

Г. П. Євсєєва, д. держ. управл., доц.

Ключові слова: чинники та античинники успішного працевлаштування, пошук роботи, центр зайнятості, Закон України про зайнятість

Постановка проблеми. Забезпечення ефективної зайнятості трудових ресурсів – один із найважливіших напрямів діяльності органів державної влади в системі соціально-економічних і організаційно-правових заходів. Державне регулювання зайнятості населення охоплює усі верстви працездатного населення, яке постійно поповнюється випускниками вищих навчальних закладів. Молодіжний сегмент – найбільш проблемна частина загальнонаціонального ринку праці. Сучасний стан ринку праці в країні характеризується зростанням проблем працевлаштування молоді, зниження її конкурентоспроможного потенціалу на ринку праці, наслідком чого є зростання її частки та абсолютної чисельності серед безробітних. Втрати трудового потенціалу найпрацездатнішої категорії населення внаслідок безробіття потребують постійних досліджень зміни потреб молоді та її мотивів до економічної активності. Саме тому дисципліна «Чинники успішного працевлаштування за фахом» з 2012 – 2013 навчального року входить до нормативної частини навчальних планів підготовки спеціалістів та магістрів для студентів усіх напрямів підготовки.

Наукові дослідження чинників мотиваційної поведінки населення та факторів, що стримують її трудову активність, постійно здійснюються вітчизняними науковцями. Зокрема, проблемами стимулювання зайнятості займаються Н. Анішина, О. Волкова, О. Грішнова, Е. Лібанова, В. Петюх [1 – 3; 5; 6] та інші. Інколи в таких роботах побічно розглядаються також проблеми працевлаштування молоді з вищою освітою. Натомість дослідження проблем професійного становлення і мотивів працевлаштування молоді переважно залишаються поза увагою. З позицій практичного застосування особливо важливим є виявлення чинників, що стимулюють або обмежують трудову активність молоді при розробці регіональних програм зайнятості. Однак у центрах зайнятості вибіркові обстеження з метою вивчення мотивів вибору професії, працевлаштування чи підприємницької активності молоді не здійснюються взагалі.

Відтак **метою цієї статті** є дослідження мотиваційних аспектів реалізації трудового потенціалу молоді на основі вивчення навчальної дисципліни «Чинники успішного працевлаштування за фахом», розробка методики викладання цього нового для навчальних закладів курсу.

Виклад основного матеріалу. На виконання розпорядження Кабінету Міністрів України від 27 серпня 2010 р. № 1726 «Про підвищення рівня працевлаштування випускників навчальних закладів» та листа МОНМС України від 8 лютого 2012 р. № 1/9-89 всі навчальні заклади ввели новий навчальний курс «Чинники успішного працевлаштування за фахом», який передбачає навчити випускників ВНЗ успішно вирішувати проблеми, що виникають при працевлаштуванні.

Під час пошуку першого робочого місця важливі рівень та якість отриманої освіти та її відповідність професійним обов'язкам. Реалії ринкової економіки розширили можливості молоді у виборі сфер та видів економічної діяльності, територіальної та професійної мобільності, значно скоригували вимоги молоді до робочого місця. Успішне працевлаштування залежить від урахування в цілому системи взаємодіючих факторів, об'єктивних та суб'єктивних умов сьогодення та передумови професійного становлення сучасних молодих спеціалістів, особливостей динамічного розвитку сучасного суспільства, а також усвідомлення необхідності самореалізації сучасної молоді у пошуках роботи. Таким чином, значної актуальності набувають вивчення проблем соціального характеру, пов'язаних із працевлаштуванням молоді; з'ясування передумов і чинників, що сприяють або перешкоджають працевлаштуванню молоді, адаптації випускника ВНЗ до свого нового статусу – працівника; дослідження питань соціальних гарантій та необхідності підтримки молодих спеціалістів з боку держави; аналіз потреб та мотивів, що зумовлюють міграційні орієнтації. Отримані знання допоможуть молодим фахівцям проаналізувати існуючу ситуацію на ринку праці та розробити стратегію дій ефективного працевлаштування. Саме тому метою дисципліни «Чинники успішного працевлаштування за фахом» є формування та прищеплення студентам

здатності та компетентності у використанні професійно профільованих знань щодо ефективного працевлаштування. Згідно з ОКХ, дисципліна «Чинники успішного працевлаштування за фахом» формує відповідну компетенцію, а саме: – засвоєння студентами методів збирання, обробки та аналізу інформації стосовно пошуку роботи; формування у них здатності долати невдачі на етапі збирання, обробки та аналізу інформації стосовно пошуку роботи; формування вміння використовувати як загальні, випробувані методи пошуку роботи, так і конкретні ситуації, що виникають на співбесіді з роботодавцями та за умов конкуренції, а також під час проходження випробувального терміну на конкретному робочому місці.

У результаті вивчення дисципліни «Чинники успішного працевлаштування за фахом» та згідно з ОПП студенти мають знати: сучасну систему державної служби зайнятості як центру реалізації державної політики зайнятості населення; систему органів виконавчої влади і органів місцевого самоврядування у сфері соціального становлення та розвитку молоді; повноваження відповідних державних органів у сфері зайнятості населення; повноваження агентств із працевлаштування, рекрутингових агентств, кадрових агентств; повноваження спеціалізованих державних установ, які створюються з метою вирішення питань працевлаштування молоді; основні напрями регулювання ринку праці, зайнятості та умов праці; вимоги норм національного законодавства у сфері працевлаштування; принципи соціального становлення та розвитку молоді.

Важливою при працевлаштуванні для молоді людини є самоподача. Саме тому необхідними складовими навчального курсу є загальні вимоги до написання резюме, його специфіка та функції, особливості початкової соціалізації молоді людини у робочому колективі, особистісні можливості комунікативної компетентності як основного чинника ефективного старту та кар'єрного зростання.

Після вивчення названого курсу випускники вишу повинні вміти: аналізувати та оцінювати проблеми соціального характеру, пов'язані з працевлаштуванням молоді; орієнтуватися у законодавчо-нормативній базі у галузі працевлаштування випускників вищих навчальних закладів; правильно узагальнювати й аналізувати статистичну і практичну інформацію у сфері зайнятості; застосовувати набуті знання щодо практичних підходів до вирішення проблем працевлаштування; орієнтуватися у конкретних життєвих ситуаціях, що виникають в умовах конкуренції на реальному ринку праці; розробляти індивідуальні програми кар'єрного зростання, презентувати власний професійний та творчий потенціал; правильно написати резюме, оголошення про пошук роботи, брати участь у співбесіді з роботодавцями; реалізовувати набуті особистісні та професійні компетентності під час проходження випробувального строку на конкретному робочому місці.

Для успішного пошуку роботи досвід, мотивація, зв'язки, особистісні якості і навіть удача важливіші, ніж диплом про вищу освіту – переконані українські офісні працівники. Половині опитаних при влаштуванні на роботу не доводилося пред'являти диплом. Такі дані були отримані завдяки дослідженням міжнародного кадрового порталу hh.ua [8].

За оцінками респондентів цього порталу, диплом про вищу освіту не є головним чинником для того, щоб знайти добру роботу. Так вважають близько 60 % опитаних. П'ята частина респондентів переконана: для побудови гарної кар'єри взагалі не потрібно мати диплом. Важливим при пошуку роботи диплом про вищу освіту вважають лише 20 % опитаних. Найбільш авторитетні в очах роботодавців дипломи рейтингових національних ВНЗ – університету ім. Т. Шевченка, Києво-Могилянської академії, КПІ, університету ім. В. Гетьмана (КНЕУ) тощо. Так вважають 42 % опитаних; 17 % зазначають, що найпрестижнішими вважаються дипломи міжнародних вишів. Четверть респондентів переконана, що роботодавцю достатньо побачити будь-який диплом, а виш не настільки важливий.

Деякі респонденти вважають, що: «дипломи національних ВНЗ важливі лише в регіонах – у великих містах на них не звертають уваги», «досвід, мізки й особисті якості важливіші, ніж багато дипломів» і «крім просто диплома ВНЗ потрібна ще й затребувана спеціальність».

«Претендент на ту чи іншу посаду зобов'язаний, перш за все, демонструвати загальні розумові здібності і професійні знання, – вважає Андрій Кашин, координатор дослідницьких проектів Київського міжнародного інституту соціології. – Досвід роботи (особливо – не за фахом) та диплом при цьому стають другорядними». Свої висновки експерт робить на основі досліджень компаній великого та середнього бізнесу, які проводив КМІС [4]. Соціолог підтверджує дані hh.ua результатами досліджень, проведених Київським міжнародним інститутом соціології. «При підборі молодих фахівців роботодавці, насамперед, звертають

увагу на розумові здібності претендентів – креативність, здатність аналізувати інформацію, системність мислення, здатність до самонавчання тощо (54 %), – стверджує Андрій Кашин. – Крім того, важливі такі особистісні якості як стресостійкість, гнучкість, ініціативність, відповідальність (51 %), рівень розвитку практичних навичок за фахом (47 %) і рівень розвитку загальних комунікативних навичок (ведення переговорів, вирішення конфліктів, роботи в команді, роботи з клієнтом – 37 %). Лише 13 % компаній вважають дуже важливими такі чинники як наявність додаткової освіти (тренінги, курси тощо), 21 % – наявність досвіду роботи під час навчання у виші, і лише 20 % звертають увагу на ВНЗ, який закінчив молодий спеціаліст [4]».

Майже половині опитаних при влаштуванні на роботу доводилося пред'являти диплом. Решті ніколи не доводилося пред'являти таке свідоцтво про повну вищу освіту при оформленні на нове місце роботи. Навіть якщо роботодавець під час співбесіди і цікавиться наявністю диплома, то в більшості випадків (52 %) просто коротко уточнює факт його наявності. Лише у чверті опитаних детально розпитували про освіту і спеціалізації при прийомі на нове місце роботи. Ще 13 % кандидатів виконували практичні завдання, щоб підтвердити свою кваліфікацію.

Більшість тих, у кого диплом не запитували, впевнена, що роботодавцю важливі мотивація, практичні вміння та особисті якості потенційного працівника, а не якісь документи (38 %). Ще чверть упевнена – досвід роботи навіть без диплома говорить сам за себе; 12 % згадують про недовіру роботодавців до дипломів. Гарний досвід – головний фактор вдалого пошуку роботи (так вважають 74 % опитаних). Так само респонденти виділили хороші зв'язки, знайомства (44 %) і особистісні якості (43 %). Навіть удача важливіша, ніж диплом про вищу освіту [4].

У забезпеченні зайнятості населення беруть участь державні органи двох видів: загальні й спеціальні. Загальне керівництво працевлаштуванням і його організація покладені на Міністерство праці та соціальної політики України і його органи на місцях. Спеціальним органом працевлаштування виступає державна служба зайнятості, діяльність якої здійснюється під керівництвом Міністерства праці та соціальної політики України, місцевих державних організацій і органів місцевого самоврядування. До державної служби зайнятості за сприянням у працевлаштуванні мають право звертатися всі незайняті громадяни, які бажають працювати, а також зайняті громадяни, які бажають змінити місце роботи, працевлаштуватися за сумісництвом або у вільний від навчання час. Послуги служби зайнятості для громадян безкоштовні. Реєстрація і облік громадян, які звертаються за сприянням у працевлаштуванні, здійснюється державною службою зайнятості за місцем постійного проживання за умови пред'явлення паспорта і трудової книжки, у разі потреби – військового квитка, документа про освіту, а іноземних громадян і осіб без громадянства, які постійно проживають в Україні, – тільки за наявності постійної прописки. Право громадян України, іноземців та осіб без громадянства на працевлаштування і вибір місця роботи закріплюється в Законі України «Про зайнятість населення» [7]. У цьому ж законі визначено державні гарантії щодо працевлаштування населення.

Таким чином, успішне працевлаштування залежить від урахування в цілому системи взаємодіючих факторів, об'єктивних та суб'єктивних умов сьогодення та передумови професійного становлення сучасних молодих спеціалістів, особливостей динамічного розвитку сучасного суспільства, а також усвідомлення необхідності самореалізації сучасної молоді у пошуках роботи.

Висновок. Отже, значної актуальності набувають вивчення проблем соціального характеру, пов'язаних із працевлаштуванням молоді; з'ясування передумов і чинників, що сприяють або перешкоджають працевлаштуванню молоді, адаптації випускника ВНЗ до свого нового статусу – працівника; дослідження питань соціальних гарантій та необхідності підтримки молодих спеціалістів з боку держави; аналіз потреб та мотивів, що зумовлюють міграційні орієнтації. Отримані знання допоможуть молодим фахівцям проаналізувати існуючу ситуацію на ринку праці та розробити стратегію дій ефективного працевлаштування.

Ці тезисно означені аспекти покладені в основу розробки навчального курсу «Чинники успішного працевлаштування за фахом», який в нашій академії читає кафедра українознавства. Саме на нашій кафедрі розроблено повну навчально-методичну документацію до вказаної дисципліни, що забезпечує високий рівень викладання курсу, і, що найголовніше, високий рівень теоретичної допомоги молодим фахівцям при працевлаштуванні. Про практичне застосування знань цієї дисципліни говоритимемо згодом, після працевлаштування

випускників. Моніторинг їх фахової реалізації встановлено кафедрою, це стане предметом наших подальших досліджень.

ВИКОРИСТАНІ ДЖЕРЕЛА

1. **Анішина Н., Верба Д.** Передумови та напрями державного регулювання створення робочих місць у вітчизняній економіці // Україна : аспекти праці. – 2008. – № 5. – С. 12 – 19.
2. **Волкова О.** Ринок праці : навч. посіб – К. : Навчальна література, 2011. – 344 с.
3. **Грiшанова О.** Економіка праці та соціально-трудові відносини. – К. : Центр навчальної літератури, 2003. – 224 с.
4. **Кашін А.** Точка зору від 01.06. 2012 р. Тема: прогалини вищої освіти. // Режим доступу <http://www.youtube.com/watch?v=ТОС7JbCwvcs>
5. **Лібанова Е.М.** Ринок праці : навч. посіб. – К. : Центр навчальної літератури, 2003. – 224 с.
6. **Петюх В.** Ринок праці : навч. посіб. – К. : КНЕУ, 1999. – 288 с.
7. Про зайнятiсть населення. Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI // Режим доступу <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>
8. Міжнародний кадровий портал //Режим доступу <http://hh.ua/article/30>

УДК 331.522.4

Науково-методичні засади викладання курсу «Чинники успішного працевлаштування» у технічному виші / Г. П. Євсєєва // Вісник Придніпровської державної академії будівництва та архітектури. – Д. : ПГАСА, 2013. – № 1 – 2. – С. 118 – 121. – Библиогр.: (8 назв.).

З'ясованні передумови і чинники, що сприяють або перешкоджають працевлаштуванню молоді, адаптації випускника ВНЗ до свого нового статусу – працівника; дослідженню питань соціальних гарантій та необхідності підтримки молодих спеціалістів з боку держави; проаналізовано потреби та мотиви, що зумовлюють міграційні орієнтації, які пов'язані з працевлаштуванням молоді.

***Ключові слова:** чинники та античинники успішного працевлаштування, пошук роботи, центр зайнятості, Закон України про зайнятість.*

Научно-методические основы преподавания курса «Факторы успешного трудоустройства» в техническом вузе / Г. П. Евсеева // Вісник Придніпровської державної академії будівництва та архітектури. – Д. : ПГАСА, 2013. – № 1 – 2. – С. 118 – 121. – Библиогр.: (8 назв.).

Выяснены предпосылки и факторы, способствующие или препятствующие трудоустройству молодежи, адаптации выпускника вуза к своему новому статусу – работника; исследовано питання соціальних гарантій и необходимости поддержки молодых специалистов со стороны государства; проанализированы потребности и мотивы, обуславливающие миграционные ориентации, которые связаны с трудоустройством молодежи.

***Ключевые слова:** факторы и антифактора успешного трудоустройства, поиск работы, центр занятости, Закон Украины о занятости.*

Research and methodological foundations of teaching the course «Factors of successful employment» in a technical college / G. Evseeva // Visnyk of Prydniprovsk State Academy of Civil Engineering and Architecture. – D.: PSACEA, 2013. – № 1 – 2. – С. 118 – 121. – Bibliogr.: (8 names).

Clarified assumptions and factors that facilitate or hinder the employment of youth, high school graduates to adapt to his new status - employee; investigated the boarding of social guarantees and the need to support young professionals from the state; analyzed the needs and motivations that contribute to migratory orientation, which are associated with youth employment.

***Key words:** factors and anti-factor of successful employment, job search, job center, the Law of Ukraine on employment.*