

ШЛЯХИ ПІДВИЩЕННЯ МОТИВАЦІЇ СТУДЕНТІВ СПЕЦІАЛЬНОСТІ «СОЦІАЛЬНА РОБОТА» ДО ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ЗА ФАХОМ

У статті розглядаються основні мотиви працевлаштування за фахом серед студентів спеціальності «Соціальна робота». Основною метою статті є визначення основних шляхів та засобів підвищення даного виду мотивації. Визначено, що основними закладами, які працюють у даному напрямку є соціально-психологічні центри, центри сприяння працевлаштуванню, що діють при університетах і безпосередньо центри зайнятості. Вагомих результатів у напрямку працевлаштування випускників спеціальності «Соціальна робота» за фахом можна досягти за умови тісної співпраці та злагодженої роботи ВНЗ, викладачів, Служби зайнятості, установ соціальної сфери та, власне, студентів. Шляхи підвищення мотивації до працевлаштування за фахом мають бути спрямовані на допомогу студентам-випускникам у формуванні їх професійного самовизначення, знаходження місця роботи, ототожнення себе з майбутньою професією, розвитку здатності до професійної самопрезентації тощо.

Ключові слова: мотивація; працевлаштування; соціальна робота; студенти; вищий навчальний заклад.

Постановка проблеми. У сучасному суспільстві широко розвивається такий вид професійної діяльності, як соціальна робота. Особливості розвитку сучасної соціальної ситуації, характеризується загостренням багатьох соціальних проблем, які породжуються не тільки реформуванням економіки, а й падінням системи цінностей. Ситуація, яка склалася в нашій країні, призвела до збільшення числа людей, які потребують соціальної підтримки. Тому виникла потреба у фахівцях з соціальної роботи, які орієнтуються в професійній діяльності на цінностях гуманізму, справедливості, толерантності. Специфіка професійної соціальної роботи, яка обумовлена повсякденною вірогідністю екстремальних ситуацій, потребує сформованості у соціального працівника глибоких емоційно-особистісних регуляторів поведінки і діяльності.

Загальна кількість випускників даної спеціальності збільшується, але значна частина з них не вмотивована працевлаштуватися за фахом. Тому на їхні місця йдуть працювати люди, які не мають спеціальної освіти, які не володіють тим багажем знань, який потрібен для надання кваліфікованої допомоги. У нашій державі тільки починаються з'являтися ефективні системи підвищення рівня вмотивованості працівників і стимулювання їх до праці. Адже питання ефективного працевлаштування випускників за фахом може вирішитись у процесі тісної взаємодії між роботодавцями, освітніми закладами та, безпосередньо, випускниками.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. У даний час проблематика становлення та розвитку особистості майбутнього професіонала, а також питання професійної мотивації в галузі соціальної роботи активно досліджується Є. Клімовим, В. Шадриковою та ін. Заслужують на особливу увагу праці, в яких висвітлюється питання розвитку і становлення соціальної роботи як самостійної галузі (С. Беличева, І. Зимова); теорії і методики професійної підготовки майбутніх соціальних працівників (С. Архипова, М. Галагузова, А. Капська, В. Поліщук, Л. Тюптя та ін.); педагогічного забезпечення формування професійних якостей майбутніх соціальних працівників (Н. Зобенко, І. Мельничук та ін.). Незважаючи на те, що питання мотивації випускників до працевлаштування знайшло своє висвітлення у ряді наукових праць, деякі аспекти, а саме мотивація випускників спеціальності «Соціальна робота» до працевлаштування за фахом, залишилися недостатньо дослідженими.

Формулювання цілей статті. Метою даної статті є визначення основних шляхів та засобів підвищення мотивації випускників спеціальності «Соціальна робота» до працевлаштування за фахом.

Виклад основного матеріалу. Під час процесу працевлаштування, для молодих фахівців все більшого значення набувають мотиваційні аспекти. Мотивація персоналу до праці є основним засобом забезпечення оптимального використання ресурсів, мобілізації наявного кадрового потенціалу. Основна мета

процесу мотивації - це отримання максимальної віддачі від використання наявних трудових ресурсів, що дозволяє підвищити загальну результативність і прибутковість діяльності підприємства. Особливістю управління персоналом при переході до ринку є зростаюча роль особистості працівника. Відповідно і змінюється співвідношення стимулів і потреб, на які може спертися система стимулювання.

Система мотивації до працевлаштування за фахом може бути заснована на найрізноманітніших методах, вибір яких залежить від опрацьованості системи стимулювання, загальної системи управління та особливостей діяльності самої організації. Існує кілька видів нематеріальної мотивації: соціальна, моральна і психологічна. Тільки використання всіх цих видів мотивації в сукупності може гарантувати підприємству подальший розвиток і процвітання [1, с. 16].

Нами було проведено опитування серед студентів спеціальності «Соціальна робота» з метою визначення основних мотивів їх подальшого працевлаштування за фахом. У опитуванні взяли участь 58 студентів. Під час опитування було використано методику вивчення мотиваційного профілю особистості Ш. Річі і П. Мартіна, методику вивчення мотивації професійної діяльності К. Замфір, методику вивчення факторів привабливості професії В.А. Ядова. Узагальнені результати опитування дали змогу констатувати, що під час працевлаштування за спеціальністю майбутні фахівці з соціальної роботи керуються такими вирішальними і головними мотивами, а саме:

- матеріальний мотив, який є дуже ефективним способом заохочення працівників до того, щоб вони виконували свою роботу швидко і якісно, цей мотив є головним у процесі стимулювання, до нього відносять заробітну платню, різного роду надбавки, премії, даний мотив передбачає задоволення усіх бажань і потреб фахівців;

- мотив безпеки відіграє чималу роль, бо саме безпечні умови праці створюють комфортні умови під час виконання обов'язків працівників;

- соціальний мотив, він насамперед стосується взаємодії між колегами, якщо у колективи гарні стосунки, немає сварок, бар'єрів між сторонами, то відповідно і працювати в такому колективі легко і робота буде виконана на досить ефективному рівні;

- мотив самовираження. Різного роду грамоти, похвальні листи стимулюють то того, що працівник, жадає ще більших похвал і намагається виконати більше роботи. Працівник відчуває успіх у роботі, визнання колег, його думка може бути вирішальною. Дуже ефективно проводити такі події, наприклад об'явити колективу за тиждень, що відбувається подія «Кращий працівник місяця» і результат не змусить чекати, більшість працівників колективу схоче отримати похвалу, приложить усі свої знання і зусилля, що саме його визнали кращим.

Кожного року держава виділяє безкоштовні місця для студентів, для того щоб після закінчення вони йшли працювати за фахом. Але, на жаль, спостерігається тенденція, що більшість студентів не йдуть працювати за фахом, а відкривають свій власний бізнес, працюють за іншою спеціальністю чи не працю-

ють взагалі. Тому основним нашим завданням на сьогодні є розробка рекомендацій щодо мотивування студентів для покращення роботи відповідних служб, що діють при університетах та центрів зайнятості. Ми пропонуємо такі рекомендації для діяльності служб, що діють при університетах:

- налагодження зв'язків з організаціями в яких в майбутньому зможуть працювати випускники, але не лише обмін про кількість робочих місць і вакансій, а й обов'язково проходження практики студентів, адже після закінчення ВНЗ студент буде знати яка робота його чекає і він легше пристосується до нових умов;

- хоча б раз на рік проводити збори, на яких будуть присутні представники різних соціальних служб з метою пояснення студентам, що соціальна робота виступає молоді професією, і саме внесок випускників спеціальності «Соціальна робота» дасть змогу розвинути її вперед. Тобто акцент робиться на тому, що основним джерелом розвитку є випускники, що вони принесуть велику користь у суспільство;

- розробка індивідуального графіку відвідування занять, особливо для четвертих і п'ятих курсів. Це потрібно для того щоб студент не хвилювався, що в нього будуть проблеми з заняттями. В такому разі він буде отримувати і стипендію і заробітну плату, а основне що він отримає це досвід роботи;

- налагодження зв'язків з різними таборами відпочинку, волонтерськими організаціями, які зможуть брати студентів на роботу на нетривалий час з можливим занесенням до трудової книжки. Це дасть змогу студентові накопичити так необхідний «досвід роботи»;

- удосконалення системи проведення тренінгів. Тобто мається на увазі, навчити випускників правильній презентації себе на ринку праці, з метою працевлаштуватися в ту організацію, де є можливість кар'єрного зросту, що принесе високу заробітну платню.

Однією з найбільш численних і менш захищених категорій населення є молоді випускники. Низька конкурентоспроможність на ринку праці, обумовлена в основному недостатністю досвіду роботи призводить до відмови роботодавця від послуг молодого випускника [2, с. 843]. Для вирішення цього завдання центрам зайнятості можна запропонувати наступні рекомендації:

- організувати моніторинг і прогнозування стану ринку праці з метою визначення потреби в кадрах певних професій і спеціальностей;

- відповідно до тенденцій ринку праці виробляти рекомендації для навчальних закладів професійної освіти щодо прийому абітурієнтів, введення додаткових курсів;

- розробити методологічні та правові основи для оформлення відносин між навчальними закладами та органами зайнятості. Існує формальне правило, згідно з яким прийом до навчальних закладів повинен узгоджуватися зі службами зайнятості, але по суті це залишається лише добрим побажанням;

- організувати систематичну профорієнтаційну та інформаційну роботу зі школярами та студентами, яка включає в себе надання інформації про стан ринку праці в області, тенденції його зміни, професіях най-

більш затребуваних на сьогоднішній день, змісті цих професій;

- сприяти організації стажувань і тривалої практики випускників на підприємстві. Молодим фахівцям доводиться витримувати конкуренцію працівників з досвідом, а для цього необхідно мати хоча б мінімальні практичні навички. Стажування є найбільш прийнятним способом отримання досвіду роботи для випускника, оскільки в процесі навчання теоретичні навички підкріплюються практичними;

- розробити організаційні та економічні заходи, що забезпечують пріоритет молоді в прийомі після завершення освіти на підприємства всіх форм власності;

- сприяти молоді в організації власної справи, малого бізнесу, ефективного організаційно-інформаційне забезпечення, надання професійно-орієнтаційних послуг, необхідна професійна підготовка, навчання основам підприємницької діяльності, пріоритетне кредитування молодіжного малого бізнесу [3].

З метою активізації зусиль клієнтів, підвищення їх мотивації до облаштування власного життя та підвищення конкурентоспроможності на ринку праці передбачається створення при центрах зайнятості секторів активної підтримки молодих випускників. У них працюють фахівці, що займаються залученням клієнтів до громадських та інших тимчасових роботах, профорієнтаційні заходи і професійного навчання. Доведено, що найбільш сприятливим для пошуку роботи періодом є перші 4 місяці безробіття. Тому саме в цей період центри зайнятості активно сприяють клієнтам в пошуку вакансій; навчають методам пошуку роботи, в тому числі на постійно діючих семінарах, участь у яких допомагає безробітним отримати знання та навички з техніки пошуку роботи, набуті впевненості у власних силах. Охарактеризуємо дані сектори:

1) диспетчерсько-консультаційний сектор обладнується стендами, планшетами, плакатами з інформацією про права та обов'язки молодих випускників, що шукають роботу, покажчиками напрямку їх руху в залежності від послуг, які вони хочуть отримати. У цьому секторі знаходиться робоче місце диспетчера-консультанта. Він першим зустрічає клієнтів, з'ясовує мету прибуття і направляє їх до потрібних фахівців;

2) сектор самостійного пошуку вакансій передбачає надання клієнтам можливості самостійно підібрати собі найкращий варіант працевлаштування. Тут розташовуються стенди з інформацією про вільні робочі місця, систематизована за групами професій і територій, а також інформація для осіб, які хочуть заснувати власну справу або прийняти участь у громадських, сезонних і інших тимчасових роботах. У картках, розташованих на стендах, міститься лаконічна і уніфікована інформація про вільні робочі місця. Такі відомості про підприємство, як його назва, адреса та номери телефонів, на картках не вказуються, а перебувають у банку даних центру. Це робиться з метою запобігання звернень до роботодавців клієнтів, професійні якості яких не відповідають вимогам даного вільного робочого місця. Підбравши собі вакансію, клієнт обов'язково проходить співбесіду з фахівцем. Зваживши всі обставини, вони разом визначають

доцільність відвідин підприємства. Самостійний пошук клієнтом вакансій на стендах – перша і обов'язкова процедура кожного відвідування їми центру зайнятості;

3) професійно інформаційний сектор містить літературу з описом професій (спеціальностей); довідкові матеріали про навчальні заклади та перелік професій, за якими організовує навчання центр зайнятості;

4) реєстраційно-приймальний сектор проводить співбесіди при реєстрації клієнтів. Співбесіди націлені на виявлення потреб, намірів, побажань клієнтів, обставин, які можуть прискорити пошук роботи, на формування у клієнтів впевненості у своїх силах. Бажано в приміщенні кожного центру зайнятості виділити великий зал для спільного розміщення в ньому секторів диспетчерсько-консультаційного, самостійного пошуку вакансій, професійно-інформаційного та реєстраційно-приймального. Такий підхід забезпечує:

- використання клієнтом часу очікування співбесіди для самостійного пошуку вакансій на спеціальних стендах, отримання необхідної інформації;

- розміщення відвідувачів по всій площі залу, що дозволяє уникнути великого скупчення людей;

- умови для психологічної підготовки клієнтів до співбесіди;

- додаткову безпеку співробітників служби зайнятості, оскільки з'являється можливість візуально контролювати поведінку всіх відвідувачів, що є важливим фактором стримування потенційних порушників порядку;

- більшу доступність соціальних послуг для клієнтів, надання їм пакета послуг з перших хвилин відвідування центру зайнятості [5].

Не менш важливу роль у процесі мотивації до працевлаштування за фахом відіграють і викладачі, які навчають студентів спеціальності «Соціальна робота». На нашу думку, їм потрібно звернути увагу на наступне:

- з першого курсу проводити міні-лекції для студентів, щодо інформування їх про престижність даної професії. Бажано щоб за часом такі лекції були не дуже довгі, адже це може призвести до не зацікавленості зі сторони слухачів. Розвіяти міф про те, що соціальна робота це вузька та не престижна професія;

- під час викладання лекційного матеріалу використовувати наочність (малюнки, презентації, відео, запрошених фахівців). Але наочність має використовувати не лише викладач, а й студент під час семінарського заняття. Матеріалу буде багато і тому для того, щоб трішки відпочити під час занять варто проводити коротенькі вправи, які збадьорять студентів, сприятимуть новим силам;

- відвідування студентів разом із викладачами різного роду соціальних закладів, наприклад, геріатричні установи, інтернати заклади для дітей. Це потрібно для того, щоб студенти могли реально побачити з чим в майбутньому буде пов'язана їхня діяльність та порівняти теоретичний матеріал котрий був представлений на лекції чи дійсно все так як написано на папері;

- активно залучати студентів до розробки та реалізації соціальних проектів. Де знову ж таки вони

втілять свої знання в практику та реально оцінять свої сили під час роботи з реальними цільовими групами;

- організовувати зустрічі з випускниками даної спеціальності, під час якої буде відбуватися обміном досвідом, інформацією, порадами щодо самого процесу працевлаштування та відчуттями від процесу роботи за спеціальністю.

Тому при ЧНУ імені Петра Могили діє Центр соціально-психологічної підтримки, професійного розвитку та сприяння працевлаштуванню. Даний центр є структурним підрозділом Інституту післядипломної освіти університету, а також складова частина єдиної психологічної служби системи освіти України. Основною місією Центру є сприяння самореалізації, ініціативам, особистісному та професійному розвитку всіх учасників навчального процесу, абітурієнтів та студентів, в тому числі з соціально незахищених верств населення та тих, які мають статус інваліда, їх батьків, викладачів, науковців, працівників університету та всіх інших зацікавлених осіб. Метою діяльності Центру є психологічне забезпечення та підвищення ефективності навчально-виховного процесу засобами практичної психології та соціальної педагогіки, захист психічного здоров'я і соціального благополуччя усіх його учасників та інших зацікавлених осіб.

Основні завдання Центру полягають у:

- формуванні у студентів, викладацького та адміністративного складу колективу, співробітників університету та інших зацікавлених осіб високого рівня психологічної та професійної культури, позитивного бачення власного життя та його перспектив;

- сприянні повноцінному особистісному та професійному розвитку всіх споживачів послуг Центру, особливо учасників навчального процесу, молоді, студентів, в тому числі з соціально незахищених верств населення та тих, які мають статус інваліда, створенні умов для формування у них мотивації до самовиховання та саморозвитку;

- забезпеченні тісної та плідної взаємодії Центру з усіма учасниками навчального процесу з метою задоволення їх соціальних, психологічних, освітньо-професійних потреб;

- проведенні заходів для усіх споживачів послуг Центру (лекційних занять, семінарів, тренінгів, курсів, круглих-столів, ділових ігор, консультаційних зустрічей, конференцій, он-лайн чи дистанційних заходів, в тому числі вебінарів тощо), спрямованих на загальну інтелектуалізацію та популяризацію психолого-соціальних та професійних знань, підвищення кваліфікації чи перекваліфікації тощо;

- проведенні заходів, спрямованих на забезпечення зайнятості молоді, надання їм послуг, пов'язаних з профорієнтацією та підготовкою до майбутньої роботи;

- особливому соціально-психологічному патронажі осіб зі статусом інваліда та з соціально незахищених категорій населення, особливо молоді та студентів, з метою подолання ними життєвих труднощів та підвищення їх соціального статусу;

- забезпеченні розвитку інклюзивної освіти;

- роботі з забезпечення доступності отримання

освіти осіб з інвалідністю та з соціально незахищених категорій населення, особливо молоді та студентів, в тому числі в напрямку забезпечення матеріально-технічної бази;

- організації волонтерської роботи за напрямками діяльності Центру;

- розробці та сприянні провадженню інноваційних проектів, спрямованих на вивчення та застосування сучасних прогресивних методів розвитку суспільства, особливо програм і проектів у галузі соціального розвитку;

- сприянні інтеграції та участі університету у міжнародному співтоваристві в галузі соціальних, психологічних, духовних, освітніх та культурних, наукових, економічних, екологічних, творчих, професійних, вікових, спортивних інтересів, конституційних прав і свобод.

Таким чином Центр покликаний створити умови для формування особистісного саморозвитку та професійної самореалізації всіх споживачів послуг центру, сприяти їх працевлаштуванню, особливо зайнятості молоді та студентів у вільний від навчання час та після закінчення університету, сприяння розвитку молодіжних ініціатив у трудовій та соціальній сфері, а також сприяти розвитку інклюзивної освіти в університеті [4].

Зрозуміло, що процес працевлаштування за фахом в першу чергу залежить від самого випускника. Якщо він буде активним, матиме високий рівень самоорганізації, наполегливо шукатиме роботу і при незначних невдач не опустить руки, то він її обов'язково знайде достойне місце роботи. І допоможуть в цьому соціально-психологічні центри, центри сприяння працевлаштуванню, що діють при університетах і безпосередньо центри зайнятості. Адже ці служби за своєю природою - посередницькі, вони лише зводять разом осіб, які шукають роботу, і роботодавців, які підбирають працівників. Тому вагомих результатів у напрямку працевлаштування випускників спеціальності «Соціальна робота» можна досягти тільки за умови тісної співпраці та злагодженої роботи ВНЗ, викладачів, Служби зайнятості, установ соціальної сфери та, власне, студентів.

Основними критеріями діяльності психологічної служби, центру зайнятості та інших органів, що діють на території України і які допомагають студентам-випускникам працевлаштуватися є формування професійного самовизначення, знаходження місця роботи, ототожнення себе з майбутньою професією, розвинена здатність до професійної самопрезентації (здатність робити гарне враження при влаштуванні на роботу і входження в професійну групу). Разом з психологічними службами, центрами зайнятості активну участь у трудовій мотивації студентів відіграють волонтерські та громадські організації. Вони дають змогу студенту набути досвіду до виходу з ВНЗ, відчувати свою приналежність до соціальної сфери, та набути навички комунікації з оточуючим світом.

Висновки і перспективи подальших розвідок у даному напрямку. Для вмотивування працевлаштування за фахом діє ряд організацій та центрів (психологічні служби, центри зайнятості та інші органи), які

допомагають випускникам працевлаштуватися, формують професійне самовизначення, сприяють ототожненню себе з майбутньою професією, розвивають здатність до професійної самопрезентації. При соціально-психологічних службах у вузах діють програми спрямовані на організацію спеціальних заходів щодо підвищення мотиваційного рівня студента, його комунікативної компетентності і соціальної адаптації.

Головною ідеєю цих програм є пошук мотивів працевлаштування, самовизначення випускників, планування майбутніх дій щодо пошуку роботи за фахом.

У подальшому автором планується написання ще кількох статей з окресленої проблематики, що стосуються актуальних питань професійної підготовки майбутніх соціальних працівників.

Список використаних джерел

1. Райгородський Д. Я. Практична психодіагностика. Методики і тести : Навчальний посібник / Д.Я. Райгородський. – С. : 1998. – 416 с.
2. Романова В.А. Мотивація персоналу / В.А. Романова. – М. : Ескімо, 2009. – 260 с.
3. Руженський М.М. Система соціального захисту населення у транзитивному суспільстві: Монографія / М.М. Руженський. – К. : ІПК ДСЗУ, 2006. – 384 с.
4. Студенський центр [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://chdu.edu.ua/studentskij-tsentr>
5. «Як покращити роботу центру зайнятості [Електронний ресурс]. – Режим доступу: // http://socpedagogika.narod.ru/Zentr_Zan.html

Е. Л. Файчук,

канд. пед. наук, доцент кафедри соціальної роботи, управління і педагогіки,
ЧНУ ім. П. Могили, г. Николаєв, Україна

ПУТИ ПОВЫШЕНИЯ МОТИВАЦИИ СТУДЕНТОВ СПЕЦИАЛЬНОСТИ «СОЦИАЛЬНАЯ РАБОТА» К ТРУДОУСТРОЙСТВУ ПО СПЕЦИАЛЬНОСТИ

В статье рассматриваются основные мотивы трудоустройства по специальности среди студентов специальности «Социальная работа». Основной целью статьи является определение основных путей и средств повышения данного вида мотивации. Определено, что основными заведениями, которые работают в данном направлении есть социально-психологические центры, центры содействия трудоустройству, которые действуют при университетах и непосредственно центры занятости. Весомых результатов в направлении трудоустройства выпускников-социальных работников по специальности можно достичь при условии тесного сотрудничества и слаженной работы ВУЗа, преподавателей, Службы занятости, учреждений социальной сферы и, собственно, студентов. Пути повышения мотивации к трудоустройству по специальности должны быть направлены на помощь студентам-выпускникам в формировании их профессионального самоопределения, нахождения места работы, отождествление себя с будущей профессией, развития способности к профессиональной самопрезентации и т. д.

Ключевые слова: мотивация; трудоустройство; социальная работа; студенты; высшее учебное заведение.

О. Faychuk,

PhD associate professor of the Department of Social Work, Management and Pedagogy,
Petro Mohyla Black Sea National University, Mykolayiv, Ukraine

WAYS OF INCREASE OF MOTIVATION OF STUDENTS OF THE SPECIALTY «SOCIAL WORK» TO EMPLOYMENT OF PROFESSIONAL

Changes in the Ukrainian economy led to a significant increase in demand for educational services and the corresponding increase in admission to higher educational institutions. Every year, the number of graduates that are first time out on the labour market. These young graduates, with the appropriate level of professional education, expect to find a job with a degree for a job that would meet their requirements. At the same time, in terms of an imbalance between demand and supply of labour, there have been significant problems in the employment process. As a result, instead of work within their profession, a significant part of graduates of the specialty «Social work» do not work in the specialty. The main

purpose of the article is to identify the main ways and means of increasing this type of motivation. The author conducted a survey among the students of specialty «Social work» with the aim of identifying the main motives of employment. The results of the survey show that the main motives for employment are: material motive (high wages, various allowances); security reasons (safe and comfortable working conditions); social motive (the interaction between colleagues, good team relationships, quarrels, barriers between the parties to the communication); the motive of expression (letters, commendable sheets, career opportunities). The basic institutions that work in this direction is the socio-psychological centres, centres of employment, which are affiliated to universities, and employment centers. Ways to increase motivation for employment in this field should be aimed at helping grad students in shaping their professional identity, identification with the future profession, development of the ability to professional self forming activity and psychological ability to overcome setbacks at the stage of search of work, ability to use traditional and the newest methods of employment, acquisition of non-standard situations that occur on the job interview, and also during the probation period in specific workplace. Significant results in the direction of employment of graduates of the specialty «Social work» specialty can be achieved by a close cooperation and coordinated work of universities, teachers, employment Services, social institutions, and, in fact, students.

Key words: motivation; employment; social work; students; higher education.

Рецензент: *Букач М. М.* д-р пед. наук, професор.

© Файчук О. Л., 2017

Дата надходження статті до редколегії 30.01.2017