

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Національний університет кораблебудування імені адмірала Макарова
Навчально-науковий гуманітарний інститут

Кафедра Психології, філософії та соціально-гуманітарних дисциплін

«Допущений до захисту»

Завідувач кафедри

 Матвієнко Л.М.

«_3_» ____06____ 2024 р.

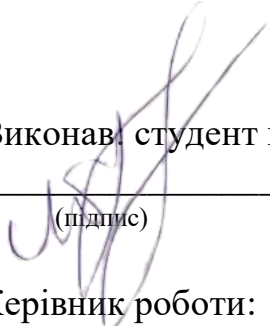
КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на здобуття рівня вищої освіти «бакалавр»

зі спеціальності 053 «Психологія»

на тему «ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ПРЕКАРНОЇ МОЛОДІ»

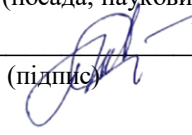
Виконав: студент групи 4551

 (підпис) Мацик М.О.

Керівник роботи:

кандидат психологічних наук,
доцент кафедри психології, філософії
та соціально-гуманітарних дисциплін

(посада, науковий ступень вчене звання)

 (підпис) Чугуєва І.Є.

Миколаїв 2024 р.

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**Національний університет кораблебудування імені адмірала Макарова****Навчально науковий гуманітарний інститут**

Кафедра психології, філософії та
соціально-гуманітарних дисциплін
Спеціальність 053 Психологія
Освітня програма «Психологія»

«ЗАТВЕРДЖУЮ»

Гарант освітньої програми

Чугуєва І.Є.

(підпис)

«3» 02 2024 р.**ЗАВДАННЯ****НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ****на здобуття ступеня вищої освіти «бакалавр»****Студенту Мацику Максиму Олеговичу****1. Тема роботи: «Психологічні особливості прекарної молоді»**

Керівник роботи канд. психол. наук, доцент Чугуєва Інна Євгенівна

Затверджені наказом ректора №128-уч від «1» грудня 2024 року

2. Термін подання роботи: 3.06.2024.**3. Вихідні дані по роботі:** спеціальна наукова і методична література та інші матеріали з психології, передовий практичний досвід.**4. Перелік питань, що належать до розробки (найменування розділів):** Уявлення студентів про майбутню професію як чинник психологічної готовності до професійної діяльності. Емпіричне дослідження уявлення студентів про майбутню професію.**5. Перелік презентаційних матеріалів:** презентація доповіді по роботі у форматі Microsoft Power Point загальною кількістю 11 слайдів, з висвітленням таких питань як об'єкт предмет, мета і завдання роботи (2 слайди), використані методи емпіричного дослідження (1 слайд), теоретичні узагальнення з теми дослідження (2 слайди), результати емпіричного дослідження, їх демонстрація (рисунки, таблиці), аналіз та інтерпретація (5 слайдів), висновки (1 слайд).**6. Дата видачі завдання 3 лютого 2024 року.**

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

Номер	Назва етапів роботи	Терміни виконання етапів роботи	Примітка
1.	Формулювання теми роботи	01.01.2024	
2.	Опрацювання літератури з теми дослідження. Визначення мети, завдань, об'єкта, предмета дослідження.	10.01.2024	Список використаної літератури має включати не менше 30 позицій (передусім сучасні актуальні із яких не менше 25% - за останні п'ять років).
3.	Написання вступу. Визначення методів і бази дослідження.	15.01.2024	Вступ (обсяг 3 – 4 сторінки)
4.	Написання Розділу 1. Подання на перевірку	15.02.2024	Розділ 1. (14-16 сторінок)
5.	Підготовка та проведення емпіричного дослідження.	31.01.2024 - 28.03.2024	
6.	Статистична обробка отриманих результатів	01.04.2024-07.04.2024	
7.	Написання Розділу 2. Подання на перевірку	10.04.2024	Розділ 2 (20-26 сторінок)
8.	Оформлення тексту роботи. Подання керівнику на перевірку.	15.04.2024	Загальний обсяг основного тексту роботи 40 – 50 сторінок.
9.	Попередній захист кваліфікаційної роботи	01.06.2024	
10.	Опрацювання зауважень і виправлення недоліків	09.06.2024	
11.	Подання роботи для перевірки на академічну доброчесність	10.06.2024	
12.	Подання кваліфікаційної роботи на рецензування	15.06.2024	
13.	Захист роботи	16.06.2024-20.06.2024	

Студент

(підпис)

Мацик М.О.

Керівник роботи

(підпис)

Чугуєва І.Є.

АНОТАЦІЯ

У кваліфікаційній роботі представлено теоретичні основи та емпіричне дослідження психологічних особливостей прекарної молоді. Проведено аналіз сучасних підходів до вивчення даної проблематики з використанням надійних психодіагностичних методик та методів математичної статистики для підтвердження достовірності отриманих результатів.

Ключові слова: прекарність, професійна діяльність, негарантована зайнятість, образ професії, психологічна готовність.

Мацик, М. О. Психологічні особливості прекарної молоді: кваліфікаційна робота бакалавра зі спеціальності 053 «Психологія». Миколаїв : НУК ім. адм. Макарова, 2024. 67 сторінок.

ANNOTATION

The qualification work presents theoretical foundations and empirical research on the psychological characteristics of precarious youth. An analysis of modern approaches to studying this issue is carried out using reliable psychodiagnostic methods and methods of mathematical statistics to confirm the reliability of the results obtained.

Keywords: precariousness, professional activity, non-guaranteed employment, image of the profession, psychological readiness.

Matsyk, M. O. Psychological features of precarious youth: bachelor's qualification work in specialty 053 "Psychology". Mykolaiv: Admiral Makarov National University of Shipbuilding. 2024. 67 pages.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	4
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОБЛЕМИ ПРЕКАРНОЇ МОЛОДІ.....	7
1.1. Теоретичні основи дослідження професійного розвитку молоді.....	7
1.2. Теоретичний аналіз феномену прекарності серед молоді.....	12
1.3. Сучасні тенденції у сфері прекарної праці	20
1.3.1. Зростання нетипової зайнятості.....	20
1.3.2. Проблема зниження рівня оплати праці.....	25
1.4. Психологічні аспекти прекарної зайнятості.....	26
1.5. Політичні та економічні аспекти прекарної зайнятості.....	32
1.5.1. Аналіз дійсної політики та законодавства, що стосується прекарної праці.....	32
1.5.2. Вплив економічних факторів на зростання прекарності серед молоді.....	33
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРЕКАРНОЇ МОЛОДІ.....	35
2.1. Організація дослідження психологічних особливостей прекарної молоді.....	35
2.2. Результати дослідження психологічних особливостей прекарної молоді.....	19
2.2.1. Дослідження професійної ідентичності прекарної молоді.....	36
2.2.2. Дослідження професійної мотивації прекарної молоді.....	37
2.2.3. Дослідження рівня самоактуалізації прекарної молоді.....	39
2.2.4. Дослідження мотивації досягнення успіху та уникання невдачі у прекарної молоді.....	43
ВИСНОВКИ.....	45
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	47
ДОДАТКИ.....	50

ВСТУП

Актуальність теми. Сучасне суспільство весь час набуває стрімких, системних змін практично в усіх сферах життя. Це суттєво підвищує рівень нестабільності та непередбачуваності у перспективах сучасної людини та суспільства загалом. В останні десятиліття з'явилися та активно поширюються нові форм трудової активності, які дуже відрізняються від традиційних. В глобальному світі розповсюджені такі соціально-трудова групи як новий саларіат, гастарбайтери, фрілансери, джоб-хопери, прекаріат. Вони вже набули статусу певних маркерів сьогодення та призводять до руйнування усталених засад у професійній сфері, виступають суттєвими чинниками впливу на економіку та соціальну структуру багатьох країн світу з різним економічними статусами, від передових і розвинених, до не розвинених, і взагалі відсталих.

Сучасний стан мінливості в глобальному світі, швидке скорочення інноваційно-технологічних циклів у багатьох галузях виробництва, стрімка інтервенція комп'ютерних технологій у трудову діяльність створює нові вимоги і можливо стіна динамічному ринку праці. Професійний простір сьогодні вимагає від працівника все більшої гнучкості й адаптивності, більшої мотивації та працездатності, стресостійкості й толерантності до невизначеності. Крім того, масштаб і характер глобального виробництва набули такої якості, що ризики почали поступово витискувати блага. Відбулася глобалізація ризиків та їх тотальне проникнення в усі сфери життя людей: соціальну, суспільну, професійну та індивідуальну. Окрім того треба зазначити, що в сучасному світі постійно й стрімко змінюються не тільки форми, засоби, знаряддя і функціональне навантаження професійної діяльності, змінюються також самі професії, певні зникають, а інші з'являються, що також виступає чинником нестабільності.

У сучасному глобалізаційному просторі, в умовах постмодерну виникає принципово нове соціальне явище, яке являє собою специфічну відповідь на запит суспільного ринку і суспільства споживання – явище прекарності.

Прекарність, як соціальне явище пов'язане з ризиками, все більше проникає в професійну сферу людства в цілому і особливо, у сферу професійної реалізації молоді. Прекарність пов'язана з нестабільною зайнятістю, коли людина працює без певних гарантій, коли працює тимчасово, без юридичного оформлення трудових обов'язків між робітником і працедавцем, без дотримання норм трудового законодавства, може бути звільнена в будь-який час без компенсації. Значно збільшилася ризикованість прекарності в умовах глобальної пандемії COVID-19.

Актуальність зазначеної проблеми, її невичерпане теоретичне обґрунтування та недостатня практична розробка зумовили вибір теми дослідження та спрямували науковий пошук.

Об'єкт дослідження: психологічні особливості осіб молодого віку, які пов'язані з професіоналізацією особистості.

Предмет дослідження: психологічні особливості осіб молодого віку, які пов'язані з професіоналізацією особистості в умовах прекарності.

Мета дослідження: визначити психологічні особливості, які виступають чинниками професіоналізації у осіб молодого віку, що знаходяться в ситуації прекарності.

Для досягнення мети були визначені наступні **завдання роботи:**

1. Здійснити теоретичний аналіз феномену прекарності та проблеми професійного розвитку молоді у сучасній науковій літературі.
2. Визначити психологічні особливості, які пов'язані з професіоналізацією у осіб молодого віку.
3. Емпіричним шляхом дослідити психологічні особливості у осіб молодого віку, які пов'язані з професіоналізацією в умовах прекарності.

Методи дослідження: *теоретичні* – аналіз наукової літератури за темою дослідження, синтез, узагальнення, систематизація; *емпіричні* – спостереження, бесіда, авторська анкета «Вивчення розповсюдження явища прекарності серед студентів старших курсів та випускників закладів вищої освіти», тест «Самоактуалізація особистості» Е. Шострома адаптований Ю. Є. Альшиною,

Л. Я. Гозман, М. В. Заїка, М. В. Кроз, тест «Методика дослідження професійної ідентичності» Л. Б. Шнейдер, тест «Діагностика мотивації професійної діяльності» Т. Д. Дубовицької; тест «Мотивація досягнення успіху та уникання невдачі» Т. Елерса; *методи статистичної обробки результатів* дослідження – критерій Стюдента для незалежних вибірок.

Експериментальна база дослідження: 90 осіб віком від 20 до 32 років, з них 52 особи склали експериментальну групу і 38 осіб – контрольну групу. Досліджувані є випускниками і студентами старших курсів вищих навчальних закладів різних спеціальностей.

Наукова новизна дослідження полягає у поглибленні та уточненні наукових підходів до вивчення феномену прекарності, як соціального явища серед осіб молодого віку; у визначенні психологічних особливостей, що притаманні молодим людям в умовах прекарності.

До основних **теоретичних здобутків** дослідження можна віднести класифікацію прекарних груп серед молоді, виявлення їх психологічних маркерів.

Практична значущість: у роботі представлено комплекс психологічних особливостей, які виступають ознаками, які характеризують молоду людину в ситуації прекарності.

Апробація. Основні ідеї та результати теоретичного дослідження були представлені на конференціях: 1) Всеукраїнській студентській науково-практичній конференції «Проблеми соціально-гуманітарних наук» (10 грудня 2021 року.); 2) Всеукраїнській науково-практичній конференції «Північне Причорномор'я – історія і сучасність» (8 жовтня 2021 року.);

Впровадження. Результати дослідження впроваджено у роботу менеджерів з персоналу ТОВ «Експрес Лінія» м. Київ.

Структура дипломної роботи складається зі вступу, 2-х розділів, висновків, списку використаних джерел (містить 30 найменування, з них 16 англійською мовою), додатків (міститься 11 таблиць). Обсяг роботи складає 47 сторінок тексту, в якому міститься 4 таблиці та 12 рисунків.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОБЛЕМИ ПРЕКАРНОЇ МОЛОДІ

1.1. Теоретичні основи дослідження професійного розвитку молоді

Протягом багатьох років вчені розробляли теорії професійного розвитку особистості і практично всі вони були спрямовані на передбачення професійного вибору, побудови кар'єри, досягнення успіху в професійній діяльності, наявності задоволеності роботою тощо. Наприклад, сценарна теорія, яка була запропонована в середині 1950-х років американським психологом Е. Берном, пояснює процес вибору професії та професійної поведінки сценарієм, який формується у ранньому дитинстві під впливом батьків [16]. Теорія професійного вибору, що з'явилася на початку 1970-х років завдяки роботам американського дослідника Дж. Холланда, говорить про те, що людина робить свій професійний вибір у залежності від типу особистості, який у неї сформувався [20]. Багато науковців вважають, що професійний розвиток необхідно розглядати як процес, що триває все життя, тому що його основні етапи нерозривно пов'язані з віковим розвитком та загальним становленням особистості [11].

Перед молододою людиною постає цілком конкретна, важлива і життєва задача професійного самовизначення. Професійне самовизначення Г. С. Костюк розглядав як один з найважливіших чинників формування особистості [9]. Професійне самовизначення – це новоутворення юнацького віку, яке стосується реалізації як особистісної так і пізнавальної сфери. У сучасному світі, де постійно виникають нові, та зникають старі, традиційні професії, дуже важко передбачити, який фахівець буде потрібен на ринку праці завтра, скільки часу, зусиль та знань знадобиться для професійного та кар'єрного розвитку у вибраній галузі. Така невизначеність веде до зміни ставлення до вибору професії, кар'єри і темпів професійного розвитку. Все це дозволяє стверджувати, що проблема професійного самовизначення, яка ще кілька десятиліть тому зводилася до правильної профорієнтації та подальшої лінійно-

поступальної побудови кар'єри, зараз піднялася на інший рівень, який вказує на не лінійність професіоналізації як окремого індивідуума, так і всього суспільства. Змінилася роль професійного самовизначення, змінилася освітня та кар'єрна траєкторія [2].

Дедалі більше людей змінюють кар'єру і навіть професію протягом життя, і неодноразово, це може бути як вимушеним, так і добровільним, однак зумовленим певними факторами. Ці тенденції дозволяють припустити, що, в сучасному світі класична періодизація етапів професійного розвитку зазнає змін, зокрема порядок проходження його етапів може бути не таким жорстко послідовним, можливі повернення до попередніх етапів у зв'язку зі зміною кар'єри. Однак, незважаючи на усі зміни період молодості, а за психологічною віковою періодизацією період ранньої дорослості (від 20 до 40 років) залишається найбільш значущим у професійному розвитку особистості.

Професійний розвиток особистості представляє собою системне явище, що визначається загальними закономірностями психічного розвитку особистості та індивідуальними циклами професіоналізації, які мають певне психологічне змістовне наповнення. Професійний розвиток можна визначити як системне удосконалення та розширення спектру знань, формування особистих якостей, необхідних для освоєння нових професійних компетенцій для виконання професійних функцій протягом усієї трудової діяльності. Ступінь співвідношення індивідуально-психологічних особливостей і професійних вимог визначає рівень інтересу до професії, задоволеності в ній, прагнення до професійного вдосконалення і т. і.

Професіональний розвиток здійснюється протягом всього професійного шляху особистості, який має певні періоди, стадії та характеризується більш-менш істотною зміною професійних вимог. Характер співвідношення індивідуального психологічного складу, здібностей і вимог професії (повнота, інтенсивність, специфічність). Визначає особливості професійного і психологічного розвитку особистості, її спрямованість (прогресія, регресія), інтенсивність, вибірковість тощо.

Професійний розвиток особистості, її операційних і психологічних якостей, підструктур особистості, відбувається нерівномірно і гетерохронно. Визначальним у професійному розвитку особистості є характер провідної діяльності, а також співвідношення з нею домінуючої й субдомінуючої діяльності. Спрямованість особистості є визначальним психологічним фактором вибору професійного шляху та професіоналізації [1].

Узагальнену модель професійного становлення особистості розробив Ю. П. Поваренков. професійне становлення особистості автор визначає як процес поетапного розв'язання комплексу протиріч, узгодження різних тенденцій та вимог, що задаються на перетині між соціально-професійними вимогами, які висуваються до людини та її бажаннями і можливостями.

Він виділив групи основних функцій, які виступають параметрами професійного становлення особистості, а саме:

- Функції, які пов'язані з виробництвом продукту і визначаються через продуктивність, надійність та якість роботи працівника;
- Функції, які пов'язані з реалізацією потреб самої людини і визначаються через задоволеність працею, самореалізацією;
- Функції, які пов'язані із забезпеченням саморозвитку особистості, включенням механізму самодетермінації професійного розвитку людини в об'єктивних умовах реальності та за наявності певних можливостей.

Багато психологів розглядають професійне самовизначення як визначальний пункт у процесі професійного розвитку особистості, він є новоутворенням юнацького віку, однак його наслідки відображуються у дорослому віці.

Основу професійного самовизначення, як вважає Н. С. Пряжніков, складають наступні психологічні фактори:

- усвідомлення цінності суспільно-корисної праці;
- загальна орієнтація в соціально-економічній ситуації в країні та світі стосовно професійної праці;

- визначення перспективної професійної цілі-мрії та її узгодження з іншими важливими життєвими цілями;
- розуміння суті поставлених цілей та усвідомлення можливих зовнішніх й внутрішніх перешкод на шляху їх досягнення;
- усвідомлення необхідності загальної та спеціальної підготовки для повноцінного самовизначення.

Новоутворенням молодого віку у професійній сфері особистості зазвичай називають професійну ідентичність. У сучасному підході професійна ідентичність розглядається як результат професійного самовизначення. Вона пов'язана з професійною самооцінкою і проявляється у власних описах «Я» [10].

Професійна ідентичність у психології розуміється – як динамічна система, яка формується у процесі професіоналізації особистості та активного розвитку професійної компетентності, впливаючи на ціннісно-смыслову сферу шляхом удосконалення професійної майстерності.

Ідентичність являє собою когнітивну систему, що має дві підсистеми: особистісну і соціальну. За Г. Теджфелом, це два полюси єдиного біполярного континууму, у якому здійснюється вибір форми поведінки для обраної професії залежно від того, яка саме ідентичність актуалізується особистістю [26]. Дж. Тернер відзначив наявність тісної взаємозалежності між цими двома підсистемами, оскільки, вони представляють собою дві форми категоризації власного Я у площині професійної діяльності [21]. До механізмів становлення і розвитку ідентичності в професійній діяльності дослідник відносив: соціальну категоризацію, соціальне порівняння (порівняння себе з окремими індивідами та професійною спільнотою в цілому); соціальну ідентифікацію (персоналізація, самовизначення, самоорганізація), міжгрупову дискримінацію. Г. Теджфел і Дж. Тернер роблять акцент на тому, що соціальна ідентичність визначається, як більш високого рівня та сильнішого впливу в професії ніж особистісна ідентичність[27].

Г. Брейкуел зазначає, що особистісна ідентичність є продуктом соціальної ідентичності, але, коли вона сформована, то починає активно впливати на розвиток соціальної ідентичності [17].

Л. Б. Шнейдер розглядає ідентичність як синтез усіх характеристик людини в унікальну структуру, що формується в результаті орієнтації в соціальному середовищі, яке постійно змінюється. Тобто, ідентичність розвивається не лінійно, нерівномірно і визначається прагненням особистості до цілісності. Щодо професійної ідентичності, то вона є психологічною категорією, яка полягає в усвідомленні своєї приналежності до певної професії та формується у процесі професійної освіти, активного розвитку професійної компетентності.

Існує безліч класифікацій стадій професійного розвитку особистості. Однією з найвідоміших є класифікація етапів професійного розвитку, запропонована Е. А. Клімовим. У ній представлені основні фази розвитку професіонала, що дають уявлення про цілісний життєвий шлях і про системні відносини, що характеризують особистість без точних часових кордонів, оскільки межі створюються умовами життя та культурою кожної окремої людини:

- фаза оптації (оптант) - цей період характеризується появою занепокоєння питаннями вибору професії або її вимушеної зміни;
- фаза адепта (адепт) - період освоєння професії;
- фаза адаптації (адаптант) – період адаптації до норм колективу, звикання вирішувати різноманітні професійні завдання;
- фаза інтерналу (інтернал) – фаза, під час якої вже досвідчений працівник може самостійно справлятися з основними професійними функціями;
- фаза майстерності (майстер) – на цьому етапі працівник виділяється якимись спеціальними якостями та має свій індивідуальний стиль діяльності;
- фаза авторитету (авторитет) - на даному етапі працівник вже добре відомий у професійному колі або за його межами;

- фаза наставництва (наставник) – працівник є авторитетним майстром у своїй професії, навчає молодших колег, має учнів, послідовників.

Підсумовуючи все вищесказане можна зазначити, що процес професійного розвитку людини в молодому віці представляє собою перехід від стану професійного самовизначення до стану професійної ідентичності. Сформованість професійної ідентичності залежить від фази професійного розвитку на якому знаходиться особистість. Чим вище фаза, тим більш сформована ідентичність. Процес професійного розвитку проходить більш поступово й ефективно коли людина послідовно проходить усі фази, просувається вперед і не повертається на попередні фази. Але сучасне нестабільне суспільство не може гарантувати людині поступове просування по своєму професійному шляху, людина може опинитися в обставинах, коли вона вимушена знов і знов повертатися на початкові фази, і таким чином залишатися у стані незавершеної професійної ідентичності. Одним з сучасних соціальних явищ, що є похідною від глобальної соціально-економічної нестабільності і яке призводить до тенденцій несформованої професійної ідентичності у молоді є прекарність.

1.2. Теоретичний аналіз феномену прекарності серед молоді

Прекарність (від лат. «precarit» - «сумнівний», «негарантований», «нестабільний») – в узагальненому визначенні це стан соціальної системи та окремих її компонентів, за якого вона не здатна виробити стабільні, прогнозовані сценарії свого розвитку, відсутня стратегія, розробка дій для вирішення певної проблеми у більш-менш тривалій перспективі; натомість наявна орієнтація на теперішній момент, мить, яка часто стає вирішальною. Однак найбільшою мірою прекарність проявляється у сфері праці, професій, трудової зайнятості.

У сучасному глобалізаційному суспільстві виникає такий новий соціальний прошарок, як прекаріат, який відображає у своїй діяльності та

закономірностях функціонування весь арсенал поняття прекарності. Британський дослідник Г. Стендінг дає таке визначення поняттю «прекаріат»: «Прекаріат – це специфічна соціально-економічна група, яка характеризується низкою ознак і знаходиться на стадії свого формування, вироблення самоідентифікації і загальної стратегії розвитку» [25].

Прекарність, як вказують вчені, у соціально-трудових практиках пов'язана з нестабільністю, не гарантованістю зайнятості і доходу, вона носить нелінійний і невизначений характер. Зміни, які відбулися у соціально-трудої сфері за останні десятиліття, кардинально змінили принцип побудови та функціонування соціально-трудових відносин і характер зайнятості, вони поставили перед особистістю проблему перманентної невизначеності та мінливості, знаменували собою глобальний перехід від так званої «hard» (важкої) економіки до «soft» (гнучкої), про що писав З. Бауман у своєму творі «Текуча сучасність» [15].

Прекарність задає вектор побудови таких суспільних відносин, за яких індивід не відчуває ідентичності з певними соціальними групами та утвореннями, не стає солідарним з іншими людьми у розбудові певної єдиної справи, а залишається сам на сам зі своїми проблемами і потребами. Гасло прекарності – «Кожен сам за себе» - вдало відображає дух сучасного суспільства, який породжує самотніх «одинаків у натовпі» високорозвинених, високотехнологічних та уніфікованих міст [14].

Роль молоді у поширенні явища прекарності в сучасному соціумі важко переоцінити, оскільки саме вона є важливим носієм суспільно-виробничих практик, стає на чолі глобального процесу виробництва суспільних благ як економічно активна соціально-демографічна група. Від того, наскільки комфортно почуватиме себе молодь у системі суспільно-виробничих відносин, наскільки залученою вона буде у стабільні трудові та виробничі практики, залежить результат подальшого економічного прогресу і соціальних стратегій розвитку [12].

З проникненням прекарних практик у сферу трудових відносин змінюється і стиль життя молодшої людини, зазнають змін життєві стратегії, до яких вона долучається. У свою чергу, зі зміною життєвих стратегій та життєвого стилю змінюється і характер результату діяльності людини, який вона має отримати в кінці свого активного соціального життя.

Прекарність у трудових практиках – це передусім готовність працівника зайняти практично будь-яке робоче місце, аби забезпечити своє виживання у складних соціальних умовах. При цьому виборі працівник зазвичай керується тими ситуативними перевагами, які йому пропонує дане робоче місце, як-то заробітна плата, графік роботи, певні соціальні преференції т. ін. Але при цьому працівник зазвичай не враховує довгострокові перспективи свого перебування на даному місці. Він сприймає його як тимчасове місце перебування, як один із епізодів свого життя, не пов'язаний із іншими, який можна легко змінити, якщо змусять обставини, або буде більш вигідний варіант.

Прекарій зобов'язаний бути завжди і у всьому ефективним для того, щоб утримати своє робоче місце. Для цього він повинен думати категоріями «що я повинен знати, щоб бути корисним роботодавцю», «які професійні якості і вміння я повинен розвивати і постійно вдосконалювати», «як я можу швидко перекваліфікуватися, якщо мене звільнять» У підсумку весь процес отримання нових знань, якими оперує прекарій, зводиться до єдиної мети: вміти заробити гроші [6].

Прекарій має швидко переучуватися і швидко змінювати кваліфікації. Його людські сили і здатність сприймати і засвоювати нову інформацію часто не беруться до уваги. Знання для прекарного працівника перетворюються у швидкопсувний продукт: те, що він знав і засвоїв вчора, сьогодні може стати абсолютно неактуальним. Тому значно втрачається системність і стратегія мислення, здатність вибудовувати перспективу, думати категоріями необхідного і достатнього для майбутнього. На зміну цьому приходить здатність думати в розрізі «тут і зараз», думати про те, що вигідно в актуальних умовах. Однак, це завдає удару по цілісному сприйняттю світу. Людина

починає сприймати світ як простір, де стабільно діє тільки закон ринкового попиту і пропозиції. Думки про сенс буття, пошуки свого місця в ньому, самореалізацію все менше і менше займають людину [5].

Прекаріат за своєю структурою є досить розрізненим, що заважає його самоідентифікації та розпізнавання серед інших соціально-професійних структур. Так, до нього входять такі соціальні групи, як безробітні, люди з частковою зайнятістю, люди, які працюють за тимчасовими контрактами, стажери, студенти, мігранти, тощо. За соціально-демографічним показником до прекаріату можуть входити як молодь віком приблизно від 18 років, яка хоче підробити на тимчасовій роботі, жінки у декретній відпустці чи жінки, змушені шукати додаткового заробітку без соціальних гарантій, люди середнього віку, які змушені пристосовуватися до гнучкої системи глобального ринку (наприклад, ті, хто потрапив під скорочення штату у своїх фірмах чи установах), так і пенсіонери, які хочуть бути корисними суспільству після виходу на пенсію і додатково отримати заробіток [4]. Як бачимо, контингент прекаріату є досить різномірним, і цей факт стає на заваді оформленню його в окремий сформований клас. У прекаріїв відсутнє почуття солідарності, яке власне і згуртовує індивідів у єдиний рух, дозволяє формувати єдині програми розвитку, відстоювати власні інтереси перед обличчям глобальної економіки на основі тотальної конкуренції.

Прекаріату добре знайомі чотири відчуття: невдоволення, аномія (втрата орієнтирів), занепокоєння та відчуження. Невдоволення викликане тим, що прекаріат не бачить перед собою осмислених життєвих перспектив, йому здається, що всі гідні шляхи для нього закриті, прикро усвідомлювати, що ти чогось позбавлений [7].

Прекаріат відчувається пригнічено не тільки тому, що перед ним є тільки перспектива зміни нових і нових робіт, кожна з яких пов'язана з новою невизначеністю, але також і тому, що ці роботи не дозволяють зав'язати міцні відносини, які можливі в стабільних умовах. Немає у прекаріату сходів мобільності, якими можна було б піднятися на вищий щабель у системі

трудових відносин, таким чином люди зависають десь між експлуатацією та свободою. Прекаріату не вистачає самоствердження та впевненості у соціальній цінності своєї праці [24]. За результатами соціально-психологічного дослідження Ж. Т. Тощенко серед людей, які знаходяться у ситуації нестійкої зайнятості або несформованої професійної ідентичності, вирізняються такі, які мають певні психологічні ознаки і їх можна умовно назвати психологічними статусами прекарності. Таких можна виділити чотири: «жертви вимушеної гнучкості», «гнучкі переможці», «адаптивні гнучкі» та «непохитні бійці»

«Жертви вимушеної гнучкості» – це люди, які не намагаються контролювати своє життя, втратили впевненість у собі та у майбутньому. Під тягарем виниклих проблем вони почуваються викинутими у «океан» невизначеності й власної відповідальності, не розраховують на яку-небудь допомогу і підтримку.

«Гнучкі переможці» – люди, які свідомо обирають стратегію пристосування і гнучкості у нових умовах. В певному смислі вони конструюють свою особистість через своє уміння справлятися з ризиком і нестабільністю.

«Адаптивні гнучкі» на відміну від тих, хто свідомо або несвідомо обрав стратегію гнучкості, просто адаптуються до реальних умов, які змінилися, нібито не відчуючи змін свого характеру. Адаптивний механізм витіснення подразнюючих факторів дозволяє на перший погляд пристосуватися до нових умов, але така ситуація може мати відстрочений негативний ефект.

«Непохитні бійці» -це люди, які невизначеність, незахищеність, нестабільність хочуть ліквідувати через солідарність. У контексті вибору життєвої стратегії можна сказати, що такі люди дивляться в обличчя проблемам, не ховають їх у закапелки підсвідомості, чим значно підвищують шанси їх продуктивного вирішення.

За даними досліджень найбільш розповсюдженими прекарними тенденціями у соціальних практиках української молоді є такі:

- робота не за фахом;

- часта вимушена зміна місць роботи і відсутність стабільного професійного досвіду;
- непопулярна практика написання резюме серед безробітної української молоді: відсутність конкретних вимог, запитів до майбутньої роботи та оцінки своїх реальних здібностей, навичок, знань та вмінь;
- орієнтація на задоволення першочергових матеріальних потреб і одночасна неможливість заощаджувати гроші на купівлю товарів, що передбачають довгострокові життєві плани;
- неможливість придбати власне житло і похідна із цього проблема проживання разом із батьками (інфантилізація молоді);
- високий рівень депривації молодих українців – зневіра у те, що в Україні вони зможуть досягти життєвого успіху;
- орієнтація на консьюмеристські політичні практики, що розглядаються як альтернативна прекарна робота на виборах при закономірній відсутності почуття громадської солідарності;
- споживання великої кількості неякісних, але дешевих і легко замінюваних товарів замість орієнтації на високоякісні, але більш дорогі продукти, які слугуватимуть тривалий термін;
- зневіра у результативність організованої громадянської діяльності і брак часу на неї;
- зневіра у діяльність чинних профспілок і небажання самостійно організовувати профспілки «знизу»;
- орієнтація на пасивні дозвільні практики, які не передбачають творчого підходу, реалізації здібностей і талантів молоді особистості;
- орієнтація на справляння певного враження про власний життєвий успіх на своїх однолітків при фактичному нестабільному положенні і примарності такого успіху;
- прагнення подорожей за кордон як способу довести свій життєвий успіх оточуючим і одночасна спроба втекти від нестабільної і непрогнозованої реальності хоча б на якийсь час[23].

Екзистенціальна загроза прекаризованого світосприйняття, яка постає перед молодими українцями сьогодні, полягає в їх відчуженості від творчого процесу побудови цілісного комплексу власного «Я». Особливо це стосується «Я-професійного», яке є важливою складовою особистісного самовизначення і самореалізації. Ця відчуженість не лише перешкоджає формуванню професійної ідентичності, але й віддаляє молодь від стабільних соціально-професійних комунікацій та консолідації. Молоді люди, які не можуть знайти стабільне місце в професійному середовищі, часто відчують себе ізольованими та відокремленими від спільноти, що негативно впливає на їх соціальну адаптацію та інтеграцію.

Таким чином, підсумовуючи все вищезазначене, можна виділити зовнішні і внутрішні чинники, що впливають на виникнення і прояв прекарності серед молоді. До зовнішніх чинників належать нестабільність ринку праці, відсутність належної державної підтримки, недостатній розвиток інфраструктури для молодіжного працевлаштування та економічні кризи. Внутрішні чинники включають низьку самооцінку, відсутність мотивації, психологічний тиск через невизначеність майбутнього та недостатній рівень професійних навичок.

На рисунку 1.1 представлено детальну схему цих зовнішніх і внутрішніх чинників, що впливають на прекарність серед молоді, та їх взаємодію. Ця схема допоможе краще зрозуміти складність проблеми та розробити ефективні стратегії для її вирішення, спрямовані на підтримку молоді в процесі професійного становлення та особистісного розвитку.



Рисунок 1.1-Загальна схема чинників впливу на виникнення та прояв прекарності серед молоді

У сучасному соціумі, в якому прекарність набуває все більшого поширення, цей феномен стосується вже не тільки способу роботи, але й інших соціальних практик. Багато молодих людей, які прагнуть всього нового і заперечують попередній досвід і спосіб життя дорослих, вважають себе не жертвами прекарності, а її своєрідними героями – людьми, які змогли

пристосуватися до нової системи соціальних і професійних відносин у глобалізованому суспільстві. Прекарність розуміється ними як вимір нової свободи, на яку вони претендують і вважають себе гідними її.

1.3. Сучасні тенденції у сфері прекарної праці

1.3.1 Зростання нетипової зайнятості:

Сучасний світ праці стрімко змінюється, і нетипова зайнятість стає дедалі поширенішою. Сьогодні ми спостерігаємо, як все більше людей обирають гнучкі графіки, роботу на фрілансі, дистанційні посади та платформну зайнятість. Ці нові форми праці часто стають відповіддю на прагнення до більшого балансу між особистим життям та професійною діяльністю. Однак, разом із зростанням популярності нетипової зайнятості, виникають питання щодо стабільності доходу, соціального захисту та професійного розвитку. Чи здатні такі форми праці забезпечити довгострокову стабільність та добробут, чи, можливо, вони є лише тимчасовим рішенням у світі, що постійно змінюється? Як суспільство і роботодавці адаптуються до цих нових умов, і чи готові ми до тих викликів, які несе з собою ця нова реальність? Ці питання стають особливо актуальними в умовах глобальних економічних та технологічних змін, що змушують нас переглянути традиційні підходи до працевлаштування та професійного зростання.

Для прикладу традиційною зайнятістю згідно із законом України **до зайнятого населення належать громадяни нашої країни**, які проживають на її території на законних підставах, а саме:

- працюючі за наймом на умовах повного або неповного робочого дня (тижня) на підприємствах, установах, організаціях незалежно від форм власності, у міжнародних та іноземних організаціях в Україні та за кордоном;

- громадяни, які самостійно забезпечують себе роботою, включаючи підприємців, осіб, зайнятих індивідуальною трудовою діяльністю, творчою діяльністю, члени кооперативів, фермери та члени їхніх сімей, які беруть участь у виробництві;
- вибрані, призначені або затверджені на оплачувану посаду в органах державної влади, управління чи в суспільних об'єднаннях;
- громадяни, які служать у збройних силах, прикордонних, внутрішніх, залізничних військах, органах національної безпеки та внутрішніх справ;
- особи, які проходять професійну підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації з відривом від виробництва; які навчаються у денних загальноосвітніх школах, середніх спеціальних та вищих навчальних закладах;
- зайняті вихованням дітей, доглядом за хворими, інвалідами та громадянами похилого віку;
- працюючі громадяни інших держав, які тимчасово перебувають в Україні і виконують функції, не пов'язані із забезпеченням діяльності посольств і місій.

Розрізняють такі форми зайнятості:

- повну,
- неповну,
- часткову,
- первинну,
- вторинну зайнятість.

Повна зайнятість — це діяльність протягом повного робочого дня (тижня, сезону, року), яка забезпечує дохід у нормальних для даного регіону розмірах.

Неповна зайнятість характеризує зайнятість конкретної особи або протягом неповного робочого часу або з неповною оплатою чи недостатньою ефективністю. Неповна зайнятість може бути **явною або прихованою**.

Явна неповна зайнятість зумовлена соціальними причинами, зокрема необхідністю здобути освіту, професію, підвищити кваліфікацію тощо. Неповну зайнятість можна виміряти безпосередньо, використовуючи дані про заробіток, відпрацьований час, або ж за допомогою спеціальних відбіркових обстежень.

Прихована неповна зайнятість відбиває порушення рівноваги між робочою силою та іншими виробничими факторами. Вона пов'язана, зокрема, зі зменшенням обсягів виробництва, реконструкцією підприємства і виявляється в низьких доходах населення, неповному використанні професійної компетенції або в низькій продуктивності праці.

В Україні прихована неповна зайнятість поки що не регламентована законом. Водночас прихована неповна зайнятість у нашій країні набула загрозливих розмірів.

Часткова зайнятість — це добровільна неповна зайнятість.

Первинна зайнятість — характеризує, як зайнятість за основним місцем роботи. Якщо крім основної роботи чи навчання ще є додаткова зайнятість, вона називається **вторинною зайнятістю**.

Види зайнятості характеризують розподіл активної частини трудових ресурсів за сферами використання праці, професіями, спеціальностями тощо.

Під час їх визначення враховують:

- характер діяльності;
- соціальна належність;
- галузева належність;
- територіальна належність;
- рівень урбанізації;
- професійно-кваліфікаційний рівень;
- статева належність;
- віковий рівень;
- вид власності.

Окрім цих видів зайнятості, повертаємось до так званих **нетрадиційних (не типових)**, до яких належать: сезонна, поденна та тимчасова зайнятість, зайнятість неповний робочий день.

Зайнятість неповний робочий час — це робота неповну робочу зміну у зв'язку з неможливістю забезпечити працівника роботою на повну норму робочого часу, або за бажанням працівника відповідно до його соціальних потреб, а також у зв'язку з модернізацією або реконструкцією виробництва.

Тимчасова зайнятість — це робота за тимчасовими контрактами. До категорії тимчасових належать працівники, які наймаються за контрактами на певний строк.

Сезонна зайнятість — це зайнятість, яка пов'язана з сезонною специфікою виробництва. Робота надається на певний період на умовах повного робочого часу й оформляється відповідним контрактом.

В умовах перехідної економіки в Україні досить поширена не регламентована форма зайнятості, яка функціонує і як первинна, і як вторинна зайнятість громадян.

Нерегламентована зайнятість — це діяльність працездатного населення працездатного віку, яка виключена зі сфери соціально-трудоових норм та відносин і не враховується державною статистикою.

Розширення нерегламентованої зайнятості супроводжується подальшим знецінюванням робочої сили, зниженням мотивації до праці, насамперед у державному секторі, зростанням інфляції та цін.

Доходи від такої діяльності не оподатковуються, тому держава зазнає певних збитків. Водночас через вищі заробітки та зовнішню привабливість нерегламентованої діяльності у людей формується ставлення до неї як до престижної.

Нетипова зайнятість часто характеризується прекарністю, адже працівники не мають гарантій зайнятості, соціального захисту та інших пільг.

Явище «нетипова зайнятість» має низку аспектів, які потребують глибшого розуміння:

1. Диверсифікація форм:

Окрім звичних тимчасової та контрактної роботи, з'являються й інші форми нетипової зайнятості, такі як:

- **Гіг-економіка:** робота через онлайн-платформи, де працівники виконують завдання за окремими замовленнями (наприклад, доставка їжі, таксі, послуги).
- **Робота за викликом:** нерегулярна зайнятість, де працівників викликають лише у разі потреби (наприклад, будівельні роботи, обслуговування заходів).
- **Агентська зайнятість:** робота через посередництво агентств, які шукають роботу для фрілансерів або тимчасових працівників.

2. Вплив технологій:

Розвиток онлайн-платформ та цифрових інструментів значно полегшує створення та координацію нетипової зайнятості. Це робить її більш доступною як для працівників, так і для роботодавців, стимулюючи її поширення.

3. Глобалізація:

Зростання транснаціональних компаній та віддаленої роботи полегшує роботодавцям пошук працівників за межами своїх країн. Це посилює конкуренцію на ринку праці та може призводити до тиску на заробітну плату та умови праці, особливо у сферах, де поширена нетипова зайнятість.

Нетипова зайнятість має як **позитивні, так і негативні наслідки**. З одного боку, вона може давати гнучкість та свободу працівникам, а також стимулювати інновації та економічне зростання. З іншого боку, вона може призводити до нестабільності, низької оплати праці та відсутності соціального захисту.

1.3.2 Зниження рівня оплати праці

Реальна заробітна плата в багатьох країнах світу протягом останніх десятиліть стагнує або навіть знижується. Це робить прекарну працю ще більш проблематичною, адже працівникам стає все важче зводити кінці з кінцями. Зниження рівня оплати праці негативно впливає на економічну стабільність і якість життя працівників, особливо тих, хто вже перебуває у вразливому становищі.

Однією з причин цієї тенденції є глобалізація, яка сприяє зниженню вартості робочої сили через перенесення виробництва в країни з нижчими витратами на працю. Це дозволяє компаніям знижувати витрати, але водночас призводить до зниження заробітної плати в розвинених країнах. У багатьох випадках це також супроводжується збільшенням нерівності у доходах, оскільки прибутки компаній зростають, тоді як доходи працівників залишаються незмінними або знижуються.

Технологічний прогрес і автоматизація також відіграють значну роль у зниженні рівня оплати праці. Автоматизація процесів у виробництві і сфері послуг призводить до зниження потреби в людській праці, що збільшує конкуренцію за робочі місця і дозволяє роботодавцям пропонувати нижчі заробітні плати. Крім того, автоматизація сприяє зростанню тимчасових і нестабільних форм зайнятості, які часто не забезпечують працівникам достатнього рівня доходу та соціального захисту.

Ще одним фактором є зміни у структурі економіки, де дедалі більше робочих місць створюється у сферах з низькою заробітною платою, таких як сфера послуг і роздрібна торгівля. Ці галузі, на відміну від промисловості, часто не можуть забезпечити високу заробітну плату і стабільні умови праці. Як наслідок, працівники змушені працювати на декількох роботах або шукати додаткові джерела доходу, щоб забезпечити свої базові потреби.

Соціальна політика і регулювання ринку праці також впливають на рівень оплати праці. У багатьох країнах спостерігається послаблення законодавства,

яке захищає права працівників, зокрема, скорочення мінімальної заробітної плати, обмеження прав на страйк і зниження впливу профспілок. Це призводить до зниження можливостей працівників боротися за вищі заробітні плати і кращі умови праці.

Все це створює серйозні соціально-економічні проблеми. Зниження реальної заробітної плати призводить до зростання бідності, соціальної напруги і нерівності. Люди, які працюють на низькооплачуваних і нестабільних роботах, часто не мають доступу до основних соціальних благ, таких як якісна охорона здоров'я і освіта. Вони також змушені жити в умовах постійного фінансового стресу, що негативно впливає на їхнє психічне і фізичне здоров'я.

Для подолання цих проблем необхідні комплексні заходи, які включають підвищення мінімальної заробітної плати, посилення соціального захисту, інвестування в освіту і перепідготовку працівників, а також впровадження політик, спрямованих на зменшення нерівності і створення стабільних робочих місць. Тільки таким чином можна забезпечити гідний рівень життя для всіх працівників і сприяти стійкому економічному розвитку.

1.4 Психологічні аспекти прекарної зайнятості

Прекарна зайнятість може викликати серйозні психологічні проблеми у молоді, особливо через відчуття невпевненості у майбутньому. Недостатність стабільної роботи може призвести до таких проблем, як тривога, депресія, стрес та низька самооцінка.

Тривога може виникнути внаслідок невизначеності майбутнього та постійних переживань щодо фінансового стану. Депресія може виникнути через відчуття безнадійності та відсутність перспектив. Стрес може стати наслідком постійної нестабільності та невизначеності в професійному житті. А низька самооцінка може виникнути через невдачі у пошуку роботи та постійну нестабільність.

Деякі дослідження на цю тему для прикладу:

1) Приклад дослідження МОП 2022 року щодо впливу прекарної зайнятості на психічне здоров'я молоді

Міжнародна організація праці (МОП) у своєму дослідженні, проведеному у 2022 році, розглянула вплив прекарної ситуації на психічне здоров'я молодих людей. Результати цього дослідження демонструють серйозні наслідки нестабільної зайнятості, включаючи підвищені рівні депресії та тривожності серед молоді.

Дослідження МОП базувалося на широкому анкетуванні молодих людей у різних країнах світу. Учасників опитували щодо їхнього робочого статусу, психічного здоров'я та соціально-економічних умов. Прекарні умови праці були визначені як ситуації, де молоді люди працюють на тимчасових контрактах, неповний робочий день або в умовах нестабільної зайнятості без належного соціального захисту.

Результати дослідження показали, що молоді люди, які перебувають у прекарних умовах праці, удвічі частіше страждають від депресії та втричі частіше відчувають тривожність порівняно з тими, хто має стабільну роботу. Ці висновки підкреслюють важливість стабільної зайнятості для психічного здоров'я молоді.

Прекарні умови праці створюють постійне відчуття невизначеності та нестабільності, що негативно впливає на психічне здоров'я. Відсутність стабільного доходу і соціальних гарантій підвищує рівень стресу та тривожності серед молодих людей. Крім того, нестабільна зайнятість часто супроводжується низькою соціальною підтримкою та обмеженими можливостями для професійного розвитку.

Пандемія COVID-19 ще більше погіршила ситуацію з молодіжною зайнятістю. Багато молодих людей втратили роботу або були змушені працювати в умовах неповного робочого дня. Це посилює почуття тривоги та депресії, оскільки нестабільність праці стала ще більш поширеною.

МОП рекомендує урядам і роботодавцям зосередитися на створенні стабільних робочих місць для молоді. Важливо забезпечити соціальний захист і належні умови праці для молодих працівників. Також необхідно інвестувати у програми підтримки психічного здоров'я на робочому місці.

Для покращення ситуації з молодіжною зайнятістю можна застосовувати різні практичні заходи. Це може включати програми підвищення кваліфікації, створення стимулів для роботодавців, які наймають молодих працівників на стабільні посади, та розвиток соціального підприємництва.

Таким чином, дослідження МОП 2022 року демонструє серйозні наслідки прекарної зайнятості для психічного здоров'я молоді. Важливість стабільної роботи для зниження рівня депресії та тривожності є очевидною. Тому необхідно вжити заходів для покращення умов праці молодих людей, забезпечуючи їхнє психічне та соціальне благополуччя.

2) Дослідження Європейського фонду покращення умов життя та праці (Eurofound)

Проблема молодіжної зайнятості є важливою соціально-економічною темою, яка привертає увагу дослідників у всьому світі. Європейський фонд покращення умов життя та праці (Eurofound) у своєму дослідженні, проведеному у 2023 році, розглянув вплив прекарної ситуації на психічне здоров'я молодих людей у Європі. Результати цього дослідження демонструють серйозні наслідки нестабільної зайнятості, включаючи підвищені рівні депресії та тривожності серед молоді.

Дослідження Eurofound базувалося на широкому анкетуванні молодих людей у різних країнах Європи. Учасників опитували щодо їхнього робочого статусу, психічного здоров'я та соціально-економічних умов. Прекарні умови праці були визначені як ситуації, де молоді люди працюють на тимчасових контрактах, неповний робочий день або в умовах нестабільної зайнятості без належного соціального захисту.

Результати дослідження показали, що молоді люди, які перебувають у прекарних умовах праці, удвічі частіше страждають від депресії та втричі частіше відчувають тривожність порівняно з тими, хто має стабільну роботу. Ці висновки підкреслюють важливість стабільної зайнятості для психічного здоров'я молоді.

Прекарні умови праці створюють постійне відчуття невизначеності та нестабільності, що негативно впливає на психічне здоров'я. Відсутність стабільного доходу і соціальних гарантій підвищує рівень стресу та тривожності серед молодих людей. Крім того, нестабільна зайнятість часто супроводжується низькою соціальною підтримкою та обмеженими можливостями для професійного розвитку.

Пандемія COVID-19 ще більше погіршила ситуацію з молодіжною зайнятістю. Багато молодих людей втратили роботу або були змушені працювати в умовах неповного робочого дня. Це посилило почуття тривоги та депресії, оскільки нестабільність праці стала ще більш поширеною.

Eurofound рекомендує урядам і роботодавцям зосередитися на створенні стабільних робочих місць для молоді. Важливо забезпечити соціальний захист і належні умови праці для молодих працівників. Також необхідно інвестувати у програми підтримки психічного здоров'я на робочому місці.

Для покращення ситуації з молодіжною зайнятістю можна застосовувати різні практичні заходи. Це може включати програми підвищення кваліфікації, створення стимулів для роботодавців, які наймають молодих працівників на стабільні посади, та розвиток соціального підприємництва.

Таким чином, дослідження Eurofound 2023 року демонструє серйозні наслідки прекарної зайнятості для психічного здоров'я молоді. Важливість стабільної роботи для зниження рівня депресії та тривожності є очевидною. Тому необхідно вжити заходів для покращення умов праці молодих людей, забезпечуючи їхнє психічне та соціальне благополуччя.

3)Дослідження Університету Оксфорда

Проблема молодіжної зайнятості є важливою соціально-економічною темою, яка привертає увагу дослідників у всьому світі. Університет Оксфорда у своєму дослідженні, проведеному у 2021 році, розглянув вплив прекарної ситуації на фізичне здоров'я молодих людей. Результати цього дослідження демонструють серйозні наслідки нестабільної зайнятості, включаючи погіршення фізичного здоров'я серед молоді.

Дослідження Університету Оксфорда базувалося на широкому анкетуванні молодих людей у різних країнах. Учасників опитували щодо їхнього робочого статусу, фізичного здоров'я та соціально-економічних умов. Прекарні умови праці були визначені як ситуації, де молоді люди працюють на тимчасових контрактах, неповний робочий день або в умовах нестабільної зайнятості без належного соціального захисту.

Результати дослідження показали, що молоді люди, які перебувають у прекарних умовах праці, значно частіше стикаються з фізичними проблемами, такими як хронічні захворювання, фізична втома та проблеми зі сном, порівняно з тими, хто має стабільну роботу. Ці висновки підкреслюють важливість стабільної зайнятості для фізичного здоров'я молоді.

Прекарні умови праці створюють постійне відчуття невизначеності та нестабільності, що негативно впливає на фізичне здоров'я. Відсутність стабільного доходу і соціальних гарантій підвищує рівень стресу, який, у свою чергу, сприяє виникненню різних фізичних проблем. Крім того, нестабільна зайнятість часто супроводжується обмеженим доступом до медичних послуг та низькою якістю життя.

Пандемія COVID-19 ще більше погіршила ситуацію з молодіжною зайнятістю. Багато молодих людей втратили роботу або були змушені працювати в умовах неповного робочого дня. Це посилює фізичні проблеми, оскільки стрес і відсутність стабільності стали ще більш поширеними.

Університет Оксфорда рекомендує урядам і роботодавцям зосередитися на створенні стабільних робочих місць для молоді. Важливо забезпечити

соціальний захист і належні умови праці для молодих працівників. Також необхідно інвестувати у програми підтримки фізичного здоров'я на робочому місці.

Для покращення ситуації з молодіжною зайнятістю можна застосовувати різні практичні заходи. Це може включати програми підвищення кваліфікації, створення стимулів для роботодавців, які наймають молодих працівників на стабільні посади, та розвиток соціального підприємництва.

Таким чином, дослідження Університету Оксфорда 2021 року демонструє серйозні наслідки прекарної зайнятості для фізичного здоров'я молоді. Важливість стабільної роботи для зниження рівня фізичних проблем є очевидною. Тому необхідно вжити заходів для покращення умов праці молодих людей, забезпечуючи їхнє фізичне та соціальне благополуччя.

Одним з факторів, які можуть допомогти зменшити стрес, пов'язаний з прекарністю - соціальна підтримка. Дослідження показують, що міцні соціальні зв'язки можуть допомогти людям краще справлятися з труднощами та зменшити ризик виникнення психологічних проблем.

Соціальна підтримка може надаватися у різних формах, включаючи емоційну, інформаційну та практичну допомогу. Важливо, щоб люди, які перебувають у прекарній ситуації, отримували не лише підтримку у вирішенні проблем, але й у нормалізації їхнього психічного здоров'я.

Хоча соціальна підтримка не може повністю вирішити проблему прекарної зайнятості, вона може значно полегшити її наслідки та допомогти зменшити стрес, пов'язаний з цим явищем.

1.5 Політичні та економічні аспекти прекарної зайнятості

1.5.1 Аналіз дійсної політики та законодавства, що стосується прекарної праці

На сучасному етапі розвитку суспільства, політичні та законодавчі аспекти, що стосуються прекарної праці, набувають все більшого значення.

Політика та законодавство, які мають на меті захист працівників у нестабільних умовах зайнятості, значно варіюються в різних країнах.

У Сполучених Штатах Америки, наприклад, існує ряд законодавчих актів, які регулюють права працівників. Однак, вони часто виявляються недостатніми для захисту тих, хто працює на умовах прекарної зайнятості. Закон про справедливі трудові стандарти (FLSA) встановлює мінімальну заробітну плату і правила щодо понаднормової роботи, але він не охоплює всіх працівників, зокрема тих, хто працює в гіг-економіці або на фрілансі. Національний закон про трудові відносини (NLRA) також має обмежений вплив на захист прав тимчасових працівників, залишаючи їх без належної підтримки у випадку конфліктів з роботодавцями.

У Європейському Союзі ситуація дещо інша. Тут діють більш жорсткі норми щодо захисту працівників. Зокрема, Директива ЄС про прозорі та передбачувані умови праці, яка набрала чинності у 2019 році, спрямована на покращення умов праці для всіх працівників, включаючи тих, хто зайнятий на тимчасових або нетипових умовах. Ця директива вимагає від роботодавців надавати працівникам детальну інформацію про їхні трудові права та умови зайнятості, що сприяє більшій прозорості та справедливості на ринку праці.

В Україні також існують законодавчі ініціативи, спрямовані на захист прав працівників. Проте, вони часто не враховують специфіку прекарної зайнятості. Законодавство про працю в Україні, хоча і включає положення про мінімальну заробітну плату та соціальні гарантії, не завжди ефективно забезпечує права тих, хто працює на нестабільних умовах. Зокрема, проблема полягає у відсутності чітких механізмів контролю та виконання трудових прав, що призводить до поширення практик нелегальної зайнятості та зниження рівня соціального захисту.

1.5.2 Вплив економічних факторів на зростання прекарності серед молоді

Економічні фактори відіграють ключову роль у зростанні прекарності серед молоді. Економічні кризи, рецесії та загальна нестабільність на ринку праці створюють додаткові труднощі для молодих людей, які тільки починають свою професійну кар'єру. В умовах економічного спаду, коли компанії змушені скорочувати витрати, молодь часто стає першою категорією працівників, яка стикається з труднощами працевлаштування. Це обумовлено тим, що молоді працівники мають менше досвіду, а отже, їх легше звільнити або перевести на тимчасові контракти.

Глобалізація також має значний вплив на рівень прекарності серед молоді. Переорієнтація бізнесу на більш вигідні з точки зору витрат регіони призводить до втрати робочих місць у розвинених країнах і створення нових робочих місць у країнах, що розвиваються. Водночас, нові робочі місця часто є нестабільними та низькооплачуваними. Молоді люди, які стикаються з труднощами у пошуку стабільної роботи в своїх країнах, змушені погоджуватися на тимчасові та нестабільні форми зайнятості.

Автоматизація та цифровізація також суттєво впливають на зростання прекарності серед молоді. З одного боку, нові технології створюють нові можливості для працевлаштування, з іншого боку – автоматизація робочих процесів призводить до скорочення традиційних робочих місць, особливо у виробничому секторі. Молоді люди змушені адаптуватися до швидких змін на ринку праці, що часто означає прийняття нестабільних форм зайнятості.

Економічна нестабільність та обмежені можливості для професійного розвитку також сприяють зростанню прекарності серед молоді. Багато молодих людей змушені працювати на декількох роботах одночасно або шукати додаткові джерела доходу, щоб забезпечити свої базові потреби. Це призводить до підвищеного стресу, зниження якості життя та обмеження можливостей для професійного зростання.

Таким чином, зростання прекарності серед молоді є комплексною проблемою, яка вимагає цілеспрямованих політичних та економічних заходів. Для забезпечення стабільного та справедливого ринку праці необхідно

розробляти політики, спрямовані на підвищення рівня соціального захисту, створення нових робочих місць та забезпечення можливостей для професійного розвитку молодих працівників.

РОЗДІЛ 2

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРЕКАРНОЇ МОЛОДІ

2.1. Організація дослідження психологічних особливостей прекарної молоді

Емпіричне дослідження проводилося серед випускників та студентів старших курсів вищих навчальних закладів денної та заочної форми навчання з різних спеціальностей протягом жовтня-листопада 2021 р.

Для визначення психологічних особливостей молодих людей, які знаходяться у ситуації прекарності було використано такі методики: для визначення типу професійної ідентичності використана «Методика дослідження професійної ідентичності» Л. Б. Шнейдер, для визначення особливостей професійної мотивації застосовано тест «Діагностика мотивації професійної діяльності» Т. Д. Дубовицької, для визначення особливостей самоактуалізації особистості використано тест «Самоактуалізація особистості» Е. Шострома, дослідження мотивації було здійснено за допомогою тесту «Мотивація досягнення успіху та уникання невдачі» Т. Елерса. Для статистичної обробки результатів дослідження обрано критерій Стюдента для незалежних вибірок.

2.2. Результати дослідження психологічних особливостей прекарної молоді

Всього на початку дослідження було задіяно 105 осіб, які пройшли опитування за допомогою авторської анкети «Вивчення розповсюдження явища прекарності серед випускників та студентів старших курсів закладів вищої освіти» завдяки якому визначався кількісний склад досліджуваних, їх спеціальність та професійний статус. Бланк анкети наведено в Додатку А в таблиці А.1. Після анкетування у дослідженні залишилося 90 осіб оскільки 2

анкети були зіпсовані, 9 осіб виявилися не працюючими, 4 особи працюють у власному або сімейному бізнесі.

Таким чином для дослідження було обрано експериментальну групу (група прекаріїв) у кількості 52 особи – це досліджувані, які мають нестабільну, не гарантовану роботу (фрілансери, працюючі без оформлення трудового договору, працюючі на тимчасовій роботі, частково працевлаштовані). Контрольну групу склали 38 осіб, які мають стабільну і гарантовану роботу. Результати анкетування наведені в Додатку А в таблиці А.2.

2.2.1. Дослідження професійної ідентичності прекарної молоді

Результати визначення типу професійної ідентичності за допомогою тесту «Методика вивчення професійної ідентичності» Л. Б. Шнейдер наведено у таблиці 2.1, результати статистичної обробки даних наведено в Додатку Б у таблиці Б.1, наочно результати представлено на рисунку 2.1.

Таблиця 2.1 -Результати визначення типу професійної ідентичності за допомогою тесту «Методика вивчення професійної ідентичності» Л. Б. Шнейдер

Назва типу ідентичності	Результати в групі прекаріїв		Результати в контрольній групі	
	Кількість осіб	%	Кількість осіб	%
Передчасна (нав'язана) ідентичність	1	2	5	13
Дифузна ідентичність	18	35	6	16
Мораторій ідентичності	14	27	8	21
Досягнута позитивна ідентичність	11	21	14	37
Псевдопозитивна ідентичність	8	15	5	13
Всього	52	100	38	100

Як бачимо, найменше представленим у обох групах виявився тип передчасної ідентичності, відповідно 2% в експериментальній і 5% у контрольній. На другій позиції псевдопозитивна ідентичність з показниками

15% і 13% відповідно. Дифузна ідентичність найбільше розповсюджена серед прекаріїв 37%, в контрольній групі - 16%. Мораторій ідентичності має показник у прекаріїв- 27% і 21% у контрольній групі. Досягнута позитивна ідентичність має найбільший показник в контрольній групі - 37%, а в експериментальній -21%.

Математична обробка даних показала, що статистично значущі відмінності між показниками професійної ідентичності в групах виявилися за показниками дифузної ідентичності і мораторію, а інші виявилися несуттєвими. Це означає що прекарні молоді люди ще не визначили для себе професійну роль, на вибрали чітку професійну ціль і переконання. Дифузна професійна ідентичність та мораторій найбільше характеризують стан кризи і невизначеності, що призводить до розмитості, нестійкості професійного самовизначення особистості.

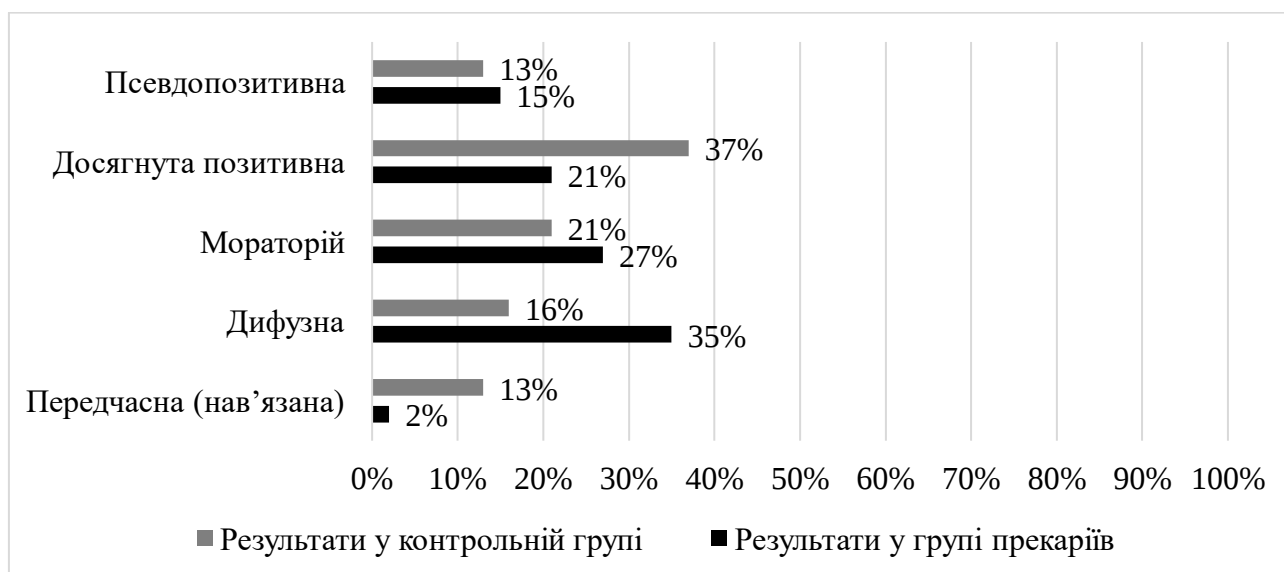


Рисунок 2.1 - Типи професійної ідентичності

2.2.2. Дослідження професійної мотивації джоб-хоперів

Результати дослідження професійної мотивації допомогою тесту «Дослідження професійної мотивації» Т. Д. Дубовицької наведено у таблиці 2.2, результати статистичної обробки даних у Додатку Б в таблиці Б.2, наочно результати представлено на рисунку 2.2.

Таблиця 2.2 -Результати тестування за методикою «Діагностика мотивації професійної діяльності»

Назва типу мотивації та її рівень	Результати у групі прекаріїв		Результати у контрольній групі	
	Кількість осіб	%	Кількість осіб	%
Зовнішня мотивація	26	50	6	16
Середній рівень внутрішньої мотивації	14	27	28	74
Високий рівень внутрішньої мотивації	12	23	4	11
Всього	52	100	38	100

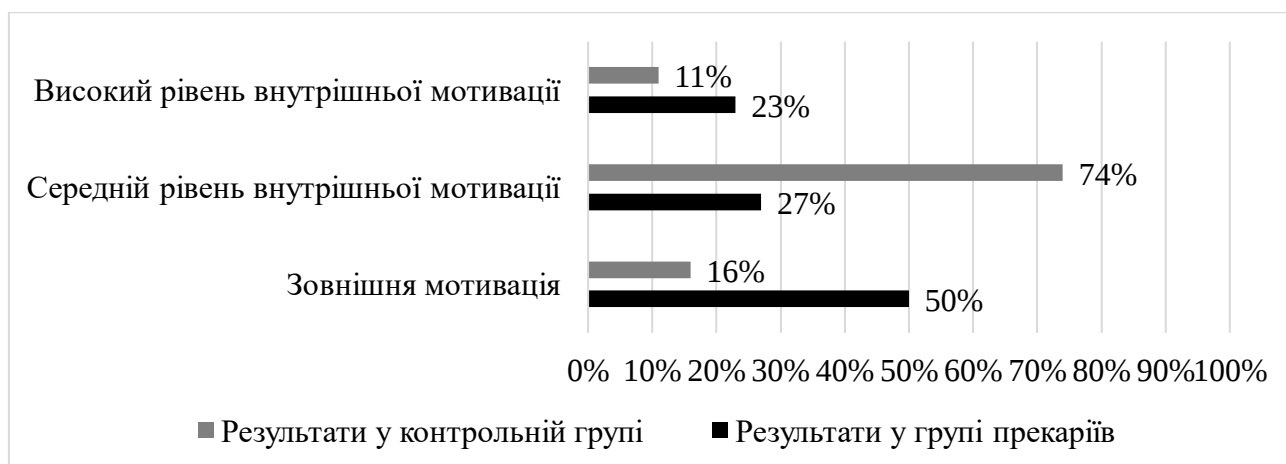


Рисунок 2.2 - Типи професійної мотивації

Як бачимо, зовнішня професійна мотивація суттєво переважає в групі прекаріїв— 50%. В контрольній групі суттєво переважає середній рівень внутрішньої професійної мотивації – 74%. Високий рівень внутрішньої мотивації хоча й переважає в групі прекаріїв, однак відмінності виявлено статистично не значущими. Отримані результати свідчать про те, що прекарії більшою мірою опосередковано мотивовані процесом і результатом праці, їх більше турбує матеріальне стимулювання, умови роботи, критика або схвалення з боку оточуючих, прагнення зберегти роботу, тощо. А представники контрольної групи мають більше мотивів, які пов'язані з процесом і результатом праці.

2.2.3. Дослідження рівня самоактуалізації прекарної молоді

Результати дослідження професійної мотивації допомогою тесту «Самоактуалізація особистості» Е. Шострома наведено у табл. 2.3., результати статистичної обробки даних наведено у Додатку Б в таблиці Б.3, наочно результати представлено на рис. 2.3., 2.4., 2.5., 2.6., 2.7., 2.8.

Таблиця 2.3 -Результати тестування за методикою «Самоактуалізація особистості»

Назва шкали і рівні	Результати у групі прекаріїв		Результати у контрольній групі	
	Кількість осіб	%	Кількість осіб	%
Орієнтація у часі				
Дуже високий	8	15	2	5
Високий рівень	12	23	7	18
Середній рівень	17	33	12	32
Низький	15	29	17	45
Опора на себе				
Дуже високий	15	29	4	11
Високий рівень	18	34	5	13
Середній рівень	8	15	22	58
Низький	11	21	7	18
Гнучкість поведінки				
Дуже високий	14	27	1	3
Високий рівень	17	33	7	18
Середній рівень	9	17	27	71
Низький	12	23	3	8
Спонтанність				
Дуже високий	5	10	1	3
Високий рівень	11	21	3	8
Середній рівень	23	44	19	50
Низький	13	25	15	39
Самоповага				
Дуже високий	1	2	4	11
Високий рівень	5	10	12	32
Середній рівень	39	75	21	55
Низький	7	13	1	3
Пізнавальні потреби				
Дуже високий	2	4	4	11
Високий рівень	10	19	7	18
Середній рівень	32	62	22	58
Низький	8	15	5	13

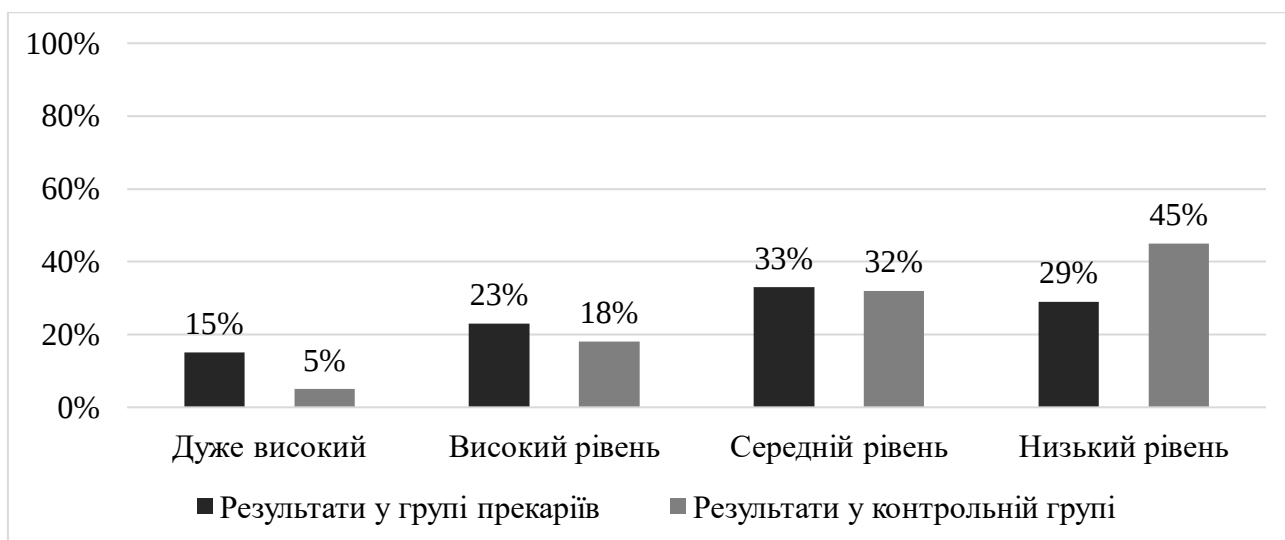


Рисунок 2.3 – Результати за шкалою «Орієнтація в часі»

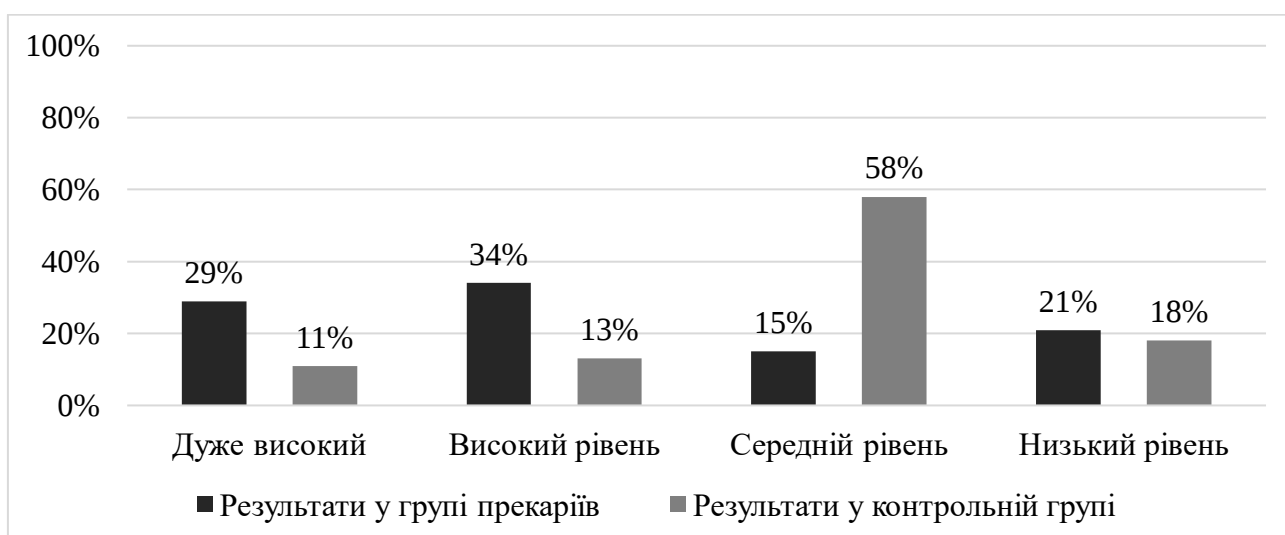


Рисунок 2.4 -Результати за шкалою «Опора на себе»

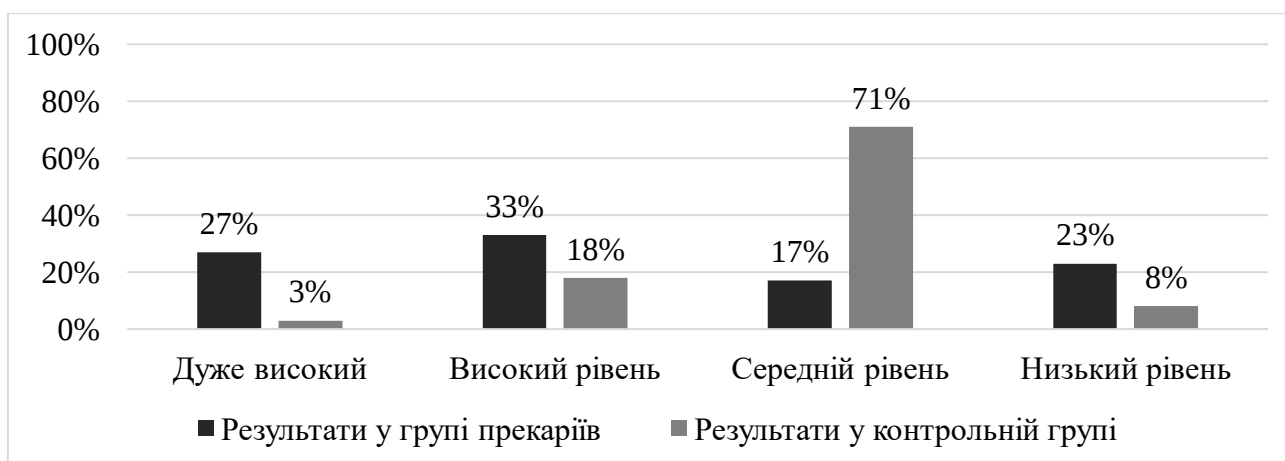


Рисунок 2.5 -Результати за шкалою «Гнучкість поведінки»

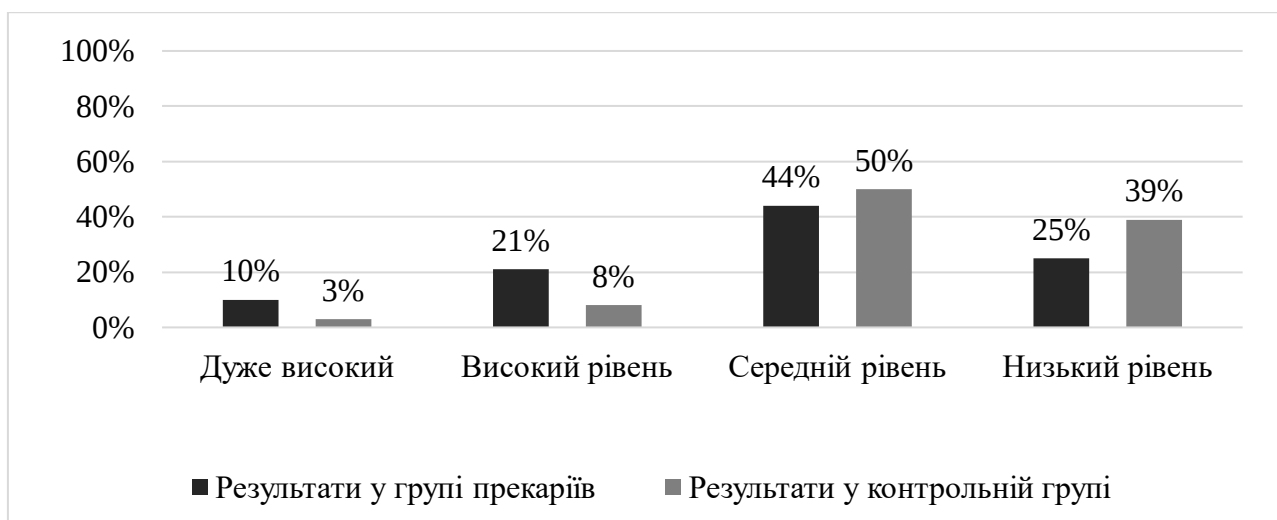


Рисунок 2.6 -Результати за шкалою «Спонтанність»

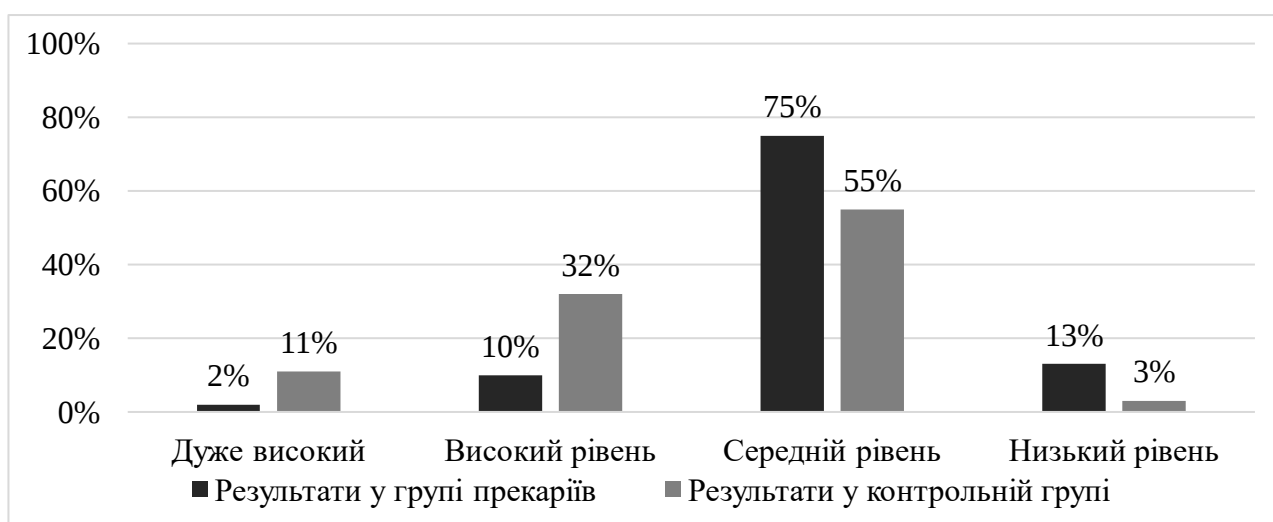


Рисунок 2.7 – Результати за шкалою «Самоповага»

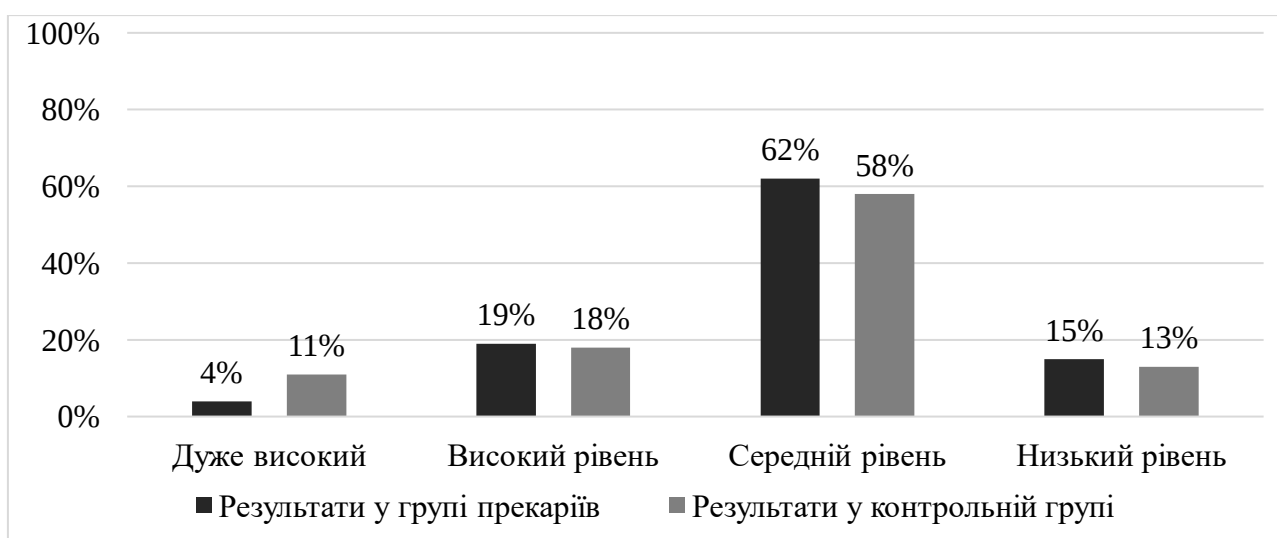


Рисунок 2.8 -Результати за шкалою «Пізнавальні потреби»

Як бачимо, статистично значущі відмінності між групами виявлено за шкалами «Опора на себе», «Гнучкість поведінки», «Самоповага». Висока

ступінь опори на себе –34% і дуже висока – 29% свідчить про те, що прекарна молодь значно більшою мірою спирається на себе, оскільки негарантована праця ставить людину в умови, коли вона перш за все повинна використовувати власні ресурси.

Гнучкість поведінки також більш виражена у прекаріїв, високий рівень – 33% і дуже високий – 27%, на відміну від контрольної групи, де переважає середній рівень гнучкості поведінки – 71%.

За шкалою «Самоповага» більш високі показники виявилися у контрольній групі, високий рівень показали 32%, дуже високий – 11%, а низький – лише 3% досліджуваних. Вже той час в експериментальній групі високий рівень виявлено у 11%, дуже високий – лише у 2%, а низький – у 13% прекаріїв. Найбільша кількість досліджуваних в обох групах показали середній рівень самоповаги – 75% в експериментальній і 55% в контрольній групі.

Відмінності за показниками шкал «Орієнтація у часі», «Спонтанність» та «Пізнавальні потреби» виявилися статистично не значущими. Незважаючи на це прекарії більше орієнтовані на теперішній час, високий рівень у 23%, а дуже високий у 15% досліджуваних, на відміну в контрольній групі 18% і 5% відповідно, що свідчить про те, що нестабільна і негарантована праця змушує зосередитися на актуальних потребах і задачах, не заглядати у довгострокові перспективи. Спонтанність виявилася вищою в контрольній групі, високий рівень у 32%, а дуже високий у 11% досліджуваних, на відміну у прекаріїв – 10% і 2% відповідно. Це може вказувати на те, що нестабільність і не гарантованість становища більше вимагають пристосування до мінливих умов ніж дають можливість діяти самодіяльно під впливом внутрішніх спонукань. Показники за шкалою «пізнавальні потреби» виявилися майже подібними.

2.2.4 Дослідження мотивації досягнення успіху та уникання невдачі

Результати дослідження професійної мотивації допомогою тесту «Мотивація досягнення успіху та уникання невдач» Т. Елєрса наведено у таблиці 2.4, результати статистичної обробки даних наведено у Додатку Б в таблиці Б.4, наочно результати представлено на рис. 2.9, 2.10.

Таблиця 2.4 -Результати тестування за методикою
«Мотивація досягнення успіху та уникання невдачі»

Назва шкали та рівні	Результати у групі джоб-хоперів		Результати у контрольній групі	
	Кількість осіб	%	Кількість осіб	%
Мотивація досягнення успіху				
Дуже високий	3	6	5	13
Високий рівень	10	19	12	32
Середній рівень	27	52	14	37
Низький	12	23	7	18
Мотивація уникання невдачі				
Дуже високий	8	15	2	5
Високий рівень	19	37	14	37
Середній рівень	22	42	19	50
Низький	3	6	3	8

Як бачимо, відмінності у показниках мотивації досягнення успіху в експериментальній і контрольній групах виявилися статистично не значущими, однак, в обох групах переважає середній рівень мотивації: 52% у прекаріїв і 37% в контрольній групі, але в контрольній групі вище показники високого і дуже високого рівня: 32% і 13% відповідно. На відміну у прекарних молодих людей високий рівень мотивації досягнення успіху показали 19% і дуже високий – 6%.

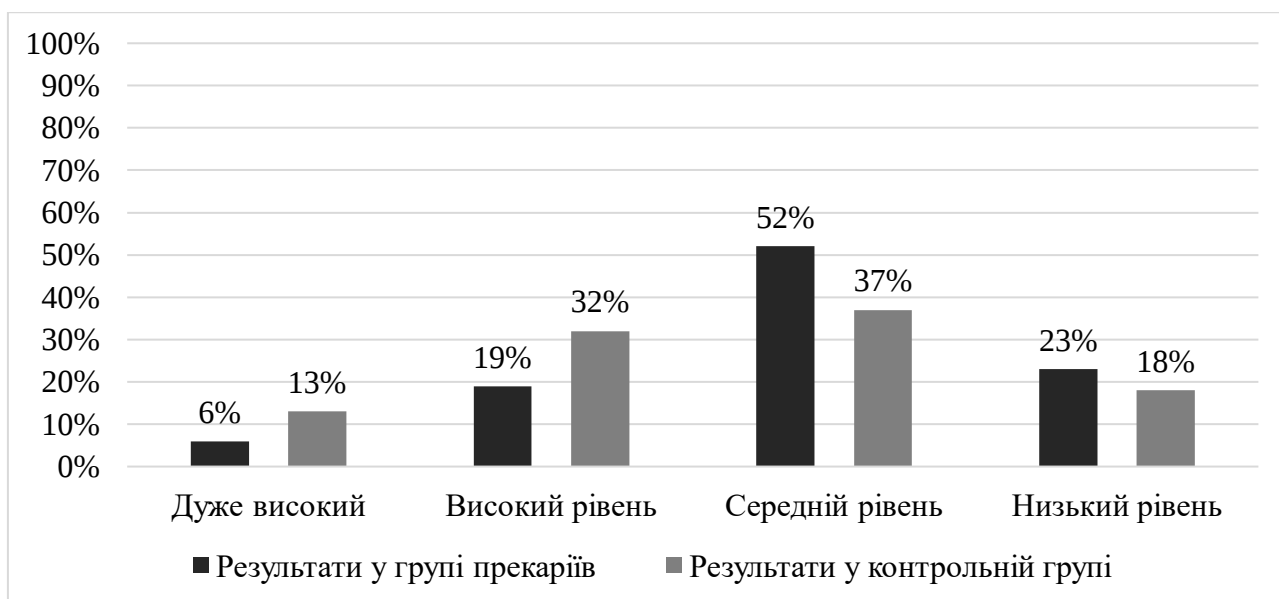


Рисунок 2.9 – Результати за шкалою «Мотивація досягнення успіху»

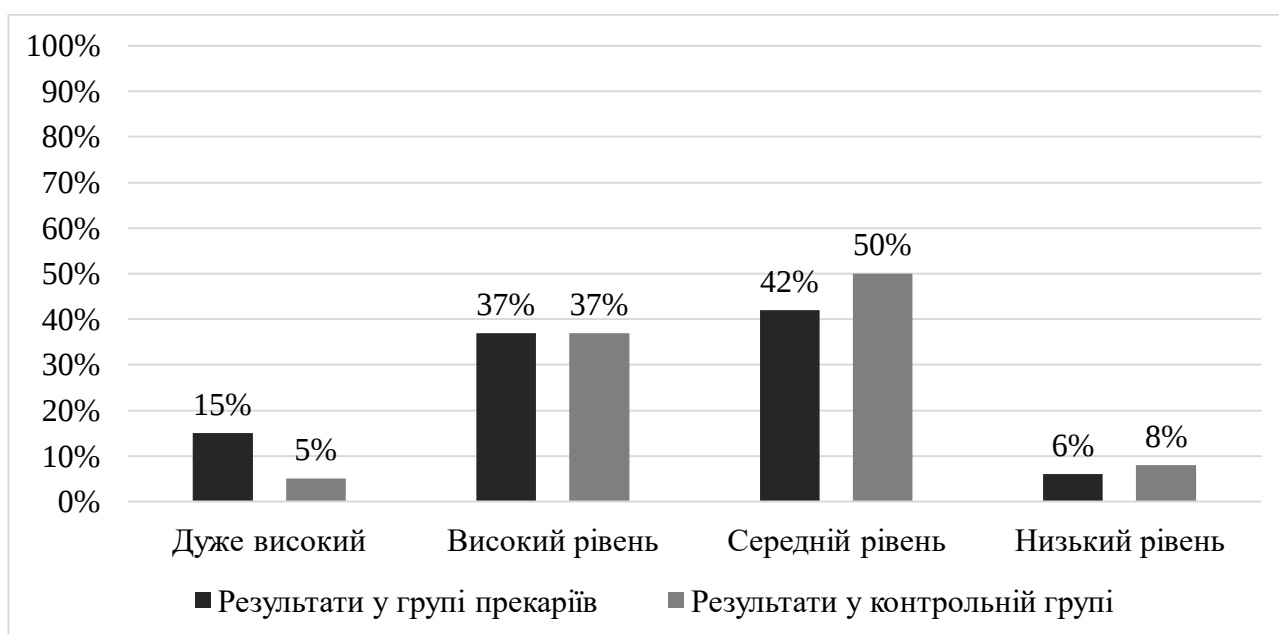


Рисунок 2.10 – Результати за шкалою «Мотивація уникання невдачі»

Розбіжності у мотивації уникання невдачі також виявилися статистично не значущими. Однак найбільше розповсюджений в обох групах є середній рівень – 42% у прекаріїв і 50% в контрольній групі. Дуже високий рівень уникання невдачі більше виявився у представників експериментальної групи – 15%, навпаки, значно менше – 5% в контрольній. Високий рівень уникання невдачі виявився однаковим в обох групах – по 37% учасників.

ВИСНОВКИ

Проведений теоретичний аналіз проблеми прекарної молоді, як соціальної групи дозволив зазначити наступне:

1) Явище прекарності пов'язане з нестабільною зайнятістю, коли людина працює без певних гарантій, або тимчасово, або без юридичного оформлення трудових відносин, без дотримання норм трудового законодавства.

3) Прекарність задає вектор побудови таких суспільних відносин, за яких індивід не відчуває ідентичності з певними соціальними групами та утвореннями, не стає солідарним з іншими людьми, а залишається сам на сам зі своїми проблемами і потребами.

5) Прекарність у трудових практиках – це передусім готовність працівника зайняти робоче місце, аби забезпечити своє виживання у складних соціальних умовах. Він зазвичай керується ситуативними перевагами, які пропонує робоче місце, але не враховує довгострокові перспективи.

6) Прекарій має швидко переучуватися і швидко змінювати кваліфікації. Його людські сили, здатність сприймати і засвоювати нову інформацію часто не беруться до уваги. Знання для прекарного працівника швидко застарівають, те, що він знав і засвоїв вчора, сьогодні може стати неактуальним. Тому значно втрачається професійна стратегія, здатність вибудовувати перспективу. На зміну цьому приходить здатність пристосовуватися до мінливих вимог, думати в розрізі «тут і зараз», про те, що вигідно в актуальних умовах.

12) У прекаріїв часто немає сходів мобільності, якими можна було б піднятися на вищий щабель у системі трудових відносин, таким чином люди можуть зависати десь між експлуатацією та свободою, їм не вистачає самоствердження та впевненості у соціальній цінності своєї праці.

Емпіричне дослідження психологічних особливостей прекарної молоді дозволило виявити суттєві, статистично підтверджені відмінності у порівнянні з працюючими молодими людьми, які мають стабільну, гарантовану роботу.

1) Більше половини прекаріїв знаходяться у стані кризи професійної ідентичності, тому що 35% з них мають дифузну ідентичність, а 27% -

знаходяться у мораторії. Це призводить до розмитості, нестійкості професійного самовизначення. Такий стан супроводжується не чіткістю власних професійних цілей, відсутністю стратегії свого професійного розвитку.

2) У 50% прекаріїв суттєво переважає зовнішня професійна мотивація. В контрольній групі, навпаки, суттєво переважає середній рівень внутрішньої професійної мотивації – 74%. Отримані результати свідчать про те, що прекарії більшою мірою опосередковано мотивовані процесом і результатом праці, їх більше турбують зовнішні чинники, такі як: матеріальне стимулювання, умови роботи, критика або схвалення з боку оточуючих, прагнення зберегти роботу, тощо.

3) Висока ступінь опори на себе у 34% і дуже висока у 29% прекаріїв свідчить про те, що вони значно більшою мірою спираються на себе, оскільки негарантована праця ставить людину в умови, коли вона перш за все повинна використовувати власні ресурси.

4) Гнучкість поведінки також більш виражена у прекаріїв, високий рівень мають 33% і дуже високий – 27%, що вказує про більшу орієнтацію на пристосування до мінливих вимог нестабільної праці.

5) Рівень самоповаги у перкаріїв виявився нижче ніж у контрольній групі, високий рівень у 11%, дуже високий – лише у 2%, а низький – у 13% прекаріїв.

6) Прекарії більше зорієнтовані на теперішній час, високий рівень у 23%, а дуже високий у 15% досліджуваних, це свідчить що нестабільна і негарантована праця змушує зосередитися на актуальних потребах і задачах, не заглядати у довгострокові перспективи. Спонтанність виявилася вищою в контрольній групі, високий рівень у 32%, а дуже високий у 11% досліджуваних, на відміну у прекаріїв – 10% і 2% відповідно. Це може вказувати на те, що нестабільність і не гарантованість становища більше вимагають пристосування до мінливих умов ніж дають можливість діяти самодіяльно під впливом внутрішніх спонукань. Показники за шкалою «пізнавальні потреби» виявилися майже подібними.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Антонова Н.В. Особливості самовизначення на різних етапах професійного розвитку. Психологічні дослідження. 2017. 10 (53).С.9
2. Балакірєва О. М. Диференціація життєвих шляхів молодого покоління залежно від факторів соціального середовища. *Молодь України: стан, проблеми, шляхи розв'язання*. 2007. № 13. С. 6-9.
3. Волосевич І., Герасимчук С., Костюченко Т. Молодь України-2015 : матеріали соціологічних досліджень «ГФК ЮКРЕЙН». Київ : ООН в Україні, 2015. 88 с.
4. Гнучке використання персоналу, аутсорсинг, аутстафінг, позикова праця як форми нестандартної (нестійкої) зайнятості і їх застосування в Україні: допоміжні матеріали по діях профспілкових організацій в умовах застосування нових форм зайнятості працівників. URL: <http://www.osps.dn.ua/index.php?type=material&task=119> (дата звернення: 20.11.2021).
5. Гончарова О. О. Адаптивні механізми психіки сучасних прекаріїв: особливості, проблеми, прихована соціальна загроза. *Actual Questions and Problems of Development of Social Science: Internat. scientific-pract. conf.*,Kielce, June 28–30, 2016. Holy Cross University; Faculty of Liberal Arts and Education. Kielce, 2016. P. 162-165.
6. Гончарова О. О. Ризики життєвих стратегій: теоретико-методологічний дискурс. *Людське співтовариство: актуальні питання наукових досліджень : за матеріалами Міжнар. наук.-практ. конф., м. Дніпропетровськ, 20–21 лютого 2015 року*. НО «Відкрите суспільство». Дніпропетровськ, 2015. С. 37-42.
7. Грей С. Чотири міфи про «клас фрилансерів». *Інтернет-журнал «Спільне»*. 2015.URL: <http://commons.com.ua/chotiri-mifi/>(дата звернення: 29.10.2021).

8. Закон України «Про зайнятість населення» (2000). Відомості Верховної Ради України, № 31, ст. 246.
9. Костюк Г. С. Професійне самовизначення як фактор формування особисті. 1967. № 3. С. 1-7.
10. Литвинчук О. В. Трансформації ідентичностей у контексті адаптивних процесів *Гуманітарний вісник Запорізької державної інженерної академії*: зб. наук. пр. Запоріжжя, 2016. Вип. 65. С. 107-116.
11. Ткаченко А.Ю. Професійна ідентичність особистості в процесі професіоналізації. *Проблеми екстремальної та кризової психології*. 2011 №10. С.221-228.
12. Яценко Л. Д., Якушенко Л. Д. Ризики поширення та шляхи мінімізації тіньової зайнятості в Україні (аналітична записка). *Національний інститут стратегічних досліджень при Президентові України, Відділ соціальної політики. Серія: Соціальна політика. № 23*. URL: http://www.niss.gov.ua/content/articles/files/tinyova_zaynatist-71558.pdf (дата звернення: 03.11.2021).
13. Autor, D. H., & Dorn, D. (2013). The Growth of Low-Skill Service Jobs and the Polarization of the US Labor Market. *American Economic Review*, 103(5), 1553-1597.
14. Bauman, Zygmunt. *Liquid Modernity*. Polity Press, 2000. 204 p.
15. Bauman, Zygmunt. *The Individualized Society*. Polity Press, 2002. 194p.
16. Berne, Eric. *Transactional Analysis in Psychotherapy: A Systematic Individual and Social Psychiatry*. Grove Press, 1961. 320 p.
17. Breakwell G.M. *Coping with threatened identities*. L.-N.Y. Mithuen. 1986 165p.
18. Brynjolfsson, E., & McAfee, A. (2014). *The Second Machine Age: Work, Progress, and Prosperity in a Time of Brilliant Technologies*. W.W. Norton & Company.

19. Eurofound. (2017). Sixth European Working Conditions Survey – Overview report (2017 update). Luxembourg: Publications Office of the European Union.
20. Holland J.L. Making vocational choices: a theory of careers. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, 1973.p. 150.
21. JONATHAN H. TURNER The Structure of Sociological Theory HOMEWOOD, ILLINOIS, THE DORSEY PRESS, 1974 158 p.
22. International Labour Organization. (2020). Global Employment Trends for Youth 2020: Technology and the future of jobs. Geneva: ILO.
23. Marmer E. What is precariat? «*Neue Zeiten*»№ 5. 24. 07. 2009
24. Sennett R. The Corrosion of Character - The Personal Consequences of Work in the New Capitalism. New York. 1998. p.148.
25. Standing, G. (2011). The Precariat: The New Dangerous Class. Bloomsbury Academic.
26. Tajfel H. Social identity and intergroup relation *Annual Review of Psycholog.*, 1982. 33, 1-39.
27. Tajfel H. Social identity and intergroup relation. Cambrsdge unsv. Press, 1982 243 p.
28. University of Oxford (2021). "Precarious Employment and Its Impact on Physical Health of Youth." Retrieved from University of Oxford Official Website.
29. <https://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2023/10/09/council-calls-for-measures-to-address-impact-of-precarious-work-on-mental-health/>
30. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/35964224/>

ДОДАТОК А

Авторська анкета

«Вивчення розповсюдження явища джоб-хопінгу серед студентів старших курсів та випускників закладів вищої освіти»

Прізвище _____ Ім'я _____ чи псевдонім _____

Вік: _____

Інструкція: до Вашої уваги запропоновані питання у вигляді тверджень з переліком відповідей до них. Зробіть позначки відповідних варіантів.

1. Вкажіть Ваш освітній статус			
1.1	Студент денна / заочна (підкресліть)	1.2	Маю вищу освіту
2. Вкажіть галузь Вашої професійної підготовки, спеціальність та назву спеціалізації			
2.1	Електрична інженерія: Назва спеціалізації -	2.7	Управління та адміністрування: Назва спеціалізації -
2.2	Інформаційні технології: Назва спеціалізації -	2.8	Механічна інженерія: Назва спеціалізації -
2.3	Гуманітарні науки : Назва спеціалізації -	2.9	Соціальні та поведінкові науки: Назва спеціалізації -
2.4	Право Назва спеціалізації –	2.10	Соціальна робота Назва спеціалізації –
2.5	Освіта: Назва спеціалізації -	2.11	Культура і мистецтво: Назва спеціалізації -
2.6	Автоматизація та приладобудування: Назва спеціалізації -	2.12	Виробництво та технології Назва спеціалізації -
3. Ваш трудовий статус			
3.1	Маю стабільну роботу з постійною зайнятістю	3.7	Працюю за контрактом терміном більше 1 року
3.2	Маю тимчасову роботу	3.8	Працюю за контрактом терміном на 1 рік
3.3	Працюю за спеціальністю	3.9	Працюю не за спеціальністю
3.4	Працюю фрілансером (віддалено, самостійний пошук клієнтів)	3.10	Працюю без оформлення трудового договору

Продовження таблиці А1

3.5	Працюю в державній організації/підприємстві	3.11	Працюю віддалено, але у штаті компанії
3.6	Працюю в приватній організації/підприємстві (як найманий працівник)	3.12	Працюю в приватній організації/підприємстві (оформлений як ФОП)
4. Що подобається Вам у вашій роботі ?			
4.1	Зарплата	4.5	Можливість розвиватися
4.2	Колектив	4.6	Можливість самостверджуватися
4.3	Престиж і популярність	4.7	Подобається сам процес роботи
4.4	Стабільність праці	4.8	Можливість творчості й самостійності в роботі
5. Що не подобається Вам у вашій роботі ?			
5.1	Зарплата	5.5	Не можливість розвиватися
5.2	Колектив	5.6	Не можливість самостверджуватися
5.3	Не престижність і не популярність	5.7	Не подобається сам процес роботи
5.4	Не стабільність праці	5.8	Не можливість творчості й самостійності в роботі
6. Взагалі, Вас влаштовує ваша робота?			
6.1	Так, більшою мірою влаштовує	6.2	Ні, більшою мірою не влаштовує
7. Якщо не влаштовує, яких заходів що ви плануєте здійснити ?			
7.1	Буду шукати нову роботу	7.1	Буду шукати шляхи, щоб покращити становище на своїй роботі

**Таблиця А.1 -Результати опитування за авторською анкетою
«Вивчення розповсюдження явища джоб-хопінгу серед студентів старших
курсів та випускників закладів вищої освіти»**

1. Вкажіть Ваш освітній статус (кількість досліджуваних)			
1.1	Студент Денна 10/ заочна 26	1.2	Маю вищу освіту 56
2. Галузь професійної підготовки			
2.1	Електрична інженерія - 8	2.7	Управління та адміністрування - 9
2.2	Інформаційні технології - 18	2.8	Механічна інженерія - 6
2.3	Гуманітарні науки - 15	2.9	Соціальні та поведінкові науки - 7
2.4	Право - 2	2.10	Соціальна робота - 1
2.5	Освіта - 11	2.11	Культура і мистецтво - 4
2.6	Автоматизація та приладобудування - 5	2.12	Виробництво та технології - 7
3. Трудовий статус (кількість досліджуваних)			
3.1	Маю стабільну роботу з постійною зайнятістю - 38	3.7	Працюю за контрактом терміном більше 1 року - 5
3.2	Маю тимчасову роботу - 17	3.8	Працюю за контрактом терміном на 1 рік - 15
3.3	Працюю за спеціальністю - 39	3.9	Працюю не за спеціальністю - 53
3.4	Працюю фрілансером (віддалено, самостійний пошук клієнтів) - 19	3.10	Працюю без оформлення трудового договору - 7
3.5	Працюю в державній організації/підприємстві - 22	3.11	Працюю віддалено, але у штаті компанії - 7
3.6	Працюю в приватній організації/підприємстві (як найманий працівник) - 32	3.12	Працюю в приватній організації/підприємстві (оформлений як ФОП) - 8
4. Що подобається у роботі (кількість досліджуваних)			
4.1	Зарплата - 22	4.5	Можливість розвиватися - 12
4.2	Колектив - 6	4.6	Можливість самостверджуватися - 15
4.3	Престиж і популярність - 15	4.7	Подобається сам процес роботи - 31
4.4	Стабільність праці - 23	4.8	Можливість творчості й самостійності в роботі - 34

Продовження таблиці А.1

5. Що не подобається у роботі (кількість досліджуваних)			
5.1	Зарплата - 70	5.5	Не можливість розвиватися - 14
5.2	Колектив - 11	5.6	Не можливість самостверджуватися - 11
5.3	Не престижність і не популярність - 9	5.7	Не подобається сам процес роботи - 16
5.4	Не стабільність праці - 29	5.8	Не можливість творчості й самостійності в роботі - 14
6. Чи влаштовує робота (кількість досліджуваних)			
6.1	Так, більшою мірою влаштовує - 44	6.2	Ні, більшою мірою не влаштовує - 46
7. Якщо не влаштовує, яких заходів плануєте здійснити (кількість досліджуваних)			
7.1	Буду шукати нову роботу - 31	7.1	Буду шукати шляхи, щоб покращити становище на своїй роботі - 59

Всього прийняли участь в анкетуванні - 105 осіб. Вік досліджуваних - від 20 до 32 років. Зіпсованих бланків – 2.

ДОДАТОК Б

СТАСТИСТИЧНА ОБРОБКА ДАНИХ ТЕСТУВАННЯ

Для порівняння результатів тестування в експериментальній групі джоб-хоперів та контрольній групі було використано критерій Т-Ст'юдента для незалежних вибірок. Дані представлені у таблицях Б.1, Б.2, Б.3, Б.4.

**Таблиця Б.1 -Результати статистичної обробки за методикою
«Методика вивчення професійної ідентичності»**

Назва шкал	Середнє значення у групі прекаріїв	Середнє значення у контрольній групі	Емпіричне значення критерію	Рівень значущості
Передчасна (нав'язана)	3.327±2.357	5.237±5.824	-1.911	0.062
Дифузна	8.885±8.167	5.684±6.282	2.101	0.039 при $p \leq 0,05$
Мораторій	8.346±9.203	3.5±5.862	3.045	0.003 при $p \leq 0,01$
Досягнута позитивна	6.596±7.011	9.263±8.31	-1.605	0.113
Псевдопозитивна	5.615±6.193	5.237±5.824	0.296	0.768

**Таблиця Б.2 - Результати статистичної обробки за методикою
«Мотивація досягнення успіху та уникання невдач»**

Назва шкал	Середнє значення у групі прекаріїв	Середнє значення у контрольній групі	Емпіричне значення критерію	Рівень значущості
Мотивація досягнення успіху	20.769±8.128	23.947±9.455	-1.670	0.099
Мотивація уникання невдачі	26.154±8.202	23.947±7.181	1.355	0.179

**Таблиця Б.3-Результати статистичної обробки за методикою
«Діагностика мотивації професійної діяльності»**

Назва шкал	Середнє значення у групі прекаріїв	Середнє значення у контрольній групі	Емпіричне значення критерію	Рівень значущості
Зовнішня мотивація	11.5±8.583	5.684±6.282	3.712	0 при $p \leq 0,001$
Середній рівень внутрішньої мотивації	7.577±7.614	15.526±7.586	-4.902	0 при $p \leq 0,001$
Високий рівень внутрішньої мотивації	6.923±7.232	4.789±5.287	1.617	0.11

**Таблиця Б.4 - Результати статистичної обробки за методикою
«Самоактуалізація особистості»**

Назва шкал	Середнє значення у групі прекаріїв	Середнє значення у контрольній групі	Емпіричне значення критерію	Рівень значущості
Орієнтація у часі	22.5±10.455	18.421±9.161	1.965	0.053
Опора на себе	27.115±11.086	21.579±8.551	2.674	0.009 при $p \leq 0,01$
Гнучкість поведінки	26.346±11.207	21.579±5.939	2.607	0.011 при $p \leq 0,05$
Спонтанність	20.577±9.785	17.368±7.235	1.788	0.077
Самоповага	20±5.601	25±7.26	-3.544	0.001 при $p \leq 0,001$
Пізнавальні потреби	21.154±7.044	22.632±8.28	-0.890	0.377

ДОДАТОК В

ДАНІ ТЕСТУВАННЯ

Таблиця В.1 - Результати тестування за методикою «Самоактуалізація особистості» в експериментальній групі

№ дослідж.	Шкали (рівні показників)					
	Орієнтація у часі	Опора на себе	Гнучкість поведінки	Спонтанність	Самоповага	Пізнавальні потреби
1	Д.високий	Д.високий	Д.високий	Д.високий	Д.високий	Д.високий
2	Д.високий	Д.високий	Д.високий	Д.високий	високий	Д.високий
3	Д.високий	Д.високий	Д.високий	Д.високий	високий	високий
4	Д.високий	Д.високий	Д.високий	Д.високий	високий	високий
5	Д.високий	Д.високий	Д.високий	Д.високий	високий	високий
6	Д.високий	Д.високий	Д.високий	високий	високий	високий
7	Д.високий	Д.високий	Д.високий	високий	середній	високий
8	Д.високий	Д.високий	Д.високий	високий	середній	високий
9	високий	Д.високий	Д.високий	високий	середній	високий
10	високий	Д.високий	Д.високий	високий	середній	високий
11	високий	Д.високий	Д.високий	високий	середній	високий
12	високий	Д.високий	Д.високий	високий	середній	високий
13	високий	Д.високий	Д.високий	високий	середній	середній
14	високий	Д.високий	Д.високий	високий	середній	середній
15	високий	Д.високий	високий	високий	середній	середній
16	високий	високий	високий	високий	середній	середній
17	високий	високий	високий	середній	середній	середній
18	високий	високий	високий	середній	середній	середній
19	високий	високий	високий	середній	середній	середній
20	високий	високий	високий	середній	середній	середній
21	середній	високий	високий	середній	середній	середній
22	середній	високий	високий	середній	середній	середній
23	середній	високий	високий	середній	середній	середній
24	середній	високий	високий	середній	середній	середній
25	середній	високий	високий	середній	середній	середній
26	середній	високий	високий	середній	середній	середній
27	середній	високий	високий	середній	середній	середній

Продовження таблиці В.2.

28	середній	високий	високий	середній	середній	середній
29	середній	високий	високий	середній	середній	середній
30	середній	високий	високий	середній	середній	середній
31	середній	високий	високий	середній	середній	середній
32	середній	високий	середній	середній	середній	середній
33	середній	високий	середній	середній	середній	середній
34	середній	середній	середній	середній	середній	середній
35	середній	середній	середній	низький	середній	середній
36	середній	середній	середній	низький	середній	середній
37	середній	середній	середній	низький	середній	середній
38	низький	середній	середній	низький	середній	середній
39	низький	середній	середній	низький	середній	середній
40	низький	середній	середній	низький	середній	середній
41	низький	середній	низький	низький	середній	середній
42	низький	низький	низький	низький	середній	середній
43	низький	низький	низький	низький	середній	середній
44	низький	низький	низький	низький	середній	середній
45	низький	низький	низький	низький	середній	низький
46	низький	низький	низький	низький	низький	низький
47	низький	низький	низький	низький	низький	низький
48	низький	низький	низький	низький	низький	низький
49	низький	низький	низький	низький	низький	низький
50	низький	низький	низький	низький	низький	низький
51	низький	низький	низький	низький	низький	низький
52	низький	низький	низький	низький	низький	низький

Таблиця В.2 - Результати тестування за методикою «Самоактуалізація особистості» в контрольній групі

№	Шкали (рівні показників)					
Дослід	Орієнтація у часі	Опора на себе	Гнучкість поведінки	Спонтанність	Самоповага	Пізнавальні потреби
1	Д.високий	Д.високий	Д.високий	Д.високий	Д.високий	Д.високий
2	Д.високий	Д.високий	високий	високий	Д.високий	Д.високий
3	високий	Д.високий	високий	високий	Д.високий	Д.високий
4	високий	Д.високий	високий	високий	Д.високий	Д.високий
5	високий	високий	високий	середній	високий	високий
6	високий	високий	високий	середній	високий	високий
7	високий	високий	високий	середній	високий	високий
8	високий	високий	високий	середній	високий	високий
9	високий	високий	середній	середній	високий	високий
10	середній	середній	середній	середній	високий	високий
11	середній	середній	середній	середній	високий	високий
12	середній	середній	середній	середній	високий	середній
13	середній	середній	середній	середній	високий	середній
14	середній	середній	середній	середній	високий	середній
15	середній	середній	середній	середній	високий	середній
16	середній	середній	середній	середній	високий	середній
17	середній	середній	середній	середній	середній	середній
18	середній	середній	середній	середній	середній	середній
19	середній	середній	середній	середній	середній	середній
20	середній	середній	середній	середній	середній	середній
21	середній	середній	середній	середній	середній	середній
22	низький	середній	середній	середній	середній	середній
23	низький	середній	середній	середній	середній	середній
24	низький	середній	середній	низький	середній	середній
25	низький	середній	середній	низький	середній	середній
26	низький	середній	середній	низький	середній	середній
27	низький	середній	середній	низький	середній	середній
28	низький	середній	середній	низький	середній	середній
29	низький	середній	середній	низький	середній	середній

Продовження таблиці В.2.

30	низький	середній	середній	низький	середній	середній
31	низький	середній	середній	низький	середній	середній
32	низький	низький	середній	низький	середній	середній
33	низький	низький	середній	низький	середній	середній
34	низький	низький	середній	низький	середній	низький
35	низький	низький	середній	низький	середній	низький
36	низький	низький	низький	низький	середній	низький
37	низький	низький	низький	низький	середній	низький
38	низький	низький	низький	низький	низький	низький

Таблиця В.3 - Результати тестування за методикою «Мотивація досягнення успіху та уникання невдачі» в експериментальній і контрольній групах

Результати в групі прекаріїв			Результати в контрольній групі		
№ дослідж.	Мотивація досягнення успіху	Мотивація уникання невдачі	№ дослідж.	Мотивація досягнення успіху	Мотивація уникання невдачі
1	Д.високий	Д.високий	1	Д.високий	Д.високий
2	Д.високий	Д.високий	2	Д.високий	Д.високий
3	Д.високий	Д.високий	3	Д.високий	високий
4	високий	Д.високий	4	Д.високий	високий
5	високий	Д.високий	5	Д.високий	високий
6	високий	Д.високий	6	високий	високий
7	високий	Д.високий	7	високий	високий
8	високий	Д.високий	8	високий	високий
9	високий	високий	9	високий	високий
10	високий	високий	10	високий	високий
11	високий	високий	11	високий	високий
12	високий	високий	12	високий	високий
13	високий	високий	13	високий	високий
14	середній	високий	14	високий	високий
15	середній	високий	15	30	високий

Продовження таблиці В.3.

16	середній	високий	16	30	високий
17	середній	високий	17	30	середній
18	середній	високий	18	20	середній
19	середній	високий	19	20	середній
20	середній	високий	20	20	середній
21	середній	високий	21	20	середній
22	середній	високий	22	20	середній
23	середній	високий	23	20	середній
24	середній	високий	24	20	середній
25	середній	високий	25	20	середній
26	середній	високий	26	20	середній
27	середній	високий	27	20	середній
28	середній	середній	28	20	середній
29	середній	середній	29	20	середній
30	середній	середній	30	20	середній
31	середній	середній	31	20	середній
32	середній	середній	32	10	середній
33	середній	середній	33	10	середній
34	середній	середній	34	10	середній
35	середній	середній	35	10	середній
36	середній	середній	36	10	низький
37	середній	середній	37	10	низький
38	середній	середній	38	10	низький
39	середній	середній			
40	середній	середній			
41	низький	середній			
42	низький	середній			
43	низький	середній			
44	низький	середній			
45	низький	середній			
46	низький	середній			

Продовження таблиці В.3.

47	низький	середній			
48	низький	середній			
49	низький	середній			
50	низький	низький			
51	низький	низький			
52	низький	низький			

Таблиця В.4 - Результати тестування за Методикою вивчення професійної ідентичності в експериментальній групі

№	Шкали (показники)				
	Передчасна	Дифузна	Мораторій	Досягнута позитивна	Псевдопозитивна
1	20	3	3	3	3
2	3	20	3	3	3
3	3	20	3	3	3
4	3	20	3	3	3
5	3	20	3	3	3
6	3	20	3	3	3
7	3	20	3	3	3
8	3	20	3	3	3
9	3	20	3	3	3
10	3	20	3	3	3
11	3	20	3	3	3
12	3	20	3	3	3
13	3	20	3	3	3
14	3	20	3	3	3
15	3	20	3	3	3
16	3	20	3	3	3
17	3	20	3	3	3
18	3	20	3	3	3
19	3	20	3	3	3
20	3	3	20	3	3
21	3	3	20	3	3
22	3	3	30	3	3
23	3	3	20	3	3
24	3	3	20	3	3
25	3	3	30	3	3
26	3	3	20	3	3
27	3	3	20	3	3
28	3	3	20	3	3

Продовження таблиці В.4.

29	3	3	30	3	3
30	3	3	20	3	3
31	3	3	20	3	3
32	3	3	20	3	3
33	3	3	30	3	3
34	3	3	3	20	3
35	3	3	3	20	3
36	3	3	3	20	3
37	3	3	3	20	3
38	3	3	3	20	3
39	3	3	3	20	3
40	3	3	3	20	3
41	3	3	3	20	3
42	3	3	3	20	3
43	3	3	3	20	3
44	3	3	3	20	3
45	3	3	3	3	20
46	3	3	3	3	20
47	3	3	3	3	20
48	3	3	3	3	20
49	3	3	3	3	20
50	3	3	3	3	20
51	3	3	3	3	20
52	3	3	3	3	20

Таблиця В.5 - Результати тестування за Методикою вивчення професійної ідентичності в контрольній групі

№	Шкали (показники)				
	Передчасна	Дифузна	Мораторій	Досягнута позитивна	Псевдопозитивна
1	20	3	0	3	3
2	20	3	2	3	3
3	20	3	0	3	3
4	20	3	0	3	3
5	20	3	2	3	3
6	3	20	0	3	3
7	3	20	0	3	3
8	3	20	1	3	3
9	3	20	0	3	3
10	3	20	2	3	3
11	3	20	2	3	3
12	3	3	10	3	3
13	3	3	10	3	3

Продовження таблиці В.5.

14	3	3	20	3	3
15	3	3	10	3	3
16	3	3	20	3	3
17	3	3	10	3	3
18	3	3	20	3	3
19	3	3	10	3	3
20	3	3	0	20	3
21	3	3	2	20	3
22	3	3	1	20	3
23	3	3	0	20	3
24	3	3	1	20	3
25	3	3	1	20	3
26	3	3	0	20	3
27	3	3	1	20	3
28	3	3	1	20	3
29	3	3	0	20	3
30	3	3	1	20	3
31	3	3	2	20	3
32	3	3	1	20	3
33	3	3	0	20	3
34	3	3	2	3	20
35	3	3	1	3	20
36	3	3	0	3	20
37	3	3	0	3	20
38	3	3	0	3	20

Таблиця В.6 - Результати тестування за методикою Дослідження професійної мотивації в експериментальній і контрольній групах

Результати у групі прекаріїв				Результати у контрольній групі			
№	Зовнішня мотивація	Середній рівень внутрішньої мотивації	Високий рівень внутрішньої мотивації	№	Зовнішня мотивація	Середній рівень внутрішньої мотивації	Високий рівень внутрішньої мотивації
1	20	3	3	1	20	3	3
2	20	3	3	2	20	3	3
3	20	3	3	3	20	3	3
4	20	3	3	4	20	3	3
5	20	3	3	5	20	3	3
6	20	3	3	6	20	3	3
7	20	3	3	7	3	20	3

Продовження таблиці В.6.

8	20	3	3	8	3	20	3
9	20	3	3	9	3	20	3
10	20	3	3	10	3	20	3
11	20	3	3	11	3	20	3
12	20	3	3	12	3	20	3
13	20	3	3	13	3	20	3
14	20	3	3	14	3	20	3
15	20	3	3	15	3	20	3
16	20	3	3	16	3	20	3
17	20	3	3	17	3	20	3
18	20	3	3	18	3	20	3
19	20	3	3	19	3	20	3
20	20	3	3	20	3	20	3
21	20	3	3	21	3	20	3
22	20	3	3	22	3	20	3
23	20	3	3	23	3	20	3
24	20	3	3	24	3	20	3
25	20	3	3	25	3	20	3
26	20	3	3	26	3	20	3
27	3	20	3	27	3	20	3
28	3	20	3	28	3	20	3
29	3	20	3	29	3	20	3
30	3	20	3	30	3	20	3
31	3	20	3	31	3	20	3
32	3	20	3	32	3	20	3
33	3	20	3	33	3	20	3
34	3	20	3	34	3	20	3
35	3	20	3	35	3	3	20
36	3	20	3	36	3	3	20
37	3	20	3	37	3	3	20
38	3	20	3	38	3	3	20
39	3	20	3				

Продовження таблиці В.6.

40	3	20	3				
41	3	3	20				
42	3	3	20				
43	3	3	20				
44	3	3	20				
45	3	3	20				
46	3	3	20				
47	3	3	20				
48	3	3	20				
49	3	3	20				
50	3	3	20				
51	3	3	20				
52	3	3	20				