

МОДЕЛЬ ОЦІНЮВАННЯ ГОТОВНОСТІ ВНУТРІШНЬО ПЕРЕМІЩЕНИХ ОСІБ ДО ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ

Обґрунтовано необхідність проведення оцінювання готовності внутрішньо переміщених осіб (ВПО) до працевлаштування. Розроблено відповідний алгоритм проведення, який має такі етапи: виокремлення цілей проведення дослідження; обґрунтування та вибір факторів і часткових критеріїв, що їх характеризують; розбиття множини критеріїв та підкритеріїв оцінювання; розробка бальної шкали оцінювання за кожним підкритерієм; обґрунтування процедури розрахунку часткових показників за окремими критеріями та факторами, а також інтегрального показника рівня готовності ВПО до працевлаштування; визначення коефіцієнтів вагомості окремих критеріїв і факторів експертним шляхом; збір інформації; інтерпретація результатів оцінювання; розробка проєктних рішень, спрямованих на посилення ступеня готовності ВПО до працевлаштування. На основі аналізу існуючих методів розрахунку інтегрального (узагальнювального) показника визначено, що доречним при розрахунку інтегрального показника за критеріями буде використання середньозагальної значення, а при розрахунку інтегрального показника за факторами впливу та інтегрального показника рівня готовності доречним буде використати метод середньозваженого значення. При розрахунку коефіцієнтів вагомості окремих критеріїв та факторів проведено експертне опитування. Для підтвердження узгодженості думок експертів розраховується коефіцієнт конкордації та критерій Пірсона. Згідно з результатами отриманого кінцевого показника готовності ВПО до працевлаштування в дослідженні запропоновано виокремити 4 групи ВПО за цією ознакою: не готові до працевлаштування через особливості особистості; ті що мають низький рівень готовності до працевлаштування через непережитий травматичний досвід; ті що мають набуту готовність до працевлаштування через пережитий травматичний досвід; готові до трудової діяльності. Використання запропонованого алгоритму на практиці дозволить прийняти обґрунтовані управлінські рішення, спрямовані на посилення рівня готовності ВПО до працевлаштування.

Ключові слова: внутрішньо переміщені особи, готовність ВПО до працевлаштування, оцінка готовності ВПО до працевлаштування, класифікація ВПО за рівнем готовності до працевлаштування.

ВСТУП. Унаслідок військової агресії з боку Російської Федерації значна кількість громадян України вимушена була змінити своє постійне місце проживання. За даними ООН станом на 20 грудня 2022 року кількість біженців за період війни в Україні становила – 7 863 339 осіб, з них 4 862 561 осіб отримали тимчасовий захист [16]. Поряд із цим Україна зіткнулася з проблемою вимушеної внутрішньої міграції. За даними Міністерства соціальної політики в Україні станом на 4 січня 2023 року зареєстровано 4,9 млн внутрішньо переміщених осіб, з яких понад 3,5 млн набули такого статусу після 24 лютого 2022 року [11]. Таке масштабне переселення супроводжується зростанням напруги на місцевих (локальних) ринках праці. Усе більш актуальними стають питання пошуку ефективної стратегії зайнятості та забезпечення ефективного використання трудового потенціалу громадян України, у тому числі шляхом забезпечення працевлаштування ВПО. Слід зазначити, що в регіонах, куди прибули переселенці, як місцеві органи влади, так і потенційні роботодавці, сприймають ВПО як тимчасовий персонал і дуже часто просто відмовляють їм у працевлаштуванні. Також негативним є і ставлення самих ВПО до можливості працевлаштування в новому регіоні їхнього перебування, оскільки достатній довгий період часу в них залишаються великі сподівання на швидке повернення до попереднього життя і на попереднє місце роботи. Розробка рекомендацій і пропозицій щодо розв'язання проблеми використання потенціалу ВПО набуває сьогодні особливої актуальності.

ОГЛЯД ЛІТЕРАТУРИ. Актуальність проблем, пов'язаних із зайнятістю ВПО, спричинила підвищення рівня зацікавленості ними з боку науковців. Насамперед слід зазначити, що відповідно до ст. 1 Закону України "Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб" внутрішньо переміщеною особою є громадянин України, іноземець або особа без громадянства, яка перебуває на території України на законних підставах та має право на постійне проживання в Україні, яку змусили

залишити або покинути своє місце проживання у результаті або з метою уникнення негативних наслідків збройного конфлікту, тимчасової окупації, повсюдних проявів насильства, порушень прав людини та надзвичайних ситуацій природного чи техногенного характеру [6].

Питання щодо зайнятості ВПО не нові, оскільки ця проблема отримала свій початок ще з подій на Сході України і в Криму, тобто задовго до 24 лютого 2022 року. Як зазначають Я. І. Юрків і Д. В. Луканов, вимушений переїзд призводить до тяжких для вимушених мігрантів наслідків: розкитується фізичне і психічне здоров'я (поява фобій, енурезу в дітей, невротичних проявів у дорослих), загострюються хронічні захворювання. У багатьох ВПО з'являються симптоми стану посттравматичного стресу (підвищена агресивність, етнічна інтолерантність) [14]. У своєму дослідженні І. Скларова акцентує увагу на матеріальних (видача продуктів і гігієнічних наборів, одягу, медикаментів тощо) та нематеріальних (юридичний супровід, психологічна допомога, перекваліфікація ВПО тощо) потребах ВПО у воєнний час [10]. Провівши якісне фокус-групове дослідження, Р. В. Жиленко та Д. М. Афанасьєв виявили нагальні потреби ВПО і відпрацювали чіткі рекомендації та практичні кроки з реалізації цих потреб [3].

Слід погодитися з О. В. Паньковою та О. Ю. Касперовичем у тому, що на сьогодні завдання щодо розробки та реалізації механізмів органічної інтеграції ВПО до приймаючих громад, залучення їхнього потенціалу (у т. ч., шляхом розвитку підприємницької активності ВПО) на потреби саморозвитку та життєзабезпечення на засадах соціальної справедливості не вирішено належним чином ні на концептуальному, ні на практичному рівні [8].

Як наголошують О. Ф. Новікова та О. В. Панькова, саме ВПО мають стати ресурсом розвитку територій, регіонів, країни загалом, а масові приклади успішної реалізації трудової, підприємницької, наукової, освітньої, культурної активності переселенців дають підставу для

оптимістичних оцінок їхньої ролі та перспектив на потреби розвитку суспільства, економіки, держави [7]. Більшість науковців [2, 4, 5, 13] акцентують увагу на наявності та загостренні проблем, що пов'язані зі зростанням кількості ВПО; на розробці інноваційних підходів щодо активізації державних і місцевих органів влади у сприянні та розширенні можливостей ВПО у пошуку роботи; на розробці різноманітних програм підтримки ВПО у працевлаштуванні; на визначенні пріоритетних аспектів програми відновлення та стабілізації параметрів ринку праці тощо. Внутрішньо переміщені особи є досить незахищеною категорією населення, яка потребує значної допомоги від органів державної та місцевої влади. Попри це слід зауважити, що скільки б державних програм не розроблялося, скільки б зусиль не докладали державні та місцеві органи влади, якщо людина не готова працювати, ситуація на ринку праці не зміниться. Отже, подальшого дослідження потребують питання визначення готовності ВПО до працевлаштування.

Метою дослідження є розробка алгоритму проведення комплексного оцінювання ступеня готовності ВПО до працевлаштування шляхом визначення основних критеріїв та підкритеріїв, що впливають на прийняття рішення ВПО про повернення до трудової діяльності; розробки схеми інтерпретації отриманих оцінок для забезпечення комплексного розуміння проблемних моментів та вивчення можливостей їх усунення з метою посилення готовності ВПО до працевлаштування в перспективі.

МЕТОДОЛОГІЯ. В основу представленого дослідження покладено цілий ряд загальнонаукових і спе-

ціальних методів, а саме: системний аналіз та діалектичний підхід – для теоретичного узагальнення внеску видатних вчених і практиків з проблематики зайнятості ВПО, зокрема в частині розкриття змісту понятійного апарату та визначення пріоритетних напрямів роботи з ВПО; логіко-аналітичний метод (при побудові алгоритму оцінювання ступеня готовності ВПО до працевлаштування); метод узагальнення (при здійсненні обґрунтування та вибору факторів, що впливають на ступінь готовності ВПО до працевлаштування); метод синтезу (при здійсненні групування підкритеріїв у групи); кількісний і кореляційний аналіз (при взаємовпливу та діалектичного взаємозв'язку між підкритеріями та критеріями, а також при визначенні інтегрального показника рівня готовності ВПО до працевлаштування).

РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ. З метою досягнення позитивних зрушень у працевлаштуванні ВПО в регіонах їх тимчасового перебування актуальним стає питання з'ясування причин їхньої відмови бути працевлаштованим. Попри певні зусилля з боку держави відсоток ВПО, які залишаються безробітними, досить високий, незважаючи на наявні робочі місця для ВПО. Станом на початок 2023 р., за словами заступника керівника Офісу Президента України Кирила Тимошенка: "У низці регіонів України наразі вільними залишаються понад 100 тисяч місць для внутрішньо переміщених осіб" [12]. Із метою визначення ступеня готовності ВПО до працевлаштування в межах дослідження був розроблений алгоритм, який наведено на рис. 1.

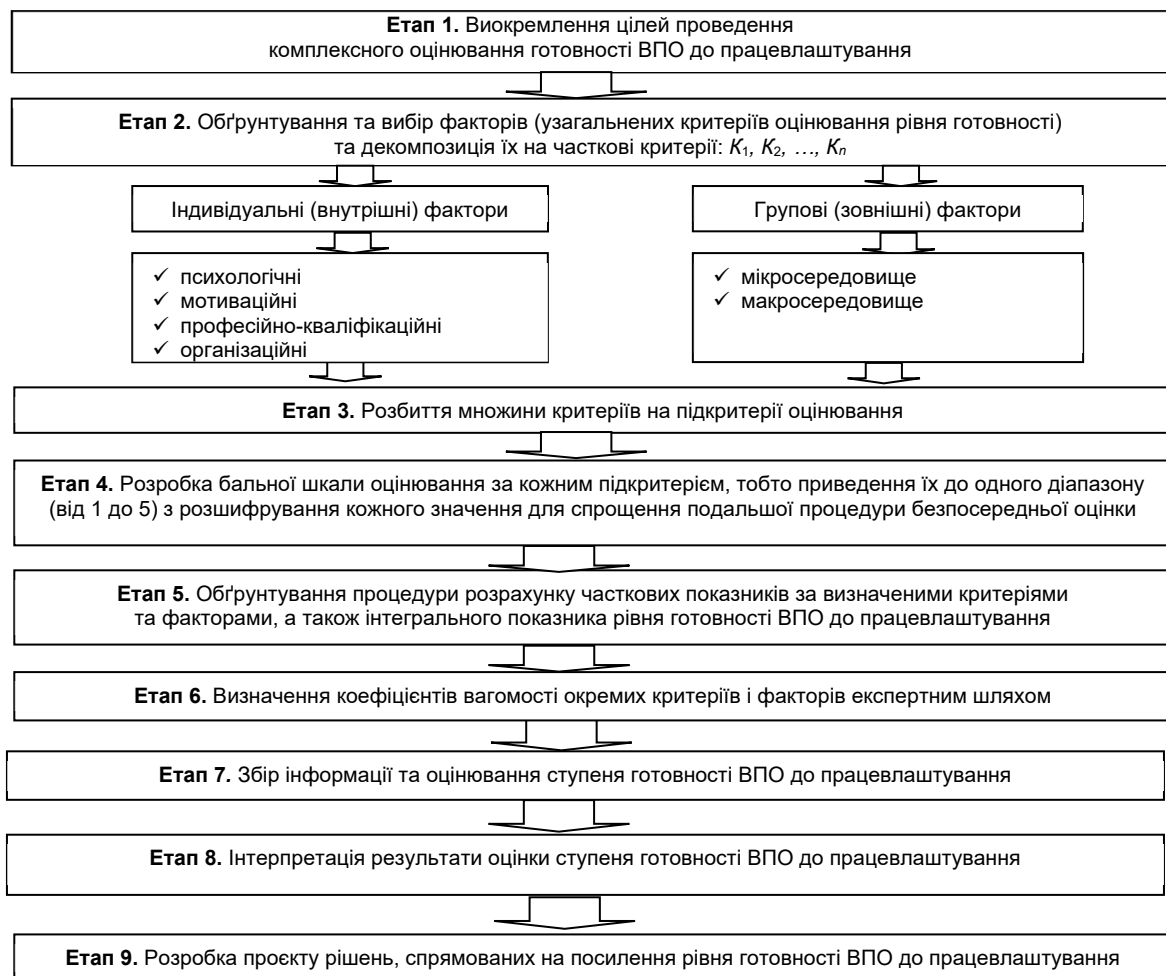


Рис. 1. Алгоритм оцінювання ступеня готовності ВПО до працевлаштування (розроблено автором)

Розглянемо кожний етап запропонованого алгоритму детальніше (табл. 1).

Етап 1. Виокремлення цілей проведення комплексного оцінювання готовності ВПО до працевлаштування (З якою метою проводиться оцінювання готовності? Які управлінські рішення можуть бути прийняті на основі цієї оцінки?).

Етап 2. На основі аналізу наукової літератури здійснюється обґрунтування та вибір факторів оцінювання ступеня готовності ВПО до працевлаштування. У межах дослідження їх поділено на дві групи: індивідуальні (внутрішні) фактори, ті що залежать від особистих якостей кожного окремого об'єкта оцінювання; групові (зовнішні) фактори, ті що є загальними для всіх об'єктів оцінювання. Також на цьому етапі відбувається декомпозиція кожного фактора на часткові критерії, що найбільшою мірою характеризують вплив на прийняття рішення об'єктами оцінювання (ВПО) щодо готовності їх до працевлаштування. Внутрішні фактори містять: психологічні, мотиваційні, професійно-кваліфікаційні та організаційні критерії, а зовнішні фактори, відповідно, – мікросередовище та макросередовище.

Етап 3. Розбиття множини критеріїв на підкритерії оцінювання: обґрунтування переліку підкритеріїв, за допомогою яких суб'єкти проведення комплексного оцінювання рівня готовності будуть відстежувати, аналізувати та прогнозувати тенденції змін у готовності ВПО до працевлаштування.

Як підкритерії для проведення комплексного оцінювання готовності ВПО до працевлаштування в дослідженні запропоновано такі:

- ✓ **K1. Психологічні критерії:**
 - відсутність відчуття страху перед майбутніми змінами місця роботи;
 - рівень лояльності працівника до трудової діяльності (роботи);
 - здатність (загальне уявлення про власні можливості) організувати та здійснити дії, необхідні для успішного пошуку нового місця роботи;
 - впевненість у собі та відсутність страху перед негативними наслідками.
- ✓ **K2. Мотиваційні критерії:**
 - наявність мотиваційного імпульсу (пов'язаного з виникненням ситуативно обумовлених специфічних мотивів до здійснення трудової діяльності) та ціннісного зсуву (усвідомленні необхідності зміни поведінки та трудової активності);
 - розбіжність між поточним і бажаним матеріальним станом (відсутній або недостатній дохід);

- прагнення зберегти стабільність існування та уявлення про те, що запропоновані варіанти роботи вигідні;
- формування нових ціннісних орієнтацій та забезпечення установки на успіх.

✓ **K3. Професійно-кваліфікаційні критерії:**

- рівень розвитку професійних компетенцій;
- здатність до адаптивності, гнучкості, саморозвитку, швидкого навчання;
- цілеспрямованість, схильність до ризику, креативність;
- рівень розвитку комунікативних навичок (у т. ч., рівень володіння мовою країни перебування).

✓ **K4. Організаційні критерії:**

- готовність до зміни місця роботи;
- готовність до зміни сутності, якості, кількості роботи;
- готовність до зміни умов перебування у зв'язку з отриманням нового місця роботи (необхідність переїзду, необхідність залишити дітей під наглядом сторонніх осіб ...);
- терміни пошуку нового місця роботи.

✓ **K5. Мікросередовище:**

- рівень конкуренції на ринку праці;
- готовність компаній взяти на роботу ВПО;
- рівень поінформованості про можливості працевлаштування для ВПО;
- рівень створення сприятливих умов для організації працевлаштування ВПО (створення центрів зайнятості для ВПО).

✓ **K6. Макросередовище:**

- політична ситуація (політика державних органів влади конкретної країни/регіону щодо підтримки ВПО, укладання міжнародних угод тощо);
- рівень відпрацьованості алгоритмів щодо допомоги у працевлаштуванні ВПО, наявність відповідних законодавчих та нормативних документів;
- державне стимулювання зростання зацікавленості компаній у працевлаштуванні ВПО;
- зміна системи цінностей у місцевого населення (усвідомлення необхідності та бажання допомогти ВПО).

Етап 4. Розробка бальної шкали оцінювання за кожним підкритерієм, тобто приведення їх до одного діапазону (від 1 до 5) з розшифруванням кожного значення для спрощення подальшої процедури безпосередньої оцінки.

Таблиця 1. Бальна шкала оцінювання підкритеріїв, що впливають на рівень готовності ВПО до працевлаштування

Індивідуальні (внутрішні) фактори (ІФ)		
Критерії	Підкритерії	Оцінка (бали)
K1. Психологічні	P11. Відсутність відчуття страху перед майбутніми змінами місця роботи	5 балів – повна відсутність страху 4 бали – часткова відсутність страху (більше так, ніж ні) 3 бали – урівноважений страх (і так, і ні) 2 бали – часткова присутність страху (більше ні, ніж так) 1 бал – повне відчуття страху
	P12. Рівень лояльності працівника до трудової діяльності (роботи)	5 балів – абсолютна лояльність працівника до трудової діяльності 4 бали – часткова лояльність працівника до трудової діяльності (більше так, ніж ні) 3 бали – урівноважений рівень лояльності працівника до трудової діяльності (і так, і ні) 2 бали – часткова відсутність лояльності працівника до трудової діяльності (більше ні, ніж так) 1 бал – відсутність лояльності працівника до трудової діяльності (небажання працювати)

Продовження табл. 1

Індивідуальні (внутрішні) фактори (ІФ)		
Критерії	Підкритерії	Оцінка (бали)
	P13. Здатність (загальне уявлення про власні можливості) організувати та здійснити дії, необхідні для успішного пошуку нового місця роботи	5 балів – повна здатність 4 бали – часткова здатність (більше так, ніж ні) 3 бали – помірна здатність (і так, і ні) 2 бали – часткова відсутність здатності (більше ні, ніж так) 1 бал – повна відсутність здатності
	P14. Впевненість у собі та відсутність страху перед негативними наслідками	5 балів – абсолютна впевненість та повна відсутність страху 4 бали – часткова впевненість та повна відсутність страху 3 бали – часткова впевненість та часткова наявність страху 2 бали – абсолютна невпевненість та часткова наявність страху 1 бал – абсолютна невпевненість та повне відчуття страху
K2. Мотиваційні	P21. Наявність мотиваційного імпульсу (пов'язаного з виникненням ситуативно обумовлених специфічних мотивів до здійснення трудової діяльності) та ціннісного зсуву (усвідомленні необхідності зміни поведінки та трудової активності)	5 балів – абсолютна наявність і мотиваційного імпульсу і ціннісного зсуву 4 бали – часткова наявність мотиваційного імпульсу при абсолютному рівні ціннісного зсуву 3 бали – наявність часткового рівня мотиваційного імпульсу та ціннісного зсуву 2 бали – відсутність мотиваційного імпульсу та наявність часткового рівня ціннісного зсуву 1 бал – повна відсутність мотиваційного імпульсу та ціннісного зсуву
	P22. Розбіжність між поточним та бажаним матеріальним станом (відсутній або недостатній дохід)	5 балів – поточний матеріальний стан абсолютно не відповідає бажаному 4 бали – поточний матеріальний стан частково відповідає бажаному (більше ні, ніж так) 3 бали – поточний матеріальний стан практично відповідає бажаному (і так, і ні) 2 бали – поточний матеріальний стан перевищує бажаний (більше так, ніж ні) 1 бал – поточний матеріальний стан значно перевищує бажаний
	P23. Прагнення зберегти стабільність існування та уявлення про те, що запропоновані варіанти роботи вигідні	5 балів – абсолютне прагнення зберегти стабільність і впевненість у тому, що запропоновані варіанти роботи будуть вигідними 4 бали – абсолютне прагнення зберегти стабільність і часткова впевненість у тому, що запропоновані варіанти роботи будуть вигідними 3 бали – наявність часткового рівня прагнення і щодо збереження стабільності, і щодо впевненості в тому, що запропоновані варіанти роботи будуть вигідними 2 бали – наявність часткового рівня прагнення щодо збереження стабільності й абсолютна невпевненість у тому, що запропоновані варіанти роботи будуть вигідними 1 бал – відсутність бажання щодо збереження стабільності існування й абсолютна невпевненість у тому, що запропоновані варіанти роботи будуть вигідними
	P24. Формування нових ціннісних орієнтацій та забезпечення установки на успіх	5 балів – абсолютне переосмислення нових ціннісних орієнтацій та забезпечення установки на успіх 4 бали – часткове переосмислення нових ціннісних орієнтацій та абсолютне забезпечення установки на успіх 3 бали – часткове переосмислення нових ціннісних орієнтацій та часткове забезпечення установки на успіх 2 бали – низький рівень сформованості ціннісних орієнтацій та часткове забезпечення установки на успіх 1 бал – повна відсутність нових ціннісних орієнтацій та відсутність установки на успіх
K3. Професійно-кваліфікаційні	P31. Рівень розвитку професійних компетенцій	5 балів – абсолютний рівень розвитку компетенцій 4 бали – рівень розвитку компетенцій вище середнього 3 бали – середній рівень розвитку компетенцій 2 бали – рівень розвитку компетенцій нижче середнього 1 бал – низький рівень розвитку компетенцій
	P32. Здатність до адаптивності, гнучкості, саморозвитку, швидкого навчання	
	P33. Цілеспрямованість, схильність до ризику, креативність	
	P34. Рівень розвитку комунікативних навичок (у т. ч., рівень володіння мовою країни перебування)	
K4. Організаційні	P41. Готовність до зміни місця роботи	5 балів – абсолютна готовність до нового місця роботи, навіть до нової професійної діяльності 4 бали – часткова готовність до нового місця роботи, навіть до нової професійної діяльності 3 бали – абсолютна готовність до нового місця роботи в межах професії 2 бали – часткова готовність до нового місця роботи в межах професії 1 бал – не готові змінити місце роботи
	P42. Готовність до зміни сутності, якості, кількості роботи	5 балів – абсолютно готовий до змін за всіма критеріями 4 бали – частково готовий до змін за всіма критеріями (більше так, ніж ні) 3 бали – абсолютно готовий до змін за окремими критеріями (і так, і ні) 2 бали – частково готовий до змін за окремими критеріями (більше ні, ніж так) 1 бал – не готовий до змін за жодним з критеріїв

Продовження табл. 1

Індивідуальні (внутрішні) фактори (ІФ)		
Критерії	Підкритерії	Оцінка (бали)
	P43. Готовність до зміни умов перебування у зв'язку з отриманням нового місця роботи (необхідність переїзду, необхідність залишити дітей під наглядом сторонніх осіб ...)	5 балів – абсолютно готовий до змін умов перебування заради нової роботи 4 бали – частково готовий до змін умов перебування заради нової роботи (більше так, ніж ні) 3 бали – урівноважений рівень готовності до змін умов перебування заради нової роботи (і так, і ні) 2 бали – низький рівень готовності до змін умов перебування заради нової роботи (більше ні, ніж так) 1 бал – не готовий до змін умов перебування заради нової роботи
	P44. Терміни пошуку нового місця роботи	5 балів – термін пошуку роботи становить кілька днів 4 бали – термін пошуку роботи становить 1-2 тижні 3 бали – термін пошуку роботи становить 3-4 тижні 2 бали – термін пошуку роботи становить 5-8 тижнів 1 бал – термін пошуку роботи становить більше 8 тижнів
Загальні (зовнішні) фактори (ЗФ)		
Критерії	Підкритерії	Оцінка (бали)
K5. Мікро-середовище	P51. Рівень конкуренції на ринку праці	5 балів – рівень конкуренції низький і серед ВПО і серед місцевих мешканців 4 бали – рівень конкуренції серед ВПО середній, серед місцевих мешканців низький 3 бали – рівень конкуренції серед ВПО високий, серед місцевих мешканців низький 2 бали – рівень конкуренції серед місцевих мешканців середній, серед ВПО високий 1 бал – рівень конкуренції високий і серед місцевих мешканців, і серед ВПО
	P52. Готовність компаній взяти на роботу ВПО	5 балів – абсолютна готовність компанії взяти на роботу ВПО 4 бали – часткова готовність компанії взяти на роботу ВПО (більше так, ніж ні) 3 бали – урівноважена готовність компанії взяти на роботу ВПО (і так, і ні) 2 бали – часткова не готовність компанії взяти на роботу ВПО (більше ні, ніж так) 1 бал – абсолютна не готовність компанії взяти на роботу ВПО
	P53. Рівень поінформованості про можливості працевлаштування для ВПО	5 балів – високий 4 бали – підвищений 3 бали – середній
	P54. Рівень створення сприятливих умов для організації працевлаштування ВПО (створення центрів зайнятості для ВПО)	2 бали – нижче середнього 1 бал – низький
K6. Макро-середовище	P61. Політична ситуація (політика державних органів влади конкретної країни/регіону щодо підтримки ВПО, укладання міжнародних угод тощо)	5 балів – раціональна політика, яка передбачає, що керівництво країни має і якісний діагноз, і обґрунтований прогноз розвитку ситуації щодо підтримки ВПО, наявні також засоби впливу на неї. У програмах розвитку країни є коротко-, середньо- та довгостроковий плани роботи з ВПО (якісні та кількісні) 4 бали – реактивна політика полягає в тому, що керівництво країни здійснює контроль за симптомами негативного стану в роботі з ВПО, приймає спроби проаналізувати їхні причини та стежить за виникненням конфліктних ситуацій. Предметом уваги керівництва стає моніторинг кваліфікованої робочої сили серед ВПО та мотивація її до працевлаштування 3 бали – авантюристична політика передбачає, що керівництво країни не має якісного діагнозу, обґрунтованого прогнозу розвитку ситуації щодо підтримки ВПО, але прагне впливати на неї. План роботи з ВПО будується на досить емоційному, недостатньо аргументованому уявленні про цілі роботи з ними 2 бали – превентивна політика полягає в тому, що керівництво країни має обґрунтовані прогнози розвитку ситуації, при цьому не має засобів впливу на наявну ситуацію. Основна проблема – розробка цільових програм підтримки ВПО 1 бал – пасивна політика передбачає, що керівництво країни не має вираженої програми дій відносно підтримки ВПО. Робота за цим напрямом ведеться в режимі екстреного реагування на ситуації, що виникають, часто не встигаючи зрозуміти причини подій і їхні можливі наслідки
	P62. Рівень відпрацьованості алгоритмів щодо допомоги у працевлаштуванні ВПО, наявність відповідних законодавчих та нормативних документів	5 балів – високий 4 бали – підвищений 3 бали – середній 2 бали – нижче середнього 1 бал – низький

Загальні (зовнішні) фактори (ЗФ)		
Критерії	Підкритерії	Оцінка (бали)
	Р63. Державне стимулювання зростання зацікавленості компаній у працевлаштуванні ВПО	5 балів – високий ступінь стимулювання – наявність чітких алгоритмів дій та великої кількості діючих державних дотаційних програм підтримки компаній, що беруть на роботу ВПО 4 бали – підвищений ступінь стимулювання – наявність чітких алгоритмів дій і невелика кількість діючих державних дотаційних програм підтримки компаній, що беруть на роботу ВПО 3 бали – середній ступінь стимулювання – наявність чітких алгоритмів дій, а державні дотаційні програм підтримки компаній, що беруть на роботу ВПО, перебувають на стадії розробки 2 бали – ступінь стимулювання нижче середнього – відсутність чітких алгоритмів дій, а державні дотаційні програм підтримки компаній, що беруть на роботу ВПО, перебувають на стадії розробки 1 бал – низький ступінь стимулювання – відсутність чітких алгоритмів дій і відсутність державних дотаційних програм підтримки компаній, що беруть на роботу ВПО
	Р64. Зміна системи цінностей у місцевого населення (усвідомлення необхідності та бажання допомоги ВПО ...)	5 балів – високий ступінь і усвідомлення необхідності та бажання допомоги ВПО 4 бали – високий ступінь усвідомлення необхідності та середній ступінь бажання допомоги ВПО 3 бали – середній ступінь і усвідомлення необхідності та бажання допомоги ВПО 2 бали – середній ступінь усвідомлення необхідності та низький ступінь бажання допомоги ВПО 1 бал – низький ступінь і усвідомлення необхідності та бажання допомоги ВПО

Етап 5. Обґрунтування процедури розрахунку часткових показників за визначеними критеріями та факторами, а також інтегрального показника рівня готовності ВПО до працевлаштування.

Для розрахунку інтегрального показника в науковій літературі представлено значну кількість методів. Найпростішим методом розрахунку інтегрального показника, за умови, що рівень впливу часткових показників не береться до уваги, є метод з використанням формули середньої арифметичної. Недоліком цього методу є те, що будь-яке погіршення одного з часткових показників компенсується за абсолютною величиною іншого часткового показника, що ставить під сумнів отриманий результат. Ураховуючи саме цей недолік пропонуємо не використовувати метод середньої арифметичної у пропонованій моделі оцінювання готовності ВПО до працевлаштування.

Наступним методом є метод середньгеометричного значення. Цей метод неможливо використовувати у випадку, коли хоча б один із часткових показників дорівнює нулю, адже в цьому випадку й інтегральний показник також дорівнюватиме нулю. У запропонованій моделі бальне оцінювання окремих параметрів не передбачає отримання нульового значення, відповідно метод середньгеометричного визначення інтегрального показника можна використати. Зробити це доречно лише на етапі визначення інтегральних показників за критеріями оцінювання ступеня готовності, оскільки всі підкритерії в межах одного критерію за нашою гіпотезою мають рівноцінне значення (однакову вагомість).

Формалізувати рівень кожного з визначених критеріїв пропонуємо за допомогою середньгеометричного індексу чотирьох підкритеріїв. Зокрема, рівень психологічної готовності ВПО до працевлаштування розраховується за формулою

$$K1 = \sqrt[4]{P11 \times P12 \times P13 \times P14}. \quad (1)$$

Аналогічно проводиться розрахунок за рештою критеріїв.

На етапі розрахунку узагальненого показника за факторами впливу та інтегрального (кінцевого) показника рівня готовності використання методу середньгеометричного значення недоречно, оскільки окремі критерії та фактори мають різну вагомість. Тому саме на цьому

етапі доречно буде використати метод середньозваженого значення. Ураховуючи всі ці припущення визначення узагальнювальних показників за факторами матиме такий вигляд:

- для групи індивідуальних факторів

$$I\Phi = w_1 \times K1 + w_2 \times K2 + w_3 \times K3 + w_4 \times K4; \quad (2)$$

- для групи загальних факторів

$$3\Phi = w_5 \times K5 + w_6 \times K6. \quad (3)$$

Визначення інтегрального показника готовності ВПО до працевлаштування матиме такий вигляд:

$$I\Phi_{\text{готов.}} = w_{i\Phi} \times I\Phi + w_{3\Phi} \times 3\Phi. \quad (4)$$

Етап 6. Визначення коефіцієнтів вагомості окремих критеріїв та факторів експертним шляхом.

Для визначення вагомості дії окремих факторів та критеріїв на ступінь готовності ВПО до працевлаштування було проведено опитування експертів. До опитування було залучено 25 експертів (науковців і практиків). Опитування експертів проводилось шляхом визначення рангу спочатку по групах факторів, потім по групових критеріях і останній етап по окремих параметрах усередині критерію. При цьому мінімальний ранг присвоювався найвпливовішому фактору, визначеному кожним експертом.

Для підтвердження узгодженості думок експертів розраховувався коефіцієнт конкордації [10]:

$$w = \frac{\sum_{i=1}^n (S_i - \bar{S})^2}{\frac{1}{12} \cdot m^2 \cdot (n^3 - n) - m \cdot \sum_{j=1}^u T_j}, \quad (5)$$

де S_i – сума рангових оцінок експертів за кожним показником; \bar{S} – середня сума рангів для всіх показників; m, n – кількість відповідно експертів і показників; T_j – величина, що враховує однакові оцінки різних показників окремими експертами. При цьому \bar{S} та T_j розраховуються відповідно за формулами

$$\bar{S} = 0,5 \cdot m \cdot (n + 1) \quad (6)$$

та

$$T_j = \frac{1}{12} \cdot \sum_{j=1}^u (t_j^3 - t_j), \quad (7)$$

де u – кількість рангів з однаковими оцінками j -го експерта; t_j – кількість оцінок з однаковими рангами j -го експерта.

При оцінюванні істотності зазначених коефіцієнтів виходили з того, що чим ближче до одиниці наближається коефіцієнт конкордації, тим більш узгодженими є думки експертів. Одним із методів підтвердження істотності коефіцієнта конкордації є його оцінювання за критерієм Пірсона χ^2 . Якщо $\chi^2_{розр} > \chi^2_{табл}$, то коефіцієнт конкордації є істотним при ступенях свободи $f = n - 1$ та заданому рівні значимості $\alpha = 0,01$. Розрахункове значення χ^2 визначалось за формулою

$$\chi^2_{розр} = w \cdot m \cdot (n - 1). \tag{8}$$

Після підтвердження істотності коефіцієнта конкордації було визначено вагомість кожної групи факторів,

кожної групи критеріїв та кожного параметра. Коефіцієнт вагомості визначався за формулою [15]:

$$a_i = \frac{m \cdot n - S_i}{0,5 \cdot m \cdot n \cdot (n - 1)}. \tag{9}$$

За умови однакової вагомості всіх показників

$$a_i = \frac{1}{n}. \tag{10}$$

Результати експертного оцінювання факторів, коефіцієнти конкордації, Пірсона та вагомість кожного фактора наведено в табл. 2; кожного критерію по факторах – у табл. 3.

Таблиця 2. Результати ранжування індивідуальних та групових факторів

Найменування характеристик	Умовні позначення	Результат експертного оцінювання індивідуальних і загальних факторів	
		Індивідуальні (внутрішні) фактори	Загальні (зовнішні) фактори
Сума рангів	S_i	30	45
Середня сума рангів	\bar{S}	37,5	
Квадрат відхилення	$(S_i - \bar{S})^2$	56,25	56,25
Коефіцієнт конкордації	w	0,36	
Критерій Пірсона	χ^2	9 > 6,63	
Коефіцієнт вагомості груп факторів	a_i	0,8	0,2

Коефіцієнт конкордації за групами факторів (індивідуальних і загальних) розраховувались таким чином:

$$w = \frac{112,5}{\frac{1}{12} \cdot 25^2 \cdot (2^3 - 2) - 25 \cdot 0} = 0,36.$$

Відповідно розрахункове значення критерію Пірсона χ^2 буде становити:

$$\chi^2_{розр2} = 0,36 \cdot 25 \cdot (2 - 1) = 9,0.$$

Як видно з розрахунків, для груп факторів одержане значення критерію Пірсона свідчить про істотність коефіцієнту конкордації, оскільки відповідно розрахункове значення χ^2 більше табличного, а саме: $\chi^2_{розр2} = 9,0$, що більше табличного значення $\chi^2_{табл} = 6,63$ для 1 ступеня свободи та рівня значимості $\alpha = 0,01$.

Відповідно розрахункові значення коефіцієнтів вагомості груп факторів будуть становити:

- для групи індивідуальних факторів $a_{інд} = \frac{25 \times 2 - 30}{0,5 \times 25 \times 2 \times (2 - 1)} = 0,8;$
- для групи загальних факторів $a_{заг} = \frac{25 \times 2 - 45}{0,5 \times 25 \times 2 \times (2 - 1)} = 0,2.$

Наступним етапом є визначення коефіцієнтів вагомості за групами критеріїв. Результати експертного оцінювання критеріїв вибору, коефіцієнти конкордації, Пірсона та вагомість кожної групи критеріїв у межах групи факторів наведено у табл. 3.

Таблиця 3. Результати ранжування критеріїв готовності ВПО до працевлаштування за групами факторів

Найменування характеристик	Умовні позначення	Результат експертного оцінювання критеріїв в межах групи індивідуальних факторів				Результат експертного оцінювання індивідуальних та групових критеріїв в межах групи загальних факторів	
		Психологічні	Мотиваційні	Професійно-кваліфікаційні	Організаційні	Мікросередовище	Макросередовище
Сума рангів	S_i	46	55	73	76	30	45
Середня сума рангів	\bar{S}	62,5				37,5	
Квадрат відхилення	$(S_i - \bar{S})^2$	272,25	56,25	110,25	182,25	56,25	56,25
Коефіцієнт конкордації	w	0,0591				0,36	
Критерій Пірсона	χ^2	4,4325 > 11,345				9 > 6,63	
Коефіцієнт вагомості груп критеріїв	a_i	0,2934	0,2334	0,1134	0,0868	0,8	0,2

Коефіцієнт конкордації та критерій Пірсона становитиме:

- для критеріїв у межах групи індивідуальних факторів

$$w = \frac{621}{\frac{1}{12} \cdot 25^2 \cdot (4^3 - 4) - 25 \cdot 0} = 0,1987,$$

$$\chi^2_{\text{розраз}} = 0,1987 \cdot 25 \cdot (4 - 1) = 14,9;$$

- для критеріїв у межах групи загальних факторів

$$w = \frac{112,5}{\frac{1}{12} \cdot 25^2 \cdot (2^3 - 2) - 25 \cdot 0} = 0,36,$$

$$\chi^2_{\text{розраз}} = 0,36 \cdot 25 \cdot (2 - 1) = 9,0.$$

Як видно з розрахунків, для всіх критеріїв одержане значення критерію Пірсона свідчать про істотність коефіцієнта конкордації, оскільки розрахункове значення χ^2 більше табличного, а саме:

$\chi^2_{\text{розраз}} = 14,9$, що більше табличного значення $\chi^2_{\text{табл}} = 11,345$ для 3 ступенів свободи та рівня значимості $\alpha = 0,01$;

$\chi^2_{\text{розраз}} = 9,0$, що більше табличного значення $\chi^2_{\text{табл}} = 6,63$ для 1 ступеня свободи та рівня значимості $\alpha = 0,01$.

Етап 7. Збір інформації та оцінювання ступеня готовності ВПО до працевлаштування.

Етап 8. Інтерпретація результатів оцінювання.

Для реалізації цього етапу за основу було взято класифікацію ВПО за ознаками готовності до змін і психологічним станом, яку запропонував І.Є. Боровинською [1]. Після проведення попереднього етапу дослідження, можемо сказати, що за ознаками готовності до працевлаштування всіх ВПО можна розділити на такі групи:

- $1,00 < E_{D_i} < 1,99$ – не готові до працевлаштування через особливості особистості. Представники цієї групи не звикли брати на себе відповідальність за власне життя, не готові робити зусилля, аби зробити його кращим. Ці люди покладають відповідальність за свій стан на інших: оточуючих, державу, долю, обставини тощо. Досвід вимушеного переїзду може спричинити загострення або поглиблення таких особистісних рис і людина не бачить необхідності в працевлаштуванні, і навіть поява можливостей не розглядаються людиною;

- $2,00 < E_{D_i} < 2,99$ – низький рівень готовності до працевлаштування через непережитий травматичний досвід. Це люди, які перебувають у пригніченому психологічному стані, переживають наслідки стресу, не можуть впоратися самостійно з травматичним досвідом. Але після його опрацювання в терапії, людина виходить зі стану ступору і знову готова сприймати інформацію, розвиватись, налагоджувати своє життя та приступати до трудової діяльності;

- $3,00 < E_{D_i} < 3,99$ – набута готовність до працевлаштування через пережитий травматичний досвід. Це представники з характеристиками, ідентичними першій групі, але досвід вимушеного переїзду спричиняє перехід через точку біфуркації, у якій переосмислюється життєва позиція, цінності, цілі [6] і людина починає розуміти, що відповідальність за те, що відбувається в житті лежить на ній і залежить від її вчинків, активності, завзятості тощо. У такому випадку людина сама шукатиме способи працевлаштування;

- $4,00 < E_{D_i} < 5,00$ – готові до трудової діяльності. Такі люди повністю беруть на себе відповідальність за своє теперішнє і майбутнє життя. Розуміють, чого

хочуть, прагнуть до праці і шукають засоби для працевлаштування та здійснення своїх цілей і бажань.

Етап 9. Розробка проекту рішень, спрямованих на посилення рівня готовності ВПО до працевлаштування. Виконання цього етапу дослідження можливе лише після проведення опитування за запропонованою методикою, тобто після виявлення тих факторів і критеріїв, які негативно впливають на готовність ВПО до працевлаштування.

Зауважимо, що апробацію запропонованого алгоритму оцінювання ступеня готовності ВПО до працевлаштування варто запроваджувати вже зараз. Це дозволить виявити слабкі проблемні місця серед внутрішніх факторів, з'ясувати рівень гнучкості респондентів до зовнішніх чинників та працювати на перспективу, розробивши обґрунтований план дій з оптимізації та підвищення рівня працевлаштування ВПО.

ВИСНОВКИ. Відновлення довоєнного рівня зайнятості серед працездатного населення України буде складним і тривалим процесом, який потребує значної співпраці між державними органами, роботодавцями та безпосередньо найманими працівниками. Використання запропонованого алгоритму дозволить не лише врахувати профіль кожного окремого ВПО, сформулювати ефективні заходи щодо усунення слабких місць, але й адаптувати програми розвитку ринку праці кожного регіону України. Наведені пропозиції дозволять прийняти обґрунтовані управлінські рішення, які будуть стосуватися як окремих ВПО, так і роботодавців, державних органів, програм розвитку країни в умовах воєнного стану та післявоєнного відновлення.

Список використаних джерел

1. Боровинська І. Є. Соціально-психологічні стратегії життєвої успішності внутрішньо переміщених осіб: дис... д-ра філософії: 053 (05). Київ : Інститут соціальної та політичної психології НАПН України, 2022. 301 с. URL: <https://ispp.org.ua/wp-content/uploads/2022/06/Borovynska-I.-Ye-PhD-Paper.pdf>.
2. Васильців Т., Левицька О., Рудковський О. Структурні диспропорції та дисбаланси ринку праці області Карпатського регіону України в умовах війни: тенденції, загрози, орієнтири політики стабілізації й використання можливостей // Економіка та суспільство, 2022. Вип. 37. URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-37-37>.
3. Жиленко Р. В., Афанасьєв Д. М. Локальний вимір потреб внутрішньо переміщених осіб: приклад Ужгородської територіальної громади // Наук. вісн. Ужгород. ун-ту. Серія: Педагогіка. Соціальна робота, 2022. Вип. 2(51). С. 54–57. URL: <https://dspace.uzhnu.edu.ua/jspui/handle/lib/47212>.
4. Заволока Ю., Івко А., Сідненко М. Стан та тенденції подолання безробіття у період воєнного стану та поствоєнного часу в Україні // Collection of Scientific Papers "АЛОГОС", (Dec. 9, 2022; Cambridge, UK), 14–17, 2022. URL: <https://doi.org/10.36074/logos-09.12.2022.02>.
5. Любомудрова Н., Гойчук В. Зміни на ринку праці в умовах воєнного стану та перспективи післявоєнного відновлення // Економіка та суспільство, 2022. Вип. 40. URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-40-31>.
6. Максименко С. Д., Кузікова С. Б., Зликова В. Л. Особистість як суб'єкт подолання кризових ситуацій: психологічна теорія і практика : монографія. Суми : вид-во СумДПУ імені А. С. Макаренка, 2017. 540 с.
7. Новікова О. Ф., Панькова О. В. Вимушена міграція внутрішньо переміщених осіб (ВПО) України: стан, проблеми, шляхи розв'язання // Проблеми економіки, 2018. № 3. С. 217–225. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/PeKon_2018_3_29.
8. Панькова О. В., Касперович О. Ю. Стан, проблеми та шляхи реалізації підприємницької активності внутрішньо переміщених осіб в Україні в контексті соціальної справедливості // Наук. вісн. Ужгород. нац. ун-ту. Ужгород : Вид. дім "Гельветика", 2018. Вип. 20. ч. 2. С. 151–156. URL: http://www.visnyk-econom.uzhnu.ua/archive/20_2_2018ua/34.pdf.
9. Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб : Закон України від 20 жовт. 2014 р. № 1706-VII. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1706-18>.
10. Скіярова І. Потреби ВПО у воєнний час: досвід громадського сектору України на прикладі ініціативи ShelterUkraine // Соціологічні студії, 2022. Вип. 2(21). С. 57–67. URL: <https://doi.org/10.29038/2306-3971-2022-02-57-67>.

11. Соціальний захист – 2022 у цифрах і фактах: підтримка ВПО. URL: <https://www.msp.gov.ua/news/22495.html>. <https://www.ukrinform.ua/rubric-society/3646740-minsocpolitiki-v-ukraini-nalicutsa-49-miliona-vnutrisnih-pereselenciv.html>

12. Укрінформ. URL: <https://www.ukrinform.ua/rubric-society/3645425-u-regionah-vilnimi-zalisautsa-ponad-100-tisac-misc-dla-pereselenciv-timosenko.html>.

13. Штундер І. Ринок праці України в умовах воєнного стану // Економіка та суспільство, 2022. Вип. 40. URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-40-22>.

14. Юрків Я.І., Луканов Д.В. Труднощі соціально-психологічної адаптації вразливих верств внутрішньо переміщених осіб до нових умов життя : зб. наук. пр. // Наук. вісн. Ужгород. ун-ту. Серія: Педагогіка. Соціальна робота. Ужгород: Герверла, 2021. Вип. 1(48). С. 469–472. <https://doi.org/10.24144/2524-0609.2021.48.469-472>.

15. Kendall M.G. Rank Correlation Methods. H.Y.: Hafner Publ.Go., 1995. 196 p.

16. UNHCR Government. Operational Data Portal. Refugee Situations. URL: https://data.unhcr.org/en/situations/ukraine#_ga=2.228732760.514168680.1646989952-176134281.1646551413.

Received: 24/01/2023
1st Revision: 10/02/2023
Accepted: 01/03/2023

Author's declaration on the sources of funding of research presented in the scientific article or of the preparation of the scientific article: budget of university's scientific project.

T. Bilorus, PhD (Econ.), Associate Prof.

ORCID ID: 0000-0001-7620-4622,

S. Firsova, PhD (Econ.), Associate Prof.

ORCID ID: 0000-0003-0848-1390

Taras Shevchenko National University of Kyiv, Kyiv, Ukraine

A MODEL TO ASSESS READINESS FOR EMPLOYMENT OF INTERNALLY DISPLACED PERSONS

The article substantiates the need to assess the readiness of internally displaced persons for employment. An algorithm for conducting such an assessment has been developed. It includes nine stages. They are: identifying the research objectives; justification and selection of factors and partial criteria characterizing them; breakdown of the set of assessment criteria and sub-criteria; development of a scoring scale for each sub-criterion; substantiation of the procedure for calculating partial indicators according to separate criteria and factors, as well as an integral indicator of the internally displaced persons readiness level for employment; expert determination of the weighting factors of individual criteria and factors; information accumulation; assessment results interpretation; development of project solutions aimed at the increasing of internally displaced persons readiness level for employment. The author analyzed the existing methods of calculating the integral (generalizing) indicator. When calculating the integral indicator according to the criteria, it will be appropriate to use the geometric mean value. When calculating the integral indicator by the factors of influence and the integral (final) indicator of the readiness level, it will be appropriate to use the method of the weighted average value. When calculating the weighting coefficients of individual criteria and factors, an expert survey has been conducted. To confirm the consistency of experts' opinions, the concordance coefficient and Pearson's criterion were calculated. According to the results of the obtained final indicator of internally displaced persons readiness for employment, the study proposes to distinguish 4 groups of internally displaced persons according to this feature. They are: not ready for employment due to personal characteristics; those who have a low level of readiness for employment due to an unexperienced traumatic experience; those who have an acquired readiness for employment due to a traumatic experience; ready for work. Using the proposed algorithm in practice will make it possible to make informed management decisions. They will be aimed at increasing the readiness level of internally displaced persons for employment.

Keywords: internally displaced persons, internally displaced person readiness for employment, the assessment of internally displaced person readiness for employment, internally displaced person classification by their readiness level for employment.

References (in Latin): Translation / Transliteration / Transcription

1. Borovynska I. Ye. (2022) Sotsialno-psykholohichni stratehii zhyttievoi uspishnosti vnutrishno peremishchenykh osib: dys... d-ra filosofii: 053 (05). Instytut sotsialnoi ta politychnoi psykholohii NAPN Ukrainy. Kyiv, 301 s. URL: <https://ispp.org.ua/wp-content/uploads/2022/06/Borovynska-I.-Ye-PhD-Paper.pdf>.

2. Vasylytsiv, T., Levytska, O., Rudkovskiy, O. (2022). Strukturni dysproportsii ta dysbalansy rynku pratsi oblastei Karpatskoho rehonu Ukrainy v umovakh viiny: tendentsii, zahrozy, orientyry polityky stabilizatsii y vykorystannia mozhlyvostei. Ekonomika ta suspilstvo, (37). URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-37-37>

3. Zhylenko R.V., & Afanasiev D.M. (2022). Local Dimension of The Needs of Internally Displaced Persons: The Example of Uzhhorod Territorial Community. Scientific Bulletin of Uzhhorod University. Series: Pedagogy. Social work, 2(51), 54–57. <https://dspace.uzhnu.edu.ua/jspui/handle/lib/47212>.

4. Zavoloka, Yu., Ivko, A. & Sidnenko, M. (2022). Stan ta tendentsii podolannia bezrobittia u period voiennoho stanu ta postvoiennoho chasu v Ukraini. Collection of Scientific Papers "ΛΟΗΟΣ", (December 9, 2022; Cambridge, UK), 14–17. URL: <https://doi.org/10.36074/logos-09.12.2022.02>.

5. Liubomudrova, N., Hoichuk, V. (2022). Zminy na rynku pratsi v umovakh voiennoho stanu ta perspektyvy pislivoiennoho vidnovlennia. Ekonomika ta suspilstvo, (40). URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-40-31>.

6. Maksymenko, S.D., Kuzikova, S.B., Zlyvkova, V.L. (2017). Osobystist yak subiekte podolannia kryzovykh sytuatsii: psykholohichna teoriia i praktyka : monohrafiia. Sumy : Vyd-vo SumDPU imeni A.S. Makarenka, 540 s.

7. Novikova O.F., Pankova O.V. (2018). Vymushena mhratsiia vnutrishno-peremishchenykh osib (VPO) Ukrainy: stan, problemy, shliakhy rozviazannia. Problemy ekonomiky. №3. S. 217-225. http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pekon_2018_3_29.

8. Pankova, O.V., Kasperovych, O.Yu. (2018). Stan, problemy ta shliakhy realizatsii pidpriemnytskoi aktyvnosti vnutrishno peremishchenykh osib v Ukraini v konteksti sotsialnoi spravedlyvosti. Naukovyi visnyk Uzhhorodskoho natsionalnoho universytetu. Issue 20, Part 2, p. 151-156. Uzhhorod, Helvetica Publishing House. Retrieved from http://www.visnyk-econom.uzhnu.ua/archive/20_2_2018ua/34.pdf.

9. Pro zabezpechennia prav i svobod vnutrishno peremishchenykh osib : Zakon Ukrainy vid 20 zhovtnia 2014 r. № 1706-VII. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1706-18>.

10. Skliarova, I. (2022). Potreby VPO u voiennyi chas: dosvid hromadskoho sektoru Ukrainy na prykladi initsiatyvy Shelter Ukraine. Sotsiolohichni studii, 2(21), 57–67. <https://doi.org/10.29038/2306-3971-2022-02-57-67>.

11. Sotsialnyi zachyst – 2022 u tsyfrakh i faktakh: pidtrymka VPO. URL: <https://www.msp.gov.ua/news/22495.html>. <https://www.ukrinform.ua/rubric-society/3646740-minsocpolitiki-v-ukraini-nalicutsa-49-miliona-vnutrisnih-pereselenciv.html>.

12. Ukrinform. URL: <https://www.msp.gov.ua/news/22495.html>. <https://www.ukrinform.ua/rubric-society/3646740-minsocpolitiki-v-ukraini-nalicutsa-49-miliona-vnutrisnih-pereselenciv.html>.

13. Shtunder, I. (2022). Rynok pratsi Ukrainy v umovakh voiennoho stanu. Ekonomika ta suspilstvo, (40). URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-40-22>.

14. Iurkiv Ya.I., Lukanov D.V. (2021). Trudnoshchi sotsialno-psykholohichnoi adaptatsii vrazlyvykh verstv vnutrishno peremishchenykh osib do novykh umov zhyttia. Naukovyi visnyk Uzhhorodskoho universytetu : zbirnyk naukovykh prats; serii: Pedagogika. Sotsialna robota. Uzhhorod : Hoverla, Vyp. 1(48). S. 469-472. <https://doi.org/10.24144/2524-0609.2021.48.469-472>.

15. Kendall M.G. (1995) Rank Correlation Methods. H.Y.: Hafner Publ.Go., 196 p.

16. UNHCR Government. Operational Data Portal. Refugee Situations. URL: https://data.unhcr.org/en/situations/ukraine#_ga=2.228732760.514168680.1646989952-176134281.1646551413.