

РЕФЛЕКСІЯ ОСОБИСТИХ РЕСУРСІВ ВИПУСКНИКА АВТОМОБІЛЬНО-ДОРОЖНЬОЇ ГАЛУЗІ В ПРОЦЕСІ ПОШУКУ РОБОТИ

У статті визначено професійно важливі якості майбутнього фахівця, проаналізовано відповідність самопрезентації спеціаліста згідно з вимогами роботодавця на ринку праці в автомобільно-дорожній галузі.

Ключові слова: професійно важливі якості, рефлексія особистих ресурсів, вимоги роботодавця, вищі технічні заклади освіти.

Ситуація на ринку праці вимагає від людини, яка шукає роботу, не лише вміння ефективно представити особисті досягнення в резюме, а й адекватно оцінити свої можливості стосовно вимог роботодавців. Тому проведення рефлексії власної діяльності, особистих якостей, знань та вмінь є важливим чинником отримання молодою людиною робочого місця в певного роботодавця. Під час працевлаштування молоді найбільш поширеними проблемами є невідповідність рівня професійно-кваліфікаційної підготовки претендентів вимогам роботодавців, брак попиту фахівців окремих спеціальностей, відсутність досвіду роботи.

Сучасна наукова думка загострює увагу на необхідності набуття майбутніми фахівцями професійно важливих якостей, які в сучасних педагогічних дослідженнях прийнято розуміти як індивідуально-психологічні особливості особистості, ставлення особистості до себе та інших людей, до моральних ідеалів, які визначають успішність оволодіння професійною діяльністю та її ефективність [3, с. 265].

Можна погодитись з Н. Волковою, яка серед професійно значущих якостей визначає такі, які дають змогу особистості бути *адаптаційно мобільною*, тобто схильною до творчої діяльності, поглиблення й оновлення знань, готовими до обґрунтованого ризику; *контактною* в професійному спілкуванні, тобто здатною слухати, розуміти та переконувати партнера, уміти розглянути конфліктну ситуацію очима співрозмовника; *стресостійкою*, що виявляється в самовладанні й тверезості мислення, володінні вміннями саморегуляції стану [1]. Водночас виникають сумніви щодо визначення дослідницею професійної значущості такої якості, як *домінантність* (владність, честолюбство, прагнення до особистої незалежності, лідерство, готовність до безкомпромісної боротьби за свої права, самоповагу, високий рівень самооцінки й домагань, сміливість, вольовий характер). Ми дотримуємось думки, що людина, яка виявляє домінантність, може претендувати на лідерські посади, але на сучасному ринку праці роботодавці потребують від підлеглих передусім сумлінного виконання посадових обов'язків, що підтверджує поширена думка керівника щодо амбітності молодого працівника: «Ми взяли Вас, щоб Ви виконували саме покладену на Вас роботу, а не намагались якнайшвидше дострибнути в керівне крісло».

Для нашого дослідження актуальним є виділення професійно важливих якостей з погляду когнітивної та емоційно-вольової сфери особистості. У цьому аспекті цінним вважаємо визначення таких якостей С. Зеєром, як-от: спостережливість, образна, рухова й інші види пам'яті, технічне мислення, просторова уява, уважність, емоційна стійкість, організованість, рішучість, витривалість,

наполегливість, цілеспрямованість, дисциплінованість, самоконтроль [2]. Автор визначає технічне мислення як професійно важливу якість для фахівців будь-якої галузі, однак стосовно спеціалістів автомобільно-дорожньої, як і будь-якої іншої технічної галузі, ця якість є необхідною.

Узагальнюючи аналіз наукового підходу до визначення професійно важливих якостей майбутніх фахівців, дотримуємось думки, що будь-яка якість може набути важливості для ефективної реалізації особистості в професії лише тоді, коли вона є чинником фахової діяльності, визначеної роботодавцем. Пояснюємо це тим, що вимоги роботодавців до персоналу містять суб'єктивне бачення образу фахівця не лише відповідно до змісту його конкретної діяльності, а й стосовно корпоративних цінностей, традицій у поєднанні з характерними особливостями інших працівників колективу. Тож для того, щоб знайти робоче місце й реалізуватись у професії, слід налаштовувати майбутніх фахівців як на ретельний аналіз вимог роботодавців, розміщених у вакансіях, так і на адекватну самооцінку відповідно до цих вимог, постійну рефлексію власних досягнень, яка має виявлятися у вмінні складати резюме.

Мета статті – проаналізувати відповідність самопрезентацій спеціаліста згідно з вимогами роботодавця на ринку праці в автомобільно-дорожній галузі.

В умовах великої кількості інформації, успішність у професії безпосередньо залежить від уміння виділитися на фоні інших, привернути увагу до себе. У цьому аспекті важливим для людини є вміння презентувати свої позитивні якості, набуті вміння, особистий досвід у резюме з метою пошуку роботи. Концепції самопрезентації ґрунтуються на уявленнях про те, що поведінка людини часто змінюється в умовах публічності порівняно з умовами приватності. Більшість дослідників самопрезентації дотримуються визначення, запропонованого Ж. Тедеші й М. Ріесом, на думку яких самопрезентація – це зумисна й усвідомлювана поведінка особистості, спрямована на створення певного враження про себе в оточення [4]. Однак у процесі складання резюме здобувачі не завжди зважають на конкретні вимоги, які визначає роботодавець у вакансії на потенційно привабливе робоче місце.

Нами було проаналізовано 120 вакансій роботодавців, які готові надати місце роботи фахівцю автомобільно-дорожньої галузі, і 75 резюме претендентів на відповідні посади. При цьому було виявлено, що роботодавці зосереджують увагу на конкретних вимогах до майбутніх працівників, що визначають їхні фахові компетенції. Так, наприклад, *інженер-механік* повинен уміти проводити огляд техніки, здійснювати заправку транспортного засобу, виписувати дорожні листи, вести документацію, організувати проведення ТО, при цьому очікуваним результатом його роботи має стати безперебійна робота транспортних засобів на об'єкті та облік пального. Крім того, майже в кожній вакансії є вимоги щодо досвіду претендента володіння визначеним видом автотранспорту (наприклад, у вакансії інженера-механіка – трактори New Holland T8000, M10 (Білорусія), оприскувачі Berthoud (Франція), посівні пневматичні комплекси: Сиріус – 10, косилки самохідні Big M тощо.

Додатковими вакансіями до інженерів-автомеханіків є вакансії автомеханіків-універсалів, вимогами до яких є знання: основних законів фізики; пристроїв двигунів внутрішнього згорання, їх відмінностей та особливостей роботи, понять, з ними пов'язаних; умов функціонування трансмісії; роботи механічної

коробки передач, її відмінностей від автоматичної; типів систем запалювання, призначення окремих їх деталей; компонентів паливних систем, засобів їх регулювання; переваг системи ABS, функцій роботи реле й подібного електроустаткування; уміння розбиратися в принципах функціонування різного додаткового обладнання: автосигналізації, кондиціонерів тощо. Слід зазначити, що студенти старших курсів намагаються знайти роботу за фахом, тож саме їм можна скористатись вакансіями робочих спеціальностей за фахом, оскільки з досвіду підбору персоналу до великих фірмових автосервісів відомо, що середньої спеціальної освіти для відповіді на вищезазначені, здавалося б, елементарні для автомеханіка питання, недостатньо, тому майбутнім фахівцям варто зосередити увагу на подібних вакансіях, робота за якими даватиме змогу набувати не лише фахового досвіду, а й будувати кар'єру в обраній галузі.

У вакансіях *інженерів з охорони праці та безпеки руху* визначено узагальнені нами вимоги, такі як: знання будови та призначення автомобілів, правил експлуатації рухомого складу автотранспорту, правил дорожнього руху, чинного законодавства, а також знання порядку та правил ведення обліку й звітності з безпеки руху, правил і норм охорони праці, протипожежного захисту. Серед обов'язків працівника такого виду вакансій визначаємо різні види систематичного контролю: за виконанням працівниками правил дорожнього руху й технічної експлуатації автомобілів, за збереженням на підприємстві законодавчих та інших нормативних актів з охорони праці; організація та проведення різних заходів із запобігання ДТП, зміцнення транспортної дисципліни; участь у службових розслідуваннях ДТП, контроль за водіями на лініях, а також контроль за їхнім стажуванням, проведенням інструктажів тощо.

Достатньо велика кількість вакансій *інженерів-менеджерів* (економічний напрям підготовки). Так, для інженерів з експлуатації автотранспорту у вимогах зазначено, що вони повинні вміти проводити техніко-економічний аналіз здійснення транспортних послуг, знаходити можливості скорочення циклу виконуваних робіт, складати графіки робіт, замовлень, інструкції, пояснювальні схеми та іншу технічну документацію згідно зі встановленими формами, строками й чинними стандартами. Для інженерів-менеджерів з продажу автозапчастин вимоги визначають уміння організовувати та виконувати плани продажу, здійснювати пошуки нових клієнтів, укладати договори, а також контролювати дебіторські заборгованості.

Особистісні характеристики здобувача роботи є настільки значущими, що часто в процесі вибору нового співробітника роботодавець віддає перевагу не тому, чия кваліфікація є вищою, а тому, хто більше підходить компанії за своїми індивідуальними якостями. Особливо цінують готовність працювати в команді, гнучкість мислення, уміння знаходити нестандартні й непоодинокі рішення. Крім цього, багато роботодавців бажають бачити своїх працівників як таких, що здатні працювати в екстремальних умовах, а отже, мають виявляти якості стресостійкості, комунікабельності та відповідальності.

Також слід зазначити, що чимало роботодавців потребують фахівця з універсальними вміннями, який може поєднувати діяльність, визначену дипломом, і ту, яка є суміжною. Наприклад, ринок праці автотранспортної галузі має потребу в автомеханіках з досвідом ремонту не тільки двигуна та ходової частини, а й різних систем автомобіля, електрообладнання; отримати місце того ж автомеханіка-

універсала в офіційному дилерському центрі можна за умови вміння користуватися комп'ютером та освоювати спеціальні програми, та ще й іноземною мовою.

Таким чином, роботодавці автомобільно-дорожньої галузі бажають бачити працівника підготовленим до виконання певної визначеної вимогами роботи (тобто таким, що виявляє на достатньому рівні фахові вміння), здатним відповідати за свої рішення, аналізувати та корегувати власну діяльність з метою підвищення ефективності корпоративного результату (а значить, працівник має набути якості рефлексивності), а також претенденти на робочі місця економічного напрямку підготовки мають виявляти ініціативність, креативність та наполегливість у процесі роботи з клієнтами. Тож, резюмуючи вимоги роботодавців, маємо визначити особливо важливі якості працівника автомобільно-дорожньої галузі в його підготовці до фахової діяльності та конкурентоспроможності на сучасному ринку праці.

Водночас аналіз резюме досліджуваного напрямку діяльності дають підстави стверджувати, що претенденти на посади фахівців автомобільно-дорожньої галузі майже не усвідомлюють вимог роботодавців.

Так, більшість претендентів на роботу визначили пріоритетність заробітку, не зосередившись на описі власних досягнень, переліку набутих умінь та досвіду роботи. Прикладом неусвідомлення мети майбутньої діяльності можуть стати фрази резюме претендента, як-от: “досягти максимального кар'єрного зростання, закріпитись на своїй посаді і приносити користь країні”, “виконувати роботу вправно, акуратно, своєчасно з пропозиціями щодо вдосконалення (або без)”. Звісно, читаючи такі резюме, потенційний роботодавець аж ніяк не зрозуміє ні рівня підготовки спеціаліста, ні його життєву позицію, оскільки є незрозумілим, чи вважає працівник важливим удосконалення власних результатів роботи?

Не менш важливою є невідповідність матеріальних претензій потенційних працівників. Слід зазначити, що аналіз резюме виявив цікаві результати: рівень досвідченості претендента на роботу є прямопропорційною адекватності їхніх вимог до величини заробітної плати. Наприклад, більшість випускників, перераховуючи отримані дипломи (часто декілька) про вищу освіту і не маючи в архіві жодного року роботи за фахом, претендують на заробітну плату від 4000 тис. грн, тоді як фахівець з досвідом роботи 5–10 років очікує заробляти від 3000 тис. грн. Звісно, можна пояснити таку тенденцію тим, що людина отримає таку суму, на яку вона себе оцінює, але, зважаючи на економічну ситуацію в країні й на ступінь безробіття, слід зробити висновок, що молоді фахівці, які тільки-но закінчили університет, по-перше, не мають чіткого уявлення про реальну картину працевлаштування в галузі; по-друге, виявляють завищену самооцінку. При цьому така самооцінка базується не на об'єктивних практичних досягненнях людини, а на її суб'єктивному уявленні про цінність особистих зусиль, витрачених на здобуття дипломів.

Неабияке значення для отримання роботи за фахом має самооцінка та самопрезентація особистісних ресурсів, під якими розуміємо визначення людиною не лише важливих для отримання робочого місця знань, умінь, що відображають якість фахової підготовки, а й усвідомлення тих додаткових можливостей, які можуть дати додатковий ефект позитивної реалізації у фаховій діяльності. Наприклад, такими ресурсами можуть бути вміння керувати автомобілем відповідного типу, наявність такого автотранспорту у власності, володіння іноземною мовою на відповідному рівні, вміння працювати в певних комп'ютерних про-

грамах, близькість мешкання до майбутнього місця роботи, згода на відрядження тощо. Слід зазначити, що серед проаналізованих резюме визначили дуже малу кількість тих, у яких пошукувачі робочого місця презентують додаткові особисті ресурси адекватно майбутній діяльності. Більшість при цьому визначають види особистих захоплень: хобі, які ми вважаємо не завжди прийнятними для ділового документа, оскільки така інформація може дати привід майбутньому роботодавцю розглядати претендента як людину, яка буде не здатною витратити вільний час на розвиток у професії, оскільки не матиме бажання відвідувати фахові тренінги, читати спеціальну літературу тощо.

Таким чином, сучасні молоді фахівці у своєму загалі не готові до ефективного пошуку першого робочого місця, не володіють уміннями здійснювати рефлексію власних досягнень, мають неадекватно завищену самооцінку. Такі невтішні висновки змушують педагогів загострити увагу на навчанні студентів автомобільно-дорожньої галузі аналізувати вимоги сучасного роботодавця відповідно до обраного фаху, користуватись кожною нагодою набувати практичного фахового досвіду, виховувати в собі якості, які даватимуть змогу гнучко реагувати на зміну вимог до працівника за фахом, здійснювати рефлексію власної відповідності цим вимогам і досягати цілей. Рефлексивність стимулює самоаналіз, оцінку свого «Я», тобто об'єктом самопізнання стає власне «Я». Для розвитку рефлексії потрібні такі умови: вербальний і невербальний зворотний зв'язок (оцінка оточення); порівняння себе з іншими; самоспостереження за своїми думками, почуттями, вчинками (того, що відбулося) для подальшого управління самим собою; зіставлення свого «Я – сьогоднішнє» з «Я – вчорашнім».

Уміння здійснювати рефлексію власної професійної діяльності є запорукою фахового самовдосконалення особистості. Так, нами було проведено аналіз фахової працевлаштованості студентів автомобільного факультету заочної форми навчання Харківського національного автомобільно-дорожнього університету (усього 100 осіб). Результати цього аналізу виявили, що із загалу опитаних роботу за фахом мають 40%, із них більшість – особи у віковій категорії 25–40 років. Найбільша щільність працевлаштованих за фахом спостерігається в регіонах за межами Харкова. Пояснюємо таку ситуацію тим, що в невеликих містах та селищах, а також у регіонах, де не зосереджено центрів з професійної підготовки фахівців автомобільно-дорожньої галузі, знайти роботу за обраним фахом важче, ніж у Харківському регіоні. При цьому особа, яка працює за фахом, має усвідомлену потребу підвищувати свій рівень підготовки, аби витримати неабияку конкуренцію, а тому йде навчатись до фахового ВНЗ. Що стосується студентів-харків'ян, які навчаються заочно, то серед них велика кількість тих, хто не працює взагалі. При цьому вікова категорія таких студентів – до 25 років. Таку ситуацію можна пояснити як високою насиченістю фахівцями регіону, так і інфантильністю самих студентів, невизначеністю особистих потреб, марнуванням ними часу на отримання якого-небудь диплома в поєднанні з достатньо малою концентрацією пізнавально-навчального навантаження. Таким чином, доходимо висновку, що конкурентоспроможність майбутнього фахівця визначається насамперед, його прагматичними цілями й реальною можливістю фахової реалізації (або підвищення її рівня) у регіоні проживання.

Висновки. Отже, реалії сучасного ринку праці в автомобільно-дорожній галузі потребують від претендента на вакантне місце вміння адекватно оцінюва-

ти як рівень фахової підготовки, так і особисті ресурси, що можуть активізувати фахову реалізацію. При цьому лише критична самооцінка сприяє самовихованню шляхом постановки конкретної мети, завдань, вирішення яких підносить особистість на новий рівень активності, самореалізації. За умови перетворення зовнішніх стимулів у внутрішні спонукання людина усвідомлює власні мотиви й цілі, може визначити план руху до них, корегуючи при цьому власні ресурси та самовдосконалюючись відповідно до конкретних цілей.

Список використаної літератури

1. Волкова Н. Проблема підготовки майбутніх економістів до управлінської діяльності / Н. Волкова // Неперервна професійна освіта: теорія і практика. – 2002. – Вип. 1 (5).
2. Зеер Э.Ф. Психология профессионального развития : учеб. пособ. для студ. высш. учеб. заведений / Э.Ф. Зеер. – 3-е изд. – М. : Академия, 2009. – 240 с.
3. Чермісова І. Професійно значущі якості особистості фахівця / І. Чермісова // Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах. – Вип. 24 (77). – С. 265.
4. Хлаповська Т.Г. Самопрезентація: визначення та історія дослідження [Електронний ресурс] / Т.Г. Хлаповська. – Режим доступу: http://khlapovska.at.ua/publ/khlapovska_t_g_samoprezentacija_viznachennja_ta_istorija_doslidzhennja_ponjattja/1-1-0-14.

Стаття надійшла до редакції 25.01.2013.

Резван О.А. Рефлексия личностных ресурсов выпускника автомобильно-дорожной области в процессе поиска работы

В статье определяются профессионально важные качества будущего специалиста, анализируется соответствие самопрезентаций специалиста согласно требованиям работодателя на рынке работы в автомобильно-дорожной области.

Ключевые слова: профессионально важные качества, рефлексия личностных ресурсов, требования работодателя, высшие технические учебные заведения.

Rezvan O.A. Reflection position of students of higher technical educational establishments as factor of their professional realization

The important internalss of future specialist are determined in the article professionally, accordance of самонпрезентацій of specialist is analysed in obedience to the requirements of employer at the market of labour in motor-car-travelling industry.

Key words: professionally important internalss, reflection of the personal resources, requirement of employer, higher technical establishments of education.