



Л. Д. Збаржевецька*

АДАПТАЦІЯ МОЛОДІ ЯК ЧИННИК ВПЛИВУ НА РИНОК ПРАЦІ

Масовість здобуття освіти, в тому числі і вищої, супроводжується певними проблемами. Перш за все, це стосується адаптації молоді, яка стає на шлях самостійного життя. Молодь виявилась психологічно неготова до сприйняття змін на ринку праці, зумовлених перехідним періодом, активно використати вплив нових факторів трансформацій ринку праці. Сьогодні молодь постала перед проблемою: як на сучасному етапі розвитку економіки реалізувати набуті знання на ринку праці.

Аналізу різних сторін становлення та формування ринку праці присвячено праці багатьох провідних вітчизняних економістів, зокрема: Д. П. Богині, С. І. Бандура, В. С. Васильченка, Е. М. Лібанової, В. М. Петюха та ін. Проте найчастіше у наукових працях досліджується процес формування, розвитку ринку праці, та вплив на його функціонування економічних чинників

Метою публікації є виявлення проблем, пов'язаних із дією такого психологічного чинника на ринок праці як адаптація та пошук можливих шляхів їх вирішення.

Швидкі зміни в суспільстві в багатьох випадках обумовлюють відсутність мотивів до пристосування у нових умовах існування. В процесі трансформації суспільства відбувається становлення нового типу особистості як результату динамічної адаптації до швидких змін способу життя, який вже не співпадає з тими зразками поведінки, що вважалися нормою суспільства.

“Адаптація — пристосованість будови та функцій організму, його органів та клітин до умов середовища”¹... Адаптація соціальна — постійний процес активного пристосування індивіда до умов нового соціального середовища, а також результати цього процесу²; “соціальне пристосування, процес або результат процесу, який передбачає гармонійне з точки зору індивідуальних прагнень людини задоволення її потреб, створення умов для її (людини) здорового, щасливого життя в суспільстві”³. Для успішного процесу соціальної адаптації важливу роль відіграють вихованість людини, її кмітливість, самостійність, відповідальність, її приналежність до певної соціальної групи. “Адаптованість працівника — це його конкретна здатність пристосуватись до змісту та умов трудової діяльності безпосереднього соціального середовища, вдосконалювати свої ділові і особисті якості”⁴.

“Професійна адаптація характеризується процесом пристосування працівника в початковий період його роботи на даному підприємстві до особливостей робочого місця та організації праці на виробництві”⁵..., активне освоєння характерних для неї операцій, дій, рухів відповідно до технологічного процесу, посадових обов'язків, норм витрат праці, а також готовності до прийняття рішень і дій в стандартних виробничих ситуаціях.

Зміна умов буття ставить перед особистістю ряд проблем із освоєння нових технологій, взаємодії з новою історичною дійсністю. Така ситуація вимагає одночасного формування у особистості двох протилежних соціально-психологічних особливостей — соціальної лабільності,

© Збаржевецька Л. Д., 2006

* старший викладач кафедри обліку і аудиту Кіровоградського інституту регіонального управління та економіки

¹ Словарь практического психолога / Сост. С. Ю. Головин. — Мн.: Харвест, 1998. — С. 10.

² Там само.

³ Гончаренко С. Український педагогічний словник. — К.: Либідь, 1997. — С. 15.

⁴ Буряк П. Ю., Карпінський Б. Л., Григор'єва М. І. Економіка праці і соціально-економічні відносини: Навч. посібник. — К.: Центр навчальної літератури, 2004. — С. 410

⁵ Гончаренко С. Вказ. праця. — С. 15.



що забезпечує поступову адаптацію людини до соціальних змін, і розвинутої *персональної ідентичності*, яка складає внутрішню основу особистості, що є опорою для її самовизначення.

Сьогодні виграє той, хто спроможний розробити та впровадити у виробництво новий товар. Встановлено, що найвагомішим критерієм оцінки вибору професій є перспектива щодо вдосконалення та кар'єрного росту в рамках професії, умови і можливості до творчої праці.

Однією з причин того, що випускники вузів не можуть самореалізуватися, знайти роботу є те, що серйозні та престижні організації та заклади обов'язково вимагають від своїх працівників задоволення певних вимог, а саме: знання іноземних мов, вміння працювати в колективі, бути чесним, старанним, не мати конфліктів із законодавством.

Досі багато навчальних програм вузів спонукають студентів лише накопичувати знання, хоча стратегічним завданням є підготовка до самостійного життя. Мета сучасної освіти — навчити людину діяти, сприймати і відчувати найперспективніші напрями інноваційного розвитку економіки, вчитися впродовж життя. Стратегічним повинен стати принцип, метою якого є навчання впродовж життя та всебічний розвиток особистості. Освіта необхідна як інструмент, як засіб реалізації творчого самовираження. Головною проблемою виступає недосконале використання передового зарубіжного досвіду економічно розвинених країн.

У ринкових умовах знання здатні створювати найбільш конкурентні переваги будь-якому підприємству і державі. Педагогічним закладам освіти відводиться найважливіша функція первинної підготовки до самостійного життя молоді, своєчасної орієнтації на *самореалізацію*. У навчальних закладах країни створюється необхідна база знань. Нові можливості в системі вищої освіти відкриває кредитно-модульна система підготовки фахівців. У випадку коли молодь, маючи на руках диплом про освіту, не може знайти місце роботи, це говорить про те, що існує невідповідність номенклатури дипломів реальному ринку праці.

Вища освіта має творчо й активно взаємодіяти з усіма рівнями та формами освіти, маючи на меті створення системи неперервного навчання людини. В такому випадку, спеціаліст будь-якого напрямку матиме можливість швидко реагувати та адаптуватися до макроекономічних змін у суспільстві, зможе знайти належне місце та самореалізуватися і не створювати соціальної напруги. А вже рівень професійної підготовки залежить від здібностей, розумових і фізичних можливостей. Враховуючи те, що наука і творчість починають відігравати провідну роль у розвитку економіки, організації та фірми прагнуть набирати собі не просто висококваліфіковані кадри, а молодь до 30 років, яка здатна до нестандартного творчого мислення. Сучасного студента потрібно орієнтувати на розвиток стратегічного мислення, творчої праці, самостійного вирішення проблем.

Нові тенденції у розвитку економіки, спад попиту на робочу силу в одних галузях та секторах ринку і відносно бурхливий розвиток інших зумовили появу протиріч з жорсткою регламентацією умов праці на підприємствах з традиційними режимами зайнятості, спричинили виникнення нових форм організації праці, нестандартних форм функціонування ринків праці. Для останньої чверті ХХ ст. — і особливо для останнього десятиріччя в зв'язку з перехідним процесом — характерне зростання *флексибілізації* (так званої гнучкості) ринку праці, концепція передбачає ряд заходів соціально-економічного, організаційно-виробничого і юридичного характеру для швидкої адаптації суб'єктів господарювання до нових умов. Структурні зрушення в економіці за попередній період вплинули на потреби підприємств у кількості та якості робочої сили. Скорочувалась питома вага зайнятих у промисловості і збільшувалась доля зайнятих у сфері обслуговування (таблиця 1).



Таблиця 1.

Динаміка зміни кількості населення, зайнятого у сферах економічної діяльності (млн.)

	1995	1996	1997	1998	1999	2000 ⁶	2001	2002 ⁷	2003	2004 ⁸
Всього зайнято	23,7	23,2	22,6	22,3	21,8	21,3	21,0	21,4	20,2	20,3
З них:										
Промисловість	5,8	5,3	4,9	4,7	4,4	4,3	4,5	4,3	4,1	4,1
Сільське господарство, мисливство, лісове та рибне господарство	5,3	5,1	5,0	5,0	4,9	4,9	5,0	5,0	4,1	4,0
Будівництво	1,5	1,4	1,2	1,1	1,0	0,9	1,0	1,2	0,8	0,9
Інші галузі	9,3	9,1	8,7	8,6	8,5	8,5	7,9	5,1	5,1	5,4
В інших сферах економічної діяльності	1,7	2,3	2,8	2,9	3,0	3,2	5,7	5,8	6,1	5,8

У результаті організовувались нестандартні форми зайнятості і нестандартні робочі місця. Важливу роль відіграв також і соціальний фактор — жорстка регламентація умов праці, потреби виробників у режимах робочого часу, диференційовані за віком та статтю, що обмежує різну орієнтацію економічно активного населення.

Знизити гостроту проблем адаптації молоді у суспільстві, надаючи можливість їй отримувати доход, підтримувати рівень своєї кваліфікації та працездатності, зберігати соціальний статус, не створюючи соціальної напруги дозволяють гнучкі форми організації ринку праці на макрорівні. Розширенню масштабів застосування гнучких форм зайнятості сприяє необхідність періодичного оновлення знань, професійної перепідготовки.

Молодь, виходячи на ринок праці з тим багажем знань, який отримала у вузі, повинна вміти застосувати його в будь-якій нестандартній та непрогнозованій ситуації. Адже закінчивши вивчення блоку тих чи інших дисципліни, студент може бути спеціалістом за даними напрямками.

Якщо характеризувати адаптацію як можливість індивідуума реалізувати себе в тих чи інших умовах ринку, займатися певним видом діяльності, доречно сказати про *самозайнятність*, як похідну нестандартної зайнятості в сучасних умовах, що дає людині значну свободу дій, можливість проявити себе і отримувати доходи відповідно до кількості і якості витраченої фізичної та розумової праці⁹... *Самозайнятність* є результатом 2-х процесів: розвитку ініціативи та зміни обставин¹⁰. У результаті економічних та політичних змін у країні ті працівники, яких не задовольняли попередні умови праці або вимушено вивільнялись, відкривали власні підприємства, пристосовуючись до нових умов. Частина з цих підприємців не тільки досягли успіху, а і змогли розширити свої фірми. Типова самозайнятність сконцентровується у сфері послуг та дрібному виробництві, що не потребує високої кваліфікації, але вимагає гнучкості та мобільності. В такому випадку спостерігаємо результат процесу соціальної адаптації людини, прагнення самореалізуватися та задовольнити потреби. Але є і ті, що не витримали конкуренції внаслідок відсутності досвіду або низького попиту на ринках. Ці особи не змогли швидко відреагувати на

⁶ Дані за 1995-2000 роки за вид.: Праця України 2001. Статистичний збірник. — К., 2002. — С. 32.

⁷ Дані за 2001-2002 роки за вид.: Праця України 2003. Статистичний збірник. — К.: 2004. — С. 34.

⁸ Дані за 2003-2004 роки за вид.: Праця України 2004. Статистичний збірник. — К.: 2005. — С. 35.

⁹ Лібанова Е. М. Ринок праці: Навч. посібник. — К.: Центр навчальної літератури, 2003. — С. 93.

¹⁰ Там само. — С. 95.

¹¹ Безработица стала серьезной социальной проблемой // Труд. — 1997. — 7,19 марта. — С. 3.



зміни у суспільстві, спрямувати свої знання, навички, досвід у напрямку самореалізації та самоствердження, що приводить до негативних соціальних наслідків. За даними соціологічних досліджень, проведених у нашій країні, зростання чисельності непрацюючих з-поміж молоді всього на 1 % зумовлює збільшення злочинності в молодіжному середовищі на 4 %¹¹.

Завдання освіти в цілому — підготовка людини до активного життя та гармонійного співіснування в суспільстві і, зокрема, вітчизняній — підготувати нове покоління спеціалістів певного напрямку, здатних швидко адаптуватися до змін, підняти економічний стан і політичний престиж України на світовий рівень. На жаль, у нашій країні поки що відсутні тести, які виявляють якісні параметри молодого спеціаліста, його можливості, здібності, потенційну здатність досягти успіху.

Спеціалістів готують десятки вузів України. Проте ключовою проблемою є якість підготовки, що повинна задовольняти запити ринкової економіки. Складним є процес інформаційного забезпечення виконання курсових та дипломних робіт за реальними даними працюючих підприємств.

Якість підготовки робочої сили має першорядне значення саме у період економічного зростання в зв'язку з необхідністю запровадження нових технологій, схем організації виробництва, коли майже вичерпано екстенсивні чинники економічного зростання і необхідна інтенсифікація як виробництва, так і надання послуг. У цьому контексті слід позитивно оцінити невинне зростання питомої ваги осіб із вищою (повною та базовою) освітою у складі робочої сили. Проте у розвитку сучасної системи освіти, передусім вищої, спостерігаються значні диспропорції. Триває тенденція випереджуючого збільшення масштабів підготовки економістів та юристів, що обумовлена, насамперед, інерцією високої престижності отримання спеціальностей, які гарантували в недавньому минулому досить високі та стабільні доходи, і адекватною реакцією ринку освітніх послуг.

Слід зауважити, що здобуття вищої освіти не гарантує зайнятості. З одного боку, збереження високого ступеня монополізації економіки обумовлює існування значної частки технологічно відсталих виробництв, що суттєво обмежує можливості застосування отриманих знань та навичок безпосередньо у виробничому процесі. З другого — якість отриманих у процесі навчання знань часто не відповідає вимогам до робочої сили, які висуваються з боку високотехнологічних виробництв. Дається взнаки і стрімке старіння знань, обумовлене швидкими зрушеннями, зокрема економічним піднесенням. Тому для забезпечення належної якості професійно-освітньої підготовки робочої сили необхідно запроваджувати систему освіти протягом усього трудового життя. І саме тут важливу допомогу надають центри зайнятості із залученням висококваліфікованих психологів, які проводять безкоштовні професійно-діагностичні зустрічі, допомагають абітурієнтам правильно визначитись з навчальним закладом, організують курси підвищення кваліфікації за програмою “Підприємець початківець” тощо, що дає молодій людині уявлення про ринок праці, професії.

Створення умов адаптації молоді на ринку праці здійснюється шляхом розвитку системи навчання, перенавчання, прийнятих на роботу громадян, вивільнених із інших підприємств та перекваліфікації з метою подальшого працевлаштування, сприяння відкриттю власної справи. Особливої уваги заслуговує розвиток нових форм зайнятості, таких як, самозайнятість, мале, сімейне підприємництво, “моя сімейна ферма”, що сприяє поверненню молоді у село. Адаптація фахівця до технологічних змін у світі індустріальної реструктуризації, виникнення нових товарів та послуг, процесів інформатизації “сучасних новацій” до практичної роботи може бути за умови, коли під час навчання він набуде практичного досвіду.

Практика показує, що система освіти, не пов'язана з виробництвом не може готувати фахівців для практичної роботи. Сьогодні необхідні фахівці нового типу, які повинні мати здатність до управлінської та підприємницької діяльності, налагодження ділових контактів до індивідуальної та колективної творчості.



Система “навчальний заклад — роботодавець” повинна працювати на всіх етапах, починаючи від добору абітурієнта до працевлаштування випускників і подальшої їх професійної адаптації. В даній ситуації необхідна і допомога підприємств. Суттєвої ваги в такій ситуації набувають зустрічі керівників підприємств з випускниками для ознайомлення з новими передовими технологіями, викликати зацікавленість у випускників навчальних закладів до майбутньої професії. Продовження навчання молоді на підприємстві, підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації безробітних, які не мають належних знань або втратили свої навички до роботи також ефективно впливає на процеси адаптації працівників на ринку праці, в тому числі і молоді. Аналіз і прогноз потреби в робочій силі за професіями та рівнями кваліфікації має стати дієвим інструментом реформування системи професійної підготовки.

Перспективами подальших досліджень у даному напрямі є розробка системи освіти протягом усього трудового життя, механізму ефективної дії інформаційно ресурсного центру для молоді, філій кафедр на підприємствах, шкіл підвищення кваліфікації, періодичного навчання, консультацій, розвитку таких форм зайнятості як самозайнятність, сімейне підприємництво, “моя сімейна ферма”. На великих підприємствах створювати філії кафедр, школи підвищення кваліфікації, періодичне навчання, консультації. Підвищити якість освіти у вищих навчальних закладах шляхом здійснення реформ системи освіти з урахуванням зарубіжного досвіду. Сподіваємося, що приєднання України до Болонської декларації щодо європейської освіти буде суттєвим поштовхом до нової якості професійної освіти.

*Стаття рекомендована до друку кафедрою обліку і аудиту
Кіровоградського інституту регіонального управління та економіки
(протокол № 7 від 9 лютого 2006 року)*

