23. Eurostat. Youth unemployment and NEET statistics compared with EU countries. URL: https://ec.europa.eu/eurostat (дата звернення: 19.10.2026).

24. ILOSTAT. ILO modelled estimates and global database on labour statistics (Youth unemployment in Ukraine). URL: https://ilostat.ilo.org (дата звернення: 19.10.2026).

25. Robota.ua. Вакансії, аналітика та зарплатні огляди для початківців. URL: https://robota.ua (дата звернення: 19.10.2026).

26. Work.ua. Аналітика й статті про ринок праці в Україні. URL: https://www.work.ua/articles/ (дата звернення: 19.10.2026).

Бондаренко Поліна Андріївна
Босак Анастасія Сергіївна
Контуш Олександр Васильович
Скочиляс Наталія Володимирівна
Сорока Карина Романівна

ОПРАЦЮВАННЯ ПРОБЛЕМ ОТРИМАННЯ ПЕРШОГО РОБОЧОГО МІСЦЯ

ВСТУП

Актуальність теми. Інтеграція молоді в професійну діяльність та отримання першого робочого місця є одним із найважливіших етапів соціалізації й становлення кар'єри випускників та студентів закладів вищої освіти. Специфіка сучасного ринку праці в Україні вимагає від молодих фахівців, зокрема юристів, не лише високого рівня теоретичної підготовки, але й наявності практичних навичок, адаптивності та вміння орієнтуватися у цифровому середовищі. Водночас молоді спеціалісти стикаються із системними проблемами: відсутністю професійного стажу, неповною відповідністю освітніх програм потребам роботодавців та складністю поєднання навчання із зайнятістю. Комплексне дослідження цих проблем та пошук дієвих механізмів їх подолання є важливим завданням як для освітньої галузі, так і для соціальної роботи й правової практики.

Мета дослідження полягає у комплексному аналізі проблем, перешкод та можливостей працевлаштування студентів і випускників юридичного профілю без досвіду роботи, а також у розробці практичних рекомендацій щодо полегшення їхньої інтеграції на ринок праці.

Для досягнення поставленої мети передбачено виконання таких ***завдань:***

– проаналізувати нормативно-правові та соціально-економічні засади забезпечення молоді першим робочим місцем;

– визначити основні бар'єри та перешкоди, з якими стикаються кандидати без практичного досвіду;

– дослідити ефективні способи пошуку роботи та сформулювати алгоритм працевлаштування за фахом;

– оцінити можливості й виклики неповної зайнятості та тимчасової роботи під час навчання;

– проаналізувати позицію роботодавців, їхні вимоги до молодих фахівців та труднощі підбору кадрів;

– провести опитування серед студентів і випускників та систематизувати його результати;

– сформулювати практичні рекомендації для підвищення конкурентоспроможності молоді на ринку праці;

Об'єктом дослідження є процес працевлаштування студентів та випускників закладів вищої освіти.

Предметом дослідження є проблеми, чинники, способи та ефективні механізми отримання першого робочого місця молодими фахівцями.

Методи дослідження. У роботі використано комплекс загальнонаукових та спеціальних методів: аналіз і синтез нормативно-правових актів та наукових джерел, метод порівняння, аналітичне узагальнення, а також емпіричне онлайн-опитування студентів і випускників.

Практичне значення роботи полягає у формулюванні системних рекомендацій для здобувачів освіти щодо побудови кар'єри, підготовки документів та оптимізації взаємодії з роботодавцями.

РОЗДІЛ 1. ПРОБЛЕМА ПОШУКУ ПЕРШОГО РОБОЧОГО МІСЦЯ СТУДЕНТАМИ ТА ВИПУСКНИКАМИ *(автор Босак А.С.)*

Перехід від навчання до професійної діяльності є одним із ключових етапів соціалізації молодої людини. Саме на цьому етапі студенти й випускники закладів вищої освіти вперше стикаються з вимогами ринку праці, а від успішності цього переходу залежать їхнє матеріальне становище, самореалізація та подальша кар'єра.

Дослідники наголошують, що молодіжний сегмент є однією з найбільш проблемних частин національного ринку праці, а молодь належить до найбільш вразливих і соціально незахищених категорій населення [1]. Для соціальної роботи ця проблема є значущою, оскільки наслідками неуспішного пошуку першого робочого місця можуть стати зниження трудової активності, неформальна зайнятість та трудова міграція [2, с. 3-4].

Правову основу становить Закон України «Про основні засади молодіжної політики». Відповідно до статті 22 цього закону держава забезпечує працездатній молоді надання першого робочого місця на строк не менше двох років після закінчення або припинення навчання, а молодим спеціалістам - випускникам державних і комунальних закладів освіти, потребу в яких визначено державним замовленням, гарантує роботу за фахом на період не менше трьох років [3, ст. 22].

Водночас на практиці ці гарантії діють не завжди: автори вказують на відсутність ефективного механізму залучення молоді до праці та колізії між законами й підзаконними актами. Г. Кузнецова звертає увагу на неоднозначне тлумачення термінів «перше робоче місце» та «молодий спеціаліст» у нормативних документах, чинних на момент її дослідження [2, с. 4-5].

Одним із найвагоміших бар'єрів є відсутність практичного досвіду. Значна кількість роботодавців неохоче приймає на роботу випускників без досвіду, вважаючи, що навчальні й виробничі практики не забезпечують необхідної професійної підготовки; до того ж на ринку праці бракує вакансій за здобутими спеціальностями, тому частина випускників змушена перекваліфіковуватися або працювати не за фахом [4, с. 283-284].

Серед інших причин С. Сукачова-Труніна називає відсутність дієвого механізму взаємозв'язку між ринком праці та ринком освітніх послуг, недостатню зацікавленість закладів вищої освіти в працевлаштуванні випускників, а також відсутність державного стимулювання підприємств, які створюють робочі місця для молодих фахівців [4, с. 284].

Не менш важливими є суб'єктивні чинники. До них належать брак у багатьох випускників соціально-трудової культури (навичок самовизначення на ринку праці, ведення переговорів із роботодавцями, планування кар'єри) та завищена самооцінка частини молодих людей. Г. Кузнецова відносить до чинників, що впливають на процес працевлаштування, ступінь професійного самовизначення, самооцінку, мотиви й ціннісні орієнтації, поінформованість про ринок праці та престижність здобутого фаху [2, с. 3].

Для перевірки цих положень ми провели власне опитування студентів (n = 9; переважно 2-3 курси та магістранти); через малу вибірку результати мають орієнтовний характер. Легким і нетривалим пошук вакансії за фахом був лише для кожного п'ятого респондента, для решти - «не дуже легким» або складним. Із шести респондентів, які знайшли першу роботу за фахом, більшість зробила це на 2-3 курсі, причому половина працювала як безкоштовні практиканти, а добрий заробіток мали лише одиниці.

Три чверті оцінили першу роботу як допоміжну, але цікаву, і лише 28,6 % вказали, що поєднувати роботу з навчанням було «дуже легко». Отже, отримані дані узгоджуються з висновком про брак досвіду як ключовий бар'єр [4, с. 283-284] і свідчать, що для значної частини студентів перша робота є радше практикою, ніж джерелом доходу.

У науковій літературі працевлаштування розглядають у широкому й вузькому розумінні. У широкому – це процес будь-якого влаштування на роботу, зокрема самостійного та за допомогою служби зайнятості; у вузькому - діяльність державних органів, органів місцевого самоврядування, громадських організацій і суб'єктів підприємництва, спрямована на підшукування роботи для осіб, які її потребують [1].

З огляду на викладене, роль соціальної роботи полягає в комплексній підтримці молоді на етапі переходу від навчання до праці. На нашу думку, пріоритетними напрямами є: інформування студентів про стан ринку праці, їхні права та державні гарантії; профорієнтаційне консультування й тренінги з пошуку роботи, складання резюме та проходження співбесід; сприяння набуттю практичного досвіду через стажування і тимчасову зайнятість під час навчання, на необхідності розширення якої наголошує С. Сукачова-Труніна [4, с. 285]; налагодження взаємодії закладів освіти, центрів зайнятості, роботодавців і молодіжних центрів праці, недостатній розвиток яких відзначено в дослідженні [1]; соціальний супровід вразливих груп молоді.

Отже, проблема пошуку першого робочого місця має комплексний характер і зумовлена поєднанням правових, економічних, освітніх та особистісних чинників. Її розв'язання потребує вдосконалення освітнього процесу, посилення практичної підготовки студентів, державного стимулювання роботодавців та системної соціальної підтримки молоді.

РОЗДІЛ 2. ОСНОВНІ ПЕРЕШКОДИ ПІД ЧАС ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ БЕЗ ДОСВІДУ РОБОТИ *(автор Босак А.С.)*

Відсутність досвіду роботи є однією з найпоширеніших причин, через які студенти та випускники закладів вищої освіти не можуть знайти першу роботу. Молодь в Україні є особливо соціально незахищеною категорією саме через відсутність практичного досвіду, правових і професійних знань в умовах жорсткої конкуренції на ринку праці [5, с. 77].

За даними Державної служби зайнятості, наведеними С. Григор'євою, приблизно половину безробітних становлять молоді люди віком до 35 років, а рівень безробіття серед молоді значно вищий, ніж в інших вікових групах [6, с. 17].

Для соціальної роботи ця проблема є значущою, оскільки наслідками невирішених проблем зайнятості молоді стають зниження рівня життя, поширення тіньової зайнятості та пасивної моделі поведінки [7, с. 390].

Центральною перешкодою є так званий «парадокс відповідності посаді»: людина не може отримати роботу без досвіду, але й набути досвід без роботи теж не може. Н. Клєцова описує це як замкнене коло «немає досвіду - немає роботи - немає досвіду», від якого особливо страждають випускники закладів вищої освіти, адже таке протиріччя паралізує їхні дії [8].

Подібний висновок роблять В. Вишновецький і Л. Поліщук: молодь не беруть на роботу через відсутність досвіду, а набути його вона не може, оскільки ніколи не працювала.

Другу групу становлять перешкоди, пов'язані з позицією роботодавців. Вони віддають перевагу фахівцям із досвідом, а кандидатам без досвіду пропонують мізерну заробітну плату або вакансію, дуже далеку від здобутого фаху.

Причини такої позиції автори пояснюють ризиками: прийом працівника без досвіду пов'язаний із додатковими витратами на його навчання та можливими збитками через помилки, наприклад псування обладнання [5, с. 77].

Роботодавці також зазначають, що заклади вищої освіти готують фахівців із високою теоретичною базою, але недостатньою практичною підготовкою, а випускники нерідко не розуміють, як працює реальний бізнес [7, с. 389]. Водночас частина роботодавців свідомо шукає молодих спеціалістів із теоретичними знаннями, вважаючи, що практичний досвід краще здобувати на власному підприємстві [7, с. 389]. Тож ця перешкода не є абсолютною.

Третя група перешкод має структурний характер. За даними С. Григор'євої, приблизно 40 % випускників працевлаштовуються не за здобутою спеціальністю, що пов'язано з відсутністю державного прогнозування потреб економіки у фахівцях і, як наслідок, диспропорціями попиту й пропозиції дипломованих спеціалістів.

До цього додаються низькі темпи створення нових робочих місць через несприятливий інвестиційний клімат [6, с. 17]. В умовах кризи пропозиція робочих місць скорочується, а шанси людини без стажу влаштуватися на роботу, як зазначають В. Вишновецький і Л. Поліщук, є мізерними [5, с. 76].

Додатково ускладнює ситуацію перенасичення ринку працею фахівців із «популярними» спеціальностями. За спостереженнями В. Вишновецького і Л. Поліщук, молоді лікарі, юристи й економісти, які щойно закінчили заклад вищої освіти, змушені масово перекваліфіковуватися, оскільки роботодавці не бажають брати до штату людину без досвіду.

Показово, що, за статистикою центрів зайнятості, кожен другий клієнт - молода людина, причому основну частину становлять випускники без досвіду, які претендують на перше робоче місце. Своєю чергою студенти, які поєднують навчання з роботою, мають суттєву перевагу, адже набувають практичних умінь ще під час навчання [5, с. 77-78].

Четверта група - особистісні та психологічні перешкоди. У дослідженні «Випускники українських ВНЗ очима роботодавців», на яке посилаються Т. Кригульська та К. Єгорова, серйозною перешкодою названо брак навичок міжособистісного спілкування: комунікабельності, вміння презентувати себе, вести переговори й контролювати емоції [7, с. 389].

За даними В. Вишновецького і Л. Поліщук, майже дві третини випускників за 2-3 місяці до завершення навчання не знають свого майбутнього місця роботи [5, с. 78]. Під час пошуку роботи молодь стикається з психологічними труднощами, причиною яких є відсутність внутрішньої готовності до активних дій. Н. Клєцова додає, що багато випускників почуваються занадто компетентними для посад початкового рівня, хоча саме з таких посад варто розпочинати кар'єру [8].

Окремою перешкодою є недостатній рівень соціального та правового захисту. Держава передбачає певні гарантії для молоді, зокрема надання першого робочого місця, проте їх кількість обмежена, а наявні гарантії не завжди ефективні.

До проблем, що хвилюють молодь, автори відносять відсутність державних гарантій щодо забезпечення молодих спеціалістів робочими місцями та недостатнє сприяння створенню «молодіжних центрів праці» [7, с. 390].

Н. Клєцова пропонує алгоритм виходу із замкненого кола, що складається з п'яти кроків: отримання потрібної кваліфікації (навчання, тренінги); виявлення ініціативи, зокрема через волонтерство; готовність розпочати кар'єру з нижчого щабля; «обмін» власного часу на перспективні можливості; виявлення більших можливостей на основі власного потенціалу.

Вона підкреслює, що чим менше в працівника досвіду, тим більшої ваги набуває його потенціал: ставлення до роботи, комунікативні навички, готовність учитися [8].

З огляду на викладене, роль соціальної роботи полягає в тому, щоб допомогти молоді розірвати це замкнене коло. На нашу думку, пріоритетними є такі напрями: інформування молоді про стан локального ринку праці та потенційних роботодавців; проведення семінарів і тренінгів із техніки пошуку роботи, презентації себе та проходження співбесід, на необхідності яких наголошують Т. Кригульська та К. Єгорова [7, с. 390]; сприяння стажуванню, волонтерству й тимчасовій роботі під час навчання, що також пропонують В. Вишновецький і Л. Поліщук [5, с. 79]; організація зустрічей студентів із роботодавцями та тими, хто успішно знайшов роботу; психологічна підтримка молоді у формуванні мотивації до активного пошуку роботи.

Отже, відсутність досвіду роботи є комплексною перешкодою, що поєднує позицію роботодавців, недоліки підготовки фахівців, структурні проблеми ринку праці та особистісні чинники. Її подолання потребує практичної підготовки студентів ще під час навчання, активності самої молоді та системної соціальної підтримки.

РОЗДІЛ 3. СПОСОБИ ПОШУКУ РОБОТИ ТА АЛГОРИТМ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ЗА ФАХОМ *(автор Контуш О.В.)*

Знайти роботу юристом – це не просто відгукнутися на вакансію з відповідною назвою. Це цілий процес, який включає самовизначення, оцінку своїх сил та пошук унікальних переваг. Звісно, диплом про вищу освіту є базою, але роботодавці сьогодні дивляться набагато глибше. Їм важливо, чи вмієте ви працювати з законами, наскільки ви грамотні, як спілкуєтеся з людьми та чи здатні аналізувати складні ситуації. Тому краще діяти системно, а не просто розсилати резюме на все підряд.

По-перше, можна скористатися перевіреними сайтами, такими як «Work.ua», «Robota.ua» або Єдиним порталом вакансій Державної служби зайнятості України. На останньому зручно шукати роботу за конкретними ключовими словами [9]. До речі, майбутньому юристу не варто обмежуватися лише посадою юрисконсульта. Можна почати з позицій помічника юриста чи адвоката, фахівця з договорів, кадровика або просто працівника юридичного відділу. Це чудовий старт для кар'єри.

По-друге, працює пряме звернення до юридичних фірм, адвокатських об'єднань, державних установ чи підприємств. Тут величезне значення мають професійні зв'язки. Рекомендації викладачів, знайомства, отримані під час практики, участь у конференціях чи стажуваннях – усе це працює на вас. Якщо досвіду ще немає, спробуйте волонтерство у правозахисних організаціях або виробничу практику. Це допоможе зібрати перше портфоліо.

Весь процес працевлаштування можна розбити на кілька зрозумілих етапів.

Перший етап – це вибір напрямку. Потрібно зрозуміти, що вам ближче: цивільне, кримінальне, господарське чи трудове право, а можливо, вам цікаво супроводжувати бізнес. Подивіться, що саме вимагають роботодавці, і зрозумійте, яких знань вам зараз не вистачає.

Другий етап – підготовка документів. Ваше головне знаряддя - це резюме. У ньому варто коротко написати про освіту, навички, досвід практики, знання мов та комп'ютерних програм. Якщо це доречно, додайте супровідний лист, де поясните, чому хочете працювати саме в цій компанії. Якщо офіційного стажу ще немає, напишіть про участь у навчальних судах або про те, які документи ви вчилися готувати під час навчання.

Третій етап – пошук та відбір. Не варто просто чекати, краще регулярно переглядати вакансії та адаптувати своє резюме під кожну конкретну пропозицію. І пам'ятайте: дивіться не тільки на зарплату, а й на те, чи зможете ви там рости професійно, які там умови та яка репутація у компанії.

Четвертий етап – співбесіда. Тут важливо підготувати коротку розповідь про себе, повторити основні закони за вашим профілем і продумати відповіді на типові запитання. Співбесіда - це також ваш шанс дізнатися про реальні обов'язки, графік, систему оплати та чи буде у вас наставник.

П'ятий етап – перевірка умов та оформлення. Перш ніж сказати так, уточніть усі деталі: що саме ви будете робити, чи збігаються обіцянки з реальністю та як вас оформлять офіційно. Основи зайнятості в Україні регулює Закон Про зайнятість населення [10]. І порада: не погоджуйтеся на сумнівні умови лише заради першого запису в трудовій книжці.

Отже, пошук роботи в юридичній сфері – це теж робота, яка потребує плану, терпіння та постійного розвитку. Найкраще працює комбінація онлайн-пошуку, нетворкінгу та практичного досвіду. Ваше перше місце роботи не обов'язково має бути ідеальним, але воно точно має давати можливість вчитися, отримувати реальний досвід і будувати свою репутацію.

РОЗДІЛ 4. МОЖЛИВОСТІ НЕПОВНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ Й ТИМЧАСОВОЇ РОБОТИ ДЛЯ СТУДЕНТІВ *(автор Бондаренко П.А.)*

Звичайно ж, основна проблема під час першої роботи для студента – можливість поєднувати її з навчанням. Особливо це стосується роботи саме за фахом, адже необхідно не втрачати цінних теоретичних знань при отриманні першої практики. Складність утримувати баланс між навчанням та роботою також залежить від індивідуальної ситуації з кількістю занять в університеті та часу, потрібного для самостійного опрацювання.

Слід розглядати цю ситуацію з двох точок зору. Перша – студента, що відчуває, що готовий на даному етапі навчання починати фактичну практику, при цьому враховуючи освітні вимоги. Друга – роботодавця, що шукає працівника, який би задовольнив його в роботі, і, звісно, найкращий для нього варіант це повна зайнятість та присвята часу саме роботі. Проблематика, власне, і полягає в пошуку консенсусу між двома сторонами, за якого жодна нічого не втратить. Присутні також аспекти, що ускладнюють цей момент: оплата, а відповідно – вигода для студента; відповідність зайнятості студента з вимогами інших працівників стосовно графіку, якщо вони наявні; якість виконання своїх обов'язків студентом, враховуючи паралельну зайнятість на навчанні.

Та при реальному пошуку роботи, особливо на онлайн-ресурсах, якщо роботодавець вказує, що готовий прийняти студента – звичайно він усвідомлює необхідність враховувати його навчання. Момент саме кількості часу, яку студент готовий приділяти роботі, уточнюється вже при подальшому діалогові. Студенту при цьому неодмінно розуміти, що навіть якщо роботодавець відкритий до здобувачів освіти, він зможе задовольнити не всі вимоги, однак, як і в більшості сфер, завжди краще спробувати ніж нічого не робити. Тож з 10 співбесід на одній роботодавець піде на зустріч та підбере оптимальний для вас варіант.

Щодо вимог студента до місця роботи – у потенційного працівника теж завжди наявні хоча б мінімальні побажання до місця працевлаштування. Про них детально йдеться в дослідженні Бенько та Нікітіної: «Загалом по вибірці респондентів головними вимогами до роботодавця є: високий рівень винагороди; офіційне працевлаштування, «біла» зарплата; цікава робота, складність і масштаб проєктів; можливість швидкого кар'єрного зростання; гнучкий графік роботи, work-life balance» [11]. Очевидно для кожного важливо отримувати справедливу та офіційну зарплатню і ще й отримувати задоволення від роботи та бути зацікавленим у власних задачах.

РОЗДІЛ 5. ПОЗИЦІЯ РОБОТОДАВЦІВ: ВИМОГИ ДО МОЛОДИХ ПРАЦІВНИКІВ І ТРУДНОЩІ ПОШУКУ КАДРІВ *(автор Скочиляс Н.В.)*

Пошук першого робочого місця у сфері права є двостороннім процесом, у якому враховуються як очікування молодого фахівця щодо майбутньої професійної діяльності, так і вимоги роботодавця до кандидата. Окрім цього зазначений процес нерідко ускладнюється необхідністю конкурувати з претендентами, які вже мають практичний досвід роботи.

Під час добору молодих працівників роботодавці оцінюють не лише рівень теоретичних знань, а й здатність застосовувати їх у практичній діяльності. Зокрема, важливими є вміння працювати з нормативно-правовими актами та судовою практикою, складати документи, аргументовано викладати власну позицію та дотримуватися професійної етики. Відповідні професійні компетентності визначаються, зокрема, Стандартом вищої освіти за спеціальністю 081 «Право» для першого (бакалаврського) рівня вищої освіти [12]. Водночас вимоги до молодого працівника не обмежуються професійними знаннями. Значну роль відіграють комунікативні навички, відповідальність, уважність до деталей, організованість, дотримання строків виконання завдань і готовність працювати в команді. Для юридичної професії також важливими є конфіденційність, доброчесність, уміння сприймати конструктивну критику та належним чином реагувати на зауваження досвідченіших колег.

Окремої уваги потребують цифрові компетентності. Молодий юрист повинен уміти користуватися офіційними правовими базами даних, електронними судовими сервісами, текстовими редакторами та іншими інструментами, необхідними для підготовки документів і пошуку інформації. Важливою є не лише швидкість виконання завдань, а й достовірність отриманих результатів, коректність посилань на законодавство та дотримання вимог щодо захисту інформації.

При цьому слід розмежовувати універсальні вимоги до молодих працівників і спеціальні вимоги, обумовлені конкретною посадою. Наприклад, від помічника адвоката, юриста підприємства чи працівника суду можуть очікувати різних професійних компетентностей. Для окремих посад законодавство встановлює спеціальні кваліфікаційні вимоги, тому можливість працевлаштування залежить не лише від рішення роботодавця, а й від відповідності кандидата передбаченим законом умовам.

Однією з проблем працевлаштування випускників юридичних спеціальностей є невідповідність між очікуваннями роботодавців і можливостями кандидатів без досвіду роботи. Роботодавець зацікавлений у працівникові, який здатний виконувати доручені завдання якісно та в установлені строки. Натомість молодий фахівець часто потребує додаткового навчання, перевірки результатів роботи й професійного супроводу з боку досвідчених колег.

Унаслідок цього виникає суперечність: для набуття досвіду молодій людині необхідно працевлаштуватися, проте частина вакансій передбачає наявність досвіду як попередню умову

відбору. Особливо відчутною ця проблема є тоді, коли роботодавці встановлюють вимоги до практичного досвіду навіть для початкових посад, хоча характер роботи потенційно дає змогу опанувати відповідні навички під час професійного навчання.

Іншою складністю є необхідність оцінювання реального рівня компетентностей кандидата. Високі оцінки в закладі вищої освіти не завжди дають змогу визначити, наскільки ефективно претендент працюватиме з реальними юридичними завданнями. Водночас відсутність попереднього офіційного працевлаштування не обов'язково свідчить про недостатній рівень підготовки. Досвід участі в юридичних клініках, студентських правничих проєктах, науковій діяльності, модельних судових процесах, професійних конкурсах і стажуваннях також може підтверджувати наявність практично значущих навичок [12].

Певні труднощі створює також недостатня визначеність вимог до кандидатів. Оголошення про вакансії не завжди чітко розмежовують обов'язкові критерії та переваги, а поняття «досвід роботи» може охоплювати різні за змістом види діяльності. У результаті студентам складно зрозуміти, які саме компетентності потрібно розвивати та які види практичної діяльності роботодавець вважатиме достатніми для початкової посади.

Водночас зазначені труднощі не слід розглядати виключно як проблему роботодавців або молодих фахівців. Вони свідчать про необхідність узгодження освітньої підготовки з практичними потребами ринку праці, удосконалення механізмів стажування та формування прозорих критеріїв відбору кандидатів на початкові посади. Практичні програми стажування можуть сприяти оцінюванню навичок кандидатів і полегшувати їхню адаптацію до вимог роботодавців [13].

Одним зі способів подолання труднощів першого працевлаштування є безпосередня взаємодія студентів із представниками юридичної професії. Професійні заходи, конференції, форуми, дискусійні панелі та зустрічі з роботодавцями дають змогу отримати інформацію про актуальні вимоги до кандидатів, особливості роботи в різних юридичних сферах і можливості професійного розвитку.

Особливу цінність такі заходи мають для студентів, які ще не визначилися з майбутнім напрямом діяльності. Спілкування з адвокатами, суддями, юристами компаній та іншими практиками дає змогу краще зрозуміти зміст їхньої роботи, необхідні компетентності й типові труднощі на початку кар'єри. Крім того, особисті професійні контакти можуть сприяти отриманню інформації про стажування, відкриті вакансії та вимоги до кандидатів ще до моменту подання офіційної заявки.

Прикладом такого формату професійної взаємодії є Lviv Legal Weekend 2026, організований Радою молодих юристів України спільно зі Львівським торговельно-економічним університетом. Захід відбувся 10 жовтня 2026 року у Львові та об'єднав студентів-правників, молодих юристів і представників правничої спільноти. З власного досвіду участі в Lviv Legal Weekend 2026 можу відзначити практичну цінність безпосереднього спілкування з представниками юридичного середовища. Такий формат дає змогу не лише розширити коло професійних контактів, а й краще зрозуміти очікування роботодавців, вимоги до молодих фахівців та навички, які варто розвивати ще під час навчання. Окрема панельна дискусія, присвячена пошуку роботи для юристів-початківців, дала можливість зосередити увагу на проблемі першого працевлаштування та важливості завчасної підготовки до виходу на ринок праці [13].

Водночас участь у професійних заходах не варто розглядати як гарантований спосіб працевлаштування. Їхня ефективність залежить від активності самого учасника: попереднього ознайомлення з діяльністю потенційних роботодавців, уміння презентувати власні компетентності, постановки конкретних запитань і подальшого підтримання професійних контактів. За таких умов професійні заходи стають не лише джерелом інформації, а й інструментом планування кар'єри.

Для підвищення ефективності взаємодії між роботодавцями та студентами доцільно розвивати такі напрями:

- професійне наставництво – залучення практикуючих юристів до консультування студентів щодо професійного розвитку та підготовки до працевлаштування;

- стажування і практична підготовка – створення можливостей для виконання реальних або наближених до реальних юридичних завдань під контролем досвідчених фахівців;
- відкриті зустрічі з роботодавцями – обговорення критеріїв відбору кандидатів, вимог до резюме та типових помилок під час співбесід;
- прозорі вимоги до початкових посад – чітке визначення обов'язкових компетентностей і навичок, які кандидат може набути безпосередньо під час роботи;
- підтримання професійних контактів – використання результатів участі в конференціях, форумах і правничих дискусіях для подальшого пошуку можливостей стажування та працевлаштування.

Отже, професійна адаптація молодого юриста має розпочинатися ще під час навчання. Поєднання академічної підготовки, практичного досвіду та системної комунікації з роботодавцями дає змогу краще оцінити власні можливості й цілеспрямовано розвивати компетентності, необхідні для обраного напряму діяльності.

РОЗДІЛ 6. РЕЗУЛЬТАТИ ОПИТУВАННЯ СТУДЕНТІВ ТА ВИПУСКНИКІВ

(автор Бондаренко П.А.)

В рамках дослідження було проведено онлайн-опитування студентів та випускників за юридичною спрямованістю.

В опитуванні взяли участь в більшості студенти 2, 3 курсів та магістратури, з них більшість отримали перший досвід роботи за фахом вже на 2, 3 курсах. Тобто є сенс намагатися починати працювати за спеціальністю вже отримавши деяку базу, хоча людям часто здається, що це може бути зарано. Навчатися це дуже важливо та цінно, однак ще ефективніше паралельно починати розуміти реальність правничої сфери та здобувати практичні навички. Дві треті опитуваних назвали пошук першої роботи не дуже легкою, при цьому найпопулярнішими способами пошуку виявилися онлайн-сервіси та знайомства. З опитуваних лише 17% вказали, що перша робота фактично була не надто пов'язана з, власне, правом та була лише етапом на шляху до дійсно цікавої зайнятості. Тобто більше 80% зіштовхнулися з позитивним в цьому аспекті досвідом та були зацікавлені в своїх задачах, навіть не зважаючи на те, що меншість з них займали посаду вище помічника. Доволі різноманітною виявилася статистика щодо конкретної посади на першій роботі: третина вказала помічника адвоката, частими були також стажери юридичних компаній та судові секретарі. Перший досвід виявився безкоштовною практикою у більш ніж 50% опитуваних, тоді як хороший заробіток на такій роботі зазначили лише 8%. Безкоштовна практика в деякому сенсі є певною «жертвою» працівника в бік роботодавця, адже це часто саме неповна зайнятість. Більше 80 відсотків вказали, що перший досвід збігся з попередніми очікуваннями. Опитувані в більшості своїй описали перевірку знань на етапі співбесіди як пару базових питань.

Є цікавими результати стосовно складності поєднання роботи та навчання. Аж три варіанти виявилися однаково популярними – по 27,3%. Опитувані працювали вже після навчання; описали поєднування навчання і роботи як не легке; зазначили, що досягали ідеального балансу між навчанням та роботою. Тобто в такому аспекті досвід дуже різноманітний. Майже половина досі працює на місці свого першого правничого досвіду, 18% - пробули на ньому менше пари місяців.

Надзвичайно позитивний показник – щодо частоти відповідей на запит від роботодавця. Абсолютно відсутні голоси за варіант «Дуже рідко», більшість зазначили, що отримували відповідь на майже всі запити. Це означає, що пробувати точно варто і, спираючись на результати опитування, в середньому два з п'яти роботодавців дадуть зворотній зв'язок. Готовність роботодавців співпрацювати зі студентами оцінили в більшості як високу або не надто високу. Всі опитувані оцінили ставлення роботодавця на початку як нормальне: мали місце необхідні пояснення та підтримка, що надзвичайно важливо для студента. Половина опитуваних отримували перший правничий досвід в місті Київ, менше – в західному центрі країни та на півночі. Висновок, який складається після опитування, - неодмінно не варто соромитися, варто пробувати, зв'язуватися з роботодавцями та намагатися прийти до згоди стосовно вимог сторін. Неважливо, скільки часу ви проведете на такому місці роботи – це в будь-якому разі розвиток на користь вашої кар'єри, важливо хоча б почати.

РОЗДІЛ 7. ПРАКТИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО ПОЛЕГШЕННЯ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ МОЛОДІ *(автор Сорока К.Р.)*

Працевлаштування молоді є важливим питанням сучасного суспільства, оскільки початок професійної діяльності значною мірою впливає на подальший кар'єрний розвиток людини. Молоді люди часто стикаються з труднощами під час пошуку першого робочого місця через відсутність практичного досвіду, недостатню професійну підготовку та високу конкуренцію на ринку праці. Тому важливим є формування практичних навичок, які допоможуть молоді ефективніше презентувати себе роботодавцям та успішно проходити всі етапи працевлаштування.

Однією з найважливіших умов успішного працевлаштування є правильно складене резюме. Молодій людині, яка ще не має значного досвіду роботи, доцільно зазначати інформацію про освіту, професійні та цифрові навички, знання іноземних мов, участь у навчальних проєктах, проходження практики, волонтерську діяльність та додаткові курси. Державна служба зайнятості наголошує, що резюме має бути структурованим, актуальним та відповідати конкретній вакансії.

Не менш важливою є належна підготовка до співбесіди. Перед зустріччю з роботодавцем молодій людині варто ознайомитися з діяльністю підприємства, уважно проаналізувати вимоги до вакансії та визначити, які власні навички й компетентності відповідають цим вимогам. Під час співбесіди важливо демонструвати впевненість, відповідальність, комунікабельність, мотивацію та готовність до професійного розвитку.

Ще однією важливою умовою підвищення конкурентоспроможності молоді є постійне професійне навчання. Молоді люди можуть проходити онлайн-курси, тренінги та програми підвищення кваліфікації, що сприяють розвитку актуальних компетентностей та адаптації до змін на ринку праці. За даними Державної служби зайнятості, у 2026 році після завершення професійного навчання працевлаштовувалися близько 80% його учасників [14].

Одним із перспективних напрямів покращення працевлаштування молоді є розвиток цифрових професій та цифрових компетентностей. Сучасний ринок праці активно змінюється під впливом цифровізації, тому молодим фахівцям необхідно володіти сучасними цифровими інструментами та постійно вдосконалювати свої професійні навички. Розвиток цифрових сервісів у сфері зайнятості також сприяє спрощенню пошуку роботи та взаємодії між роботодавцями і працівниками [15].

Важливе значення має підтримка молодіжного підприємництва та самозайнятості. Створення власного бізнесу дає молодим людям можливість реалізовувати професійні ідеї, забезпечувати власну зайнятість та створювати нові робочі місця. В Україні діють програми фінансової підтримки підприємців, зокрема грантова програма «Власна справа», яка спрямована на започаткування та розвиток малого бізнесу.

Перспективним напрямом є також розширення дистанційної та гібридної зайнятості. Такі форми роботи дають молоді можливість отримувати доступ до ширшого кола вакансій незалежно від місця проживання. Особливо актуальним це є для молодих людей із регіонів, де кількість доступних робочих місць може бути обмеженою. Використання цифрових платформ та онлайн-сервісів сприяє підвищенню мобільності молодих працівників на ринку праці.

Водночас важливо формувати ефективну систему «освіта – практика – працевлаштування». Заклади освіти мають тісніше співпрацювати з роботодавцями та забезпечувати студентам можливості для проходження практики, стажування й участі в реальних професійних проєктах. Такий підхід дозволяє молоді отримати необхідний практичний досвід ще під час навчання та підвищує її конкурентоспроможність після завершення освіти.

Отже, для полегшення працевлаштування молоді важливо поєднувати якісну самопрезентацію, отримання практичного досвіду, розвиток професійних і комунікативних навичок та постійне навчання. Використання можливостей, які надають служба зайнятості, заклади освіти та роботодавці, сприятиме підвищенню конкурентоспроможності молодих фахівців та їхній успішній інтеграції на ринок праці.

ВИСНОВОК

Здобуття першого робочого місця є природним і водночас одним із найскладніших етапів переходу молоді від академічного навчання до самостійного професійного життя. Як показало дослідження, цей процес не зводиться лише до відправлення резюме, а відображає глибоку взаємодію між освітньою системою, вимогами ринку праці та реальними можливостями студентів. Через відсутність чітких практичних орієнтирів та підтримки на старті, молоді фахівці часто опиняються у ситуації, коли їхній потенціал залишається незатребуваним, а шлях до спеціальності супроводжується численними бар'єрами та пошуком компромісів.

Ключовою перешкодою для більшості випускників є відсутність практичного стажу. Роботодавці остерігаються витрат на навчання новачків та ризиків їхніх можливих помилок, через що виникає замкнене коло: без досвіду не беруть на роботу, а без роботи немає де його здобути. Цю ситуацію додатково ускладнюють брак навичок самопрезентації, невпевненість на співбесідах, структурна невідповідність між попитом і пропозицією кадрів, а також низька поінформованість молоді щодо своїх трудових прав.

Успішне працевлаштування за фахом вимагає від здобувача свідомого та системного підходу. Пошук вакансій не повинен обмежуватися лише переглядом сайтів роботи – важливо будувати професійне коло спілкування, брати участь у стажуваннях, волонтерстві та студентських проєктах. Дотримання чіткого алгоритму – від визначення цікавого напряму та складання супровідного листа до ретельної підготовки до співбесіди – значно підвищує шанси знайти бажану позицію.

Можливість поєднувати навчання з роботою стає для багатьох єдиним способом здобути перший досвід ще до отримання диплома. Пошук балансу між університетським розкладом та робочими обов'язками вимагає гнучкості від роботодавця та самодисципліни від студента, аби практична зайнятість не шкодила якості здобуття вищої освіти.

Роботодавці, зі свого боку, все більше оцінюють не лише академічні оцінки, а й практичні навички, цифрову грамотність, відповідальність та здатність швидко навчатися. Оцінити реальний потенціал кандидата допомагають прозорі критерії добору, розвинута система наставництва у компаніях, а також пряма комунікація на професійних заходах, форумах і конференціях.

Результати проведеного опитування підтверджують, що більшість студентів намагаються працевлаштуватися вже на 2-3 курсах. Часто їхній перший досвід розпочинається з безкоштовної практики або початкових посад (помічників, стажерів чи секретарів), проте попри незначний заробіток на старті, більшість вважає цей крок цінним і необхідним для майбутнього кар'єрного зростання.

Для полегшення працевлаштування молоді необхідна системна співпраця закладів освіти, роботодавців і державних інституцій. Розвиток практично орієнтованого навчання, розширення програм стажування, підтримка молодіжних ініціатив та створення прозорих умов для новачків дозволять молодим фахівцям впевнено розпочати свій професійний шлях.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Подолян С. В. Загальні проблеми працевлаштування молоді в умовах сьогодення / наук. керівник Т. М. Юзько. Бар : КЗВО «Барський гуманітарно-педагогічний коледж імені Михайла Грушевського», 2021. URL: https://conf.ztu.edu.ua/wp-content/uploads/2021/10/126.pdf.

2. Кузнецова Г. Працевлаштування випускників вищих навчальних закладів: проблеми і перспективи. Глухів : Глухівський національний педагогічний університет імені О. Довженка. 7 с. URL: https://repository.gnpu.edu.ua/bitstreams/.

3. Про основні засади молодіжної політики : Закон України від 27.04.2021 № 1414-IX. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1414-20#Text.

4. Сукачова-Труніна С. М. Сучасні проблеми працевлаштування випускників закладів вищої освіти. Харків : Харківський державний університет харчування та торгівлі, 2021. С. 283-285. URL: https://repo.btu.kharkov.ua/bitstream/123456789/22565/1/tk_27.05.220283-285.pdf.

5. Вишновецький В. М., Поліщук Л. І. Проблеми правореалізації у сфері працевлаштування молоді в Україні. Юридичний вісник. 2012. № 4 (25). С. 76-79. URL: https://jrnl.kai.edu.ua/index.php/UV/article/download/5861/6616/14789.

6. Григор'єва С. В. Працевлаштування випускників технічних ВНЗ: проблеми та шляхи вирішення. Харків : НТУ «ХПІ», 2016. С. 17. URL: https://www.kpi.kharkov.ua/archive/MicroCAD/2016/S19/s17.pdf.

7. Кригульська Т. Б., Єгорова К. Є. Проблеми зайнятості молоді на ринку праці України. Запоріжжя : ЗНТУ. С. 388-390. URL: https://eir.zp.edu.ua/bitstreams/8e7f9651-06d2-44f8-8cbc-369648c39b9a/download.

8. Клєцова Н. В. Побудова алгоритму працевлаштування без досвіду роботи. Суми : Сумський національний аграрний університет. URL: https://repo.snau.edu.ua/bitstream/123456789/4220/1/92_6.pdf.

9. Державна служба зайнятості України. Єдиний портал вакансій. URL: https://www.dcz.gov.ua/aijob.

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

11. Бенько Т. Нікітіна І. Сім головних висновків з опитування юридичної молоді. Юридична газета. 2024. Юрид. бізнес. С. 1. URL: https://yur-gazeta.com/publications/legal-business-in-ukraine/sim-golovnih-visnovkiv-z-opituvannya-yuridichnoyi-molodi.html.

12. Про затвердження стандарту вищої освіти зі спеціальності 081 «Право» для першого (бакалаврського) рівня вищої освіти: наказ Міністерства освіти і науки України від 20 липня 2022 р. №644 (зі змінами). URL: https://mon.gov.ua/npa/pro-zatverdzhennya-standartu-vishoyi-osviti-zi-specialnosti-081-pravo-dlya-pershogo-bakalavrskogo-rivnya-vishoyi-osviti.

13. Державна служба зайнятості. Національний проєкт «Досвід має значення»: інформація про навчання, стажування та сприяння працевлаштуванню. URL: https://www.dcz.gov.ua/profnavch/navchintern.

14. Суддя Львівського окружного адміністративного суду виступив на Lviv Legal Weekend 2026. Львівський окружний адміністративний суд. 14 жовтня 2026 р. URL: https://adm.lv.court.gov.ua/sud1370/pres-centr/news/2115050/.

15. Кабінет Міністрів України. Державна служба зайнятості: до 80% людей після закінчення навчання працевлаштовуються. URL: https://www.kmu.gov.ua/news/derzhavna-sluzhba-zainiatosti-do-80-liudei-pislia-zakinchennia-navchannia-pratsevlashtovuiutsia.

16. Міністерство економіки України. Уряд запускає експеримент з електронного працевлаштування та оформлення трудових відносин через цифрову систему «Обрій» і портал «Дія». URL: https://www.me.gov.ua/News/Detail?id=5c3680e8-5843-472a-9320-fa71f13d3403.