

2. Гвоздович Ю. О. Формування та використання інноваційного потенціалу молоді : дис. ... канд. екон. наук : 08.00.07 / Ю. О. Гвоздович; Кіровоградський технічний університет. – Кіровоград, 2013. – 182 с.
3. Національні рахунки освіти України у 2012 році : статистичний бюлетень / Державна служба статистики. – К., 2014. – 73 с.
4. Минаева Л. А. К вопросу о роли современных вузов в развитии человеческого капитала / Л. А. Минаева, В. В. Шилькова // Научные ведомости ГУ. – 2011. – № 19 (114). – С. 84–92.
5. Оникиенко В. В. Проблемы занятости молодежи и разработка социально-экономического механизма защиты молодежи от безработицы / В. В. Оникиенко // Молодежь Украины: состояние, проблемы, пути решения (сб. науч. трудов). – К. : УкрНИИ проблем молодежи. – 1992. – С. 37-47.
6. Резолюция, принятая Генеральной Ассамблеей ООН 19 декабря 2011 года 66/121. Политика и программы, касающиеся молодежи [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://daccess-dds-ny.un.org>.
7. Про вищу освіту : Закон України від 01.07.2014 № 1556-VII [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua>.

УДК 331.5(477)

**Збродська О. В., к.е.н.,
Шахраук-Онофрей Є. В.,**
Буковинський державний фінансово-економічний університет,
м. Чернівці

Проблеми працевлаштування випускників вищих навчальних закладів та їхня кваліфікаційна відповідність вимогам ринку праці

У статті розглянуто актуальні проблеми працевлаштування випускників вищих навчальних закладів. А також охарактеризовано відповідність кваліфікації випускників до вимог ринку праці. Відповідно до завдання проаналізовано стан динаміки працевлаштування випускників.

Ключові слова: працевлаштування, ринок праці, кваліфікація, випускник, вищий навчальний заклад.

В статье рассмотрено актуальные проблемы трудоустройства выпускников высших учебных заведений. А также охарактеризовано соответствие квалификации выпускников требованиям рынка труда. Согласно заданию проанализировано состояние динамики трудоустройства выпускников.

Ключевые слова: трудоустройство, рынок труда, квалификация, выпускник, высшее учебное заведение.

The article deals with current problems of graduates' employment. In article it is described appropriateness of graduates on the labor market. According to the task of the article it is analyzed the dynamics of graduates' employment.

Keywords: employment, labor market, skills, graduate, university.

Актуальність теми. Загострення проблеми працевлаштування випускників в сучасних умовах економічного та соціального розвитку в Україні, яка виникла у зв'язку зі зміною структури зайнятості та відповідними проблемами, які виникають через негнучку оперативність реагування вищих навчальних закладів на зміни ринку праці та обмеженість взаємодії та взаємозв'язку між вищими навчальними закладами та роботодавцями є актуальним.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Організаційно-правові проблеми працевлаштування та зайнятості випускників давно є предметом дослідження вчених, представників державних установ та неурядових організацій. Водночас суспільно-економічні трансформації часів незалежності України, швидкість світових глобалізаційних тенденцій призводять до загострення ситуації на ринках праці усіх рівнів та сегментів, спонукають до динамічного аналізу ситуації та пошуків оптимальних рішень. Питаннями

зайнятості та соціально-економічними аспектами праці на регіональному, національному та локальному ринків праці займалися Д. Богиня, В. Онікієнко, Е. Лібанова, О. Грішнова, С. Бандур, О. Балакірева, І. Перегудова, О. Малиновська, І. Прибиткова, а також проблеми розвитку та удосконалення процесу працевлаштування займалися І. Винник, О. Кобець, О. Грішнова, А. Самарцева та інші.

Постановка завдання. Метою статті є визначення проблем працевлаштування випускників та їхньої відповідності вимогам ринку праці.

У рамках реалізації поставленої мети основними завданнями є:

1. Визначити проблеми працевлаштування випускників.
2. Охарактеризувати відповідність кваліфікації випускників до вимог ринку праці.
3. Проаналізувати стан динаміки працевлаштування випускників.

Виклад основного матеріалу дослідження. Проблема працевлаштування випускників навчальних закладів (особливо ВНЗ I-IV рівнів акредитації) перетворилася в одну з найбільш актуальних соціальних проблем. Існують різні думки щодо необхідності навчальним закладам опікуватися проблемами працевлаштування своїх випускників. На думку деяких фахівців, що займаються проблемами молодіжного працевлаштування, навчальний заклад має виконувати єдину обов'язкову умову – навчання та виховання, а проблеми подальшого працевлаштування не є компетенцією закладу освіти [1].

Студенту під час навчання дається певний обсяг знань та навичок, за якість яких навчальний заклад несе відповідальність, а можливість розпорядитися ними та знайти роботу – особиста справа випускника. Однак мають рацію ті, хто вважає, що працевлаштування випускника – візитна картка ВНЗ і його рейтинг має встановлюватися за кількістю працевлаштованих студентів та випускників.

Гнучка модель залучення молоді до трудової діяльності передбачає використання різних видів зайнятості, їх комбінацій. Так, доцільно розширювати спектр видів тимчасових робіт за рахунок активної пропозиції новітніх спеціальностей, що користуються попитом серед роботодавців.

Сьогодні більш ефективно вирішувати завдання щодо працевлаштування молоді можна за допомогою системи економічного стимулювання підприємств, установ та організацій шляхом розробки та запровадження механізму заохочення роботодавців щодо зарахування на роботу (або стажування) випускників навчальних закладів, надання молоді першого робочого місця та його фінансового забезпечення.

Важливою проблемою на сьогоднішній день є відсутність державного прогнозування потреб економіки у спеціалістах з вищою освітою. Тому й виникають на ринку праці диспропорції попиту та пропозиції дипломованих фахівців. Зокрема, на вакансію юриста претендують дев'ять, менеджера вісім, бухгалтера шість осіб. Та знайти кваліфікованого спеціаліста, який би міг успішно організувати виробничий процес, дуже непросто.

Роботодавці не хочуть брати на роботу початківців, мотивуючи це відсутністю у них досвіду, а саме проблемою є те, що рівень кваліфікації випускників не завжди відповідає їх вимогам [3].

Структурні зрушення, що відбуваються на сучасному етапі, у комплексі складних соціально-економічних проблем України, які пов'язані з трансформацією економіки в ринкову, призводять до істотних негативних змін на ринку праці, у тому числі появи значних обсягів безробіття, соціальної незахищеності окремих категорій населення, зокрема молоді.

Вільна економіка, яка обумовлює свободу вибору, ставить перед молоддю досить гострі проблеми, вирішення яких залежить від державного регулювання

стану економіки країни. Саме ці фактори насамперед впливають на розвиток ринку праці України.

Проблеми молоді на ринку праці обумовлені певними особливостями соціального стану і трудової поведінки: досить високим освітнім рівнем; низькою адаптованістю та вразливістю щодо навколишнього економічного й соціального середовища; підвищеними вимогами щодо працевлаштування (престижу, заробітку), до змісту, характеру і умов праці; високою професійною і територіальною мобільністю, що зумовлена неусталеністю та слабкістю економічних і соціальних зв'язків молоді людини.

Труднощі щодо працевлаштування спонукають молодь займатися нерегламентованою, а то й тіньовою діяльністю. Така діяльність серед молодого покоління призводить до певних негативних наслідків, які можна поділити за напрямками:

§ економічні – знецінення робочої сили, вивезення за кордон національних ресурсів, зменшення надходжень до бюджету тощо;

§ правові – підвищення рівня криміногенності суспільства, зростання злочинності тощо;

§ психологічні – втрата мотивації до праці, зміна структури ціннісних орієнтацій, що призводить до уповільнення формування престижності легальної зайнятості;

§ соціальні – посилення незахищеності молоді на ринку праці, зростання соціальної напруженості.

В умовах, коли молодь намагається зосередитися на матеріальному становищі, морально-етичні мотиви відступають на задній план. Рівень доходів істотно впливає на зіставлення самооцінки молоді з її можливостями й реаліями ринкового становища.

Серед чинників, що заважають молоді займатися підприємництвом, слід назвати відсутність соціальних гарантій, великий ризик, відсутність підтримки з боку держави, незахищеність від кримінальних структур, свавілля чиновників.

Окрім того, скорочення вакансій та несприятливі умови для розвитку підприємництва спонукають молодь реалізувати власну економічну активність у тіньовій економіці. За соціологічними даними, частка молодих громадян, які залучені нині до неформальної, тобто офіційно незареєстрованої діяльності, становить близько 30 %, а ще приблизно такий самий відсоток молоді має досвід такої діяльності у минулому [3].

Згідно Закону України «Про вищу освіту», всі «Випускники вищих навчальних закладів вільні у виборі місця роботи» (ст. 56). Але ст. 52 Закону «Про освіту» уточнює, що «Випускники вищих навчальних закладів, які здобули освіту за кошти державного або місцевого бюджетів, направляються на роботу і зобов'язані відпрацювати за направленням і в порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України», а вже зазначена ст. 56 Закону «Про вищу освіту» конкретизувала: «Випускник вищого навчального закладу, який навчався за державним замовленням і якому присвоєно кваліфікацію фахівця з вищою освітою певного освітньо-кваліфікаційного рівня, працевлаштовується на підставі направлення на роботу відповідно до угоди, укладеної між замовником, керівником вищого навчального закладу та випускником» [5].

На основі оцінки експертів провідних компаній журнал «Фокус» зробив прогноз і визначив професії, які користуватимуться попитом на ринку праці у наступні 5-10 років. Їх рейтинг такий: фахівець ІТ-технологій, інженер з автоматизації виробництва, маркетолог, інженер комунального обслуговування, агроінженер, технолог з виробництва харчової продукції, технолог побутового обслуговування, логістик, юрист (господарське право), енергетик, фармаколог, фінансист, інженер зв'язку, практичний психолог. Проте, як засвідчили

опитування, проведені нами у кількох школах Києва, ця інформація не відома учням старших класів і не використовується в профорієнтаційній роботі. Необхідно посилювати відповідальність не тільки загальноосвітньої школи, ВНЗ, але й самої особистості за виховання старанності, наполегливості у здобутті і нагромадженні знань, у формуванні прагнення до самовдосконалення упродовж всього трудового життя, здатності до конкурентної боротьби за самоутвердження, реалізацію свого творчого потенціалу. Слід викоринювати з практики учнівського і студентського життя всілякі прояви пасивності, легковажності і безвідповідальності у процесі навчання. Є чимало інших слушних пропозицій науковців щодо удосконалення підготовки висококваліфікованої робочої сили, в тому числі конкурентоспроможних фахівців з вищою освітою. Однак вони належно і своєчасно не опрацьовуються органами виконавчої влади, освіти, бізнес-структурами і не впроваджуються у практичну діяльність, що негативно позначається на загальному стані економічного і соціального життя країни, реалізації інтересів та прагнень молоді [2].

Щороку вищі навчальні заклади випускають понад 500 тисяч молодих спеціалістів. Наскільки затребуваними вони є на ринку праці?

Загалом, молодь вважається вразливою категорією на ринку праці. З одного боку, молоді люди - особливо із вищою освітою - мають великий потенціал, легше навчаються і краще пристосовуються до роботи в компанії, мають більш творче мислення, володіють новими знаннями і передовими технологіями. З іншого боку, молоді часто бракує досвіду роботи, специфічних знань і навичок, які вимагаються роботодавцями, а роботодавці далеко не завжди готові витратити час і кошти для додаткового навчання претендентів на ту чи іншу посаду.

Як наслідок – рівень безробіття серед молоді є вищим за середній рівень безробіття у країні: за підсумками 2011 року, серед молоді у віці 25-29 років шукали, проте не могли знайти роботу 9,2 %, а серед населення загалом рівень безробіття становив 7,9 %. Загалом же, за даними Державної служби статистики, серед молоді віком 25-29 років роботу мають 72,4 %, у наступній віковій групі (30-34 роки) зайнятими вже є майже 77 %, серед людей віком 35-49 років – майже 80 %.

Вища освіта є чинником, який підвищує шанси на успішне працевлаштування, хоча і не гарантує його. За даними Держстату, серед людей віком 15-70 років із вищою освітою відсоток зайнятих був значно вищим, аніж в інших освітніх групах (73,4 % проти 59,2 % серед усього населення), а рівень безробіття – найнижчим (6,7 % проти 7,9 %).

Проте ситуація із працевлаштуванням нещодавніх випускників вузів неоднозначна. Офіційна статистика не дає чіткого уявлення про відсоток випускників, які не можуть знайти роботу після закінчення вузу. Міністерство освіти і науки не перший рік звертається до керівників вузів із проханням «надавати достовірну інформацію щодо працевлаштування випускників». Справа у тому, що поширеними є практики, коли випускників, що навчалися за кошти державного бюджету, змушують надавати довідки про працевлаштування задля отримання диплому [4].

За результатами проведеного опитування, станом на початок 2013 року постійну роботу мали 76 % випускників, іще 7 % мали досвід роботи, проте на час опитування не працювали (рис. 1). Близько 17 % випускників ніколи не мали постійної роботи тривалістю більше 6 місяців.

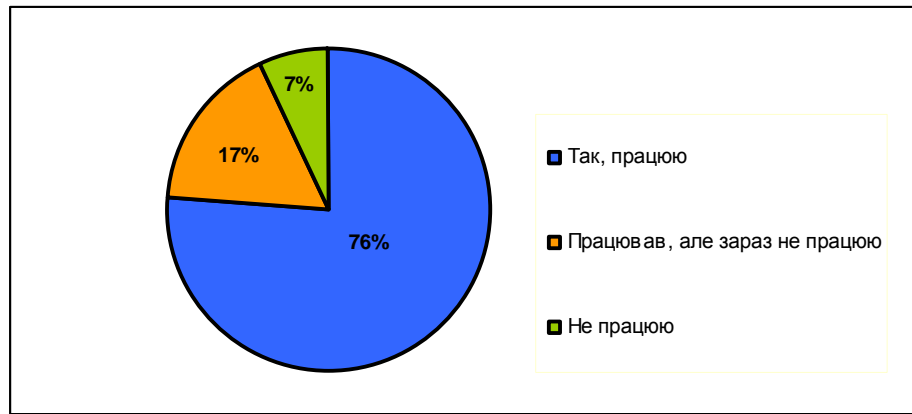


Рис. 1. Пряме опитування щодо постійного місця роботи у 2013 р.
Джерело: [4].

Як і в минулі роки, з-поміж досліджуваних спеціальностей найвищий рівень безробіття був зафіксований серед молодих фахівців архітектурно-будівельного фаху (рис. 2): серед них лише 64 % на час опитування мали постійну роботу, 15 % були звільненими, а 20% ніколи не мали постійної роботи.

Найбільш затребуваними виявилися фахівці з інформаційних технологій та інженерно-технічних спеціальностей. На час опитування, роботу мали 81% випускників – «айтішників» та 79 % інженерів, 5 % випускників цих спеціальностей мали досвід, але на час опитування не працювали і 14-15 % ніколи не мали роботи (рис. 2).

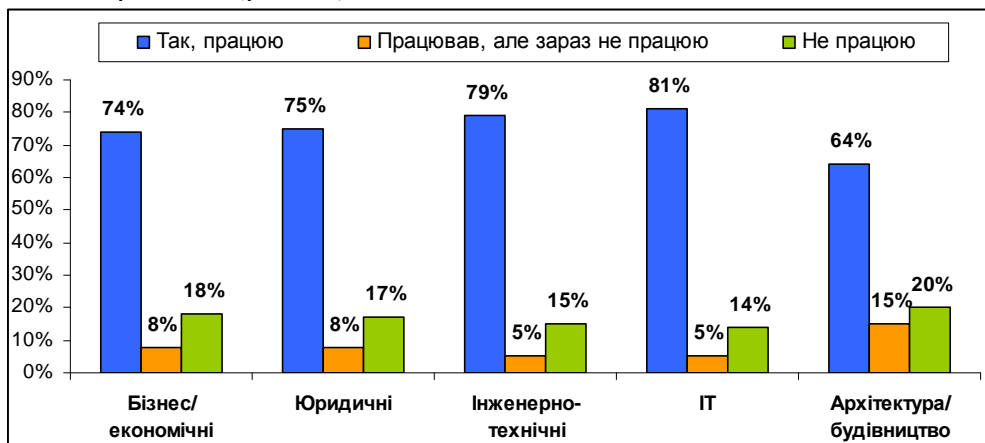


Рис. 2. Працевлаштування випускників: розподіл за спеціальністю у 2013 році.
Джерело: [4].

Серед випускників, що закінчили навчання більше року тому, ситуація із працевлаштуванням дещо краща, хоча тут теж існують певні проблеми: за даними опитування, станом на початок 2013 року роботу (або принаймні досвід роботи) мали 88 % випускників 2010-2011 років та 94-95 % випускників 2007-2009 років. Решта ж – а це 5 % випускників 2007-2009 років та 12-13 % випускників 2010-2011 років – ніколи не мали постійної роботи (рис. 3).

При цьому йдеться лише про випускників зазначених раніше п'яти спеціальностей – дослідження не охоплює гуманітаріїв, медиків, педагогів тощо. А з огляду на те, що досліджувані спеціальності (особливо – спеціалістів ІТ-технологій та інженери) користуються підвищеним попитом на ринку праці, на загал ситуація із працевлаштуванням серед усіх випускників може бути ще гіршою.

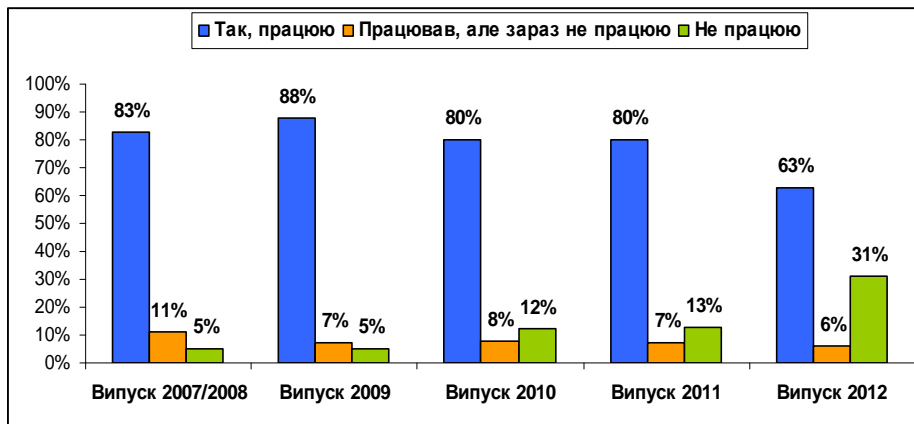


Рис. 3. Працевлаштування випускників: розподіл за роком випуску у період 2007-2012 років [4].

Як видно, становище молодих фахівців на ринку праці помітно похитнулося після економічної кризи 2008 року і дотепер не відновилося: станом на початок 2008 року працювали 88 % випускників, 5 % мали досвід роботи, 7 % – ніколи не працювали, а в усі наступні роки частка зайнятих не перевищувала 80 % (рис. 4). Найбільша частка звільнених серед випускників була зафіксована на початку 2010 року (мали досвід, але на час опитування не працювали 11% опитаних), після чого вона зменшилася до 6-7 % – люди із досвідом роботи перейшли в категорію працевлаштованих.

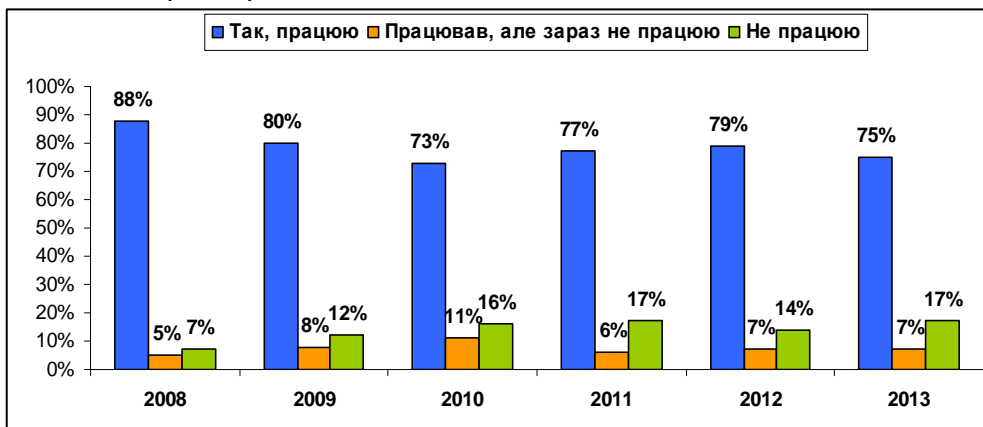


Рис. 4. Динаміка працевлаштування випускників за період 2008-2013 рр. Джерело: [4].

Проте насторожує, що протягом усіх «післякризових» років більш-менш стабільною залишається частка випускників, які ніколи не мали роботи, тобто для випускників із досвідом пошук наступної роботи є легшим, а випускники, які не встигли набути досвіду роботи, ризикують довше лишатися безробітними.

Найбільша частка працевлаштованих за фахом – серед юристів (60 %) (рис. 5) та спеціалістів ІТ-технологій (59 %), дещо менше – серед фахівців інженерно-технічних спеціальностей (55 %). Найменше працевлаштованих за фахом – серед економістів (46 %) та архітекторів (51 %). В Україні не перший рік відчутний надлишок випускників-економістів, хоча цей фах і досі лишається популярним серед абітурієнтів – тож знайти роботу за фахом їм стає все важче. Затребуваність фахівців архітектурно - будівельного напрямку знизилася після фінансової кризи 2008 року і до покращення ситуації на ринку нерухомості, навряд чи значно зросте.

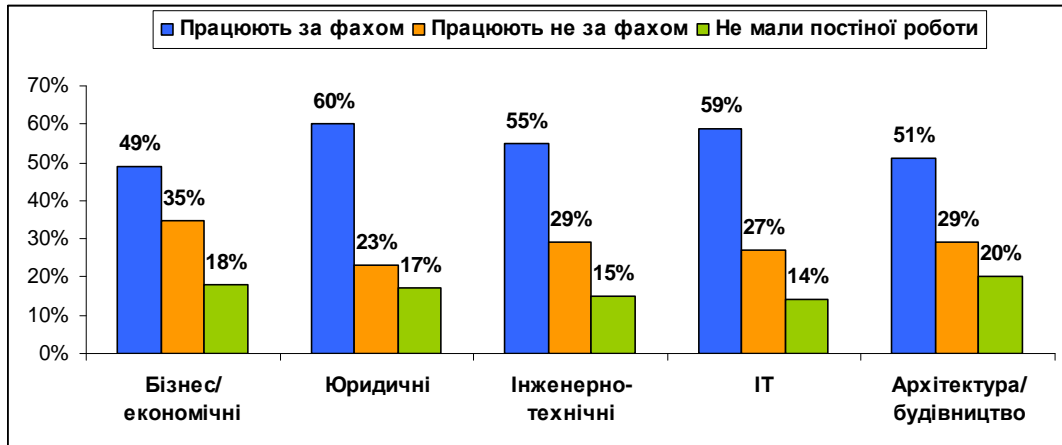


Рис. 5. Працевлаштування випускників за фахом: розподіл за спеціальністю у 2013 році [4].

Джерело: [4].

Отже, працевлаштування випускників ВНЗ є досить актуальним питанням, а тому зазначено ряд проблем, пов'язаних з влаштуванням випускників на роботу:

- законодавство про зайнятість зосереджує увагу переважно на питання безробіття та захисту нього, у той час, коли варто спрямувати свою діяльність на сприяння зайнятості шляхом створення належних умов праці;
- випускник ВНЗ може не мати навичок пошуку роботи: тобто, не знати правил проходження співбесіди, презентації та роботи в команді;
- нерідко пошукач роботи відчуває труднощі при написанні резюме, при оформленні та зі змістом характеристики для працевлаштування;
- відсутність соціально-економічних та організаційно-технічних умов для ефективного використання праці молодих спеціалістів, тобто таких передумов створення робочих місць, що приносять прибуток роботодавцю.

Тому і вищі навчальні заклади, і роботодавці повинні шукати шляхи для зближення і поглиблення співпраці: для університетів – це можливість готувати фахівців, які будуть затребувані на ринку праці, для роботодавців – це шанс отримати належним чином підготовлених спеціалістів, а не витратити час і кошти для пошуку і перепідготовки того, «що є».

Необхідно проводити відповідні заходи для зменшення безробіття серед випускників ВНЗ за рахунок агітаційної та просвітницької роботи. Важливо створити молодіжну біржу праці, здійснювати дослідження спеціальностей, професійних навичок та рівня кваліфікації, якими повинні володіти випускники, створювати та розробляти різноманітні проекти, зорієнтовані на фінансування активних заходів сприяння зайнятості серед випускників ВНЗ. Також сприяти працевлаштуванню молоді за рахунок відпрацювання порядку надання профорієнтаційних та профдіагностичних послуг як у навчальних закладах різного рівня, так і в центрах зайнятості та громадських організаціях. Слід включити до навчальних програм обов'язкове стажування студентів, починаючи з першого курсу та проводити заходи щодо координації міжнародної діяльності: обмін студентами з метою стажування, виконання волонтерських та тимчасових робіт.

Список використаних джерел

1. Винник І. О. Удосконалення процесу працевлаштування випускників вищих навчальних закладів в контексті професійної орієнтації молоді / І. О. Винник [Електронний ресурс]. – Режим доступу : www.kbuara.kharkov.ua/e-book/db/.../12.pdf.
2. Грішнова О. А. Молоді спеціалісти на ринку праці: проблеми конкурентоспроможності та працевлаштування / О. А. Грішнова, А. Є. Самарцева [Електронний ресурс]. – Режим доступу :

http://pk.napks.edu.ua/library/compilations_vak/eiu/2013/2/p_49_54.pdf.

3. Кобець О. Ю. Організаційно-правові проблеми працевлаштування студентів після закінчення вищих навчальних закладів / О. Ю. Кобець [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://ir.kneu.edu.ua:8080/bitstream/2010/2015/1/Kobec.pdf>.

4. Досвід працевлаштування випускників вищих навчальних закладів: погляд випускників та роботодавців [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.slideshare.net/bestuniverua/ss-27208268>.

5. Працевлаштування працівників [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://profkom-nmu.kiev.ua/book/export/html/287>.

УДК 331.526

Шульга О. А., к.е.н.,

Національний педагогічний університет ім. М. П. Драгоманова,
м. Київ

Активізація розвитку сфери зайнятості у сільській місцевості

Окреслено проблеми та запропоновано заходи активізації розвитку сфери зайнятості у сільській місцевості, які сприятимуть підвищенню ефективності розвитку сільського господарства та соціального захисту сільського населення. Зазначено, що розв'язання соціально-економічних проблем на селі має відбуватися у двох основних напрямках. Перший напрям полягає у переміщенні у сільську місцевість промислових, обслуговуючих та переробних підприємств. Це сприятиме розв'язанню проблеми безробіття на селі та підвищенню рівня життя сільських жителів. Другий напрям диверсифікації сільської економіки передбачає розвиток соціальної інфраструктури, що є необхідною передумовою «утримання» соціального капіталу у сільській місцевості.

Ключові слова: зайнятість населення, сільська місцевість, трудовий потенціал.

Определены проблемы и предложены мероприятия активизации развития сферы занятости в сельской местности, которые будут оказывать содействие повышению эффективности развития сельского хозяйства и социальной защиты сельского населения. Предложено, чтобы решение социально-экономических проблем на селе происходило в двух основных направлениях. Первое направление состоит в перемещении в сельскую местность промышленных, обслуживающих и перерабатывающих предприятий. Это будет оказывать содействие решению проблемы безработицы на селе и повышению уровня жизни сельских жителей. Второе направление диверсификации сельской экономики предусматривает развитие социальной инфраструктуры, что является необходимой предпосылкой «удержания» социального капитала в сельской местности.

Ключевые слова: занятость населения, сельская местность, трудовой потенциал.

Outlines the issues and suggests measures active development of employment in rural areas, which will improve the efficiency of agriculture and social protection in rural areas. The decision of socio-economic problems on a village must take place in two basic directions. The first direction consists in displacement to rural areas of industrial, attendant and process manufacturing. It will assist the decision of a problem of unemployment on a village and increasing life standard of villagers. The second direction of rural economy diversification envisages developing of social infrastructure that is necessary precondition of «maintenance» of social capital in rural areas.

Keywords: employment, rural areas, employment potential.

Постановка проблеми. Важливим фактором розвитку трудового потенціалу на селі є зайнятість сільського населення. Однак, на сьогодні стан аграрного ринку праці невтішний. У більшості сільських населених пунктів спостерігається кількісне і якісне обмеження обсягів пропозиції трудових ресурсів. Так, зокрема, з 2001 по 2012 рік чисельність сільського населення