

Харківський національний університет імені В.Н.Каразіна

Економічний факультет

Кафедра економіки та менеджменту

Кваліфікаційна робота бакалавра

на тему: «ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ВОЛОНТЕРСЬКОГО РУХУ У
ПІДГОТОВЦІ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОГО ФАХІВЦЯ»

Виконав: здобувач 4 курсу,
групи ЕЛ-41

Спеціальності 281 «Публічне управління
та адміністрування»
Освітньо-професійної програми «Публічне
управління та адміністрування»

_____ Марко ЗЕЛЕНСЬКИЙ

Керівник наукової роботи: кандидат еко-
номічних наук, доцент

_____  Ганна ЗАДНЄПРОВСЬКА

Рецензент:
доктор наук з державного управління,
професор
професор кафедри соціології і публічного
управління
Національного технічного університету
«Харківський політехнічний інститут»

_____ Віталій КРУГЛОВ

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

Харківський національний університет імені В.Н. Каразіна

Факультет _____ економічний _____
Кафедра _____ економіки та менеджменту _____
Освітньо-кваліфікаційний рівень _____ бакалавр _____
Спеціальність _____ 281 «Публічне управління та адміністрування» _____
Освітньо-професійна програма «Публічне управління та адміністрування» _____

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри



Ганна ДОРОШЕНКО

(підпис)

(ініціали, прізвище)

« 06 » червня 2025 року

**ЗАВДАННЯ
НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ БАКАЛАВРА**Зеленського Марка Валерійовича

(прізвище, ім'я, по батькові)

1. Тема роботи «Підвищення ефективності волонтерського руху у підготовці конкурентоспроможного фахівця»

керівник роботи Заднепровська Ганна Ігорівна, кандидат економічних наук, доцент

(прізвище, ім'я, по батькові, науковий ступінь, вчене звання)

затверджені наказом вищого навчального закладу від 17.04.2025 року №2101-5/969

2. Строк подання студентом роботи « 05 » червня 2025 р.

3. Перелік питань, які потрібно розробити: провести аналіз теоретичних підходів до вивчення волонтерського руху, визначення змісту рівня сформованості загальнокультурних компетенцій та навичок, динаміки розвитку, передового досвіду організації волонтерського руху в країні; провести дослідження щодо визначення складових моделі конкурентоспроможного фахівця; провести дослідження з оцінки впливу волонтерського руху на рівень формування загальнокультурних компетенцій та якостей особистості учасників руху; розробити, з урахуванням проведених досліджень, організаційно-педагогічні умови розвитку волонтерського руху у ЗВО; розробити програму, науково-методичні та практичні рекомендації щодо формування загальнокультурних компетенцій учасників волонтерського руху.

4. План роботи

№ з/п	Назва етапів роботи
1	Розробка та узгодження плану кваліфікаційної роботи бакалавра, ознайомлення з літературними джерелами за темою.
2	Робота над теоретичним розділом.
3	Доопрацювання першого розділу згідно з рекомендаціями наукового керівника. Написання другого розділу кваліфікаційної роботи.
4	Доопрацювання другого розділу згідно з рекомендаціями наукового керівника.
5	Написання вступу, висновків кваліфікаційної роботи бакалавра; оформлення списку використаних джерел.
6	Доопрацювання кваліфікаційної роботи згідно з рекомендаціями наукового керівника, подання до рецензування.
7	Подання роботи на кафедру.

5. Дата видачі завдання « 02 » вересня 2024 р.

Здобувач вищої освіти

Марко ЗЕЛЕНСЬКИЙ
(підпис) (прізвище та ініціали)

Керівник роботи

Ганна ЗАДНЄПРОВСЬКА
(підпис) (прізвище та ініціали)

Гарант освітньої програми

Ганна ЗАДНЄПРОВСЬКА
(підпис) (прізвище та ініціали)

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ СКОРОЧЕНЬ:

1. МАУП – Міжрегіональна Академія управління персоналом.
2. ВЦ – волонтерський центр.
3. ЦК – цивільний кодекс.
4. КЗпП – кодекс законів про працю.
5. НКО – некомерційна організація.

ЗМІСТ

ВСТУП	6
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ПІДХОДИ ДО ВИВЧЕННЯ ВОЛОНТЕРСЬКОГО РУХУ	9
1.1. Волонтерський рух як соціальне явище	9
1.2. Сучасні економічні умови для розвитку волонтерського руху в Украї- ні	18
РОЗДІЛ 2. РОЛЬ ВОЛОНТЕРСЬКОГО РУХУ У ПІДГОТОВЦІ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНИХ ФАХІВЦІВ	21
2.1. Тенденція впливу волонтерського руху на підготовку конкурентосп- роможного фахівця	21
2.2. Удосконалення організаційно-педагогічних умов розвитку волонтер- ського руху: модель волонтерського центру	40
ВИСНОВКИ	45
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	48
ДОДАТКИ	52

ВСТУП

Актуальність кваліфікаційної роботи бакалавра обумовлена соціальною важливістю волонтерства в сучасному світі, а також його впливом на суспільство, державу в цілому. Волонтерська діяльність сприяє відновленню громадських контактів між людьми і соціалізації складних особистостей і цілих громадських груп. Це призводить до того, що волонтерська діяльність набуває риси важливої громадської ланки в Україні. Все частіше ЗМІ повідомляють про волонтерство, що надає безпосередній вплив на суспільство. Відкривається велика кількість благодійних фондів, і створюються волонтерські організації. Переважно цей рух ґрунтується на молодому, сучасному поколінні.

Більшість досліджень присвячені вивченню стимулів та мотивів добровольчої діяльності з різних точок зору (економічної, психологічної, організаційної, соціально-демографічної, культурної, інституційної, індивідуальної) та різних рівнів (макро-, мезо-, мікрорівнів).

Серед вітчизняних авторів необхідно відзначити роботи Гордилова О., Харченко С. Я., Ващенко І. В., Войцях Т. В. та ін., що представляють економічний, соціологічний, соціально-психологічний, правовий підходи.

Проблема дослідження полягає у недостатньому рівні вивченості впливу потенціалу волонтерського руху на підготовку конкурентоспроможного фахівця.

Об'єкт дослідження – волонтерський рух.

Предмет дослідження – потенціал волонтерського руху у підготовці сучасних фахівців.

Мета дослідження – вивчити вплив потенціалу волонтерського руху на підготовку конкурентоспроможного фахівця.

Для досягнення поставленої мети дослідження було сформульовано такі завдання, що знайшли своє рішення у роботі:

- провести аналіз теоретичних підходів до вивчення волонтерського руху, визначення змісту рівня сформованості загальнокультурних компетенцій та навичок, динаміки розвитку, передового досвіду організації волонтерського руху в країні;
- провести дослідження щодо визначення складових моделі конкурентоспроможного фахівця;
- провести дослідження з оцінки впливу волонтерського руху на рівень формування загальнокультурних компетенцій та якостей особистості учасників руху;
- розробити, з урахуванням проведених досліджень, організаційно-педагогічні умови розвитку волонтерського руху у ЗВО;
- розробити програму, науково-методичні та практичні рекомендації щодо формування загальнокультурних компетенцій учасників волонтерського руху.

Гіпотеза дослідження виходить з припущення про те, що потенціал волонтерського руху впливає на підготовку конкурентоспроможного фахівця шляхом формування компетенцій і якостей особистості.

Практична-значимість дослідження:

1. Розкрито потенціал волонтерського руху у підготовці конкурентоспроможного фахівця.
2. Розроблено науково-методичні та практичні рекомендації щодо формування загальнокультурних компетенцій учасників волонтерського руху.
3. Набули подальшого розвитку організаційно-педагогічні умови розвитку системи волонтерського руху у ЗВО

Достовірність та обґрунтованість результатів дослідження забезпечені теоретичною обґрунтованістю використовуваних підходів, комплексною методикою дослідження, репрезентативністю вибірок та отриманих результатів з дослідження на базі Придніпровського інституту МАУП.

Апробація результатів роботи відображена у тезах ІХ Міжнародної наукової конференції «Проблеми та перспективи реалізації та впровадження міждисциплінарних наукових досягнень», а саме: «Volunteer Movement: Competences and Skills of Volunteers».

РОЗДІЛ 1.

ТЕОРЕТИЧНІ ПІДХОДИ ДО ВИВЧЕННЯ ВОЛОНТЕРСЬКОГО РУХУ

1.1. Волонтерський рух як соціальне явище

На сьогоднішній день волонтерська діяльність входить до галузі дослідження таких галузей знання як педагогіка, психологія, соціологія, філософія, культурологія, економіка, менеджмент. Трактування даного поняття різними вченими – прихильниками вищезгаданих дисциплін детермінована специфікою та вимогами певної дослідницької моделі. В Україні її процес становлення, а саме волонтерства як соціального явища почався у другій половині 1990-х рр. Детермінантою цього процесу з'явився політичний курс керівництва держави, який проголосив орієнтир на ліберальні цінності Заходу, що зумовили у певний момент здійснення творчу енергію і ентузіазм громадян.

На початку останнього десятиліття ХХ століття стосовно добровільних помічників загальноновживаним став термін «волонтер» [15]. В рамках даної роботи автор використовують терміни «добровольство» та «волонтерство» і, відповідно, «добровольець» та «волонтер» як синоніми. Зазначимо, що вітчизняні вчені не віддають пріоритету у вживанні того чи іншого терміну. Розглянемо деякі з них (табл. 1.1).

Як громадський ресурс волонтерство має матеріальну складову (оскільки має творчий потенціал) і духовну складову (оскільки містить у собі чималий соціально-педагогічний потенціал) (рис. 1.1). Обидві складові взаємопов'язані та впливають одна на одну [16].

Для більш повного розкриття поняття «волонтерська діяльність» зупинимося на її основних цілях і завданнях. На думку В.Л., мета волонтерського руху полягає у розвитку та самореалізації молоді шляхом ознайомлення з різними видами соціальної активності, залучення молоді до Всесвітнього добровольчого руху [17].

Таблиця 1.1.- Аналіз змістовної частини терміну «волонтерство»

Автори, джерело	Визначення
Трактування 1. Форма цивільної активності, соціально значуща діяльність	
О.В. Решетніков	Форма соціального служіння, що здійснюється за вільним волевиявленням громадян, спрямована на безкорисливе надання соціально значущих послуг на місцевому, національному або міжнародному рівнях, що сприяє особистісному зростанню і розвитку виконують цю діяльність громадян - добровольців.
Н.В. Тарасова	Форма громадської участі в суспільно корисних справах, спосіб колективного взаємодії, ефективний механізм вирішення актуальних соціальних проблем.
Е. Алеччі	Самий безпосередній спосіб реалізації принципу соціальної солідарності, який закликає особистість діяти, виходячи не з утилітарних мотивів або за розпорядженням влади, але висловлюючи вільно і спонтанно глибинну соціальність, притаманну природі особистості.
Трактування 2. Форма суспільно-корисної праці на добровільних засадах	
А.В. Шарипін	Безкорислива і добровільна діяльність на благо інших, що виходить за рамки дружніх і сімейних відносин.
Е.Л. Шекова	Система трудових відносин, побудована на механізмі нематеріального стимулювання і яка має соціальні, благодійні та інші суспільно корисні цілі.
Рекомендації і резолюції ООН	Широке коло діяльності, включаючи звичайні форми взаємодопомоги та самопомоги, регулярне надання послуг та інші етапи громадської участі, що здійснюються самрстійно на благо суспільства.
Міжнародна організація праці (МОП)	Неоплачувана необов'язкова робота; тобто час, яке обличчя витрачають безоплатно на діяльність, здійснювану або через організацію, або безпосередньо в інтересах інших осіб, що не входять до складу їх власного домогосподарства.
Г.Г. Бородаєва, І.А. Руднева	Діяльність, яка здійснюється добровільно на благо людям, без розрахунку на грошову винагороду.
Трактування 3. Форма проведення часу дозвілля	
Ю.В. Лукичева	Можливість витратити свій вільний час з користю для себе і оточуючих.
Р. Стеббинс	Серйозне дозвілля, що має низку властивостей, що відрізняють його від традиційного відпочинку.

Джерело: складено автором на основі джерел: [17; 20; 23]

Волонтерська діяльність розглядається з точки зору різних наукових підходів. Аксиологічний підхід обґрунтовує ціннісний компонент волонтерської діяльності.

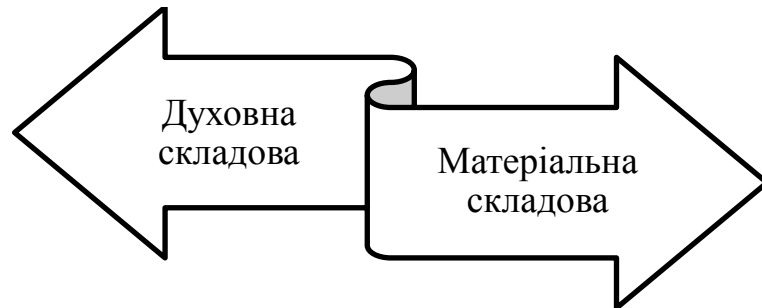


Рисунок 1.1. – Змістовні складові терміну «волонтерство». Джерело: складено автором на основі джерел [16]

М. Лациба виділяє два основні підходи до організації волонтерської діяльності: суспільно-фасилитативний, згідно з яким волонтери є активними помічниками фахівців соціально-орієнтованої діяльності у вирішенні суспільних проблем. В основі інформаційно-просвітницького підходу лежить залучення волонтерів до інформаційно-просвітницької діяльності серед дітей та підлітків [18].

Останні два десятиліття до волонтерства звернено досить широкий інтерес фахівців з різних сфер діяльності. Феномен волонтерства фрагментарно вивчається в історичному, психологічному, правовому полі, в галузі соціології, соціальної педагогіки, соціальної роботи, соціального менеджменту та соціальної психології.

У світовій науковій думці акцент у вивченні волонтерства більшою мірою зроблено на трудовий підхід та економічних дослідженнях ефективності волонтерської праці, пов'язаних з виділенням у суспільстві структурно-функціональних підсистем і вивченням у кожній з них функцій цієї праці. У цьому необхідно відзначити роботи Д. Дугласа, Л. Саламона [9].

Розглянемо такі дисциплінарні підходи до аналізу феномена волонтерства, як економічний, політичний, психологічний та соціологічний.

З економічної точки зору добровольство є парадоксом. Відповідно до економічної теорії основою поведінки людини є особиста зацікавленість і раціональність. Добровольці спростовують це положення, здійснюючи діяльність, витрати на яку перевищують дохід (переваги), тобто добровільність є нерентабельним видом діяльності. Є кілька мікроекономічних пояснень такої ірраціональної поведінки.

1. «Модель особистої вигоди». З одного боку, «інвестиційна модель», що ґрунтується на отриманні добровольцями вигод у вигляді можливості навчання або набуття певних навичок, що формують людський капітал. З іншого боку, «модель споживання», яка передбачає можливість отримання такої особистої вигоди, як радість чи душевна теплота, яку добровольці одержують від акта добровольства.
2. «Модель суспільних благ» передбачає, що добровольці витрачають свій час на надання громадських благ та послуг, які вони цінують. Ця модель ґрунтується на припущенні чистого альтруїзму. Однак низка досліджень виявила наступну закономірність: високий рівень державних витрат на соціальне забезпечення пов'язаний з високим рівнем добровольчості. Більшість економістів займають серединну позицію, зазначаючи, що добровольці зацікавлені як у приватних, і у громадських благах.

З організаційної точки зору економісти аналізують та оцінюють ринок праці добровольців, вивчаючи попит та пропозицію, а також оцінюють витрати некомерційних організацій на набір, відбір, навчання, управління волонтерами, забезпечення їх офісними приміщеннями та матеріалами.

Крім того, ведеться оцінка економічного вкладу праці добровольців, який є дуже значним у розвинених країнах та сприяє підвищенню ефективності реалізації соціальної політики.

О.С. Мандебур-Нога розглядає волонтерську діяльність як одну з основних форм здобувачського самоврядування сучасного ЗВО. Вважаючи її «конкретною формою та важливою ланкою здобувачського самоврядування» [11].

Т.Л. Лях вивчає волонтерську діяльність як невід'ємну частину педагогічного потенціалу сучасного ЗВО та визначає її як суб'єкт виховної роботи освітньої установи [22].

Педагогічний потенціал волонтерської діяльності у підготовці майбутніх соціальних працівників було розглянуто у роботі Л.А. Ст. Болотової [3].

О. Панькова, О. Касперович та О. Іщенко розглядають волонтерську діяльність як один із елементів освітньої програми. Гуманітарні технології, пов'язані з організацією волонтерської діяльності, можуть стати одним із пріоритетних напрямів підготовки молодих фахівців, оскільки участь у добровільстві допомагає знаходити ресурси власного особистісного вдосконалення, сприяє розвитку рефлексії, стимулювання самореалізації [24].

О. Паславська вважає, що волонтерська діяльність з педагогічної точки зору має значний психолого-педагогічним потенціалом, який, перш за все, проявляється у реалізації виховної, освітньої та розвиваючої функцій.

Волонтерська діяльність впливає на моральне становлення молоді, що забезпечує реалізацію потреби у соціально активній поведінці та надання допомоги іншій людині, сприяє пізнавальному та емоційному розвитку, удосконалює такі сторони особистості, як чуйність, співчуття та співпереживання.

Волонтерство формує готовність до самостійного прийняття рішень, розвиває лідерські якості та творчу активність молоді, сприйнятливості до проблем іншої людини та суспільства в цілому, надає можливість молодим людям проявити себе, реалізувати свій потенціал, є способом збереження та зміцнення людських цінностей, реалізації прав та обов'язків громадян, особистісного зростання через усвідомлення людського потенціалу Цей вид діяльності не тільки володіє великим виховним потенціалом, розвиваючи в учнів

такі соціально важливі якості, як ініціативність, відповідальність, дисциплінованість, активність, небайдужість, чуйність і емпатія, а й служить соціалізації особистості. волонтерство сприяє інтеграції молодих людей, які опинилися в важкій життєвій ситуації, в життя самого суспільства; зміцненню демократичних і духовно-моральних цінностей у суспільстві. В даний час шириться розуміння того, наприклад, що добровільність є ключовим фактором, який поєднує різні соціальні групи в більшості суспільств, що сприяє розвитку толерантності [15].

На важливість волонтерського руху на формування основних особистісних якостей сучасного здобувачства звертає увагу Н Позняк-Хоменко [28], який пише «на відміну інших клубних об'єднань волонтерські об'єднання вирішують як проблеми дозвілля здобувачської молоді, а й інших проблем, як самого здобувачства, і суспільства загалом». На думку О. Резнік, волонтерську діяльність слід розглядати як найвищий рівень включення здобувачі у процес соціалізації [19].

В.С. Сірко розглядає волонтерську діяльність як один із елементів здобувачського самоврядування у ЗВО для становлення професійної особистості спеціаліста [10].

Волонтерську діяльність в умовах мультикультурного суспільства слід віднести саме до педагогічних засобів, оскільки вона спрямована на активізацію самостійної роботи здобувача з представниками різних національностей та самопізнання себе як частини етносу. Підставою для цього є те, що волонтерська діяльність задовольняє необхідним вимогам, що пред'являються до засобів активізації самостійної роботи: вона забезпечує включення активних розумових процесів, стимулює активність, спрямовану на оволодіння системними етнокультурними знаннями та вміннями міжнаціональної взаємодії, сприяє формуванню етнокультурної грамотності та етнокультурної грамотності.

Добровільна робота має велике значення у розвитку особистості та міжособистісних відносин, є невід'ємною частиною загального розвитку та со-

ціалізації молоді людини як суб'єкта громадянського суспільства. Вона сприяє формуванню у молодого українця таких важливих якостей, як милосердя, толерантність, відповідальність за себе та доручену справу, підвищує почуття самоповаги, сприяє зайнятості важливим та корисною справою, формує в нього особистісні соціальні якості та навички, важливі для дорослого, у тому числі й професійного життя. Крім того, у добровольчій діяльності відбувається набуття корисних соціальних навичок, таких як: розвиток комунікативних здібностей; лідерських навичок; виконавчої дисципліни; захисту та відстоювання прав та інтересів людей; ініціативність; та багатьох інших [2].

Виховний потенціал здобувачького самоврядування характеризує можливість виховання, закладені в ньому, що охоплюють як ресурси самого здобувачького колективу, так і адміністративні, педагогічні ресурси всієї позанавчальної виховної системи ЗВО [27].

Для виявлення структури потенціалу волонтерської діяльності, на наш погляд, необхідно визначити структуру волонтерського руху як процесу формування ключових особистісних якостей майбутнього конкурентоспроможного фахівця.

Основними структурними елементами системи волонтерської діяльності у ЗВО є:

- суб'єкти відносин у рамках волонтерської діяльності;
- цілі та зміст взаємодії суб'єктів;
- організаційні форми, методи та засоби цієї взаємодії.

Грунтуючись на сучасній теорії професійної освіти [4], можна виділити три основні суб'єкти волонтерського руху: волонтерське середовище; виховні структури, що впливають на волонтерське середовище; особистість лідера.

Найважливішими складовими частинами потенціалу волонтерського руху вважаємо (рис. 1.2).

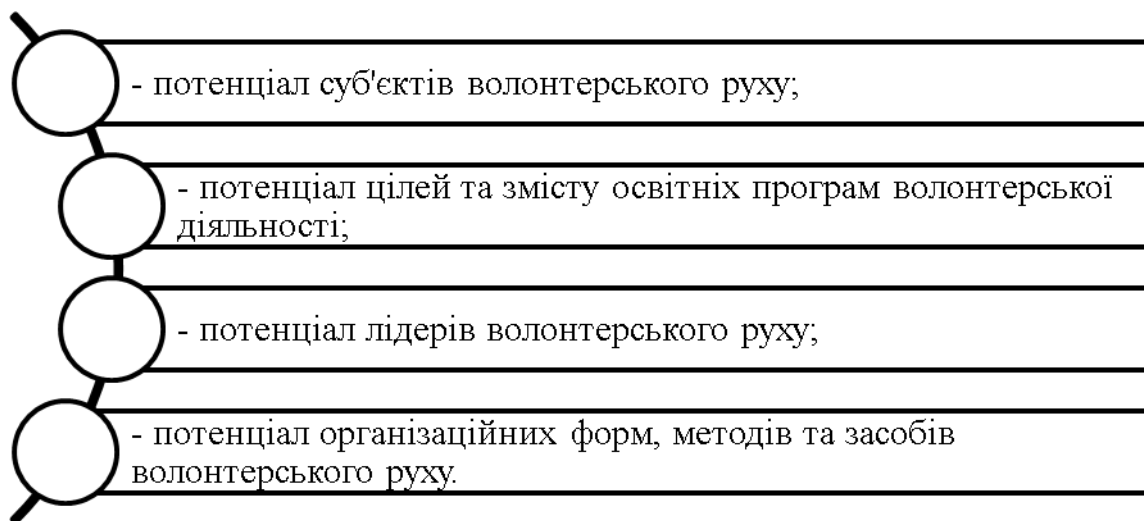


Рисунок 1.2. – Складові частини потенціалу волонтерського духу.

Джерело: складено автором

Сукупність всіх перелічених вище компонентів становить потенціал волонтерської діяльності. Відповідно до запропонованої структурою оціночні показники стану потенціалу волонтерської діяльності можуть включати:

- стан волонтерського середовища (рівень інтересу до подій, що відбуваються);
- ефективність діяльності волонтерського центру (стабільність організаційної структури, ступінь наступності складу волонтерського руху, престижність з погляду здобувачі та ін.);
- ефективність впливу на здобувачське середовище волонтерських структур, взаємодії даних структур з волонтерським рухом (створення у ЗВО організаційно-педагогічних умов для розвитку волонтерської діяльності, ступінь взаємодії адміністрації освітнього самоврядування та волонтерського руху);
- рівень підготовки лідерів волонтерського руху (наявність особистісних якостей, навичок, знань, необхідні ефективного управління);
- рівень змісту освітніх програм (затребуваність матеріалу, що викладається, якість викладання та ін.);

— ефективність організаційних форм, методів та засобів (кількість та якість використовуваних форм роботи, підтримка та забезпечення з боку адміністрації волонтерської діяльності).

Зазначимо, що представлена модель потенціалу волонтерського руху не є остаточною, не має вичерпного характеру.

Необхідно подальше уточнення, як самого поняття, так і його змісту, структури, характеристик відповідно до реального стану волонтерського середовища та передбачуваних перспектив його розвитку.

Важливим підготовчим етапом практичної реалізації потенціалу волонтерського руху є процес його актуалізації. Цей процес можна визначити як цілеспрямований процес виявлення та мобілізації ресурсів волонтерського руху та прихованих у ньому можливостей у підготовці майбутнього фахівця.

Підсумовуючи, відзначимо, що потенціал волонтерського руху постає перед нами як об'єкт соціального управління, вивчення та практичне використання якого покликане сприяти досягненню цілей вищої професійної освіти – підготовці сучасних конкурентоспроможних фахівців.

Отже, проведене нами вивчення підходів до вивчення руху дає основу низки висновків.

1. Волонтерський рух слід розглядати як:

- суспільно-соціальне явище, тобто участь здобувачів в будь-яких формах скоординованої діяльності;
- організацію, що є організаційно-матеріальним втіленням руху;
- складову частину державної молодіжної політики, здобувачського самоврядування та виховного середовища ЗВО, що надає значний вплив на формування якостей особистості та компетенцій.

2. Потенціал волонтерського руху в підготовці конкурентоспроможного фахівця слід розглядати як комплекс можливостей у процесі діяльності, що забезпечує формування та розвиток у здобувача набору особистісних якостей та компетенцій, необхідних відповідальному

фахівцеві, готовому до постійного професійного зростання та що володіє високим рівнем конкурентоспроможності.

3. Структурними елементами потенціалу волонтерської діяльності є:
 - потенціал суб'єктів волонтерського руху;
 - потенціал цілей та змісту освітніх програм волонтерського руху;
 - потенціал організаційних форм, методів та засобів волонтерського руху.

Оціночними показниками є стан волонтерського середовища; ефективність діяльності лідерів руху; ефективність взаємодії волонтерських структур із здобувачським середовищем, рівень підготовки лідерів волонтерського руху; рівень змісту освітніх програм; ефективність організаційних методів, форм та засобів.

Для того щоб підтвердити високий потенціал волонтерського в підготовці конкурентоспроможного фахівця, автором були проведені комплексні дослідження, що включають: вивчення динаміки розвитку волонтерського руху та його нормативно-правового забезпечення в Україні, проаналізовано моделі волонтерських центрів, а так само проведено комплексне соціологічне дослідження впливу волонтерського руху на волонтерський рух.

1.2. Сучасні економічні умови для розвитку волонтерського руху в Україні

На сьогоднішній день українська економіка має проблеми, серед яких є одна не менш важлива проблема безробіття. Проблема безробіття аналогічно тісно пов'язане із сучасними частковими зрушеннями або повною реструктуризацією в національній економіці та світовому господарстві. Безробіття – це складне та непостійне макроекономічне явище завжди на обговоренні при вирішенні важливих економічних питань і залишається в центрі уваги громадян країни та наукових діячів. Особливу увагу в умовах кризи та безробіття привертає увагу проведення великих спортивних подій. Населення може

сприймати це як «бенкет під час чуми», не привертаючи своєї уваги до інших економічних та соціальних ефектів (розвиток інфраструктури окремого міста проведення заходу, зайнятість населення у волонтерському супроводі та ін.).

Наслідки безробіття завжди безпосередньо пов'язані з процесами, що відбуваються на виробництві, рівнем соціально-економічного розвитку суспільства перерозподілу трудових і матеріальних ресурсів, зростання витрат держави в міру зростання, втрата кваліфікації, зниження виробництва, зниження рівня життя [13].

Можна зазначити, що є проблеми соціально-економічного характеру, які викликає таке явище, як безробіття – це дуже складна та важлива проблема, яка потребує вирішення. Безробіття для кожного громадянина країни полягає у втраті постійного доходу, збільшенні рівня соціальної напруженості, зниженні рівня трудової активності на виробництвах, збільшенні рівня соціальної нерівності, збільшенні кількості вчинених злочинів. Стає ясно, що таке явище як безробіття є фактором, що знижує рівень доходу кожного окремого громадянина країни. Становище на ринку праці виявляється складним для жіночої статі, які мають маленьких дітей, випускники вищих навчальних закладів, тобто така категорія людей, яка не має досвіду роботи або не може працювати за сімейними обставинами. Таке економічне явище, як безробіття може бути дуже серйозною макроекономічною проблемою. та є показником макроекономічної нестійкості держави. Держава в цьому випадку вживає заходів для боротьби з безробіттям. У багатьох державах існують Урядові програми зі сприяння зайнятості населення, яка спирається на державну політику зайнятості населення.

Через відсутність механізму боротьби з безробіттям, кожній країні для вирішення проблем з безробіттям доведеться використовувати та розробляти різні варіанти вирішення цієї проблеми. Необхідна постійна підтримка необхідного рівня зайнятості населення в державі, що є складним завданням для уряду кожної з країн, навіть якщо країна має багатий і багатовіковий досвід на світовому ринку. У країнах з переважанням ринкової економіки здійсню-

ється політика регулювання зайнятості, яка ґрунтується на застосуванні необхідних заходів впливу на рівень безробіття, частіше всього ці способи постійні і гнучкі. У випадку того якщо держава хоче планомірно та стабільно розвиватися, то рівень зайнятості населення – це певна гарантія процвітання держави та збереження та примноження рівня заробітної плати, а також зниження рівня безробіття в позитивну сторону впливає держава загалом і державну політику.

Нас дана проблема цікавить, тому що безробіття може позбавити можливості розвивати професійні здібності та отримувати заробітну плату, яка б змогла забезпечити гідне існування. Але розвиток волонтерської діяльності може додатково зайняти безробітних. Будучи особливо гострою проблемою для здобувачства, безробіття може відступити перед добровольчим рухом.

Волонтерська діяльність дозволить здобувачам набратися компетентностей необхідних для майбутніх співробітників компаній – стресостійкість, тайм-менеджмент, лідерські навички, досвід в організації процесів, управління персоналом та багато іншого. Волонтери старшого віку, чий вік починається з 50 років і старше, можуть додатково навчитися нових навичок, роботи в команді, жити повноцінно в суспільстві, не обмежуючи себе нескінченним відпочинком на пенсії. Потенційні роботодавці можуть побачити у волонтерах своїх майбутніх співробітників, а найкращі волонтери можуть заслужити рекомендації від вищого керівництва для отримання посади [17].

Ще однією причиною розвитку цього проекту є підтримка НКО, які займаються добровольчою діяльністю. Молоді лідери можуть отримувати досвід управлінця, наймати персонал, заохочувати та навчати.

Розглянувши передумови створення волонтерського руху нам необхідно зрозуміти, як ним управляти.

РОЗДІЛ 2.

РОЛЬ ВОЛОНТЕРСЬКОГО РУХУ У ПІДГОТОВЦІ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНИХ ФАХІВЦІВ

2.1. Тенденція впливу волонтерського руху на підготовку конкурентоспроможного фахівця

Дослідження впливу волонтерського руху на підготовку конкурентоспроможного фахівця проводилося на основі соціологічного опитування.

Вихідні дані для проведення дослідження щодо визначення складових моделі конкурентоспроможного фахівця, засновані на дослідженнях, що проводилися раніше.

У дослідженні взяли участь волонтери – здобувачі ЗВО, випускники, які є співробітниками та керівниками вищої ланки. Опитані керівники організацій представляють різні сфери діяльності: транспортні послуги, страхування, освітні установи, великі торгові компанії, послуги організації подій та заходів, металургійне виробництво, виробництво будівельних матеріалів, інжинірингові компанії, молодіжну політику та громадські організації, державні та муніципальні організації.

Виходячи з дослідження проведеного експертами [9] для аналізу виховного середовища ЗВО, а також замовлення керівника центру спортивно-масової та оздоровчої роботи зі здобувачами Придніпровського інституту МАУП. Слід зазначити, що загальновизнаної методики виміру рівня конкурентоспроможності нині немає. Використання соціологічного інструментарію обумовлено переважно специфікою обстежуваної аудиторії – здобувачької. Об'єктивно, що не мають достатнього досвіду організаторської та управлінської діяльності, здобувачі не здатні до обґрунтованої та багатопланової рефлексії щодо розвитку у них тих чи інших якостей, пов'язаних із цими видами діяльності.

Для перевірки гіпотези цієї роботи у 2024 році було проведено анкетування здобувачів та роботодавців

Загальна кількість опитаних склала 418 осіб, з них 356 здобувачі з 30 ЗВО 7 міст України, 62 роботодавці ЗВО – працівників компаній та керівників вищої ланки.

Як зазначалося у першому розділі, існує необхідність побудови систем мотивації, аналізу сформованості компетенцій в учасників волонтерського руху. Дане соціологічне дослідження спрямоване насамперед на виявлення чи відсутність у поточної діяльності чинників, які впливають на «траєкторію зростання» волонтера.

Рівень сформованості найбільш затребуваних компетенцій на сучасному ринку праці, на думку учасників волонтерського руху, які стануть у нагоді їм у майбутньому (максимальна кількість балів – 4):

- здатність до самоорганізації та самоосвіти – 3,65;
- здатність працювати в умовах невизначеності, під впливом зовнішніх подразників, керувати собою, своїми емоціями, витримувати високі емоційні навантаження, готовність приймати рішення у стресових ситуаціях – 3,58;
- здатність знаходити організаційно-управлінські рішення у нестандартних ситуаціях, нестандартні шляхи вирішення поставлених завдань, готовність брати на себе прийняття важливих рішень та нести за них відповідальність – 3,45;
- здатність до комунікації в усній та письмовій формах державною та іноземною мовами для вирішення завдань міжособистісної та міжкультурної взаємодії – 3,39;
- здатність планувати та координувати свої та чужі дії, одночасно готовність працювати за графіком та чітко виконувати завдання для досягнення мети – 3,38.

Дані відповіді говорять про те, що волонтери розуміють, що для досягнення певних кар'єрних та життєвих успіхів необхідний постійний розвиток

та самоосвіта. На даний момент саме самоорганізація та самоосвіта є найважливішими чинниками для досягнення цілей, поставлених молодю людиною. При цьому на шляху та в майбутній професії кожній людині необхідно вміти керувати своїми емоціями, бути готовим працювати під впливом зовнішніх факторів та різних стресів. Необхідно вміти приймати правильні рішення та бути готовим до подолання цих ситуацій. При цьому одним із важливих факторів є вміння налагоджувати ефективні комунікації незалежно від середовища та соціального статусу співрозмовника. До перерахованих вище факторів також належить вміння планувати свої завдання заздалегідь. Це дозволяє волонтерам і тим-лідерам заздалегідь говорити про можливість участі в різних заходах, бути готовим до поставленої роботи.

Здатність планувати та координувати свої та чужі дії, готовність працювати за необхідним графіком та виконувати завдання є одними з головних питань при прийомі на роботу. Незалежно від статусу та посади кожен співробітник та кожна людина має розуміти, що їй треба зробити для досягнення поставлених нею цілей. Крім роботи, застосування даної компетенції під час навчального процесу допоможе здобувачам заздалегідь скласти графік складання заліків та іспитів.

Рівень сформованості найменш затребуваних компетенцій на ринку праці:

- здатність використовувати основи правових знань у різних сферах життєдіяльності – 2,94;
- здатність використовувати прийоми першої допомоги, методи захисту в умовах надзвичайних ситуацій – 2,83;
- здатність використовувати методи та засоби фізичної культури для забезпечення повноцінної соціальної та професійної діяльності – 2,57;
- здатність підтримувати та розвивати цінності, принципи та традиції Альма-матер – 2,56;

— здатність використовувати основи філософських знань на формування світоглядної позиції – 2,25.

Дані відповіді змушують замислитися про неправильну мотиваційну програму волонтерського руху університету, так і позиціонування самого ЗВО. Учасникам волонтерського руху необхідно показувати та розповідати про традиції волонтерського руху в Придніпровському інституті МАУП. Необхідно проводити інформаційні заходи, спрямовані на підтримку традицій студентської лави. Цей фактор також може бути інтерпретований присутністю у ВЦ здобувачів з інших ЗВО, чиї традиції відрізняються.

Також волонтери не бачать необхідності використовувати методи та засоби фізичної культури. Дана відповідь різниться із сучасним трендом про здоровий спосіб життя та необхідністю бути повноцінною людиною, привабливою зовні та фізично здоровою. Автор вважає, що молоді люди не до кінця усвідомлюють всю важливість цього чинника.

Особливість використання філософських дисциплін для формування світоглядної позиції є найбільш не затребуваною.

Про відповідь на запитання: «використання прийомів першої допомоги, методів захисту в умовах надзвичайних ситуацій» дозволяє судити про те, що більшість волонтерів жодного разу не стикалися з надзвичайною ситуацією, не надавали першої допомоги. На даний момент більшість учасників волонтерського руху не вміє застосовувати навички першої допомоги. Для вирішення вищезгаданої проблеми необхідно проводити навчальні семінари із залученням профільних фахівців, що дозволить мінімізувати можливі трагічні події перед великими заходами чи трагічними, такими як воєнний конфлікт країн.

Волонтери, здебільшого здобувачі, не вміють використовувати основи правових знань у різних сферах життєдіяльності. Це пов'язано з відсутністю необхідності знань у цій галузі. Ця проблема може бути вирішена проведенням ознайомлювальних лекцій з необхідних аспектів: трудові договори за ЦК та КЗпП, взаємодія з органами влади.

Отримані результати можна побачити на рис.2.1.

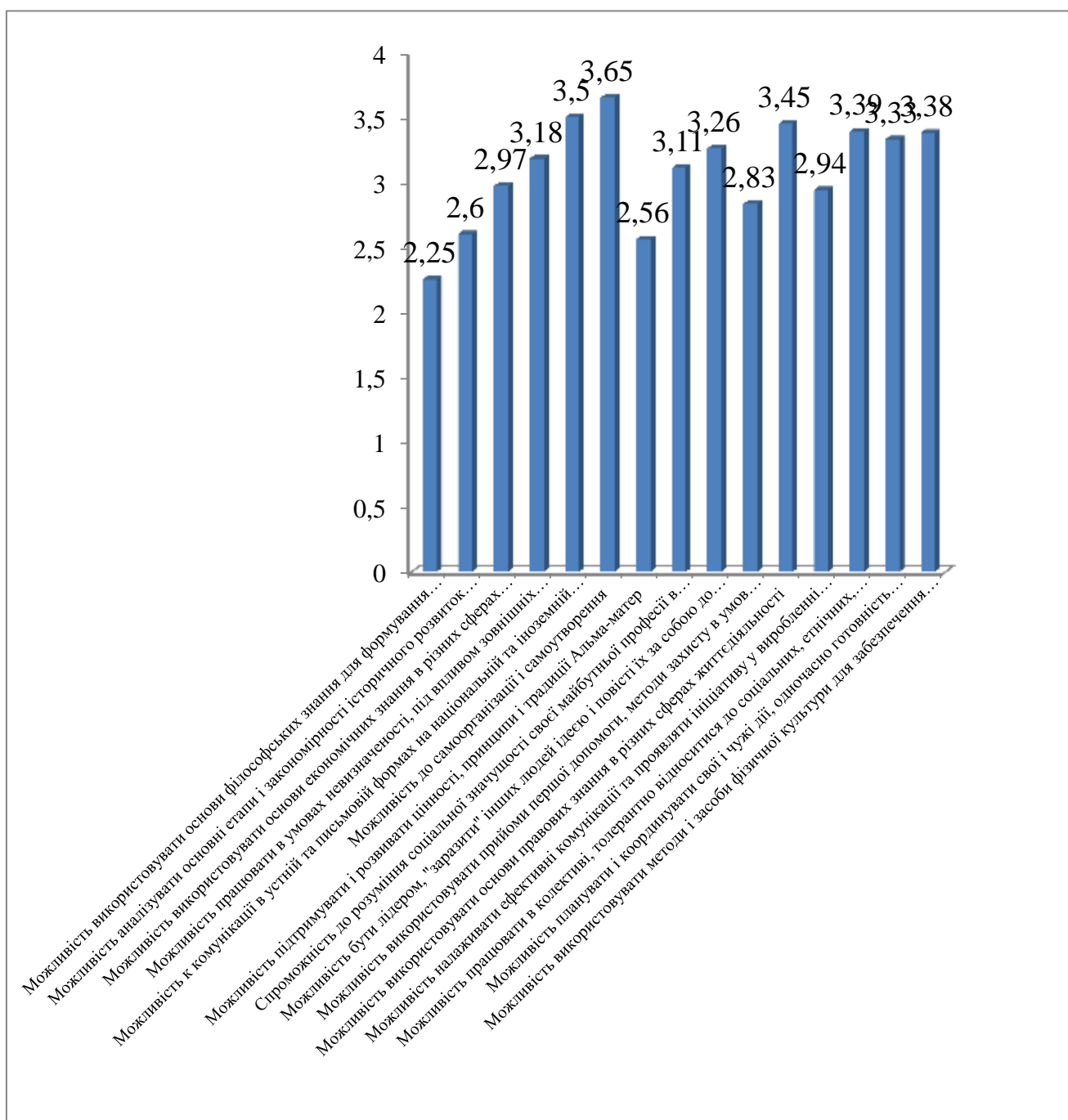


Рисунок 2.1. – Рівень сформованості найбільш затребуваних компетенцій на ринку праці. Джерело: складено автором

Рівень сформованості компетенцій в учасників волонтерського руху (максимальний бал за відповідь – 4):

- здатність планувати та координувати свої та чужі дії, одночасно готовність працювати за графіком та чітко виконувати завдання для досягнення мети – 3,22;
- здатність працювати в умовах невизначеності, під впливом зовнішніх подразників, керувати собою, своїми емоціями, витримувати високі емоційні навантаження, готовність приймати рішення в стресових ситуаціях – 3,30;
- здатність налагоджувати ефективні комунікації та виявляти ініціативу у вибудовуванні комунікацій з незнайомими людьми, незалежно від їхнього соціального статусу та становища у суспільстві – 3,23;
- здатність до самоорганізації та самоосвіти – 3,24;
- здатність до комунікації в усній та письмовій формах державною та іноземною мовами для вирішення завдань міжособистісної та міжкультурної взаємодії – 3,16;
- здатність знаходити організаційно-управлінські рішення у нестандартних ситуаціях, нестандартні шляхи вирішення поставлених завдань, готовність брати на себе прийняття важливих рішень та нести за них відповідальність – 3,12.

Ця відповідь корелюється з відповідями на запитання №1. Волонтери досить часто працюють у стресових та невизначених ситуаціях, коли замовник та гості не уявляють, чого їм очікувати від заходу. При цьому є ймовірність того, що гість чи організатор може виявляти своє невдоволення на підвищених тонах. У будь-якій непередбаченій ситуації претензії насамперед почує саме волонтер. Незалежно від ситуації кожна людина повинна вміти тримати себе в руках, щоб не затьмарити думку про себе та захід чи компанію. При цьому потрібно ще вміти налагодити діалог, виявити комунікаційні навички.

Комунікативні навички та готовність працювати за певним графіком є однією з превалюючих відповідей серед учасників волонтерського руху. Це з

роботою у різних місцях із різними, часом незнайомими людьми різного соціального статусу.

Волонтери при цьому спілкуються як із учасниками, так і з глядачами, організаторами, представниками влади.

Компетенція «Здатність планувати та координувати свої та чужі дії, готовність працювати за необхідним графіком та виконувати завдання» чітко проявляється у учасників волонтерського руху, оскільки волонтер повинен знати свою функцію та свій функціонал на об'єкті. Для цього відбуваються спеціальні тренінги на місці проведення заходу. При цьому найбільш підготовленими є тім лідери, оскільки саме вони повинні координувати дії своєї команди.

Більшість волонтерів займається самоосвітою для потрапляння на події всеукраїнського та світового рівня. Особливо вивченням іноземних мов та профільних навичок. Автор вважає, що ця відповідь особливо актуальна у зв'язку з переходом на модульну систему освіти у ЗВО. Це пояснює, чому ця відповідь є часто повторювальною.

Здатність знаходити організаційно-управлінські рішення в нестандартних ситуаціях, нестандартні шляхи вирішення поставлених завдань, готовність брати на себе прийняття важливих рішень і нести за них відповідальність, розвинені у учасників волонтерського руху, особливо у тім лідерів. Часто доводиться приймати рішення «тут і зараз», ситуації, вирішити які можна нестандартним шляхом. Це дозволяє волонтеріві бути проактивним і мислити не тільки стереотипами.

Компетенції, несформовані належним чином у учасників волонтерського руху:

- здатність використати основи філософських знань для формування світоглядної позиції – 1,98;
- здатність аналізувати основні етапи та закономірності історичного розвитку суспільства для формування громадянської позиції – 2,18;

- здатність використовувати прийоми першої допомоги, методи захисту в умовах надзвичайних ситуацій – 2,23;
- здатність використовувати основи економічних знань у різних сферах життєдіяльності – 2,37;
- здатність використовувати основи правових знань у різних сферах життєдіяльності – 2,35.

Ця відповідь також на 3/5 збігається з відповіддю на питання № 1. Оскільки участь у волонтерському русі не передбачає економічної діяльності, тобто отримання коштів. Проїзд і харчування здебільшого компенсують представники сторони, що відправляє та приймає. Волонтери також представляють переважно молодих людей 1-3 курсу навчання, які ще не можуть себе забезпечити матеріально.

Філософські та історичні знання різних закономірностей також мало застосовуються практично учасниками волонтерського руху. Основи надання першої медичної допомоги не були проведені жодного разу під час створення ВЦ. А враховуючи фактор проведення різноманітних великомасштабних заходів на рівні регіону, необхідно провести навчання, насамперед співробітників та тим лідерів.

Для супроводу юридичних домовленостей на заходи зазвичай залучають 3-5 волонтерів із профільною освітою. Це пов'язано зі специфікою діяльності, що, у свою чергу, дозволяє визначити кількість юридично грамотних волонтерів.

Ці компетенції є показниками, над якими організаторам волонтерського руху необхідно працювати.

Найбільш важливі якості, на які впливає участь у волонтерському русі (відповіді дані у відсотках від загальної кількості тих, хто відповів):

- здатність працювати в команді – 84,0 %;
- відповідальність – 81,85 %;
- організованість – 73,23 %;
- стресостійкість – 64,62 %;

— проактивність, ініціативність – 53,23 %.

Дані відповіді підтверджують основні особливості участі у волонтерському русі: робота в команді, відповідальність, організованість, стійкість до стресу, проактивність. Волонтери повинні відповідально та організовано ставитися до виконання покладених на них завдань, бути ініціативними та проактивними.

Дані відповіді свідчать, що від роботи волонтера залежить думка учасників та гостей про якість проведення заходу.

Найменш важливими якостями, на які впливає участь у волонтерському русі (відповіді дано у відсотках від загальної кількості тих, хто відповів):

- здатність до ризику – 6,67 %;
- здатність до безперервного саморозвитку – 25,85 %;
- цілеспрямованість – 26,46 %;
- впевненість у собі – 32,31 %;
- толерантність – 32,0 %.

Вибрані варіанти відповіді, з погляду автора, не є зовсім правильними, оскільки через волонтерську діяльність можна розвивати різноманітні якості особистості. Можна припустити, що ці відповіді викликані сформованим менталітетом жителів країни, який завжди передбачає толерантне ставлення до інших громадян резидентів та нерезидентів.

Впевненість у собі також формується за кошти участі у волонтерському русі. Тім лідери ВЦ починали з найпростіших обов'язків та поступово переходили на нові функції, отримуючи додатковий досвід. На кожну функцію вибирають волонтерів і завжди є можливість спробувати себе в новій ролі. Вищезазначені фактори формують цілеспрямованість, здатність до саморозвитку. Без поставлених цілей та бажання розвиватися не вдасться досягти успіху у будь-якій діяльності. Волонтери не оцінюють і не розуміють представлені їм можливості. Необхідно показувати історії успіху волонтерів, які починали із найпростішого. Також можна мотивувати до розвитку можливістю відправлення у складі делегації на світову чи європейську першість, і навіть

участі у всеукраїнських освітніх форумах на профільних змінах. На рис. 2.2. представлені якості особистості, які формуються у учасників волонтерського руху.

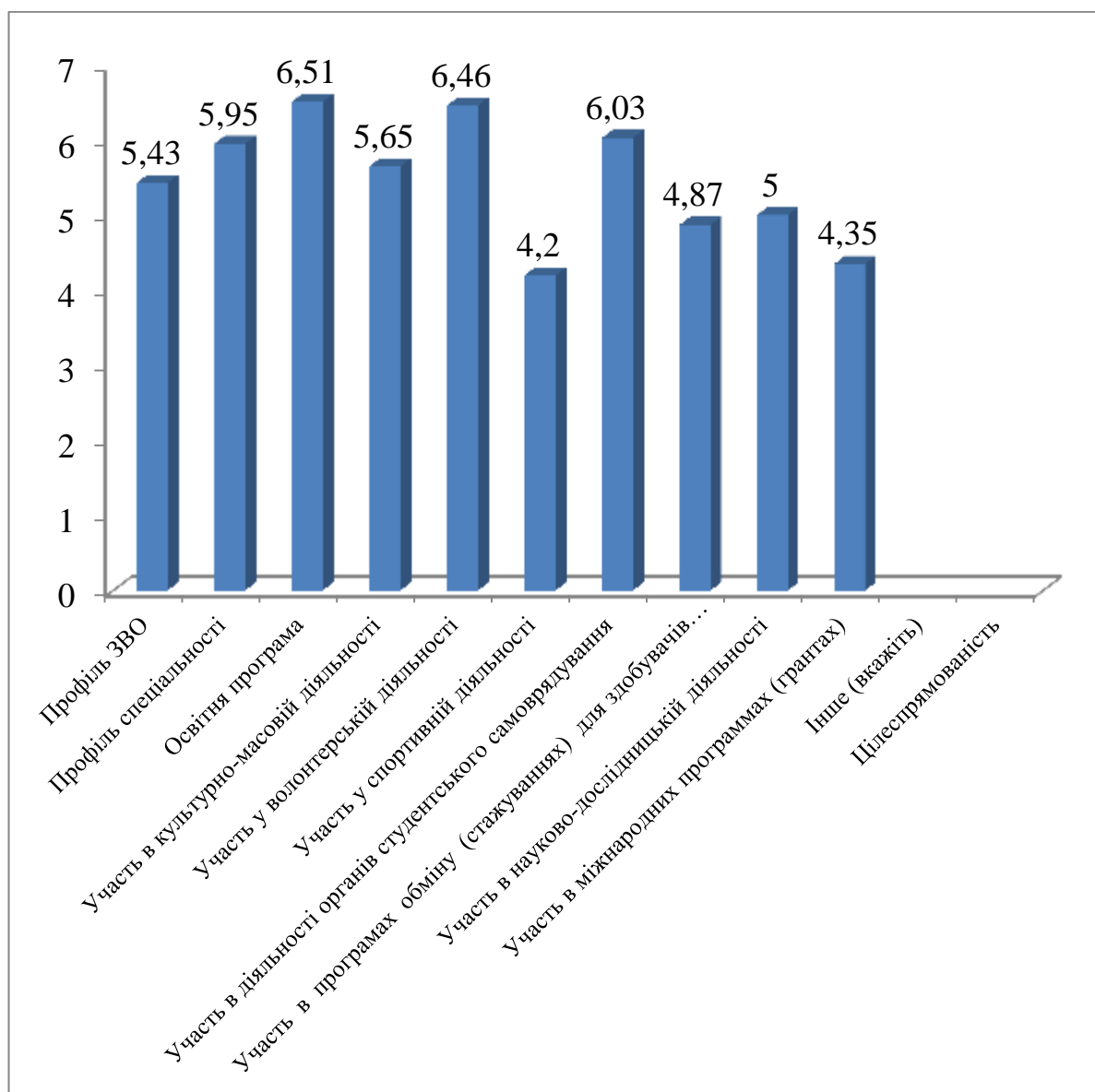


Рисунок 2.2. – Якості особистості, що формуються у учасників волонтерської руху. Джерело: складено автором

Найбільш важливі якості особистості, які необхідні на сучасному ринку праці у майбутній професійній діяльності (максимальна кількість балів за відповідь – 14):

- відповідальність – 10,64;
- організованість – 10,44;
- самостійність – 8,25;
- проактивність, ініціативність – 7,55;
- креативність, здатність до творчості – 7,39;
- здатність до безперервного саморозвитку – 7,39.

У майбутній професійній діяльності знадобляться якості особистості, необхідні волонтерській діяльності. Можна звернути увагу на перші чотири відповіді – вони повністю повторюють якості особистості волонтера. На розвиток цих якостей особистості постійно проходять тренінги під час навчання волонтерів. Ініціативність, відповідальність та організованість завжди цінуються керівником та роботодавцем, оскільки це одні з основних критеріїв оцінки діяльності.

Креативність і здатність до безперервного саморозвитку тісно пов'язані між собою та майбутнім кожної молодої людини. Ці результати частково збігаються з відповідями на запитання №1 та №2. Шлях волонтера чи траєкторія розвитку волонтера залежить тільки від його цілеспрямованості та бажання розвиватися, зростати в організаційному плані та займати лідируючі позиції у ВЦ.

Найменш важливими є якості особистості, які необхідні на сучасному ринку праці в майбутній професійній діяльності:

- толерантність – 5,04;
- здатність до ризику – 5,21;
- цілеспрямованість – 7,19;
- впевненість у собі – 7,01;
- здатність працювати у команді – 7,01.

На думку автора, відповіді про толерантність викликані сформованим менталітетом жителів країни, який не завжди передбачає толерантне ставлення до інших громадян. При цьому на всіх великих міжнародних подіях волонтери різних націй та країн спокійно працюють один з одним.

Здатність до ризику та цілеспрямованість також потрібні для кар'єрного зростання та можливості розвитку. Відповіді на це запитання змушують задуматися автора про недостатні особистісні тренінги волонтерів.

Здатність працювати у команді потрібна скрізь, оскільки дуже мало видів такої роботи, не пов'язаної з роботою у колективі. І саме ця навичка найбільш «прокачана» у волонтерській діяльності.

Впевненість у собі не є відмінним чинником кожної діяльності. Дане поняття частково включає здатність до ризику і цілеспрямованість.

Найбільш мотивуючими факторами, що впливають на участь у волонтерському русі є (відповіді дані у відсотках від загальної кількості тих, хто відповів):

- нові знайомства та друзі – 72,76 %;
- бажання допомагати та приносити користь – 68,27 %;
- спроба навчитися чогось нового – 65,38 %;
- можливість завести корисні знайомства та контакти – 60,58 %.

Дані відповіді повністю збігаються з думками автора щодо мотивації участі у волонтерському русі. Насамперед – це нові друзі, емоції, спілкування з різними за соціальним статусом людьми. Це підтверджують дані Центру рекрутингу кандидатів у волонтерів. Бажання допомагати опинилося на другому місці. Кожна людина хоче допомогти, але у певній формі та певним чином. Автор хоче допомагати бездомним тваринам нашого міста.

По-третє, можна помітити, що волонтери хочуть навчитися чогось нового, наприклад, іноземних мов. Багато хлопців ідуть через можливість спробувати себе у новій ролі. Але, можливо, боялися ризикнути, про що свідчить відповідь на запитання № 4.

Ще одним фактором є можливість завести потрібні знайомства та контакти. Волонтерство є безкоштовною нагодою продемонструвати свої найкращі якості перед майбутнім роботодавцем або представником місцевої влади.

Найменш мотивуючими факторами є (відповіді дані у відсотках від загальної кількості тих, хто відповів):

- можливість проходження практики – 6,41 %;
- формування свого портфоліо – 13,78 %;
- можливість отримання атрибутики та символіки – 24,04 %;
- набуття необхідних навичок – 45,83 %.

Волонтерство як можливість проходження лише практики розглядає досить малу кількість людей. Це пов'язано з профілем ЗВО та спеціальності. Можливість проходження практики реальна лише на соціальних та гуманітарних спеціальностях. Волонтерський рух є різномірним і ніяк не пов'язаний із профілем навчальної діяльності здобувачів безпосередньо.

Для деяких керівників наявність волонтерської книжки є позитивним моментом. Спеціально участь у волонтерській діяльності для портфоліо необхідна для роботи у закордонній компанії чи державній службі.

Сервіси, які надаються волонтерам, вже не є рідкістю. Кожен замовник та організатор заходу намагається забезпечити волонтера атрибутикою та символікою. Найкрасивіша та найдорожча атрибутика надається лише на подіях європейського та світового рівня.

Бажання отримати її не є превалюючим фактором у волонтерів цього заходу, це супутній аспект. Діаграма мотивуючих факторів представлена на рис. 2.3.

Фактори, що впливають на формування та розвиток загальнокультурних компетенцій та якостей особистості (максимальна кількість балів за відповідь – 10) на думку учасників волонтерського руху:

- навчальна діяльність – 6,51;
- участь у волонтерській діяльності – 6,46;
- участь у діяльності органів здобувачського самоврядування – 6,03;
- профіль спеціальності – 5,95.

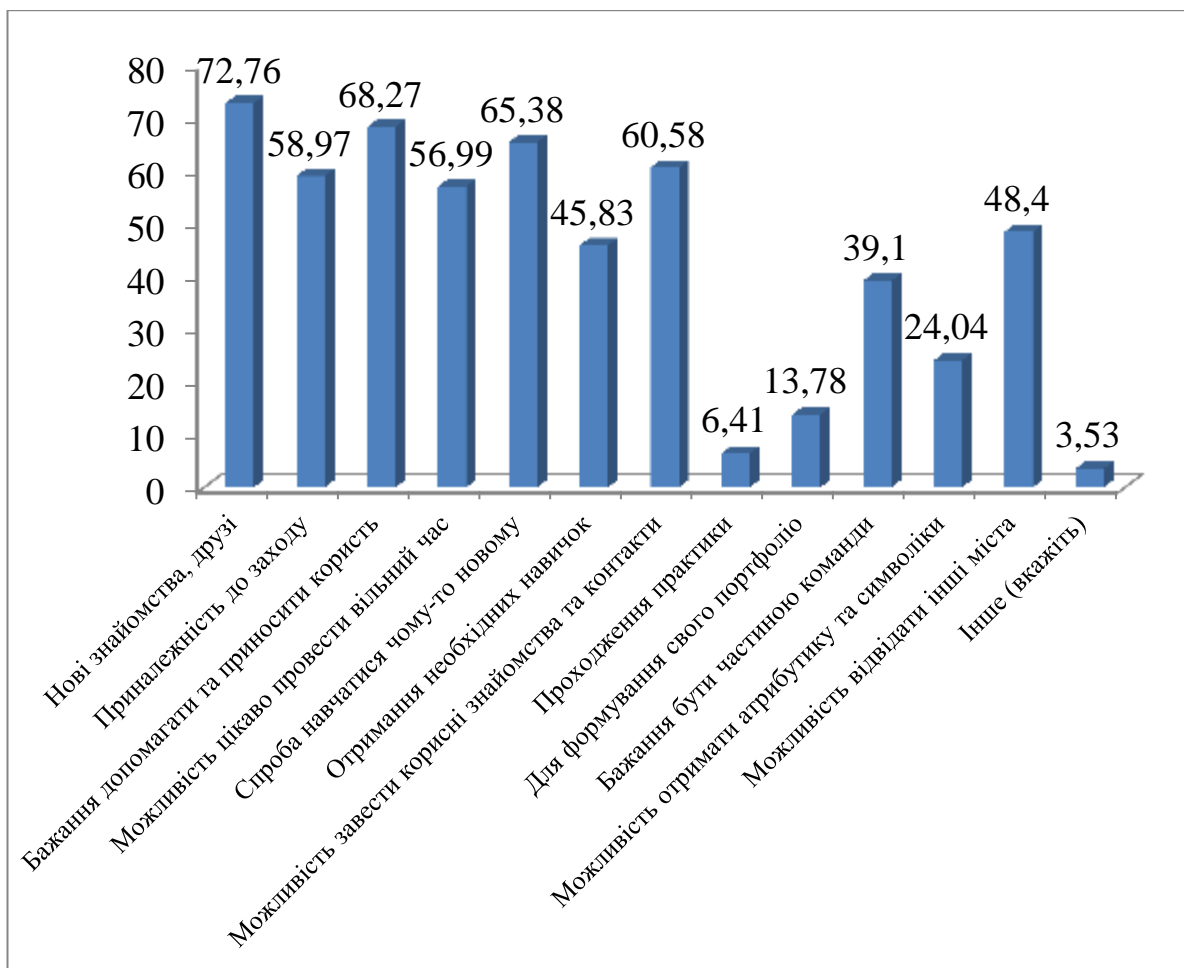


Рисунок 2.3. – Мотиваційні чинники участі у волонтерській діяльності, у %. Джерело: складено автором

Ця відповідь цілком зрозуміла, оскільки насамперед усі компетенції та якості особистості формуються під час навчального процесу. Саме ця діяльність впливає на формування компетенцій та якостей особистості.

Відповідь за волонтерською діяльністю є третьою за популярністю і цей фактор пов'язаний з тим, що опитування проводилося серед волонтерів.

Фактор профілю спеціальності також є одним із важливих. Кожна людина намагається вибрати саме йому відповідну спеціальність та можливість розвитку у ній.

Чинники, що найменше впливають на формування та розвиток загальнокультурних компетенцій та якостей особистості (цифри у відповідях показують середньозважене значення):

- участь у спортивній діяльності – 4,20;
- участь у міжнародних програмах (грантах) – 4,35;
- участь у програмах обміну (стажування) для здобувачі – 4,87;
- участь у науково-дослідній діяльності – 5,00.

Участь у спортивній діяльності формує не така велика кількість загальнокультурних компетенцій та якостей особистості. При цьому багато молодих людей не розуміють сенсу в заняттях фізкультурою, і здоров'я не є преваляючим фактором. На даний момент міжнародні програми (гранти) та стажування для здобувачів є новою формою навчальної діяльності. Багато із здобувачів не мають повноту інформації про можливості даних програм. Випускники, які відповідали на це питання, не мали можливості бути учасником відповідних грантів та стажувань.

Міжнародні організації та системи стали популярні лише останні 5 років. Участь у науково-дослідній діяльності є наріжним каменем для становлення модульної системи освіти. На сьогоднішній день дуже мало здобувачів розуміють, що і чим вони займатимуться під час проходження НДР. Молоді люди не мають чіткої мети. Участь у науково-дослідній діяльності починається з 3 курсу і формує лише частину компетенцій. Цими фактами можна пояснити отримані відповіді. На рис.2.4. представлені фактори, що впливають на формування та розвиток загальнокультурних компетенцій та якостей особистості.

Розглянемо напрями підготовки навчання у ЗВО. Дані представлені у табл. 2.1.

З табл. 2.1 можна дійти невтішного висновку, що інженерний і гуманітарний профіль є переважаючими. Ще одним фактором є бажання бути всебічно розвиненим незалежно від напрямку навчання.

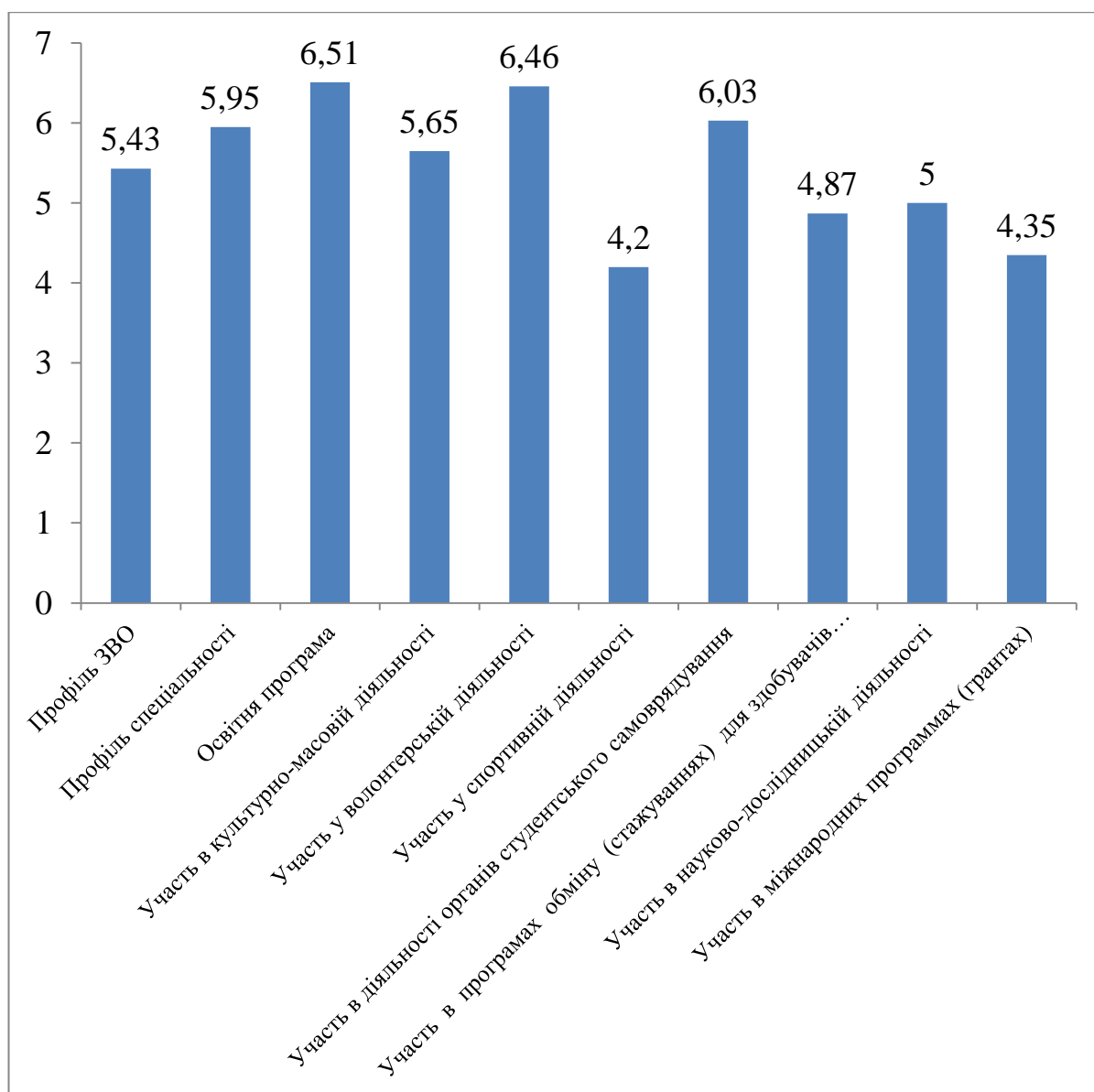


Рисунок 2.4. – Чинники, що впливають на формування та розвиток загальнокультурних компетенцій та якостей особистості. Джерело: складено автором

Таблиця 2.1. – Результати опитування респондентів ЗВО України за 2024 р. за напрямом підготовки волонтерів

Напрямок навчання	Відсоток відповідаючих	Кількість відповідаючих
Природничо-наукове	11%	47
Гуманітарне	33%	138
Інженерне	39%	165
Економічне	16%	68

Джерело: складено автором

Економічний профіль трохи переважає над природничо-науковим напрямом. Серед представлених ЗВО, понад 30 % становить Придніпровський інститут МАУП, оскільки саме тут створено та найбільш розвинене волонтерський центр та опитування проводилося серед здобувачі. Також в опитуванні приймали участь учні старших класів. Роботодавці становили понад 12%.

Курс навчання волонтерів представлений у табл. 2.2

Таблиця 2.2. – Курс навчання волонтерів-респондентів ЗВО України за 2024 р.

Курс навчання	Відсоток відповідаючих	Число відповідаючих
1 курс	17%	73
2 курс	23%	95
3 курс	19%	78
4 курс	14%	57
5 курс	7%	29
1 курс магістратури	4%	17 років
2 курс магістратури	3%	12
Учень 10-11 клас	1%	5
Випускник	12%	52

Джерело: складено автором

З аналізу даних опитування можна дійти невтішного висновку, що респонденти беруть участь у волонтерському русі переважно у віці від 18 до 22 років. Цей час збігається з моментом навчання у ЗВО та знайомством із волонтерськими центрами. Найбільший пік волонтерської діяльності припадає на 2 та 3 курс навчання. Результати можна побачити на рис. 2.5.

Серед волонтерів переважають дівчата. Про що свідчить рис. 2.6. Як видно із графіка, серед учасників волонтерського руху переважають дівчата, їх на 16 % більше, ніж молодих людей.

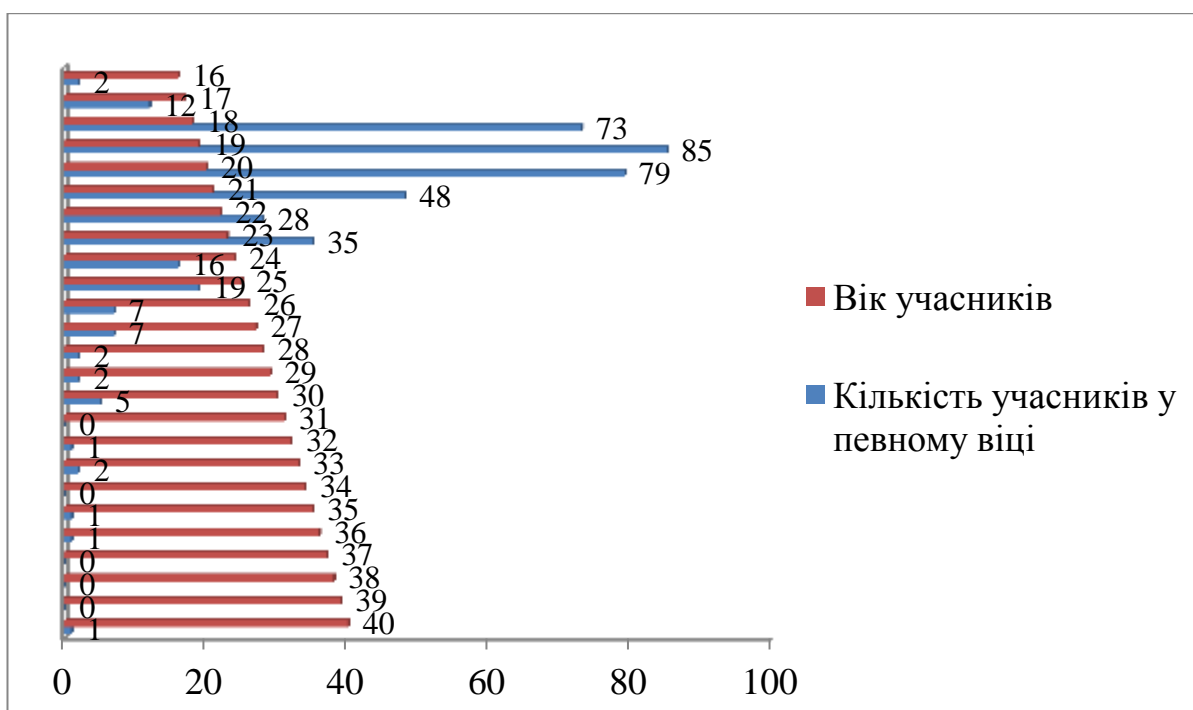


Рисунок 2.5. – Вік учасників волонтерського руху, за даними опитування респондентів за 2024 р.. Джерело: складено автором

Отже, результати дослідження наочно демонструють, що волонтерський рух відіграє значну роль у підготовці конкурентоспроможних випускників. Найбільшою мірою формуючи такі загальнокультурні компетенції:

- здатність до самоорганізації та самоосвіти;
- здатність працювати в умовах невизначеності, під впливом зовнішніх подразників, керувати собою, своїми емоціями, витримувати високі емоційні навантаження, готовність приймати рішення у стресових ситуаціях;
- здатність знаходити організаційно-управлінські рішення у нестандартних ситуаціях, нестандартні шляхи вирішення поставлених завдань, готовність брати на себе прийняття важливих рішень та нести за них відповідальність;
- здатність до комунікації в усній та письмовій формах державною та іноземною мовами для вирішення завдань міжособистісної та міжкультурної взаємодії;

— здатність планувати і координувати свої та чужі дії, одночасно готовність працювати за графіком і чітко виконувати завдання для досягнення мети.

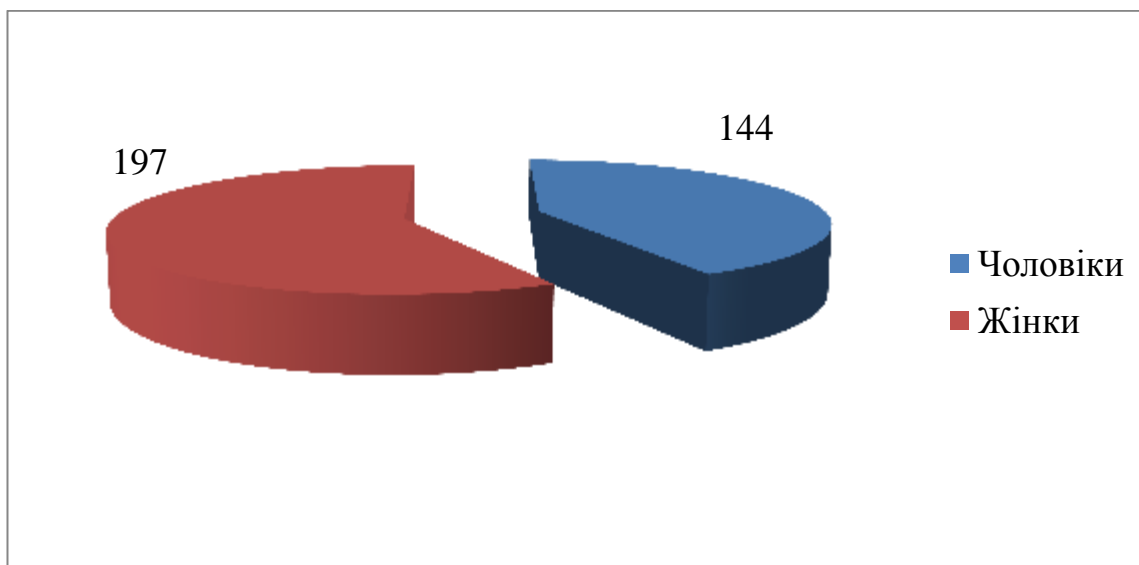


Рисунок 2.6. – Гендерна приналежність учасників волонтерського руху за результатами опитування 2024 р.. Джерело: складено автором

Серед якостей особистості, що формуються на високому рівні:

- здатність працювати у команді;
- відповідальність;
- організованість;
- стресостійкість;
- проактивність, ініціативність

Результати дослідження дозволяють стверджувати, що волонтерський рух має значний потенціал у підготовці конкурентоспроможних фахівців.

Природно, що реалізація державних освітніх стандартів вищої освіти потребує формування як загальнокультурних, так й професійних компетенцій у здобувачі ЗВО. Організація роботи здобувачів в команді просування, центр рекрутингу волонтерів дозволяє формувати саме професійні компетенції.

Варто зазначити, що волонтерський рух може на вищому рівні впливати на підготовку конкурентоспроможного фахівця, якщо врахувати результати досліджень у підготовці програми формування загальнокультурних компетенцій волонтерського руху у ЗВО.

2.2. Удосконалення організаційно-педагогічних умов розвитку волонтерського руху: модель волонтерського центру

Для цілеспрямованого формування системи волонтерського руху у ЗВО необхідно забезпечити відповідні організаційно-педагогічні умови. У Придніпровському інституті МАУП накопичено багатий досвід щодо створення та реалізації цих умов.

До організаційних умов автор відносить структуру органів управління волонтерським рухом, її фінансове, кадрове, інформаційне забезпечення, документування та регламентування системи роботи, а також використовувані інформаційні технології.

До педагогічних умов відносимо наявність навчально-методичних та практичних посібників з організації волонтерської діяльності, наявність програмних документів щодо організації волонтерської діяльності: наказу про формування ВЦ, концепції, програми, плани, положення, накази, забезпечення підвищення кваліфікації керівництва руху; наявність різноманітних форм та методів навчання лідерів [5].

На підставі створених умов у Придніпровському інституті МАУП з командою тім лідерів, штатними співробітниками, загальна кількість волонтерів – 4238 осіб.

Нижче розглянемо модель ВЦ у Придніпровському інституті МАУП.

ВЦ є структурним підрозділом МАУП. ВЦ співпрацює з громадською організацією «Центром пробації». Розроблена модель конкурентоспроможного фахівця вимагала подальшого розвитку існуючої структури ВЦ.

Протягом останніх двох років ведеться робота за наступними структурами ВЦ:

1. Заступник директора по роботі з партнерами формує заявки на конкурси / гранти; співпрацює з відділом партнерських відносин, приймає та працює за заявками зовнішніх проектів, розробляє та реалізує нові напрямки волонтерської діяльності.
2. Заступник директора з внутрішніх проектів: планує цільове фінансування волонтерського руху, формує кошториси, протоколи, договори та іншу фінансову документацію для забезпечення фінансування, веде облік та контроль майна ВЦ Придніпровського інституту МАУП, в тому числі, що поступає на баланс для потреб ВЦ. Працює з наказами та внутрішніми заявками інституту.
3. Адміністративний відділ складається із двох фахівців. Адміністратор організовує роботу з діловодства, супроводжує та наповнює сайт, складає звітні документи, готує внутрішні документи (підготовка службових записок, листів тощо). Розробляє та регламентує систему документообігу у ВЦ. Спеціаліст з організаційно-масової роботи проводить набір у волонтери, організує взаємодію з Міністерством фізичної культури, спорту та молодіжної політики Полтавської області, видає волонтерські книжки, координує записи до волонтерських книжок.
4. Інформаційний відділ забезпечує єдність інформаційних технологій, що застосовуються у діяльності центру; розробляє та узгоджує інформаційні матеріали руху із інститутом; веде інформаційне заповнення інтернет-ресурсів; організовує випуск власних друкованих видань та відеопродукції; готує інформаційні матеріали для зборів, брифінгів; здійснює відео та фотозйомки заходів за участю волонтерів; готує огляди, анонси для розміщення у ЗМІ; веде архів відео та фотоматеріалів; бере участь у підготовці та випуску тематичних та спеціалізованих телевізійних та радіопередач про діяльність; веде

контроль за розміщенням інформації на інформаційних стендах, її постійне оновлення (розклеювання афіш, оголошень, інформаційних повідомлень, видалення неактуальної інформації тощо).

Відділ покликаний вирішити зазначену експертами проблему руху - «недостатнє інформаційне забезпечення волонтерської діяльності», а також сприяти формуванню компетенції «здатність налагоджувати ефективні комунікації та виявляти ініціативу у вибудовуванні комунікацій з незнайомими людьми, незалежно від їхнього соціального статусу та становища у суспільстві». Відділ складається зі спеціаліста з просування руху у соціальних мережах, фотографа, оператора-монтажера.

Команда просування представляє собою команду з числа досвідчених волонтерів і тим лідерів, які займаються з тренерами. Команда виступає на великих заходах ЗВО та інститутів МАУП, заходах зовнішніх партнерів, проводить виступи у школах з метою просування волонтерського руху. Команда вирішує проблему «недостатнього просування діяльності ВЦ» у молодіжному середовищі.

Проектна команда розробляє програми роботи, взаємодіє з органами, які займаються веденням ветеранів, дитячими будинками, ветеранами МАУП та іншими організаціями. Організує участь волонтерів у реалізації освітніх та мотиваційних програм, заходів, проектів. Робота команди дозволяє формувати у здобувачі наступні компетенції моделі: здатність до комунікації в усній та письмовій формах державною та іноземною мовами для вирішення завдань міжособистісної та міжкультурної взаємодії; здатність працювати в умовах невизначеності, під впливом зовнішніх подразників, керувати собою, своїми емоціями, витримувати високі емоційні навантаження, готовність приймати рішення у стресових ситуаціях; здатність знаходити організаційно-управлінські рішення у нестандартних ситуаціях, нестандартні шляхи вирішення поставлених завдань, готовність брати на себе прийняття важливих рішень та нести за них відповідальність; здатність бути лідером, «заразити» інших людей ідеєю та повести їх за собою до спільної мети.

Проектна команда складається з тім лідерів волонтерського руху, які займаються окремими заходами, допомагають усім співробітникам ВЦ, ведуть роботи з планування та систематичного контролю робіт, що виконуються волонтерами Придніпровського інституту МАУП, побудова графіка роботи волонтерів, ведуть роботу з розробки концепцій, заходів, що проводяться у ВЦ Придніпровського інституту МАУП.

5. Відділ освітніх програм розробляє та реалізує освітні програми різних рівнів (керівники центру, тренери, тім лідери, волонтери, рекрутери, адміністратори), створює методичні матеріали, займається навчанням волонтерів новостворених напрямків діяльності, залучає тренерів / викладачів, ветеранів для реалізації освітніх програм. компетенції моделі конкурентоспроможного фахівця як: здатність до самоорганізації та самоосвіти; здатність підтримувати та розвивати цінності, принципи та традиції Альма-матер; діяльності.

Відділ складається з координатора освітніх програм, який готує мотиваційну програму, організує взаємодію тренерів з замовниками, розробляє освітні програми під конкретні заходи, організує взаємодію МАУП з відділом рекрутингу.

Тренер розробляє та проводить мотиваційні та освітні заходи та тренінги серед волонтерів.

6. Відділ рекрутингу проводить відбір кандидатів у волонтери на конкретні заходи; працює спільно з тренерами та координатором освітніх програм; веде документацію про проведені співбесіди; веде адміністрування та наповнення сайту в частині заповнення профілів волонтерів. Відділ складається з рекрутерів та адміністраторів.

Організаційна структура ВЦ представлена на рис. 2.7.

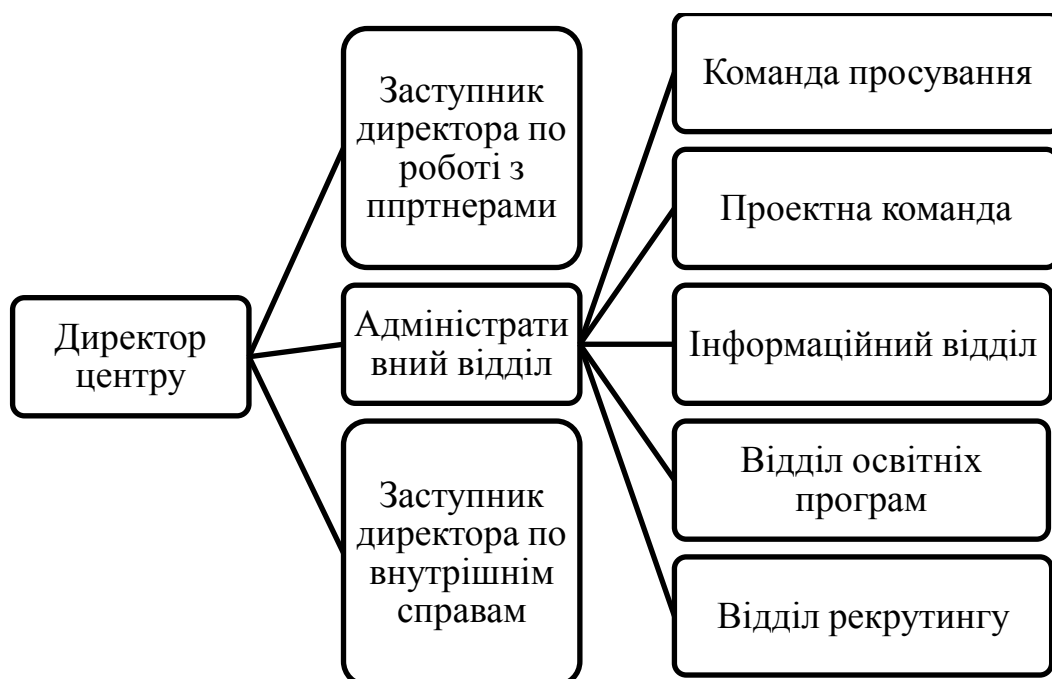


Рисунок 2.7. – Організаційна структура створеного ВЦ у Придніпровському інституті МАУП. Джерело: складено автором

Керівник проводить щотижневі оперативні наради для обміну інформацією та швидкого вирішення питань, що виникають.

Таким чином, продовження вдосконалення структури ВЦ дозволило на більш високому рівні формувати компетенції моделі конкурентоспроможного фахівця. Інші організаційно-педагогічні умови, на даний момент, ще розробляються і проходять період апробації.

ВИСНОВКИ

На основі виконаної теоретико-емпіричної роботи нами було вивчено потенціал волонтерського руху, проведено низку досліджень, що підтверджують гіпотезу дослідження. Підсумки роботи коротко можна сформулювати так:

Аналіз теоретичних підходів до вивчення волонтерського руху та його потенціалу дозволив зробити ряд висновків:

1. Волонтерський рух слід розглядати як складову частину державної молодіжної політики, здобувачького самоврядування та виховного середовища ЗВО, що надає значний вплив на формування якостей особистості та компетенцій, у здобувачі, що беруть участь у волонтерському русі, у процесі підготовки конкурентоспроможних фахівців.
2. Потенціал волонтерського руху у підготовці конкурентоспроможного фахівця слід розглядати як комплекс можливостей у процесі діяльності, що забезпечує формування та розвиток у здобувача набору особистісних якостей та компетенцій, необхідних відповідальному фахівцеві, готовому до постійного професійного зростання та що володіє високим рівнем конкурентоспроможності.
3. Вивчення динаміки розвитку волонтерського руху в Придніпровському інституті МАУП дозволяє стверджувати, що за останні кілька років вжито організаційних і методичних заходів для залучення до волонтерського руху все більшої кількості здобувачів та учнів 10-11 класів загальноосвітніх установ. Розвивається мотиваційна та освітня програма для волонтерів.
4. Аналіз волонтерських центрів ЗВО України показав усвідомлення учасниками та керівництвом університетів важливості та значущості проектної волонтерської діяльності у різних сферах та напрямках.

На наш погляд, представлені ВЦ мають великий потенціал для розвитку.

5. На основі досліджень, що проводяться та центром виховної роботи Придніпровського інституту МАУП з визначення компетенцій, опитування роботодавців щодо визначення компетенцій, затребуваних на сучасному ринку праці, сформована модель конкурентоспроможного випускника, що включає 16 компетенцій.
6. Модель містить такі якості особистості: креативність, здатність до творчості; організованість; відповідальність; проактивність, ініціативність; самостійність; здатність повести у себе людей; здатність до безперервного саморозвитку; здатність до ризику; здатність працювати у команді; стресостійкість; толерантність; працьовитість; впевненість у собі; цілеспрямованість.
7. Проведено дослідження щодо оцінки рівня сформованості компетенцій та якостей особистості. Результати дослідження наочно демонструють, що волонтерський рух відіграє значну роль у підготовці конкурентоспроможних випускників. Найбільшою мірою формуючи такі загальнокультурні компетенції: здатність до самоорганізації та самоосвіти; здатність працювати в умовах невизначеності, під впливом зовнішніх подразників, керувати собою, своїми емоціями, витримувати високі емоційні навантаження, готовність приймати рішення у стресових ситуаціях; здатність знаходити організаційно-управлінські рішення у нестандартних ситуаціях, нестандартні шляхи вирішення поставлених завдань, готовність брати на себе прийняття важливих рішень та нести за них відповідальність; здатність до комунікації в усній та письмовій формах державною та іноземною мовами для вирішення завдань міжособистісної та міжкультурної взаємодії; здатність планувати та координувати свої та чужі дії, одночасно готовність працювати за графіком та чітко виконувати завдання для досягнення мети.

Серед якостей особистості, що формуються на високому рівні: здатність працювати у команді; відповідальність; організованість; стресостійкість; проактивність, ініціативність

Результати дослідження дозволяють стверджувати, що волонтерський рух має значний потенціал у підготовці конкурентоспроможних фахівців.

Розроблено та впроваджується оновлена структура ВЦ Придніпровського інституту МАУП, що складається з: директора центру, його заступника з внутрішніх питань та заступника із зовнішніх заходів, адміністратора, спеціаліста організаційно-методичного забезпечення, команди тім лідерів, фотооператора, координатора освітніх програм, тренерів та рекрутерів, команди просування.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Закон України «Про волонтерську діяльність» (Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2011, № 42, ст.435). URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/3236-17>.
2. Закон України «Про внесення змін до деяких законів України щодо волонтерської діяльності». URL: zakon.rada.gov.ua/laws/show/246-19/
3. Авуєва І. Інституціоналізація соціальних рухів // Проблеми розвитку соціологічної теорії. Трансформація соціальних інститутів та інституціональної структури суспільства: наукові доповіді і повідомлення III Всеукраїнської соціологічної конференції, 18 квітня 2003 р., Київ / Соціологічна асоціація України, Інститут соціології НАН України. За ред. М.О.Шульги, В.М.Ворони. – Київ, 2003. 500 с.
4. Авуєва І. Соціальний портрет членів соціальних рухів, громадських організацій та політичних партій // Українське суспільство. 2003. Соціологічний моніторинг / За ред. д.е.н. В.Ворони, д.с.н. М.Шульги. – Київ : Інститут соціології НАН України, 2003. 720 с.
5. Безпалько О. В. Соціальна робота в громаді : навч. посіб. для студ. вищ. навч. закладів. – Київ : Центр навч. літератури, 2005. 210 с.
6. Безпалько О.В. Соціальна педагогіка в схемах і таблицях: навч. посібник. – Київ : Логос, 2003. 134 с.
7. Борецька Н.П. Сучасний стан і проблеми розвитку соціально-трудоких відносин у добровольчестві. Соціально-трудокі відносини: теорія та практика / Формування ринкової економіки: Зб. наук. праць. – Спец. вип.: У 3 т. Соціально-трудокі відносини: теорія і практика. – Київ : КНЕУ, 2010. 435 с.
8. Буздуган Я. Еволюція світового волонтерського руху // Віче. 2013. С. 7-10.
9. Введення у соціальну роботу. Навч. посібник. – Київ : Фенікс, 2001. 288 с.
10. Виховна робота в школі. 2015. № 12. С. 13–17.

11. Волонтери серед молоді / Матеріали семінару в рамках проекту «Партнерство Каунтерпарт Альянс» (САР) Дитячого Християнського Фонду. – Харків. 2007. 24-25 листопада. 94 с.
12. Волонтерство в соціальній роботі / Упоряд.: О. Главник, Н. Романова, Т. Дружченко. – Київ : Главник, 2006. 126 с.
13. Волонтерство у публічній бібліотеці: Метод. поради / Упр. культури, туризму і курортів Хмельниц. облдержадмін.; Хмельниц. ОУНБ ім. М. Островського. – Хмельницький, 2012. 1023 с.
14. Волонтерство як ресурс соціальної роботи у громаді: Зб. статей. – Київ : Християнський Дитячий Фонд, 2006. 96 с.
15. Волонтерство: poradnik для організатора волонтерського руху / Укладач: Лях Т.Л., авт. кол.: О.В. Безпалько, Н.В. Заверіко, І.Д. Зверева, Н.В. Зимовець та ін. – Київ : ВГЦ «Волонтер», 2001. 176 с.
16. Волонтерська служба недержавної організації соціальної сфери / Упорядник Кравченко Р.І. – Київ : Благодійне товариство «Джерело», 2000. 92 с.
17. Волонтерська служба недержавної організації соціальної сфери. 36. – Київ : БТ «Джерело», 2000. 75 с.
18. Волонтерський рух: світовий досвід та українські громадянські практики : аналіт. доп. – Київ : НІСД, 2015. 36 с.
19. Все про соціальну роботу: [навчально-енциклопедичний словник-довідник]. За науковою ред. д.с.н., проф. В. Пічі. Вид. 3-тє, виправлене, перероблене та доповнене. Львів : «Новий Світ-2000», 2014. 618 с.
20. Геллер Н. Основи ефективного залучення ресурсів для некомерційних організацій. – Київ, 2002. 134 с.
21. Демченко О. П. Соціально обдарований студент як суб'єкт волонтерської діяльності. II Міжнародна науково-практична інтернет-конференція : тези доповідей, Дніпро, 25 грудня 2017 р. URL: <http://93.183.203.244:80/xmlui/handle/123456789/5185>
22. Калениченко Р.А. Волонтерство в соціальній роботі : навч. посіб. – Київ : КиМУ, 2008. 86 с.

23. Колупаєва А. А., Таранченко О. М. «Інклюзивна освіта: від основ до практики»: [монографія] Київ : ТОВ «АТОПОЛ», 2016. 152 с.
24. Конвенція ООН «Про права осіб з інвалідністю» (Українська версія) URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_g71#Text
25. Лукавенко Т. П. Упровадження технологій волонтерської діяльності в навчальному закладі.
26. Лункіна Т. І. Соціалізація молоді з особливими освітніми потребами Modern Economics. 2021. № 25. URL: <http://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/9026>
27. Менеджмент волонтерських груп від А до Я : навч.-метод. посібник / За ред. Т.Л. Лях; авт.-кол.: З.П. Бондаренко, Т.В. Журавель, Т.Л. Лях та ін. – Київ : Версо-04, 2012. 288 с.
28. Мирошніченко Н.О. Професійно спрямована підготовка волонтерів до соціально-педагогічного інтегрування молодих інвалідів у соціальне середовище. Збірник наукових праць Хмельницького інституту соціальних технологій Університету «Україна». 2013. № 1. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Znpkhist_2013_1_37
29. Пижук В. В. Волонтерство як вид громадської діяльності та його роль у формуванні громадянськості старшокласників. Актуальні проблеми державного управління, педагогіки та психології. 2015. Вип. 1. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/apdyptp_2015_1_19
30. Фурдуй С. Потенційні можливості волонтерської діяльності в інклюзивному соціокультурному середовищі. Психолого-педагогічні проблеми сучасної школи. 2020. Вип. 1(2). URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Ppps_2020_1\(2\)_20](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Ppps_2020_1(2)_20)
31. Школа волонтерів : навчальний посібник / За заг.ред. Г.С.Скитьової [Авторський колектив: Брик Я.А., Говорун Н. В., Дементьев В.В., Лашук О.М., Мельник О.В., Потій О.В., Скитьова Г.С., Тищенко М.П.] – Київ, 2016. 166 с.

32. Школа волонтерства». URL: https://volunteer.country/shkola_volonterstva_2022.
33. Bidee J., Vantilborgh T., Pepermans R., Huybrechts G., Willems J., Jegers M., Hofmans J. Autonomous motivation stimulates volunteers' work effort: a self-determination theory approach to volunteerism // International Society for Third- Sector Research, *Voluntas*. 2013. P. 17-21.
34. Crampton Peter, Woodward Alistair, Dowell Anthony. The role of the third sector in providing primary Care services – theoretical and policy issues // *Social Policy Journal of New Zealand*, Issue 17, December 2001. P. 1-21. URL: http://www.msd.govt.nz/documents/about-msd-and-our-work/publications-resources/journals-and-magazines/social-policy-journal/spj17/17_pages1_21.pdf.
35. Dwyer P. C., Bono J. E., Snyder M., Nov O., Berson Y. Sources of Volunteer Motivation Transformational Leadership and Personal Motives Influence Volunteer Outcomes // *Nonprofit Management & Leadership*. 2013. 3. 22-31.
36. Volunteering Charter. URL: https://ec.europa.eu/citizenship/pdf/volunteering_charter_en.pdf

ДОДАТКИ