

УДК 316.444.5

Випускники ВНЗ гірничо-металургійних спеціальностей у професійно-економічній сфері суспільства (Дніпропетровський регіон)

М.В. МОСЬОНДЗ

Національний гірничий університет, м. Дніпропетровськ, Україна,

E-mail: mosendzm@yandex.ru

Авторське резюме

У статті проаналізовано процес включення випускників гірничо-металургійного комплексу (ГМК) до професійно-економічної сфери суспільства; ставлення роботодавців до працевлаштування випускників; бар'єри для прийому на роботу молодих спеціалістів; оцінку випускниками показників успішної професійної інтеграції. Виявлено досить високий рівень працевлаштованості випускників за фахом (64%); позитивну оцінку користі здобутої освіти; найбільшу задоволеність такими умовами праці, як стабільний дохід, відповідність спеціальності; недостатні можливості кар'єри. Щодо роботодавців, то більшість з них позитивно ставиться до прийому на роботу молодих спеціалістів без досвіду (у випускників на це протилежний погляд). Деякі компанії мають програми стажування для студентів.

Щодо бар'єрів прийому на роботу молоді роботодавці вказують на відсутність особистих навичок, важливих для роботи, завищені вимоги з боку випускників, відсутність досвіду роботи, нестачу теоретичних та практичних знань, невідповідність отриманих знань реальним потребам роботодавців. Вимоги роботодавців у фахівцях задоволені не в повній мірі. Це свідчить про необхідність налагодження більш ефективного співпраці між вищими навчальними закладами та роботодавцями.

Ключові слова: включення в професійно-економічну сферу суспільства, професійні практики, оцінка показників успішної професійної інтеграції, чинники та бар'єри працевлаштування.

Graduates mining and metallurgical specialty in professional and economic spheres of society (Dnepropetrovsk region)

M.V. MOSONDZ

National mining university, Dnipropetrovsk, Ukraine, E-mail: mosendzm@yandex.ru

Abstract

The paper analyzes the process of inclusion graduates of mining and metallurgical complex (MMC) to professional and economic spheres of society; attitude of employers to hire graduates; barriers to hiring young professionals; evaluation indicators of successful graduates of vocational integration.

Revealed a rather high level of professional work (64%); positive assessment of the benefits of education; greatest satisfaction such conditions as stable income, matching specialty; insufficient career opportunities. As for employers, most of them positive attitude towards hiring young professionals without experience (graduates of this opposite view). Some companies have internship programs for students.

Regarding barriers hiring young people, employers point to the lack of personal skills essential for work, excessive demands from graduates, lack of experience, lack of theoretical and practical knowledge, knowledge discrepancy real needs of employers. The needs of employers in specialists not satisfactory in full. This demonstrates the need to establish more effective cooperation between higher education institutions and employers.

Key words: inclusion in the professional and economic sphere of society, professional practice, evaluation of successful professional integration, factors and barriers to employment.

Постановка проблеми. Останнім часом спостерігається зниження показника працевлаштування випускників інженерно-технічних спеціальностей, зокрема гірничо-металургійного профілю, за фахом. Ринок освітніх послуг, що надаються вищими навчальними закладами, формується в нових соціально-економічних умовах. Запізнення адаптації системи професійної освіти до умов ринку праці, відсутність готовності у значної частини роботодавців реалізовувати на практиці кадрову політику, орієнтовану на випускників професійних освітніх установ, у перспективі може перетворитися на

серйозне гальмо економічного розвитку підприємств регіону. Нездатність випускників ВНЗ в повній мірі реалізувати себе в ринкових умовах сприяє розчаруванню в обраній ними професії, зміні професії, і, як наслідок, девальвації державних витрат на вищу освіту, зростанню соціальної напруженості в середовищі майбутньої інтелігенції. Виникає необхідність вивчення проблем зайнятості випускників інженерно-технічних спеціальностей в умовах сучасного регіонального ринку праці, що сприятиме виявленню пріоритетів соціальної політики та управління професійною вищою освітою в

регіоні. При цьому заходи, спрямовані на вирішення проблеми зайнятості випускників вищих начальних закладів інженерно-технічних спеціальностей як на державному, так і на регіональному рівнях, отримують найбільшу соціально-економічну ефективність, якщо будуть враховувати професійні установки, норми, цінності випускників. Оскільки нова система трудових відносин потребує працівника з новими якостями та компетенціями [5].

Аналіз досліджень і публікацій. Актуальні питання методології соціології молоді, класифікація соціологічних теорій молоді, особливості цієї соціальної групи, сучасна специфіка її соціального, професійного становлення активно висвітлюються не тільки в наукових джерелах, але й у підручниках [2], [7] і словниках [3]. Однією з найгостріших проблем до цього часу є проблема професійної самореалізації сучасної молоді в умовах соціально-економічної кризи українського суспільства. Теоретичні та прикладні аспекти професійної самореалізації молоді розглядалися в дослідженнях процесів її включення до різних сфер суспільства: в соціально-професійну структуру та сферу праці (В. Чупров, В. Голенкова), у сферу освіти (Т. Заславська, А. Ніколаєвська, О. Подольська, Л. Хижняк). Ю. Зубок вивчає проблему конфлікту молоді й суспільства, соціального виключення. Н. Наумова, Т. Резнік, Ю. Резнік досліджують проблеми побудови, вибору життєвих стратегій. О. Карпунін, О. Шкаратан розробляють питання мотиваційно-ціннісних орієнтацій молоді; Н. Паніна аналізує соціальне самопочуття молоді.

Сфера праці і зайнятості в сучасному суспільстві залишається простором соціальних нерівностей, що позначається на професійних практиках молоді. До найбільш поширених видів соціальних нерівностей у сфері зайнятості, з якими стикається особистість, відносяться такі: нерівність доходів економічно активного населення; професійна нерівність (нерівності в ієрархії професій та видів зайнятості, посад і спеціалізацій); гендерна нерівність і професійна сегрегація; різна адаптованість окремих груп (соціально-демографічних, професійних тощо) до ринкових умов [6]. «Щоб не бути аутсайдером в конкурентній боротьбі і адекватно реагувати на зовнішні виклики і загрози, молоді люди повинні розвивати творчі здібності і вміти адаптуватися до соціальних умов, що змінюються» [1, с. 132]. Це, в першу чергу, стосується включення молоді у трудове життя, розвитку професійної кар'єри і успішної професійної траєкторії, що актуалізує завдання вивчення взаємозв'язків та взаємовпливу комплексу факторів успішного працевлаштування випускників.

Мета дослідження – аналіз включення випускників ГМК до професійно-економічної сфери суспільства; вивчення чинників, що ви-

значають соціальну ефективність взаємодії між молодими спеціалістами ГМК та роботодавцями з питань працевлаштування.

Виклад основного матеріалу. Низький рівень працевлаштування молодих фахівців інженерно-технічних спеціальностей пов'язаний з низкою як об'єктивних (дисбаланс попиту і пропозиції на ринку праці, низька якість практичної підготовки фахівців, невідповідність компетенцій випускників вимогам роботодавця), так і суб'єктивних (відсутність чітких професійних орієнтацій, уявлення про престижність професії, відсутність достатніх економічних, соціокультурних, символічних, інформаційних, особистісних ресурсів) причин.

Аналіз статистики зайнятості в аспекті працевлаштування випускників ВНЗ показав, що вона не дає чіткого уявлення про відсоток випускників, які не можуть знайти роботу після закінчення вузу [4]. Тому з'ясувати, наскільки успішними є пошуки роботи молодими фахівцями, можна шляхом опитування нещодавніх випускників. З цією метою у травні-серпні 2014р. було проведено емпіричне дослідження включення випускників ГМК у професійно-економічну сферу суспільства. Методом роздаткового анкетування опитано 83 випускників, які у 2006-2013 роках навчалися у Національному гірничому університеті та гірничому факультеті. Також було вивчено думку роботодавців ГМК – представників 23 підприємств, на яких працюють випускники вищих навчальних закладів ГМК Дніпропетровського регіону.

Успішна включеність молоді до сфери праці характеризується реальною зайнятістю, наявністю або відсутністю таких ресурсів, як професійна підготовка, стаж трудової діяльності, відповідність роботи отриманій спеціальності, а також суб'єктивними оцінками свого професійного положення. З підвищенням оцінки цих показників стає стійкішим соціально-професійне положення молоді і вищим рівнем її успіху в житті. За результатами дослідження через місяць після випуску працевлаштованими були 55% випускників. Майже п'ята частина випускників починали працювати до отримання диплома, 9% через 4-12 місяців. За фахом працевлаштовані більше половини (64%) опитаних випускників ГМК напряму, що свідчить про успішне включення в професійне поле. За суб'єктивною оцінкою, кваліфікаційний рівень молодих спеціалістів є достатнім для виконання професійних вимог на робочому місці. Проте, за рахунок того, що велика кількість молодих людей з освітою мають роботу з низьким кваліфікаційним рівнем, втрачається їхній професійний статус.

У питаннях пошуку роботи випускники більше покладаються на особисті контакти або пошук вакансій, розміщених в ініціативи роботодавців, аніж на допомогу спеціалізованих служб із пошуку кадрів та працевлаштування,

таких як державна служба зайнятості, університетські центри кар'єри або професійні рекрутингові агентства. Задоволеність наявною роботою (як суб'єктивний показник вдалого працевлаштування) визначається також високим професійним статусом в компанії. Він, у свою чергу визначається рівнем та якістю освіти. Випускники у переважній більшості вважають, що здобута ними освіта була корисною для виконання їхньої роботи.

Майже половина опитаних випускників не змогли оцінити, як ставляться роботодавці до працевлаштування молодих спеціалістів, тільки 17% відзначили, що таке ставлення є негативним. Стільки ж оцінили його як позитивне. Найважливішими якостями, які враховувалися роботодавцем при прийомі на роботу, з точки зору випускників, є здатність до навчання на новому робочому місці, теоретична підготовленість, співвідношення знань випускника з практикою їх використання за фахом. Серед різних сторін трудових відносин і умов праці більш-менш задовільними, за оцінками випускників, є стабільний дохід, відповідність спеціальності. Тільки третина опитаних зазначили, що їх робота дає можливість кар'єри, професійного зростання. Щодо ролі роботодавців у працевлаштуванні випускників спеціальностей ГМК, то абсолютна більшість позитивно ставить його до прийому на роботу молодих спеціалістів без досвіду роботи. У випускників на це протилежний погляд. Політика прийому на роботу випускників ВНЗ без досвіду роботи у більшості компаній-роботодавців полягає в оцінці потенціалу, теоретичних знань і практичних навичок претендента: якщо випускник у процесі відбору демонструє необхідні характеристики, то його беруть на роботу. П'ята частина роботодавців розглядають кандидатуру випускника лише в тому випадку якщо немає гідних претендентів із досвідом роботи за спеціальністю. Стільки ж компаній готові приймати випускників за рекомендацією. Деякі компанії мають програми стажування для студентів. Останніми роками суттєво зросла роль Інтернету в якості джерела для пошуку робочої сили. Роботодавці все ще використовують такі методи пошуку, як участь у ярмарках кар'єри, реклама в навчальних закладах, ЗМІ, однак частота користування цими методами, оскільки вони є недостатньо ефективними порівняно із пошуком через Інтернет. Потреби роботодавців у фахівцях є задовільними не в повній мірі. Це свідчить про необхідність налагодження більш ефективної співпраці між вищими навчальними закладами та роботодавцями.

Дослідження чинників та бар'єрів працевлаштування молодого працівника показало, що випускники значно переоцінюють, у порівнянні з роботодавцями, важливість теоре-

тичної підготовки та в цілому якість знань. Зі свого боку роботодавці більшого значення надають співвідношенню знань випускника з практикою їх застосування за фахом; здатність працювати в команді; здатність навчатися на робочому місці самостійно; здатність конструктивно реагувати на обґрунтовані критичні зауваження.

Уявлення випускників та роботодавців щодо основних бар'єрів прийому на роботу молоді суттєво відрізняються. Абсолютна більшість випускників переконані, що ним є небажання роботодавців приймати на роботу працівника без досвіду. Натомість роботодавці у більшості говорять про відсутність особистих навичок, важливих для роботи, завищені вимоги з боку випускників, відсутність досвіду роботи, нестачу теоретичних та практичних знань у нещодавніх випускників, невідповідність отриманих знань реальним потребам роботодавців, оскільки вона збільшує кількість потенційних зусиль, що їх має вкласти роботодавець у нового співробітника. Підвищити відповідність діяльності ВНЗ потребам ринку праці, на думку роботодавців, можна за рахунок наявності постійного двостороннього зв'язку, обміну потребами. Система вищої освіти повинна готувати більш практично підготовлених фахівців. Впровадження відповідних змін, на думку представників підприємств, необхідно реалізовуватися через організацію спільних семінарів, конференцій з залученням провідних спеціалістів вищих навчальних закладів та підприємств, виробничу практику, семінари для студентів, факультативні навчальні курси від компаній, проведення курсів підвищення кваліфікації як з боку вищих навчальних закладів для робітників підприємств, так і навпаки.

Висновки. З огляду на безперервні та непередбачувані зміни, що відбуваються в економічному житті країни, ситуацію на ринку праці, вищі учбові заклади мають особливу увагу приділяти працевлаштуванню випускників. Знання та врахування всієї сукупності факторів, що впливають на ефективність процесу включення молоді в професійну сферу суспільства, має важливе значення для вибору шляхів і засобів керування процесом працевлаштування як на рівні окремих вищих навчальних закладів, так і на рівні соціальної молодіжної політики регіону. На рівні ВНЗ необхідно вести статистику працевлаштування випускників, аналіз професійних траєкторій випускників. Залучати інформацію із державної служби зайнятості. Дані слід щорічно подавати до Державного департаменту освіти регіону з метою аналізу успішності працевлаштування випускників в окремих сферах і секторах суспільного виробництва в цілому та за спеціальністю.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ:

1. Гуляихин В. Н. Молодежные и детские объединения как субъекты вторичной социализации: опыт регионального исследования [Текст] / В. Н. Гуляихин, А. П. Галкин, Е. Н. Васильева // Социс. – 2012. – № 7. – С. 127-133.
2. Луков В. А. Теории молодежи. Междисциплинарный анализ [Текст] / В. А. Луков. – М.: Канон+ РООИ «Реабилитация», 2012. – 528 с.
3. Социология молодежи: энциклопедический словарь [Текст] / Отв. ред. Ю. А. Зубок, В. И. Чупров. – М.: Academia, 2008. – 608 с.
4. Статистичний збірник «Економічна активність населення України 2011» [Текст] / Державна служба статистики України. – К., 2012.
5. Формирование трудового потенциала молодежи северного региона [Текст]. – Салехард: ГУП ЯНАО «Красный Север», 2011. – 256 с.
6. Хижняк Л.М. Сфера праці і зайнятості в сучасному суспільстві як простір соціальних нерівностей [Текст] / Л.М. Хижняк // Міжнародний науковий форум: соціологія, психологія, педагогіка, менеджмент: збірник наук. праць. – Вип. 11. – К.: Вид-во НПУ ім. М. П. Драгоманова, 2012. – С. 80-95.
7. Череди́ченко Г. А. Образовательные траектории и профессиональные карьеры (на материалах социологических исследований молодежи) [Текст] / Г. А. Череди́ченко. – М.: ИС РАН, 2012. – 332 с.

Стаття надійшла до редакції 20.02.2015

REFERENCES:

1. *Guljajhin V.N.* Molodezhnye i detskije objedinenija kak subjekty vtorichnoj socializacii: opyt rehyonalnoho isledovanija (Youth and children's associations as subjects of secondary socialization: experience of regional research). *Socis*, 2012, no. 7, pp. 127-133.
2. *Lukov V.A.* Teorii molodezhi (Mezhdisciplinarny analiz) (Theory of youth. Multidisciplinary Analysis). Moscow, 2012, 528 p.
3. *Sociologija molodezhi: enciklopedicheskij slovar* (Sociology of Youth: Encyclopedic Dictionary). Moscow, 2008, 608 p.
4. *Statystychny zbirnyk «Ekonomichna aktyvnist naselenja Ukrainy 2011»* (Statistical Yearbook «Economically active population Ukraine 2011»). Kyiv, 2012.
5. *Formirovanie trudovoho potenciala molodezhi severnogo regiona* (Formation of labor potential of the youth of the northern region). Salehard, 2011, 256 p.
6. *Hizhnjak L.M.* Sfera praci i zajnjatosti v suchasnomu suspilstvi jak prostir socialnych nerivnostej (Scope of work and employment in today's society as a space of social inequalities). *Mizhnarodny naukovy forum: sociologija, psihologija, pedagogika, menedzhment*. Kyiv, 2012, pp. 80-95.
7. *Cherednichenko G.A.* Obrasovatelnye traektorii i profesionalnye karjery (na materialah sociologicheskikh isledovanij molodezhi) (Educational and professional career path (on materials of sociological research of youth)). Moscow, 2012, 332 p.

Мосьондз Марина Володимирівна - кандидат соціологічних наук, доцент
Національний гірничий університет
Адреса: 49005, м. Дніпропетровськ, пр. К.Маркса, 19
E-mail: mosendzm@yandex.ru

Mosondz Maryna Volodymyrivna – PhD in sociology, associate professor
National mining university
Address: 19, K. Marx Av., Dnipropetrovsk, 49005, Ukraine
E-mail: mosendzm@yandex.ru