

МОДЕЛІ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ВИПУСКНИКІВ ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ У ЗАХІДНІЙ СОЦІОЛОГІЇ

У статті розглядається явище працевлаштування, його роль у розвитку суспільства та ринку праці. Пояснення концепції працевлаштування здійснюється через теорію раціонального вибору К. Ерроу та Г. Саймона. Розглянуто західні концепції працевлаштування Р. Дірінга, Дж. Хілладжа, Е. Полларда, Л. Харві, поняття та модель працевлаштування «USEM» запропонована М. Йорке та П. Найтом. Визначено поняття та модель працевлаштування «CareerEDGE» за Л. Дакре Поол та П. Севелл; представлена універсальна модель працевлаштування Р. МакКвейда та К. Ліндсей. Зроблено спробу побудови моделі процесу працевлаштування випускників вищих навчальних закладів (ВНЗ).

Ключові слова: працевлаштування, концепція працевлаштування, теорія раціонального вибору, модель працевлаштування «USEM», модель працевлаштування «CareerEDGE», модель працевлаштування випускників ВНЗ.

В данной статье рассматривается явление трудоустройства, роль в развитии общества и рынка труда. Объяснение концепции трудоустройства осуществляется через теорию рационального выбора К. Эрроу и Г. Саймона. Рассмотрены западные концепции трудоустройства Р. Диринга, Дж. Хилладжа, Е. Полларда, Л. Харви, понятие и модель трудоустройства «USEM» предложенная М. Йорке и П. Найтом. Определено понятие и модель трудоустройства «CareerEDGE» за Л. Дакре Поол и П. Севелл; представлена универсальная модель трудоустройства Р. МакКвейда и К. Линдсей. Сделана попытка построения модели процесса трудоустройства выпускников высших учебных заведений (ВУЗ).

Ключевые слова: трудоустройство, концепция трудоустройства, теория рационального выбора, модель трудоустройства «USEM», модель трудоустройства «CareerEDGE», модель трудоустройства выпускников вузов.

This article deals with the phenomenon of employment, its role in the development of society and the labor market. The concept of employment is illustrated through the theory of rational choice K. Arrow and H. Simon. Examining the western concepts of employment of R. Dearing, J. Hillage, E. Pollard, L. Harvey, the concept and «USEM» model of employment offered by N. Yorke and P. Knight. The concept and model of employment «CareerEDGE» by L. Dacre Pool and P. Sewell; and introduced universal model of employment by R McQuaid and K. Lindsey. An attempt is made to construct a model of the process of employment of graduates of higher education institutions (HEIs).

Key words: employment, employment concept, the theory of rational choice model of employment «USEM», model employment «CareerEDGE», employment model of graduates.

Постановка проблеми. Протягом останніх десятиліть концепція працевлаштування часто розглядається у західній літературі. Але поточний інтерес у концепції працевлаштування був зумовлений, по-перше, зміною характеру політики зайнятості в державному секторі, де підвищувалася увага до навичок, які ґрунтуються на вмінні приймати рішення в умовах економічної конкуренції і робочим навичкам, які ґрунтуються на вирішенні

соціальної депривації. До недавнього часу, підйом по ієрархічній драбині в рамках однієї організації була чи найбільш поширеним явищем і виступало як шлях до успішної кар'єри. Але на сьогодні довічна зайнятість в тій же організації опинилися під тиском. Постійна зміна роботодавця та професії нині спостерігається все частіше та частіше. Коли середовище роботи значно покращилося з точки зору оплати праці та умов роботи, то і зростає

неспроможність забезпечити працездатне населення роботою. З уведенням неповної зайнятості, короткострокової зайнятості, контрактної роботи (установленої на певний термін з розподілом обов'язків), робота по «аутсорсінгу» (робота на дому, фріланс тощо), проектна роботи тощо, відбулися зміни трудових відносин на ринку праці. Ці процеси повинні давати співробітникам можливість реагувати на зміни. Реформування економік, перехід до ринкових відносин призводить до трансформації всіх соціально-економічних відносин, які потребують як теоретичного дослідження, так і науково-прикладної розробки.

Включення концепції працевлаштування «в основи вищої освіти як і раніше буде одним з ключових пріоритетів держави, університетів, коледжів і роботодавців. Це принесе значну користь приватному життю та державі, демонструючи широку роль вищої освіти в плані досягнення економічного зростання, а також його життєво важливу роль у соціальному і культурному розвитку» [7, с. 5] суспільства.

При розробці та реалізації ефективних стратегій працевлаштування, ВНЗ повинні розглянути та здійснити інтерпретацію поняття працевлаштування, як це поняття може бути реалізованим на практиці, як студенти і співробітники можуть бути залучені до практик та як уникнути розриву та невідповідності освіти та праці, а також як слід здійснювати моніторинг перспектив працевлаштування. Щоб реалізувати це явище потрібно мати гнучку структуру (фрейми), яку можна застосувати, і яка би спонукала до обговорень, роздумів (рефлексії), дії та оцінки.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Працевлаштування було маловідомою концепцією десять років тому, тепер посідає центральне місце в соціальній політиці держави та ринку праці у Великобританії, США та багатьох інших європейських державах та за їх межами. Проблематика працевлаштування вивчається багатьма західними дослідниками, де концепцію працевлаштування розглядають у сфері соціології, економіки, психології та педагогіки, де аналізують поняття працевлаштування, визначають індикатори працевлаштування, розглядають категорію працевлаштування, окреслюють процес працевлаштування, концепцію працевлаштування та проводять дослідження працевлаштування, такі як французькі дослідник Б. Гайзер, британські дослідники: С. Блок, Т. Бейтс, Р. МакКвейд, К. Ліндсей, М. Йорк, Р. Найт, Р. Дірінг, Дж. Хілладж, Е. Поллард, М. Фугейт, А. Кінікі, Б. Ашфорт, Л. Харві, Л. Дакре Поол та П. Севелл бельгійські дослідники: А. Форрієр та Л. Зельс та шведський дослідник Е. Бернтссон та інші.

Мета нашої роботи: проаналізувати як західна соціологічна теорія розглядає концепцію працевлаштування для пояснення стану працевлаштування в суспільстві. Основними завданнями, це визначення поняття працевлаштування, та визначення ролі концепції працевлаштування в інформуванні про сучасні процеси властиві ринковій економіці,

котрі відбуваються на ринку праці та соціальній політиці держави.

Виклад основного матеріалу. В останні роки концепція працевлаштування відноситься до тих: хто працює і прагне поліпшити або зберегти свою позицію на ринку праці, в освітньому процесі і поза межами роботи. Оскільки пожиттєва зайнятість у рамках однієї організації не може бути гарантована, гарантії зайнятості повинні бути захищені по-різному. У такому контексті, «пожиттєве працевлаштування» замість «довічного найму» висувається як нова стратегія захисту на ринку праці [3, с. 5]. Успішна кар'єра, має та надає відповідних навиків, що дає можливість бути постійно працездатним на ринку праці під час свого трудового життя.

Концепцію працевлаштування доцільно аналізувати з точки зору теорії раціонального вибору, яка представлена в роботах «Соціальний вибір і індивідуальні цінності» К. Ерроу, «Моделі людини» Г. Саймон, Дж. Елстер, Дж. Бюкенен, Г. Таллок. Теорія раціонального вибору пояснює вибір альтернатив діяльності соціальним суб'єктом, який виходить з припущення подвійної мети: поліпшення свого матеріального благополуччя та отримання соціального схвалення – при цьому зазнати якомога менше збитків. Тобто індивід це не просто суб'єкт, який реагує на зовнішні умови тим чи іншим чином, а й активний актор, для якого характерна вибіркова поведінка з метою реалізації власних уподобань або отримання максимальної користі [1]. К. Ерроу у своїй роботі намагався сформулювати умови, за яких на основі індивідуальних чи групових переваг можуть бути одержані узгоджені рішення. В теорії раціонального відбору, як зазначає Г. Саймон, «... раціональна людина – це максимізатор, який погоджується лише на найкращий варіант» [2, с. 17]. Таким чином, раціональний вибір передбачає, що агент має обрати таку альтернативу, яка максимізує його користь (вигоду, задоволення). В нашому випадку ймовірність індивіда ефективно працевлаштуватися задовільняючи власні потреби, так і потреби суспільства.

Р. Дірінг пов'язує працевлаштування з набуттям навичок для життя. Він рекомендував ВНЗ зосереджувати увагу на базові навичках, які будуть «ключовими для майбутнього успіху випускників незалежно від того чим планували займатися в подальшому житті» [5, с. 133]. Базові навички Р. Дірінг визначав, як: комунікативні навички, вміння рахувати, інформаційні технології, вміння вчитися та планувати, вирішення проблеми та вміння працювати в команді.

Беручи до уваги думку Р. Дірінга, Дж. Хілладж, Е. Поллард припустили, що працевлаштування слід розглядати з точки зору знань і відносин. Тобто, працевлаштування – це здатність отримати і зберегти повноцінну роботу. Більш різносторонньо працевлаштування розглядається, як можливість рухатися автономно на ринку праці, задля того, щоб опанувати власний потенціал через стійку зайнятість

[8, с. 2]. Вони припустили, що працевлаштування складається з чотирьох елементів:

- «*employability assets*» – перспектива працевлаштування (знання, навички та відносини);
- «*deployment*» – розгортання, відкриття (управлінські навички та навички пошуку роботи);
- «*presentation*» – презентація (навички (досвід) отримувати роботу, наприклад, написання мотиваційного листа та резюме, проходження співбесід);
- «*personal circumstances*» – особисті обставини (сімейні обов'язки та вплив зовнішніх факторів на перспективу працевлаштування, наприклад нинішні можливості на ринку праці) [8].

Дж. Хілладж, Е. Поллард працевлаштування відносить до здатності людини отримати і підтримувати зайнятість. Для особистості, працевлаштування залежить від знань, навичок і здібностей, якими вона володіє, як вона їх представляє роботодавцю. Таке працевлаштування залежить від факторів попиту та пропозицій, які часто знаходяться поза контролем людини. На думку Дж. Хілладж, Е. Поллард, працевлаштування – це можливість рухатися автономно на ринку праці, та розуміння власного потенціалу, що забезпечує стабільну зайнятість [8].

Л. Харві розглядає працевлаштування, як здатність випускника отримати роботу, котра задовольняє його. На його думку працевлаштування – це процес навчання [6]. Науковець концептуалізує працевлаштування випускника ВНЗ. Харві погоджується, що прагнення отримати роботу не повинне бути пріоритетом над готовністю до зайнятості, аби уникнути псевдопрацевлаштування індивіда. Тобто, для нього працевлаштування – це, насамперед, не набір навичок, а діапазон досвіду і атрибутів, розроблених у ході більш високого рівня навчання. Таким чином, можливість працевлаштування це не «продукт», а процес навчання. Працевлаштування продовжує розвиватися, тому що випускник, влаштувавшись на роботу, не припиняє навчатися. Дане бачення Л. Харві важливе тим, що підкреслює аспект працевлаштування випускників та розглядає відмінності між випускниками ВНЗ і досвідченими людьми на ринку праці.

Найбільш вдале визначення працевлаштування та його розуміння ввели науковці Мантц Йорке та Пітер Найт при Академії Вищої Освіти Великої Британії на початку ХХ століття, де працевлаштування – це набір досягнень, а саме, навичок, розуміння та особистих якостей, що надають випускнику більшу ймовірність отримати роботу і бути успішним в обраній ним професії, яка вигідна йому, робочій силі, спільнотам та економіці [10, с. 32–37]. Це визначення найбільш цитоване західними науковцями, але крім запропонованого визначення вони також встановлюють підґрунтя для впровадження його в навчальний план. Англійські дослідники стверджують, що існує

тісний взаємозв'язок між працевлаштування та гарним навчання і підкреслюють, що результати працевлаштування складається з суміші досягнень у чотирьох областях. Їх модель працевлаштування «USEM», що вважається однією з найбільш відомих і шанованих у галузі зайнятості населення. Ця модель передбачає чотири взаємопов'язаних компоненти працевлаштування:

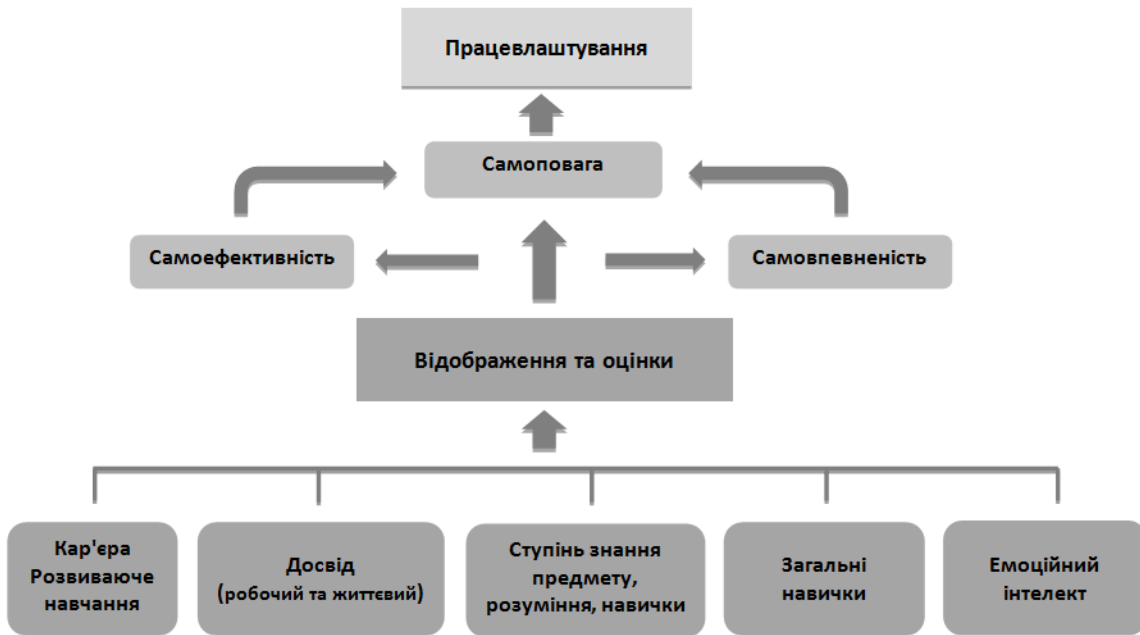
- 1) «*Understanding*» – розуміння (розуміння дисциплінарного предмета і функціонування організації);
- 2) «*Skilful practices*» – практичні навички (навички академічні, навички в зайнятості і життєво важливі навички в цілому, тобто ті ж «*deployment*» навички);
- 3) «*Efficacy beliefs*» – ефективність переконання (відображає власні переконання щодо себе, впевненість у собі, а також можливість для самовдосконалення та розвитку);
- 4) «*Metacognition*» – метапізнання (доповнює ефективність переконання, охоплює самосвідомість, процес навчання і саморефлексії. Включає в себе знання про стратегії навчання, мислення та вирішення проблем, а також підтримує і спонукає продовження навчання або безперервне навчання протягом усього життя).

П. Найт і М. Йорке розробляючи цю модель намагалися вивести концепцію працевлаштування на більш науковий рівень [10, с. 37].

Л. Дакре Поол та П. Севелл британські дослідники, що працюють в Університеті Центрального Ланканшайра у відділу центру працевлаштування, пропонують детальну модель основних аспектів працевлаштування та виділяють важливі складові працевлаштування, які можна застосувати до студентів та випускників, котрі прагнуть до успішної трудової зайнятості. Тому, працевлаштування, за Л. Дакре Поол та П. Севелл, це «володіння певним набором навичок, знань, розуміння та особистих якостей, які надають людині можливість вибирати і забезпечувати себе професією якою вона може бути задоволена і успішна» [4].

Визнаючи актуальність і силу моделі працевлаштування «USEM», Л. Дакре Поол та П. Севелл (2007) розглядають модель працевлаштування ВНЗ «*CareerEDGE*», котра більш доступна та зрозуміла у поясненні студентам та їх батькам перспектив працевлаштування випускників: **Career Development learning** – Кар'єра – розвиваюче навчання

- *Experience (work & life)* – Досвід (робочий і життєвий);
- *Degree subject knowledge, understanding and skills* – Ступінь знання предмету, розуміння і навички;
- *Generic skills* – Загальні навички;
- *Emotional intelligence* – Емоційний інтелект.



Модель «CareerEDGE» цінна тим, що вона може бути використана для пояснення концепції працевлаштування для новачків у цій тематиці, та студентів і їх батьків, а також бути привабливою для науковців. Тому буде корисним інструментом для тих, хто бере участь у діяльності працевлаштування та підтримці. Вона також може бути використана для розробки способу оцінки працевлаштування, яка може бути адаптована для використання на різних стадіях та із різними групами людей. Вона успішно використовується багатьма ВНЗ, щоб підтримати їх процес та стратегії працевлаштування.

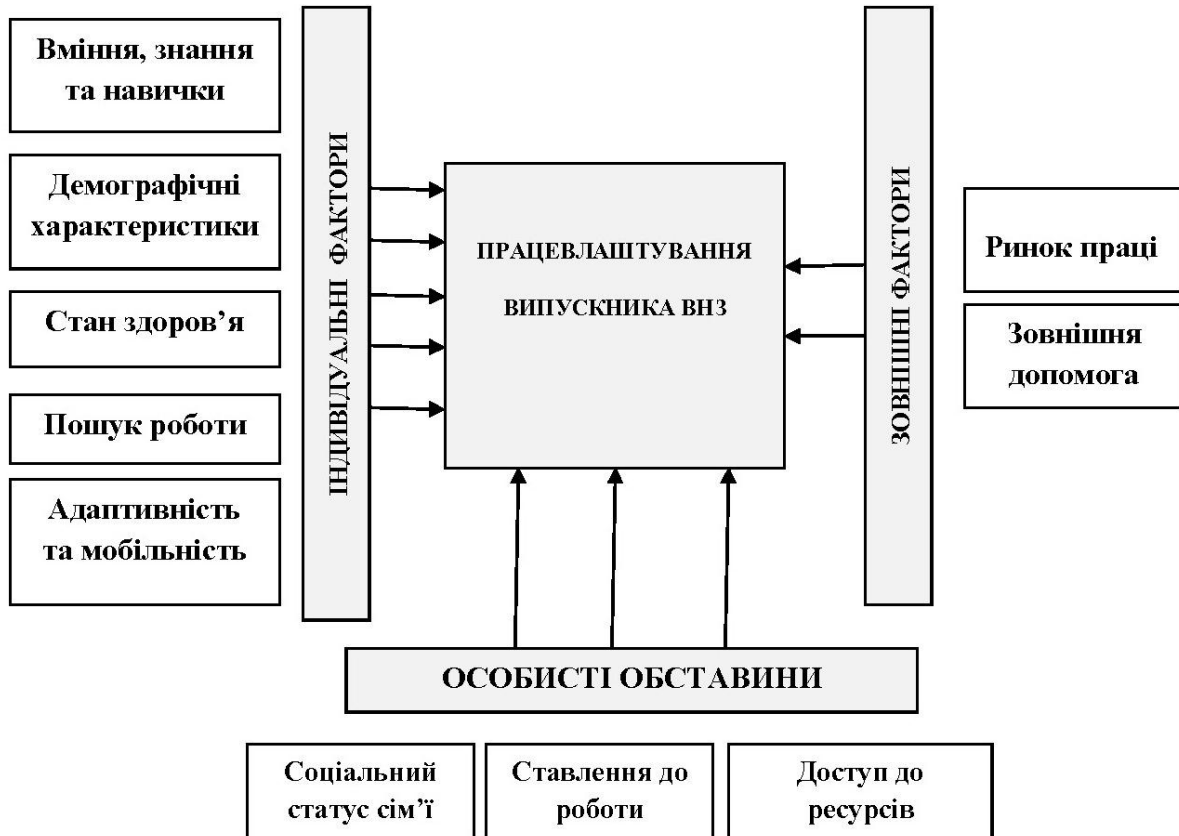
Поняття працевлаштування, структуру працевлаштування та роль концепції у формуванні соціальної політики та ринку праці, активно розглядають британські дослідники Рональд МакКвейд та Колін Ліндсей при Інституті досліджень працевлаштування в Единбурзі. Застосовують більш широкий підхід до визначення концепції працевлаштування беруть до уваги більш широкий спектр факторів, котрі впливають на індивіда та демонструють ймовірність індивіда отримати нову роботу, змінювати одну роботу на іншу [14]. Працевлаштування випускника залежать від зовнішніх та індивідуальних факторів, та особистих обставини. Зовнішніми факторами вважається ринок праці та зовнішня допомога. Під ринком праці розуміється сегментація ринку праці, регіональні та локальні

ринки праці; макроекономічні фактори (економічна стабільність та національна економіка); характеристики вакансій (винагорода, умови роботи, перспективи кар'єри, тип зайнятості), шляхи рекрутингу, тобто канали пошуку працівника, селекція, вимога до працівника (освіта, досвід, кваліфікація), активність на ринку праці (зайнятий, безробітний). За зовнішню допомогу слід вважати робота державної служби зайнятості (консультування, тренінги, соціальні програми тощо), що сприяють працевлаштуванню випускника.

Необхідними умовами працевлаштування випускника є його навички, знання, кваліфікація, демографічні характеристики (вік, стать), стан здоров'я, шляхи пошуку роботи (формальні/ неформальні, їх ефективність), мобільність та адаптивність (географічна мобільність, гнучка заробітна платня, професійна гнучкість тощо), що входять до індивідуальних факторів. Особисті обставини випускника, визначаються через соціальний статус сім'ї (статус батьків, умови проживання), ставлення до праці (заохочується робота сім'єю, спільнотами тощо) та доступ до ресурсів (транспорт, фінанси та соціальний капітал) [9, с. 209].

Розглянемо узагальнену модель працевлаштування випускників ВНЗ, що включає як широке, так і вузьке уявлення про процеси працевлаштування.

Модель працевлаштування випускників ВНЗ



Тому, працевлаштування випускника ВНЗ – складний процес взаємовпливів різних факторів.

Ураховуючи весь спектр факторів впливу можна виявити дійсні умови, необхідні для успішної реалізації випускника на ринку праці.

Висновки:

1. Зарубіжні моделі працевлаштування (М. Йорк, П. Найт, Л. Дакре Поол, Севелл, Р. МакКвейд, К. Ліндсей) спрямовані на визначення здатності людини отримати і підтримувати зайнятість, поліпшувати або зберегти свою позицію на ринку праці. Автори доводять життєво важливу роль працевлаштування в соціальному і культурному розвитку суспільства, а також приватному житті окремої особи.

2. Концепцію працевлаштування доцільно аналізувати з точки зору теорії раціонального вибору

(соціального вибору К. Ерроу та Г. Саймон), котра пояснює вибір альтернатив діяльності соціальним суб'єктом, який виходить з припущення подвійної мети: поліпшення свого матеріального благополуччя та отримання соціального схвалення. За цих умов особа виступає не лише об'єктом, який реагує на зовнішні умови, а й активним актором, для якого характерна вибіркова поведінка з метою реалізації власних уподобань або отримання максимальної користі.

3. Моделі працевлаштування мають враховувати зовнішні та індивідуальні фактори впливу (об'єктивні та суб'єктивні, прямі та опосередковані, внутрішні та зовнішні, загальні та специфічні) на випускників ВНЗ та молодих спеціалістів, які формують їх сподівання та очікування щодо своєї ролі на сучасному ринку праці.

ЛІТЕРАТУРА

1. Култыгин В. П. Теория рационального выбора – возникновение и современное состояние / В. П. Култыгин // Социологические исследования. – 2004. – № 1. – С. 27–67.
2. Саймон Г. А. Рациональность как процесс и продукт мышления [Электронный ресурс] / Герберт А. Саймон. – Режим доступа : http://ecsocman.hse.ru/data/629/779/1217/3_1_2simon.pdf.
3. Bloch, S., Bates, T. Employability. Your Way to Career Success. – London, Kogan. – 1995.
4. Dacre Pool, L. and Sewell, P. The key to employability: developing a practical model of graduate employability // Education Training. – 2007. – Volume 49. – № 4, p. 277–89.
5. Dearing, R. Higher Education in the Learning Society. Report of the National Committee of Enquiry into Higher Education, London : HMSO. – 1997.
6. Harvey, L. Defining and measuring employability // Quality in Higher Education. – 2001. – Volume 7. – No. 2, p. 97–109.
7. HEFCE (2011) Opportunity, choice and excellence in higher education. Bristol: HEFCE. Available from : <http://www.hefce.ac.uk/news/hefce/2011/strategy.html> (15 February 2013).
8. Hillage, J., Pollard, E. Employability: developing a framework for policy analysis// Department for Education and Employment(DfEE). – Research Report. – 1998. – № RR85.

9. McQuaid R. W., Lindsay C. The Concept of Employability // Urban Studies. – 2005. – Volume 42. – № 2 – p. 197–219.
10. Yorke, M. and Knight, P.T. Embedding Employability into the Curriculum. – Higher Education Academy, York. – 2004.

Рецензенти: Гавеля В. Л., д.філос.н., професор;
Рожанська Н. В., к.соц.н., ст. викладач.

© Озимко М. В., 2014

Дата надходження статті до редколегії 30.04.2014 р.

ОЗИМКО Мирослава Володимирівна – аспірантка факультету соціології, Київського національного університету імені Тараса Шевченка

Коло наукових інтересів: глобалізація, соціологія праці, соціологія молоді, стиль життя молоді, концепція працевлаштування.