

РОЗДІЛ 4

ЕКОНОМІКА ТА УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВАМИ

УДК 658.310.8.331.07

Захарчин Г. М.

Гладун С. О.

Національний університет «Львівська політехніка»

ЧИННИКИ УСПІШНОЇ АДАПТАЦІЇ ТА ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ МОЛОДИХ ФАХІВЦІВ

У статті розглянуто проблему адаптації молодих фахівців та їх працевлаштування в контексті узагальнення теоретичних та прикладних досліджень. На основі аналізу проведеного опитування-дослідження окреслено основні чинники адаптації молодих фахівців та особливості взаємовідносин «працедавець – молодий фахівець». Наголошено на необхідності синхронної співпраці державних інституцій, освітніх закладів, бізнес-середовища та працедавців у вирішенні проблеми та розвитку адаптаційного менеджменту.

Ключові слова: адаптація, адаптаційна політика, адаптаційний менеджмент, професійне середовище, чинники адаптації, працевлаштування, ринок праці.

Постановка проблеми. Стрімкий розвиток інформаційно-інтелектуального суспільства змінює підходи до формування професійних компетенцій молодих фахівців, які б відповідали запитам ринку праці та забезпечували реальне працевлаштування. Однак наявність відповідних компетенцій та знань ще не гарантують можливості працевлаштування молодих фахівців, особливо за фахом. Економічна нестабільність разом з іншими чинниками породжує соціальну напругу в середовищі молодих людей, а їхня амбіційність (часом невиправдана) знижує адаптаційний потенціал. Проблема адаптації та працевлаштування є комплексною та відображає загальний рівень проблем як на рівні держави, відповідних інституцій, так і на рівні окремого підприємства. На макрорівнях проблема є наслідком відсутності реальної стратегії взаємного доповнення тріади «вища школа – випускник – працедавець», яка б мала чітке спрямування на узгодження теоретичних знань із запитами ринку праці, систематизацію знань у контексті професійних обов'язків та гарантію працевлаштування молодих фахівців.

На рівні підприємства проблема здебільшого пов'язана з відсутністю адаптаційної політики та стосунків «працедавець – молодий фахівець», адже під час підбору персоналу працедавці часто керуються суб'єктивними факторами, певними стереотипними образами та моделями бажаної поведінки. Крім того, досвідчені працівники не завжди охоче діляться досвідом з молодими колегами, період адаптації затягується, ефективність використання інтелектуального потенціалу знижується, оскільки світ динамічно змінюється, а знання старіють.

Таким чином, відсутність належного адаптаційного менеджменту на вітчизняних підприємствах ускладнює процес адаптації молодих фахівців, а разом з наявною диспропорцією на ринку праці може спровокувати проблему соціально-економічного відчуження активної частини суспільства.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Сучасний стан на ринку праці та динамічні зміни в соціально-економічному середовищі спонукають науковців до аналізу проблеми працевлаштування молодих фахівців та їх адаптації, що матеріалізується в публікаціях.

Значна частина публікацій присвячена адаптаційній проблематиці, яка охоплює широке коло

питань, включаючи складові ефективної адаптації персоналу підприємства, моделі адаптації, організаційні процеси адаптації, адаптаційний потенціал [3–4; 8]. Науковці також висвітлюють широкий спектр основних проблем адаптації персоналу [9], розглядають цю проблему через призму економічної безпеки [2] та пропонують інноваційну модель концепції професійної адаптації [7].

Питання, пов'язані з працевлаштуванням випускників вищих навчальних закладів, у контексті державного механізму регулювання цього процесу та узгодження підготовки фахівців з ринком праці пропонуються в публікаціях [1; 5]. З огляду на те, що адаптація молодих фахівців пов'язана з політикою підбору кадрів, якої дотримуються вітчизняні працедавці, визначення ефективності системи підбору персоналу також є предметом досліджень [6]. Однак не всі питання із загальної проблеми знайшли своє ґрунтовне відображення в наукових публікаціях.

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми. Неповнота наукових досліджень з цієї проблематики зумовила необхідність дослідження чинників успішної адаптації молодих фахівців разом з можливостями працевлаштування.

Мета статті полягає в комплексному висвітленні окресленої проблеми через поєднання чинників адаптації молодих фахівців та можливостей їх працевлаштування на основі аналізу теорії та практики.

Виклад основного матеріалу дослідження. Успішне працевлаштування та адаптація молодих фахівців є індикаторами, які відображають ефективність політики на всіх рівнях, спрямованої на забезпечення трудової зайнятості активної частини суспільства, водночас вони розкривають адаптаційну здатність молодого фахівця та її підтримку працедавцем. Сучасні реалії свідчать про наявність проблем та незадовільних тенденцій молодіжного ринку праці, на якому молоде покоління працездатного віку становить третю частину, тому існує загроза втрати перспективного ресурсного потенціалу країни.

Усвідомлюючи важливість проблеми, науковці застерігають, що «невирішені проблеми працевлаштування випускників ВНЗ призводять до вагомих негативних наслідків, зокрема:

- зростання безробіття та зниження рівня життя;
- поширення явища утримання;
- нерегламентованих заробітків (тіньова зайнятість);
- деструктивних (кримінальних) моделей поведінки;
- зовнішньої трудової міграції;
- психологічних змін (втрата мотивації до праці, зміна структури ціннісних орієнтацій і падіння престижності легальної зайнятості)» [1, с. 130].

У контексті зазначеної проблеми для аналізу стану молодіжного ринку праці, взаємовідносин працедавця з молодими фахівцями та оцінювання чинників успішної адаптації проведено дослідження Відділом працевлаштування та зв'язків з виробництвом спільно з кафедрою менеджменту персоналу та адміністрування Національного університету «Львівська політехніка» у 2017–2018 роках. До опитування залучено 400 респондентів, студентів старших курсів університету та випускників. Для забезпечення об'єктивності результатів анкетування проводилось серед студентів усіх навчально-наукових інститутів та випускників, які закінчили університет 1–2 роки тому. Анкета формувалась таким чином, щоб одержати комплексну картину, яка б відображала як ставлення студентів (випускників) до змісту навчання, оскільки набути знання є чинником працевлаштування, так і їхні очікування щодо працевлаштування та адаптаційні можливості. В анкеті необхідно було дати відповідь на питання, пов'язані з чинниками, які впливають на вибір професії молодих людей, рівень задоволення вибраною спеціальністю та отриманих знань, джерела пошуку роботи, очікування від працевлаштування та умови успішної адаптації молодих фахівців.

Респонденти підтвердили, що одним з вирішальних чинників під час вибору професії було те, що вони мали нахил та здібності до вибраної спеціальності, тобто вибір професії був усвідомленим; 47,8% респондентів вибрали саме цей варіант із запропонованих. Серед респондентів 45% вважають вибрану спеціальність престижною, а 46% – такою, що користується попитом на ринку праці.

Щодо задоволення вибраною спеціальністю, то результати виявились такими: 71,4% респондентів задоволені вибраною спеціальністю й фахом; 3,6% незадоволені; 17,1% ще вагаються, тобто не можуть дати чіткої відповіді на питання.

Загалом респонденти позитивно оцінили рівень набутих знань у Національному університеті «Львівська політехніка», зокрема 56,9% опитаних вважають, що рівень знань, які вони одержали в університеті, є добрим; 20,1% – відмінним; лише 3,2% – незадовільним. Однак, 59% з числа опитаних випускників заявили, що отримані знання в університеті частково відповідають вимогам ринку праці, тоді як 33% опитаних випускників вважають, що рівень знань повністю відповідає вимогам на ринку праці.

Після закінчення університету 51,1% опитаних студентів бажають працювати лише за вибраною спеціальністю, для 40,2% респондентів немає значення місце роботи. Найбільшими мотиваторами під час вибору підприємства для місця праці є можливість кар'єрного зростання (77,1%), висока заробітна плата (41,2%) та зручний графік роботи (42%).

Цікавими є відповіді щодо перспективи працевлаштування після закінчення університету. 35,8% з числа опитаних стверджують, що їх не лякає питання пошуку роботи, оскільки вони вже працевлаштовані; 39,1% вважають, що знайдуть роботу за місяць-два; 14,2% респондентів сподіваються, що їм на це знадобиться до півроку; 10,9% припускають працевлаштуватися в межах року.

Щодо основних джерел пошуку роботи, то 48,7% респондентів вважають, що найефективнішими в пошуках роботи є Інтернет та сайти пошуку роботи; 23,3% схиляються до думки про те, що основним джерелом інформації в пошуках роботи є знайомі та родичі; 13,9% опитаних стверджують, що надсилання резюме безпосередньо працедавцю є найефективнішим джерелом пошуку роботи, Ярмарки кар'єри та презентації підприємств в університеті як джерело пошуку роботи вважають ефективними 10% респондентів, а рекрутингові агенції визнано найменш популярним джерелом у пошуках роботи, адже тільки 3,1% опитаних готові звертатися до цього джерела. Такої думки дотримувалися студенти всіх навчально-наукових інститутів університету.

Студенти підтвердили, що вже мають досвід або працюють офіційно на неповну зайнятість здебільшого в таких сферах, як торгівля та обслуговування (37,7%); будівництво (36%); виробництво (36%). В ІТ-сфері працюють/працювали 24,2% респондентів.

Більше половини опитаних (51,1%) очікують отримувати на першому робочому місці заробітну плату в межах 6–8 тис. грн., 23% бажають отримувати від 8 до 12 тис. грн. Заробітну плату в межах 5–6 тис. грн. бажають отримувати 16,4% респондентів, а 9,5% опитаних прагнуть отримувати понад 12 тис. грн. на місяць.

Доповнювали анкету питання, пов'язані з чинниками успішної адаптації молодих фахівців. На думку респондентів, адаптація залежить від таких чинників:

- рівень професійних знань (52%);
- уміння та практичні навички молодого фахівця (65,1%);
- особистісні характеристики молодого фахівця (психологічні якості, гнучкість, конформізм) (43,6%);
- наявність програми адаптації молодих фахівців на підприємствах-працедавцях (23,3%);
- тільки особистість керівника підприємства чи підрозділу (5,1%);
- компетентність закріпленого наставника за молодим фахівцем (20,4%).

Отже, уміння, практичні навички та знання визнані пріоритетними чинниками успішної адаптації молодих фахівців. До важливих чинників віднесено також особисті якості молодого фахівця, тобто у стосунках «працедавець – молодий фахівець» домінуючим адаптаційним чинником визнано потенціал молодого фахівця. Водночас респонденти підкреслюють важливість програми адаптації на підприємстві та роль наставника в цьому процесі, тоді як особистість керівника, на думку опитаних, не має суттєвого впливу на адаптаційні процеси.

Найважливішими якостями під час прийому на роботу, на думку респондентів, є:

- загалом якість освіти (як сукупності навичок та знань) (30,8%);
- теоретична підготовленість (20,3%);
- співвідношення знань випускника та практики їх використання за фахом (46%);
- рівень практичних навичок випускника за його фахом (42,4%);

- здатність до самостійного навчання на новому робочому місці (46%);
- здатність конструктивно реагувати на обґрунтовані критичні зауваження (18,1%);
- уміння приймати самостійні рішення (38%);
- здатність працювати в команді (50,7%);
- лідерські якості (24,3%);
- схильність виконувати вказівки (13,4%);
- уміння висловлювати свої думки письмово (6,5%);
- уміння висловлювати свої думки усно (19,2%);
- рівень інтелекту загалом (IQ) (19,2%);
- інше (0,7%).

Отже, відповіді на цей блок питань частково співпадали з визнанням пріоритетних чинників адаптації, зокрема рівень практичних навичок випускника за його фахом, здатність до самостійного навчання на новому робочому місці, співвідношення знань випускника та практики їх використання за фахом, якість освіти визнані найважливішими якостями під час прийому на роботу. Однак домінуючою ознакою названо здатність працювати в команді (50,7%).

Різними думки опитаних щодо питань, які є перешкодами для працевлаштування молодих фахівців. Щодо цього відповіді респондентів розмістились у такому порядку:

- відсутність досвіду роботи за спеціальністю (75,2%);
- низький рівень практичної підготовки випускників (52,6%);
- завищені вимоги з боку випускників (в зарплаті, кар'єрі, очікування щодо умов праці) (18,6%);
- низький рівень теоретичної підготовки (13,5%);
- відсутність особистих навичок, важливих для роботи (31,8%);
- можливість того, що в період адаптації робота, яку виконує молодий спеціаліст, не відповідає вимогам працедавця (13,9%);
- збільшення навантаження на інших робітників у період адаптації молодого фахівця (7,3%);
- необхідність додаткових витрат на навчання та адаптацію фахівця без досвіду роботи (13,5%).

Більшість респондентів підтверджує той факт, що працедавець віддають перевагу фахівцям, які вже мають досвід роботи, причому за спеціальністю, тому низький рівень практичної підготовки та відсутність практичного досвіду є основними перешкодами для працевлаштування молодих фахівців.

Відсутність перспективи працевлаштування спонукає молодих людей до виїзду за кордон. Відповіді респондентів підтверджують це, оскільки з числа опитаних випускників 67,6% респондентів виявили готовність до переїзду заради роботи за кордон; 18,5% респондентів не готові покинути країну заради працевлаштування; 13,9% респондентів ще не визначились.

Ця сумна статистика щодо готовності виїхати за кордон молодих людей в пошуках праці значною мірою є наслідком неефективної державної політики щодо врівноваження функціонування ринку праці та освітніх послуг. Як зазначають науковці, «рівень якості життя та встановлений рівень оплати праці також не гарантують пер-

спектив для молодих фахівців. До цих факторів додається суб'єктивний підхід роботодавця під час прийняття на роботу молодих фахівців. Сьогоднішні реалії потребують гнучкості і нетрадиційності у вирішенні нинішніх проблем. Зміни покоління і виховання та підготовка молодих спеціалістів (фахівців) за новими стандартами можуть змінити ситуацію надлишку молодих спеціалістів на ринку праці» [5, с. 79]

Висновки. В контексті досліджуваної проблематики стосовно чинників впливу на адаптацію та працевлаштування молодих фахівців можна зробити такі висновки: мотиваційний чинник не спрацьовує, що підтверджує високий рівень міграції серед молоді в пошуках місця праці; світ нових технологій в усіх сферах життєдіяльності суспільства змінюється значно швидше, ніж набуті знання у вищій школі, що значно ускладнює адаптаційні процеси та можливості працевлаштування; існує значний емоційний дискомфорт через відсутність збігу реальності з очікуванням молодих людей; відсутні перспективи розвитку, що гальмує адаптацію; на вітчизняних підприємствах відсутні концепції чи стратегії адаптації молодих фахівців; загалом низькою є ефективність адаптаційного менеджменту. Отже, державна політика у сфері регулювання молодіжного ринку праці є неефективною, працедавці недостатньо вмотивовані створювати робочі місця для молодих фахівців, особливих зрушень у сфері зниження молодіжного безробіття не спостерігається, адаптаційний період затягується, тому потрібен комплексний підхід до вирішення проблеми на рівні узгодженої співпраці державних інституцій, освітніх закладів, бізнес-середовища та працедавців.

Проведене опитування відділом працевлаштування та зв'язків з виробництвом Національного університету «Львівська політехніка» спільно з кафедрою менеджменту персоналу та адміністрування підтвердило наявність зазначених проблем, які широко обговорюються в наукових та бізнесових колах. На основі аналізу встановлено, що основними чинниками успішної адаптації, на думку респондентів, є практичні навички молодого фахівця, вміння застосувати теоретичні знання в практичній діяльності, реальне бажання працедавців допомогти в розкритті адаптаційного потенціалу молодого працівника. Результати опитування підтвердили, що основними перешкодами для працевлаштування молоді є відсутність досвіду роботи, практичних навичок та невідповідність вимогам працедавців.

Звичайно, для повнішого оцінювання та аналізування ситуації, пов'язаної з адаптацією та працевлаштуванням молодих фахівців, варто провести опитування працедавців, а також випускників у розрізі окремих спеціальностей.

В умовах інтелектуального суспільства та нових викликів сьогодення необхідна інша модель молодого фахівця, здатного цілісно поєднати професійні компетенції, широкий світогляд, емоційну зрілість, культуру мислення та дії. Ця модель стимулюватиме появу іншого механізму адаптації та пошуку адекватного інструментарію регулювання адаптаційних процесів. В цьому напрямі доцільно продовжувати дослідження в теоретичній та практичній площинах.

Список використаних джерел:

1. Аляб'єва С.С., Коваль К.О., Мензул О.М. Працевлаштування випускників вищих навчальних закладів: проблеми та державний інструментарій їх вирішення. *Вісник Вінницького політехнічного інституту*. 2014. № 1. С. 128–133.
2. Білошкурська Н.В. Моделі адаптивної поведінки та їх роль у формуванні економічної безпеки підприємства. *Актуальні проблеми економіки*. 2010. № 12 (114). С. 101–104.

3. Бикова А.Л., Паранько Д.Д. Структурні ефективної адаптації персоналу. *Молодий вчений*. 2016. № 12. С. 640–646.
4. Василичев Д.В., Мирошниченко В.А. Організація процесу адаптації персоналу на підприємстві. *Економіка і організація управління*. 2014. Вип. 3; 4. С. 44–50.
5. Гетьман О.О., Безбатько А.О. Підготовка молодих спеціалістів (фахівців) у навчальних закладах відповідно до вимог ринку праці. *Економіка та держава*. 2016. № 1. С. 76–80.
6. Гончаров Ю.В., Федоряк Р.М. Визначення ефективності системи підбору персоналу. *Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки*. 2010. № 5. Т. 2. С. 10.
7. Куріна Н.С., Дарченко Н.Д. Інноваційна модель концепції професійної адаптації персоналу. *Бізнес-Інформ. Економіка, менеджмент і маркетинг*. 2013. № 8. С. 348–353.
8. Лепейко Т.А., Кривобок К.В. Адаптаційний потенціал підприємства в конкурентному середовищі. *Економічний аналіз : зб. наук. праць*. Т. 20. Тернопіль : видавничо-поліграфічний центр ТНЕУ «Економічна думка», 2015. С. 245–250.
9. Миронова О.М. Основні проблеми адаптації персоналу та методи їх вирішення на підприємствах. *Вісник Мукачівського державного університету*. 2017. Вип. 13. С. 602–608.

Захарчын Г. М.

Гладун С. О.

Національний університет «Львівська політехніка»

ФАКТОРЫ УСПЕШНОЙ АДАПТАЦИИ И ТРУДОУСТРОЙСТВА МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

Резюме

В статье рассмотрена проблема адаптации молодых специалистов и их трудоустройства в контексте обобщения теоретических и прикладных исследований. На основе анализа проведенного опроса-исследования очерчены основные факторы адаптации молодых специалистов и особенности взаимоотношений «работодатель – молодой специалист». Сделан акцент на необходимости синхронного сотрудничества государственных институтов, образовательных учреждений, бизнес-среды и работодателей в решении проблемы и развитии адаптационного менеджмента.

Ключевые слова: адаптация, адаптационная политика, адаптационный менеджмент, профессиональная среда, факторы адаптации, трудоустройство, рынок труда.

Zakharchyn H. M.

Hladun S. O.

L'viv Polytechnic National University

FACTORS OF SUCCESSFUL ADAPTATION AND EMPLOYMENT OF YOUNG SPECIALISTS

Summary

The problem of adaptation of young specialists and their employment in the context of generalization of theoretical and applied researches is considered. On the basis of the analysis of the conducted sociological study, the main factors of adaptation of young specialists and features of the relationship “employer – young specialist” are outlined. The necessity of synchronous cooperation of state institutions, educational establishments, business environment and employers in solving the problem and development of adaptive management is emphasized.

Key words: adaptation, adaptive policy, adaptive management, professional environment, adaptation factors, employment, labor market.