інструментів вирішення даної проблеми є формування організаційного механізму працевлаштування випускників ЗВО, який передбачає системну взаємодію внутрішніх (кафедри, викладачі, відділи працевлаштування, асоціації випускників) та зовнішніх (роботодавці, Державна служба зайнятості, професійні асоціації, міжнародні партнери) учасників процесу. Такий механізм має забезпечити ефективну інтеграцію випускників у ринок праці, скорочення розриву між попитом і пропозицією робочої сили, підвищення конкурентоспроможності молодих фахівців та збереження людського капіталу України [5, с.17].

Багато студентів починають працювати ще під час навчання. Причини різні: потреба у власному доході, бажання здобути практичний досвід, ранній вихід на ринок праці. Працевлаштування студента означає залучення його до трудової або іншої не забороненої законом діяльності без втрати статусу здобувача освіти. Перший трудовий досвід формує професійні навички, розширює коло контактів і підвищує конкурентоздатність після випуску. Право на вільно обрану зайнятість закріплено в ст. 3 Закону України «Про зайнятість населення», а трудові відносини регулює Кодекс законів про працю України (КЗпП) [6;7].

Види працевлаштування студентів можна поділити на такі види:

–за обсягом робочого часу;

–за місцем і організацією роботи;

–за строком;

–за зв'язком зі спеціальністю;

–за правовою формою.

Подані нижче види виокремлено за різними критеріями, тому вони не взаємовиключні. Студент може, наприклад, працювати дистанційно і на умовах неповного робочого часу водночас.

*За обсягом робочого часу.* Повна зайнятість передбачає нормальну тривалість робочого часу до 40 годин на тиждень відповідно до ст.50 КЗпП. Для студентів денної форми це складно поєднувати з навчанням, тому такий формат трапляється переважно на старших курсах або на заочній формі. Неповна зайнятість передбачає неповний робочий день чи тиждень за погодженням сторін (ст. 56 КЗпП). Це найпоширеніший формат серед студентів [7].

*За місцем і організацією роботи.* Дистанційна робота виконується поза приміщенням роботодавця з використанням інформаційно-комунікаційних технологій. Її особливості врегульовано КЗпП. Гнучкий режим робочого часу дає змогу самостійно визначати початок і кінець робочого дня в межах норм, погоджених із роботодавцем, що зручно при змінному розкладі занять.

*За строком.* Тимчасова та сезонна робота (літні місяці, канікули, проектні завдання) дозволяє заробити без шкоди для навчання. Трудовий договір укладається на визначений строк.

*За зв'язком зі спеціальністю.* Стажування і робота за фахом дають практичний досвід, який безпосередньо стосується майбутньої професії. Стажування може відбуватися за трудовим договором, за договором про стажування або в межах практики, передбаченої освітньою програмою.

*За правовою формою.* Окремо виділяють самозайнятість і фриланс. Це діяльність як фізичної особи-підприємця або за цивільно-правовими договорами (договір підряду, надання послуг) без трудових відносин. Таке працевлаштування гнучке, але працівник не має гарантій, які надає КЗпП (оплачувана відпустка, лікарняні в тому ж порядку тощо). Окремий різновид, гіг-контракт, доступний резидентам Дія.City.

Для майбутніх юристів найкорисніші такі формати:

помічник юриста;

–стажування в юридичній компанії, адвокатському об'єднанні, органах прокуратури чи судах;

–робота в юридичному відділі підприємства або установи;

–участь у правових проектах: юридичні клініки, правопросвітницькі ініціативи, консультування, підготовка проектів документів.

Така робота поєднує навчання з практикою. Студент вчиться складати процесуальні документи, працювати з матеріалами справ і спілкуватися з клієнтами, що складно здобути лише в аудиторії.

Законодавство дозволяє студентам обирати різні формати зайнятості залежно від життєвої ситуації. Найбільш оптимальними для здобувачів денної форми є неповний робочий час, гнучкий графік і дистанційна робота. Студентам-правникам доцільно починати з роботи помічником юриста чи стажування, бо це допомагає отримати перше робоче місце за фахом.

**1.3 Основні проблеми студентів та випускників юридичних факультетів під час працевлаштування**

Нині безробіття серед випускників закладів вищої освіти є гострою проблемою. Воно зумовлене скороченням ринку праці та надмірним розширенням пропозиції фахівців з вищою освітою. В умовах воєнного стану кількість безробітних випускників зросла через загальну економічну нестабільність, релокацію або зупинку діяльності багатьох підприємств, руйнування промислової інфраструктури, а також через те, що компанії заморожують найм молодих фахівців без досвіду, мінімізуючи фінансові ризики. Професія юриста залишається актуальною,

адаптуючись до нових реалій, суспільних трансформацій і технологічних викликів. Навіть у кризові часи саме правознавці допомагають знаходити законні рішення складних проблем. Це підтверджують і статистичні дані: за інформацією порталу Education.ua, у 2023 р. спеціальність 081 «Право» зібрала найбільше заяв абітурієнтів [8]. У 2026 р. за даними МОН вона посідає 8 місце за кількістю заявок (33 447) [9]. Попри популярність професії, проблема працевлаштування випускників залишається гострою. Науковці вже б'ють на сполох: після завершення навчання й отримання диплома випускники здебільшого змушені самостійно шукати роботу [1, с. 11].

Проблематика першого працевлаштування на нашу думку проявляється у наступних аспектах:

1.Невідповідність між теорією та практичними навичками. Більшість випускників володіють високим рівнем теоретичних знань, проте не мають достатнього практичного досвіду (складання процесуальних документів, ведення переговорів, участь у судових засіданнях, робота з вузькоспеціалізованими реєстрами), якого вимагають роботодавці від першого дня роботи. Не зважаючи на велику кількість часу, проходження практики студентами, рівень практичної підготовки залишається низьким.

2.Завищені вимоги роботодавців до початківців. Зокрема, на ринку праці спостерігається тенденція, коли навіть на позиції молодшого юриста чи помічника адвоката висувається вимога про наявність релевантного досвіду роботи від 1-2 років, що створює «замкнене коло» для молодих фахівців.

3.Загострена конкуренція через високу насиченість ринку. Попри те, що спеціальність «Право» залишається серед лідерів за кількістю поданих заяв, ринок праці в умовах економічного спаду та воєнного стану не здатний поглинути таку кількість фахівців, що призводить до високої конкуренції навіть за низькооплачувані стартові позиції.

4.Дисбаланс між очікуваннями здобувачів та фінансовими пропозиціями. Початкові оклади для молодих фахівців часто не покривають базових життєвих потреб що змушує випускників обирати роботу за спеціальністю.

5.Недостатність державних гарантій та механізмів сприяння першому працевлаштуванню**.** Відсутність ефективного взаємозв'язку між закладами вищої освіти та потенційними роботодавцями (державними органами, юридичними компаніями, бізнесом) призводить до того, що пошук роботи стає виключно індивідуальною відповідальністю випускника.

З метою практичного підтвердження окресленої проблематики та з'ясування реального стану працевлаштування здобувачів вищої освіти, нашою дослідною командою було проведено соціологічне опитування. Отримані результати дозволяють зробити чіткі висновки щодо ключових страхів, пріоритетів, суб'єктивних оцінок та очікувань молодих фахівців під час пошуку першого місця роботи. Аналіз відповідей щодо страхів під час пошуку першої роботи (рис.1.1) засвідчив, що головним стримуючим чинником для молоді є відсутність досвіду роботи (68,4%) та страх не впоратися з покладеними обов'язками (57,1%). Значна частина респондентів відчуває хвилювання безпосередньо під час співбесіди (35,7%) та внутрішню невпевненість у собі (32,7%), а 28,6% опитаних побоюються отримати відмову від роботодавця. Лише 10,2% респондентів зазначили про повну відсутність будь-яких страхів.

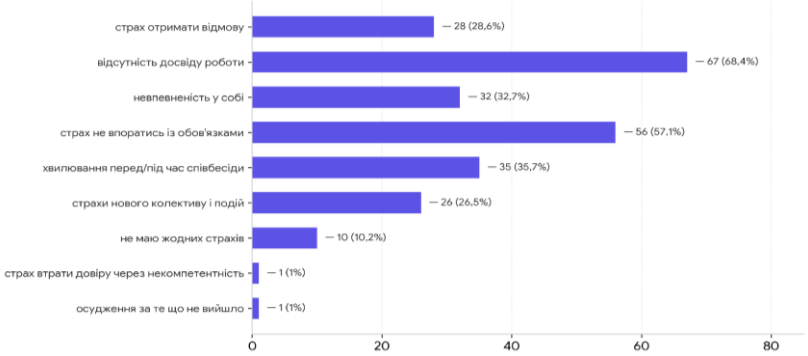



**рис. 1.1**

Під час оцінки критеріїв привабливості вакансій (Діаграма 2) для здобувачів найважливішими виявилися: можливість професійного розвитку (72,3%); можливість ефективно поєднувати роботу з навчанням (71,3%); належний рівень заробітної плати (69,3%); гнучкий графік роботи (68,3%). Водночас комфортна атмосфера в колективі є важливою для 48,5% респондентів, а офіційне працевлаштування – для 36,6%. Показово, що лише 17,8% опитаних назвали принциповою відповідність роботи здобутій спеціальності, що підтверджує готовність молоді до вимушеної професійної переорієнтації.

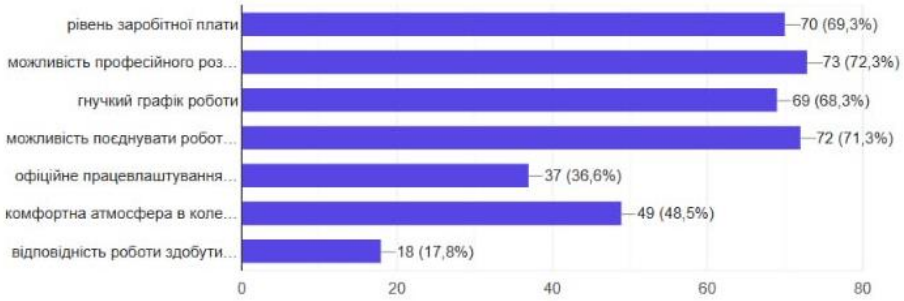



**рис.1.2**

Відповідаючи на запитання щодо необхідних інструментів підтримки (рис 1.3), абсолютна більшість респондентів підкреслила потребу в запровадженні стажування та оплачуваної практики для студентів (86,1%), а також у зменшенні вимог роботодавців щодо наявності попереднього досвіду роботи (64,4%). Крім того, випускники відчувають потребу в активнішій допомозі з боку ЗВО у пошуках першої роботи (57,4%), реалізації державних програм сприяння зайнятості молоді (46,5%) та проведенні практичних професійних курсів і тренінгів (36,6%)

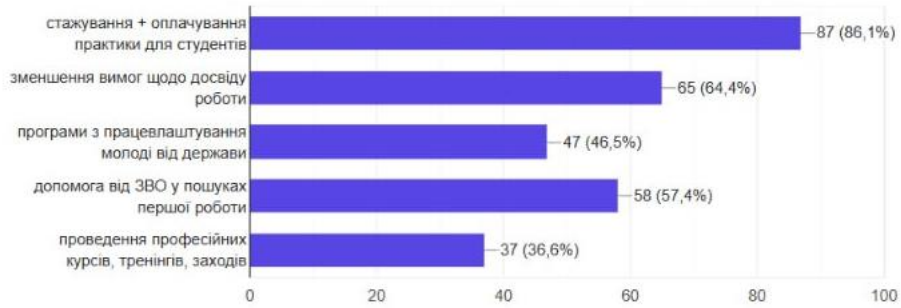



**рис 1.3**

За даними опитування, ключовою перешкодою для працевлаштування молодих фахівців залишається вимога працедавців щодо наявності досвіду роботи (69,3%) (рис.1.4). При цьому 67,4% респондентів вже неодноразово стикалися з відмовами при спробах працевлаштування (зокрема, 43,6% – часто, 23,8% – декілька разів) (рис.1.5).

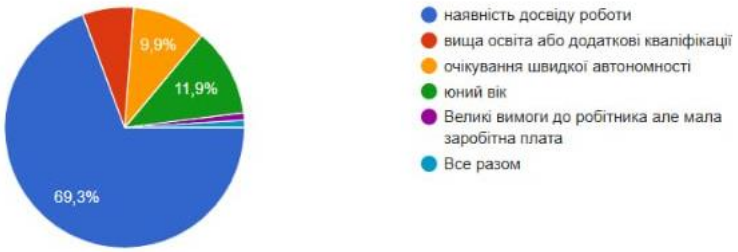



**рис.1.4**

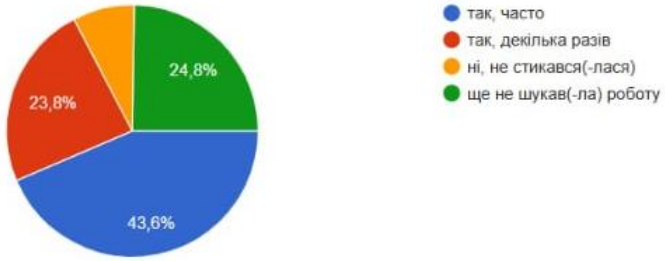



**рис.1.5**

Основними джерелами пошуку вакансій для студентів є спеціалізовані сайти з пошуку роботи (Work.ua, Robota.ua тощо – 29,7%), допомога навчального закладу (23,8%), а також особисті рекомендації знайомих і друзів (21,8%) (рисунок 1.6). Для здобуття першого практичного досвіду більшість молодих фахівців висловлюють гнучкість: 38,6% готові працювати не за фахом за умови подальшого професійного зростання, а 31,7% – залежно від запропонованих умов праці та обов'язків (рисунок 1.7). Загалом 40,6% опитаних зазначили, що поточний ринок праці лише переважно відповідає їхнім очікуванням, а 29,7% вважають цю відповідність лише частковою (рисунок 1.8).

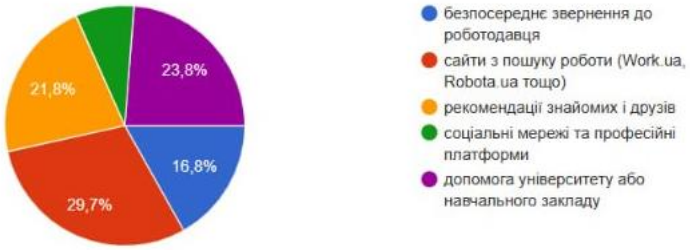



**рис.1.6**

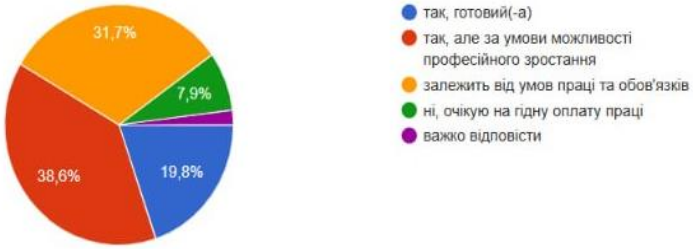



**рис.1.7**

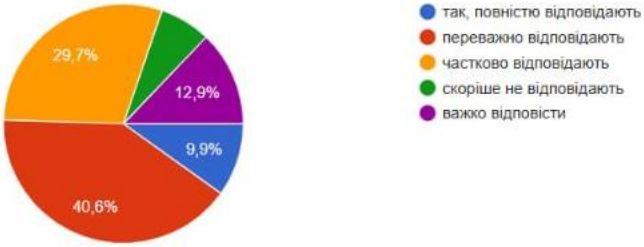



**рис.1.8**

З огляду на зазначене, можна сформувати такі висновки: по-перше, ринок праці для випускників-правників функціонує в умовах турбулентності та скорочення початкових вакансій; по-друге, головними бар'єрами є невідповідність практичних навичок, завищені вимоги до досвіду та психологічні страхи молоді; по-третє, студенти гостро потребують оплачуваних стажувань та зниження бар'єрів, демонструючи при цьому високу гнучкість у виборі умов праці; по-четверте, розв'язання цієї проблеми вимагає системної взаємодії ЗВО, держави та роботодавців задля створення ефективних кар'єрних траєкторій молодих фахівців

**1.4 Проблеми роботодавців із пошуком молодих працівників**

Актуальність теми зумовлена змінами на українському ринку праці, спричиненими повномасштабною війною, демографічними процесами, міграцією населення та трансформацією вимог до професійних компетентностей. За таких умов роботодавці стикаються з труднощами пошуку працівників, які одночасно мають необхідні знання, практичні навички та готовність швидко адаптуватися до робочого середовища. Особливо гостро ця проблема проявляється під час працевлаштування молоді, яка часто має належну теоретичну підготовку, але ще не володіє достатнім професійним досвідом.

Головна проблема роботодавців полягає в суперечності між вимогами до досвіду молодих кандидатів і обмеженими можливостями отримати його на початку кар'єри. Підприємства зацікавлені в працівниках, які швидко виконують посадові обов'язки без значних витрат на навчання. Водночас випускники нерідко стикаються з вимогою мати рік чи більше досвіду навіть для початкових посад. Так виникає замкнене коло: роботодавець шукає досвідченого працівника, а молодій людині потрібна робота, щоб цей досвід здобути.

Наприклад, випускник юридичної спеціальності може добре знати законодавство, проте не мати практичних навичок підготовки процесуальних документів, роботи з електронними реєстрами або аналізу реальних правових ситуацій. Роботодавець змушений організовувати додаткове навчання, залучати наставника та контролювати виконання завдань. Це потребує часу й ресурсів, особливо в невеликих організаціях. Проте відмова від кандидатів без досвіду звужує коло претендентів і перешкоджає формуванню кадрового резерву.

Іншим чинником є невідповідність між очікуваннями молоді та умовами, які пропонують роботодавці. Молоді фахівці зазвичай зацікавлені не лише в заробітній платі, а й у професійному розвитку, стабільності зайнятості, зрозумілих перспективах кар'єрного зростання та можливості поєднувати роботу з навчанням. Якщо запропонований графік не дозволяє відвідувати заняття, а оплата праці не відповідає обсягу обов'язків, кандидат може відмовитися від вакансії. Отже, складнощі пошуку персоналу можуть бути пов'язані не тільки з нестачею кваліфікованих кандидатів, а й із недостатньою привабливістю самої пропозиції роботи.

Додатковий вплив на ринок праці України мають наслідки повномасштабної війни, вимушене переміщення населення та скорочення доступних трудових ресурсів. У таких умовах роботодавцям доводиться переглядати підходи до добору персоналу, а також конкурувати за працівників із необхідними компетентностями. Відповідно до матеріалів Національного інституту стратегічних досліджень, воєнні та демографічні чинники суттєво впливають на структуру українського ринку праці [10].

Міжнародна організація праці також визначає подолання дефіциту робочої сили й розвиток професійних навичок серед важливих напрямів відновлення зайнятості в Україні [4].

Вирішення цієї проблеми потребує співпраці роботодавців, закладів освіти та держави. Роботодавцям доцільно розвивати програми стажування, запроваджувати наставництво, переглядати необґрунтовані вимоги до досвіду й оцінювати кандидатів за реальними компетентностями. Заклади освіти мають посилювати практичну підготовку та розширювати співпрацю з роботодавцями. Державна політика, своєю чергою, повинна сприяти професійній орієнтації молоді, навчанню та доступу до першого робочого місця. Важливим є й дотримання трудових прав кандидатів: стаття 2-1 Кодексу законів про працю України закріплює рівність трудових прав і можливостей, а стаття 22 гарантує захист від необґрунтованої відмови в прийнятті на роботу [7].

Тому відбір персоналу має ґрунтуватися на об'єктивних професійних вимогах, а не на упереджених уявленнях про молодий вік або відсутність тривалого трудового стажу.

Отже, головна складність пошуку молодих працівників полягає не лише в недостатності їхнього практичного досвіду, а й у відсутності ефективного механізму переходу від освіти до повноцінної професійної діяльності. Вимоги роботодавців до готових фахівців часто не враховують, що професійна компетентність формується поступово. Оптимальним рішенням є поєднання якісної освіти, практичного навчання, наставництва та гідних умов праці. Такий підхід дозволить роботодавцям залучати перспективні кадри, а молоді – реалізовувати професійний потенціал і здобувати досвід безпосередньо в процесі роботи.

**1.5 Практичні рекомендації щодо першого працевлаштування молоді**

Підготовку до виходу на ринок праці варто починати ще під час навчання. Нерідко молодь починає цікавитися першою роботою лише наприкінці навчання або після отримання диплома, коли часу на набуття практичних навичок уже бракує. За даними дослідження МОН 2021 р., близько 50% студентів замислюються про працевлаштування лише після отримання диплома. Тому однією з основних проблем на початку професійного шляху є недостатність практичного досвіду, через що випускники можуть опинитися в менш вигідному становищі порівняно з кандидатами, які вже мають досвід роботи. Цей досвід не обов'язково має бути оплачуваним. Є й інші джерела отримання досвіду, як от: волонтерство, громадська діяльність, участь у проектах проекти благодійних фондів, громадських організацій чи міністерств. Така діяльність розвиває навички проектного менеджменту, комунікації, командної роботи й організації подій і може бути вказана в резюме. Додатково ініціативність студента демонструють навчальні та пет-проекти, які розширюють кругозір і демонструють ініціативність майбутнього фахівця.

Сучасні приватні компанії все частіше пропонують оплачувані або неоплачуване стажування з можливістю подальшого працевлаштування. За даними проведеного нами дослідження, респонденти вважають найефективнішим способом працевлаштування – сайти з пошуку першої роботи. Наприклад на Work.ua пропонують достатню кількість вакансій з позначкою «без досвіду». Це реальна можливість отримати практичний досвід і відчути як працює цей апарат у власній сфері.

Сучасному фахівцю недостатньо мати лише теоретичні знання за спеціальністю, адже роботодавці все частіше очікують від випускників розвинених цифрових компетентностей, практичного досвіду, вміння презентувати себе та налагоджувати професійні контакти. Тому студент має цілеспрямовано розвивати навички роботи з інформацією, цифровими інструментами, даними та сучасними технологіями, зокрема штучним інтелектом, а також опановувати програми й сервіси, потрібні саме у його галузі. Не менш важливими є комунікативні навички, критичне мислення, відповідальність, гнучкість і здатність швидко навчатися, адже саме вони допомагають адаптуватися до змін на ринку праці.

Навички самопрезентації студенту варто здобувати ще в університеті. Викладачі та заклад вищої освіти мають не лише передавати теоретичні знання, а й надавати студентам реальні кейси, практикувати написання резюме, мотиваційних листів і портфоліо, проводити тренінги зі співбесід та допомогти усвідомити сильні й слабкі сторони. Це дасть змогу поступово готуватися до пошуку роботи, а не стикатися з ним уже після випуску. Далекоглядним кроком є налагоджування співпраці ЗВО з роботодавцями, створюючи для студентів можливості: проходити стажування, брати участь у проектах компаній і отримувати перший професійний досвід. Пряма взаємодія з підприємствами допомагає студенту познайомитися з потенційними роботодавцями ще під час навчання.

Портфоліо та якісно складене резюме також відіграють важливу роль у професійному розвитку. Резюме має бути стислим, актуальним і адаптованим під конкретну вакансію, а портфоліо – демонструвати реальні результати: навчальні проекти, волонтерський досвід, підсумки стажування. Так студент показує не лише знання, а й уміння застосовувати їх на практиці. Пошук вакансій слід вести системно: аналізувати вимоги роботодавців, стежити за профільними сайтами, кар'єрними центрами та сторінками компаній. Однією з платформ є LinkedIn – глобальна мережа для пошуку роботи, де професійний профіль із навичками, досвідом і прикладами робіт підвищує шанси бути поміченим рекрутером [11].

Актуальним інструментом нині є нетворкінг, тобто побудова професійних зв'язків. Досвід можна отримувати не лише на офіційному стажуванні, а й через заходи громадських організацій, освітні проекти, конференції, хакатони, форуми, волонтерські ініціативи та програми міжнародного обміну. Участь у таких подіях дає змогу спілкуватися з людьми з різним досвідом, шукати менторів і дізнаватися про вакансії, які не завжди публікують відкрито. Вміння налагоджувати контакт і підтримувати стосунки часто відкриває двері до стажувань, спільних проектів і першої роботи.

Окремою проблемою залишається удосконалення державної підтримки першого працевлаштування молоді. Серед частини молоді досі існує стереотипне уявлення про Державну службу зайнятості як про установу, яка не пропонує конкретних дієвих послуг. Утім, служба надає молоді кар'єрне консультування та підбір роботи з урахуванням індивідуальних особливостей і потреб ринку праці, проводить професійну орієнтацію та профтестування, організовує професійне навчання, перепідготовку й підвищення кваліфікації[12]. Для молоді з соціально вразливих категорій, зокрема для учасників бойових дій, внутрішньо переміщених осіб і людей з інвалідністю, передбачені ваучери на навчання, а для тих, хто прагне започаткувати власну справу – гранти, сума яких залежить від віку особи [13]. Доступ до таких послуг має бути простішим, зрозумілішим і поширенішим серед студентів, адже більша частина молоді просто не знає про можливі форми державної підтримки або не вміє ними скористатися.

Державі також варто створювати ефективні програми працевлаштування молоді, підтримувати професійне навчання та стажування, стимулювати роботодавців створювати можливості для кандидатів без досвіду. Правові засади такої політики визначені Законом України «Про зайнятість населення», який закріплює право на вільно обрану зайнятість та державні гарантії соціального захисту від безробіття. Крім того, регулювання відносин між роботодавцем і працівником має здійснюватися через сучасний трудовий договір, якого в Україні досі немає в повноцінному вигляді. Натомість застосовується Кодекс законів про працю 1971 року, який не відповідає сучасним формам зайнятості та потребам молодих фахівців. Сучасне регулювання разом із послугами служби зайнятості й програмами стажування зробить перший вихід молоді на ринок праці справедливішим і безпечнішим.

Успішне працевлаштування молоді можливе лише за комплексного підходу, що поєднує зусилля самих випускників, університетів, роботодавців і держави. Студент має розвивати професійні та цифрові компетентності, формувати резюме й портфоліо, налагоджувати професійні зв'язки. Університет повинен забезпечувати практичну підготовку, організовувати стажування й співпрацювати з роботодавцями. Роботодавці мають відкривати можливості для кандидатів без досвіду, пропонувати стажування й наставництво, а держава – вдосконалювати послуги служби зайнятості та підтримувати навчання молоді. Лише спільні зусилля роблять перший вихід на ринок праці доступнішим, справедливішим і швидшим в адаптації.

**СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ**

1. Щотова Ю.М. Правове регулювання працевлаштування молоді в Україні [Текст]: монографія / Ю.М. Щотова. - К.: АПСВ, 2007. - 192

2. Пенсійний фонд України. Страховий стаж і соціальний захист. URL: https://www.pfu.gov.ua/2152670-strahovyj-stazh-i-sotsialnyj-zahyst/

3. Кабінет Міністрів України. Як роботодавцю отримати компенсацію за працевлаштування молоді? URL: https://www.kmu.gov.ua/news/yak-robotodavtsiu-otrymaty-kompensatsiiu-za-pratsevlashtuvannia-molodi

4. International Labour Organization. Decent Work Country Programme for Ukraine 2026–2029. 2026. URL: https://www.ilo.org/resource/report/decent-work-country-programme-ukraine-2026-2029 (дата звернення: 19.10.2026).

5.Лозова Т. П. Організаційний механізм працевлаштування випускників закладів вищої освіти. Управління економікою: теорія і практика. «Чумаченківські читання»: збірник наукових праць / Інститут економіки промисловості НАН України. Київ, 2025. С. 17–35. URL:https://www.chumachenko-readings.org/download/2025/02-Lozova.pdf

6.Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI. URL:https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#n36

7. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10 грудня 1971 року № 322-VIII. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text.

8.Аналітика ринку праці та освіти. URL: https://www.work.ua/articles/analytics/3291/ (дата звернення: 19.10.2026).

9. Вступ-2026: майже 1,2 млн заяв подано до закладів вищої освіти. *Міністерство освіти і науки України* : вебсайт. URL: https://mon.gov.ua/news/vstup-2026-maizhe-12-mln-zaiav-podano-do-zakladiv-vyshchoi-osvity (дата звернення: 19.10.2026).

10. Національний інститут стратегічних досліджень. Тренди на ринку праці України в умовах війни. 17 жовтня 2025 року. URL: https://www.niss.gov.ua/doslidzhennya/sotsialna-polityka/trendy-na-rynku-pratsi-ukrayiny-v-umovakh-viyny (дата звернення: 19.10.2026).

11. LinkedIn: офіційний сайт. URL: https://ua.linkedin.com/

12.Київський міський центр зайнятості. URL: https://kie.dcz.gov.ua/novyna/vam-cikavo-yaki-poslugy-sluzhba-zaynyatosti-proponuye-dlya-molodi

13.Захід для молоді «START - Кар'єра»: про роботу, власну справу та перший професійний крок. [Відео]. YouTube. URL: https://youtu.be/PTMuaRubLOI?si=2xVTViaUWT35iSRH

**Виконали: Нікончук Олександра**
**Данільченко Віта**
**Кулеба Вероніка**
**Яхимович Єлизавета**
**Сидор Наталія**
**Кучейник Діана**

## ПРОБЛЕМИ ОТРИМАННЯ ПЕРШОГО РОБОЧОГО МІСЦЯ ВИПУСКНИКАМИ ЮРИДИЧНИХ І СУМІЖНИХ СПЕЦІАЛЬНОСТЕЙ

### ВСТУП

**Актуальність теми.** Перше працевлаштування є одним із найвразливіших етапів професійного становлення молоді. В Україні його ускладнюють високий рівень безробіття серед молоді, розрив між змістом освіти та вимогами ринку праці, а також умови воєнного стану, що змінили структуру попиту на фахівців і правила трудових відносин. Для випускників юридичних і суміжних спеціальностей до цих чинників додаються особливості входу в професію: для багатьох правничих посад необхідні стаж роботи в галузі права, кваліфікаційні іспити, стажування та відповідність кандидата вимогам доброчесності. Виникає замкнене коло: для першого робочого місця потрібен досвід, а досвід можна здобути лише на робочому місці.

**Мета дослідження** - з'ясувати проблеми першого працевлаштування студентів і випускників юридичних та суміжних спеціальностей і запропонувати шляхи їх вирішення.

**Завдання дослідження:** розкрити специфіку працевлаштування правників і фахівців суміжних спеціальностей; описати алгоритм пошуку роботи; охарактеризувати неповну й тимчасову зайнятість як способи першого працевлаштування; проаналізувати статистичні дані та результати опитування; виокремити проблеми роботодавців у пошуку працівників і запропонувати рекомендації.

**Об'єктом дослідження** є суспільні відносини щодо першого працевлаштування молоді.

**Предметом** – проблеми та шляхи їх вирішення для випускників юридичних і суміжних спеціальностей.

**Методи дослідження:** опитування, аналіз статистичних даних, порівняльний аналіз, аналіз нормативної бази та наукової літератури.

**Структура роботи** зумовлена метою й завданнями: вона складається зі вступу, семи розділів і списку використаних джерел.