

МОТИВАЦІЙНІ ПЕРЕВАГИ ВИПУСКНИКІВ ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ У КОНТЕКСТІ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

У статті наведено результати дослідження мотиваційних переваг випускників вищих навчальних закладів у контексті початку їх трудової діяльності та працевлаштування. Проаналізовано проблему формування мотиваційних переваг випускників вищів щодо трудової діяльності за результатами соціологічного опитування студентів навчальних закладів України в рамках програми міжнародного дослідження «Problems of employment of graduating students of educational establishments». Визначено проблеми майбутнього працевлаштування на різних етапах життя молоді. Окреслено підходи до розробки механізмів адаптації національної системи освіти і професійної орієнтації до вимог ринку праці.

Ключові слова: мотиваційні переваги, зайнятість молоді, ринок освітніх послуг, ринок праці, випускники навчальних закладів, працевлаштування.

Постановка проблеми. Мотивація до трудової діяльності є одним з вагомих факторів розвитку національної економіки. На сьогодні особливого значення набуває необхідність оцінки ставлення молоді до працевлаштування, що у подальшому дозволяє забезпечувати вмотивованість молодих фахівців до високопродуктивної праці та покращання кінцевих результатів діяльності. Саме молодь є особливою соціальною групою, яка здатна істотно впливати на стан ринку праці, оскільки від неї залежать політичні, економічні та соціальні процеси в суспільстві. Разом з тим молодь виявляється однією з особливо уразливих категорій, що відчувають значні труднощі при працевлаштуванні.

Молоді фахівці – випускники вищих навчальних закладів, які вперше шукають роботу, так само, як і молодь без освіти і спеціальності, традиційно входять до групи ризику, та є найбільш проблематичними учасниками вітчизняного ринку праці.

Специфікою означеної групи є наявність суперечності між соціально-професійною орієнтацією молоді та потребами компаній в робочій силі. Незбалансованість обсягів і профілів підготовки фахівців та потреб ринку праці в ряді випадків посилює проблеми працевлаштування випускників освітніх установ (особливо комерційного сектора професійної освіти).

Проблемні аспекти обґрунтування мотивації до трудової діяльності молоді знайшли певне висвітлення у працях таких українських вчених, як В. Поліщук [1], В. Павлова [6], О. Горяча [2], Н. Яценко, Я. Яковенко [4], Л. Кудіна [5].

Однак питання формування ефективної мотиваційної системи на підставі спеціального аналізу причин та переваг молодих людей залишаються актуальними.

Метою статті є дослідження мотиваційних переваг випускників вищих навчальних закладів у контексті початку їхньої трудової діяльності та можливостей працевлаштування.

Однією з причин складностей працевлаштування молоді в Україні експерти визначають проблеми освіти, а саме: застарілий підхід до навчання студентів [1]. Проблеми, пов'язані з недостатньою професійною підготовкою, відзначаються як основні фактори, які не дозволяють випускникам ВНЗ і молодим фахівцям якісно адаптуватися на ринку праці, що призводить до труднощів у працевлаштуванні.

За радянських часів проблеми трудової адаптації молоді реально враховувалися в комплексі короткострокових і довгострокових заходів з реалізації принципу загальної зайнятості. Протягом довгих років держава була монопольним роботодавцем. Умови виходу молоді на ринок праці були жорстко регламентовані. Для забезпечення зайнятості молоді застосовувалося цільове бронювання робочих місць, а також централізований розподіл випускників навчальних закладів на різні підприємства і в організації. Бронювання робочих місць здійснювалося для випускників шкіл і професійно-технічних училищ, які вирішили йти на виробництво, а випускники вищих розподілялися з врахуванням вакансій, з обов'язковою умовою роботи на даному місці протягом декількох років. На підприємствах суворо регламентувалися чисельність і професійно-кваліфікаційний склад працівників, у тому числі за віком. Багатоступенева система освіти і підготовки молодих кадрів сприяла відтворенню та розвитку трудового потенціалу країни.

Ліквідація системи державного розподілу випускників закладів професійної освіти та економічна криза 90-х років минулого століття призвели до значних змін на ринку праці, зокрема: до зниження попиту на молодих фахівців і зміни вимог до їх професійної підготовки; до втрати зв'язку між установами професійної освіти і організаціями – споживачами підготовлених фахівців. У результаті випускники ВНЗ зіткнулися з проблемою працевлаштування в частині самостійного пошуку робочого місця, до чого переважна більшість не була готова, перш за все через невідповідність якості здобутої освіти вимогам ринку праці. Створився дисбаланс між кількістю і якістю підготовлених спеціалістів та вимогами сучасної економіки, який не ліквідовано досі.

Сучасні підприємства, занепокоєні вирішенням оперативних питань, практично не турбуються про закріплення персоналу та формування кадрового резерву. Справа доходить до хизацьких засобів одержання тимчасових вигід. Прикладом є практика набору молодих співробітників тільки на випробувальний термін з подальшим звільненням і формулюванням щодо невідповідності займаній посаді. Питання про підвищення кваліфікації на багатьох підприємствах не розглядається, хоча дефіцит кваліфікованих кадрів переростає в серйозну проблему – вже зараз більше 80% українських підприємств відчувають їх гострий брак [2; 6].

Протягом останніх 10-12 років випускники вищих навчальних закладів самостійно вирішують проблеми, пов'язані з працевлаштуванням після завершення навчання. Непередбачуваність ринку праці, відсутність повної інформації про вакансії, надлишок випускників окремих спеціальностей призводять до того, що молодий фахівець стає на облік в службі зайнятості або ж сам, використовуючи свої творчі здібності, шукає роботу. Нерідко він змушений влаштуватися на роботу не за фахом і здобувати нову освіту. Все це призводить до витрат як його особистих коштів, так і коштів держави і роботодавця.

Як показує досвід, навіть в умовах стабільної економічної ситуації і відносної доступності інформації про ринок праці значна кількість випускників виявляється до певної міри не спроможною до переходу від навчання до роботи. Ще більш гострими стають проблеми пошуку і підбору першого робочого місця для випускника навчального закладу в умовах високої соціально-економічної невизначеності та ризиків, що виникають під час економічних спадів і криз.

Проблема працевлаштування молодих фахівців ускладнюється і тим, що фактично існують два незалежних ринки: ринок освіти і ринок праці. В сучасних умовах розвиток вищої освіти визначається не потребою суспільства у фахівцях, а попитом на нього з боку роботодавців, причому в основному безвідносно до професії. Ланцюг «ВНЗ – Підприємство» вже багато років існує тільки формально. Сьогодні виключно в загальному сенсі, скоріше за традицією і поза науковою економічною логікою, можна говорити про соціальний попит на освіту і попит суспільства на працівників. Насправді в сучасному українському суспільстві в галузі вищої освіти є один вид попиту – со-

ціальний попит з боку членів суспільства. Саме він викликав в останні роки вибухове збільшення кількості студентів.

В Україні маркетингові стратегії вищих навчальних закладів за великим рахунком спрямовані на запит з боку батьків і абітурієнтів, які, обираючи спеціальність і місце навчання, орієнтуються не на ситуацію на ринку праці (і тим більше не на прогнози щодо її зміни), а на соціальні стереотипи, у тому числі престижність вищої освіти.

З огляду на існуюче становище виникає необхідність у дослідженні проблеми за допомогою соціологічного опитування студентів навчальних закладів України щодо їхньої думки стосовно майбутнього працевлаштування.

Опитування відбувалося в рамках програми міжнародного дослідження «Problems of employment of graduating students of educational establishments» та проводилося Дніпропетровським університетом імені Альфреда Нобеля (м. Дніпро, Україна) і Технологічним університетом (м. Познань, Польща).

Перший етап дослідження передбачав проведення анкетного опитування студентів вищих навчальних закладів України, Польщі, Румунії та Німеччини.

Проблеми зайнятості виникають на таких етапах життя молоді:

- вибір майбутньої професії;
- отримання освіти;
- первинне працевлаштування.

Найбільш відповідальним періодом життя кожної людини є вибір майбутньої професії. Саме на цьому етапі людиною приймається, на наш погляд, рішення, від якого багато в чому буде залежати її доля. Вибір, в першу чергу, залежить від розумових здібностей і схильностей, а також типу праці: розумова праця, фізична праця або їх поєднання. До моменту закінчення середньої школи здібності і схильності людини вже проявляються. І за кваліфікованої профорієнтаційної допомоги людина може практично безпомилково обрати собі майбутню професію (або кілька професій).

Немає необхідності обговорювати важливість професійної орієнтації на цьому етапі для кожної людини. Варто лише зазначити таке. Професійна орієнтація виступає: за змістом – як психолого-педагогічна проблема; за сферою дії – як соціальна проблема; результати ж її позначаються на економічному житті суспільства. Профорієнтація молоді, починаючи із загальноосвітніх шкіл, являє собою систему пропагандистських, інформаційних, виховних та розвиваючих методів, спрямованих на формування ставлення до професії, готовності до вибору навчального закладу і самовдосконалення у сфері обраної професії. У цих умовах роль національної системи освіти як бази для підготовки та перепідготовки кадрів для розвитку економіки і, відповідно, як основи формування пропозиції на ринку професійних освітніх послуг стає особливо значущою. Однак досвід останніх двадцяти років показує, що українська професійна школа повільно адаптується до ринкових відносин, відстаючи за змістом і темпами від розвитку потреб сучасної економіки. Ця обставина обумовлює поглиблення істотного протиріччя між ринковою потребою в кваліфікованих фахівцях нового типу і невідповідністю кваліфікаційної структури випускників освітніх установ вимогам сучасного ринку праці [3].

Фактичні освітні інтенції молоді обумовлені певними мотиваційними факторами, які сформовані стереотипами щодо ринку праці та вибору професії. На вибір професії впливають: вимоги до рівня зарплати, характер роботи, умови праці, престижність професії, тимчасова завантаженість та ін.

Про мотиваційні переваги молоді при виборі освітніх закладів та майбутніх спеціальностей можна судити за результатами проведеного опитування студентів у Дніпропетровському університеті імені Альфреда Нобеля (рис. 1).

Так, у відповідях на питання «Чим ви керувалися при виборі майбутньої професії?» перевага була надана економічному фактору «рівень зарплати» (23,3%). Серед переважаючих факторів є також можливість реалізації своїх здібностей (22,6%), престижність професії (16,1%).

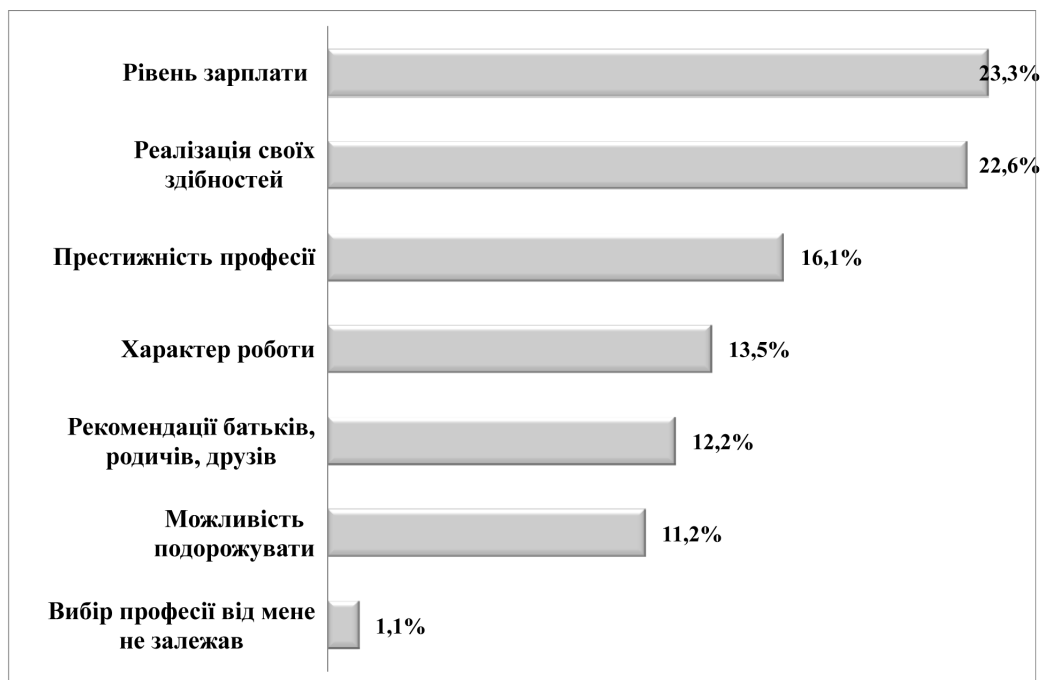


Рис. 1. Мотиваційні переваги при виборі професії

Отже, при вступі до навчального закладу молодь здійснює прагматичний вибір, який відповідає її нагальним потребам. У рамках статті не проводиться аналіз виникнення саме такої ієрархії потреб. Проте можна констатувати, що потреби будь-якої людини визначаються, в першу чергу, станом економічного розвитку країни та суспільства, первинним соціальним статусом людини.

Інше питання – які можливості для задоволення цих потреб може надати суспільство.

За результатами опитування вже на етапі вибору професії простежується чітка орієнтація на роботу в приватному секторі економіки. Більшість респондентів (42,3%) вказали підприємництво і дрібну комерцію як найкращий вид діяльності (рис. 2).

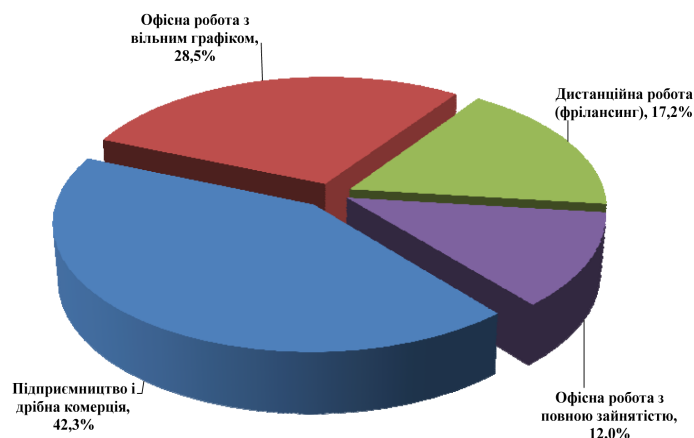


Рис. 2. Переваги при виборі характеру діяльності

Перевагу підприємництву віддано цілком закономірно, оскільки це відповідає поточному стану економіки країни. На тлі загального спаду, скорочення обсягів виробництва, закриття великих підприємств студенти не впевнені в тому, що зможуть знайти роботу у великих господарських суб'єктах. Тому робиться ставка на підприємництво і дрібний приватний бізнес. Отже, прагнення до матеріального добробуту та гарантії фінансової стабільності стають головним мотиваційним фактором при виборі майбутньої професії.

Другим у рейтингу вподобань є робота з вільним графіком (28,5%). Причина та ж. Будучи обізнаними про низький рівень реальної заробітної плати на підприємствах, респонденти хочуть мати більше вільного часу для можливої додаткової роботи.

Дистанційну роботу (фрілансинг) розглядають як початковий етап трудової діяльності 17,2% респондентів. Дистанційна робота також передбачає можливість додаткового працевлаштування або ведення власного приватного бізнесу. Офісній роботі з повною зайнятістю віддають перевагу 12,0% респондентів. Отриманий рейтинг слід розглядати як ситуативний, який значною мірою залежить від поточного стану економіки. У міру настання позитивних змін в економіці країни вибір характеру діяльності при визначенні майбутньої професії як мотивуючого фактора буде змінюватися.

Якщо розглянути усвідомленість вибору професії, то 56,6% респондентів відповіли, що обирали майбутню професію усвідомлено і самостійно. 21,3% заявили, що на вибір вплинули родичі і друзі. 12,8% респондентів приймали рішення за принципом: «головне отримати диплом». Ще 9,4% заявили, що змушені йти слідами батьків або продовжити сімейний бізнес.

Отже, більше половини респондентів (56,6%) обирають професію усвідомлено. Решта (44,4%) в умовах турбулентного середовища не змогли визначитися і в майбутньому можуть мати певні проблеми з працевлаштуванням і адаптацією на ринку праці. Невелику кількість респондентів, які здійснили вмотивований вибір, можна пояснити низьким рівнем професійно-орієнтаційної роботи в країні.

З вищевикладеного можна сформулювати таку наукову гіпотезу: вибір майбутньої професії перебуває в прямій залежності від економічної ситуації в країні і відбувається стихійно під впливом сформованих мотиваційних стереотипів про характер роботи, оплату праці тощо. А за відсутності вмотивованості вибір відбувається несвідомо. При цьому у виборі професії переважають економічні мотиваційні фактори. Все це напряму впливає на ставлення до вибору навчального закладу, спеціальності та до самого процесу навчання.

Етап здобуття освіти є, напевно, вирішальним. Адже на цьому етапі людина має змогу розвинути свої здібності, здобути знання та професійні навички. Від якості здобутої освіти залежить дуже багато: здатність до самореалізації, саморозвитку професійного зростання, опанування суміжних навичок.

Низька адаптація вищих навчальних закладів України до ринкових умов дозволяє дійти висновку про їх відставання за змістом і темпами розвитку від потреб сучасної економіки.

Повертаючись до результатів опитування, можна простежити, як студенти ставляться знань, які вони здобувають.

На питання «Наскільки навчальні програми відповідають уявленням про майбутню професію?» тільки 34,0% респондентів констатували, що навчальні програми відповідають їхнім очікуванням. 31,5% вважають, що навчальні програми не відповідають їхнім уявленням про професію. Але більшість (34,5%) вважають, що зміст навчальних програм є неважливим, оскільки впевнені, що необхідні знання доведеться здобувати в процесі роботи.

Отримані відповіді показують, що в першу чергу виявляється проблема адаптації освітніх програм до сучасних вимог. Про це йшлося у працях багатьох дослідників. Система освіти інертна. Методична база переглядається вкрай рідко. Відсутній зв'язок освітніх установ з реальним сектором економіки. З іншого боку, в умовах нестабільної

економіки вкрай складно впроваджувати будь-які інновації, оскільки процес реформування освіти з огляду на його велику інертність не встигатиме за змінами в економіці.

Слід також враховувати наявність професійної орієнтації, яка не надає вичерпної інформації про профілі майбутньої професії та необхідні знання. Відсутність такої інформації, у свою чергу, не дає можливості правильно оцінити якість здобутих знань. Іншими словами – у більшій частині студентів складається хибне уявлення про якість знань, які вони здобувають, що не дозволяє зробити будь-які корективи в процесі навчання. В результаті значна частина випускників ВНЗ приходить на ринок праці з низьким рівнем професійної підготовки.

Наступною науковою гіпотезою є таке твердження: якість освіти і, як наслідок, успішне працевлаштування на пряму залежать від мобільності системи освіти в частині швидкої адаптації освітніх програм до вимог ринку праці і меншою мірою залежить від наявності ефективної системи професійної орієнтації молоді.

Підсумком успішного вибору майбутньої професії та якості здобутих знань є гарантії працевлаштування. Проведене опитування показало, що 41% респондентів обізнані про те, на якому підприємстві і за якою спеціальністю вони хочуть працювати після закінчення ВНЗ. 59% респондентів не мають уявлення про своє майбутнє працевлаштування.

Серед опитаних 33,7% або вже працюють, або мають певні гарантії працевлаштування за обраною професією. 37,4% респондентів мають певні наміри щодо конкретних підприємств, але не мають гарантій працевлаштування. Ще 28,8% респондентів не прийняли рішення про майбутнє працевлаштування.

Така картина свідчить про невідповідність протиріччя між вимогами ринку праці і наявністю підготовлених системою освіти спеціалістів. З одного боку, країна має достатню велику кількість спеціалістів. З іншого боку, більше половини випускників ВНЗ на етапі навчання не мають уявлення про своє майбутнє працевлаштування. Це, як йшлося вище, призводить до суттєвого дисбалансу на ринку праці [5].

Отримані результати певною мірою відображають джерела проблем молодіжної зайнятості в Україні, а саме: мотивації при працевлаштуванні. Описані проблеми мають місце не тільки в Україні, а й в багатьох країнах Європи. Наскільки вони виражені в інших країнах, покажуть результати аналогічних опитувань в рамках міжнародного дослідження. Завдання полягає в тому, щоб підтвердити або спростувати висунуті нами гіпотези про взаємозв'язок описаних причин з проблемами працевлаштування. На нашу думку, саме мотиваційні фактори як при виборі професії, так і під час навчання та первинного працевлаштування, є такими, що визначають проблеми зайнятості молоді в країні. Подальше вивчення означених в дослідженні питань допоможе розробити механізми адаптації національної системи освіти і професійної орієнтації до вимог ринку праці.

Таким чином, за науковими напрацюваннями, в яких викладено результати авторського дослідження, можна дійти таких висновків:

1. У дослідженні виявлено та проаналізовано три основні етапи, на яких під впливом мотивації виникають проблеми працевлаштування молоді в Україні.

2. Проведено соціологічне опитування студентів українських ВНЗ, яке дозволило виявити:

- поведінкові стереотипи і мотиваційні переваги при виборі професії;
- рівень поінформованості студентів про майбутню професію;
- суб'єктивну оцінку здобутих знань;
- ставлення до знань, які здобуваються;
- ставлення до майбутнього працевлаштування.

3. На підставі аналізу результатів опитування були висунуті дві наукові гіпотези:

- вибір майбутньої професії перебуває в прямій залежності від економічної ситуації в країні і відбувається стихійно під впливом сформованих стійких мотиваційних стереотипів. При цьому при виборі професії переважають економічні мотиваційні фактори;

– успішне працевлаштування напряму залежить від мобільності системи освіти в частині швидкої адаптації освітніх програм до вимог ринку праці і за наявності ефективної системи професійної орієнтації молоді.

4. Існує протиріччя між вимогами ринку праці, мотивацією молоді до здобуття освіти та можливостями сучасної системи освіти в Україні. Це протиріччя є одним з факторів, які визначають стан молодіжної зайнятості.

5. Для підтвердження висунутих гіпотез про взаємозв'язок проблем молодіжної зайнятості та розробки механізмів адаптації національної системи освіти і професійної орієнтації до вимог ринку праці необхідно порівняти дані, отримані в Україні, з результатами аналогічних опитувань в інших країнах.

Список використаних джерел

1. Поліщук Н. Динаміка та географія безробіття в Україні та ЄС у 2012–2013 [Електронний ресурс] / Н. Поліщук. – 2013. – Режим доступу: <http://infolight.org.ua/content/dinamika-ta-geografiya-bezrobittya-v-ukrayini-ta-ies-u-2012-2013-rr>
2. Горяча О. Проблема формування та використання кадрового потенціалу підприємств України / О. Горяча // Україна: Аспекти праці. – 2014. – № 1. – С. 35–41.
3. Н. Ryzhkova. Unemployment of Young People in Ukraine as a Result of Problems of the Educational System / Н. Ryzhkova, N. Rizun // Managerial Challenges of the Contemporary Society, MCCS 2015, Cluj Napoca, Romania. 2015. – Vol. 8. – P. 143–157.
4. Яценко Н.М. Причини безробіття молоді в Україні / Н.М. Яценко, Я.Ю. Яковенко // Вісник КрНУ імені Михайла Остроградського. – Вип. 1/2013 (78). – С. 143–147.
5. Кудіна Л. Проблеми молодіжного безробіття та шляхи його подолання / Л. Кудіна, Л. Яцюк. – К.: ГО «Молодіжна Альтернатива», 2011. – 64 с.
6. Павлова В.А. Формирование кадрового потенциала с учётом характеристик мотивации / В. Павлова, М. Островський // Маркетинг: теорія і практика: збірник наукових праць / Східно-український національний університет імені Володимира Даля. – 2012. – № 18. – С. 202–208.

References

1. Polischuk, N. (2013). *Dynamika ta heohrafiia bezrobittia v Ukraini ta YeS u 2012-2013* [Dynamics and the geography of unemployment in the EU and Ukraine in 2012-2013]. Available at: <http://infolight.org.ua/content/dinamika-ta-geografiya-bezrobittya-v-ukrayini-ta-ies-u-2012-2013-rr> (Accessed 24 Jul. 2013).
2. Horiacha, O. (2014). *Problema formuvannia ta vykorystannia kadrovoho potentsialu pidpriemstv Ukrainy* [The Problem of formation and use of personnel potential of the enterprises of Ukraine]. *Ukraina: Aspekty pratsi* [Ukraine: Aspects of labor]. No. 1, pp. 35-41.
3. Ryzhkova, H. & Rizun, N. (2015). *Unemployment of Young People in Ukraine as a Result of Problems of the Educational System*. Managerial Challenges of the Contemporary Society, MCCS 2015, Cluj Napoca, Romania. Vol. 8, pp. 143-157.
4. Yatsenko, N.M. (2013). *Prychyny bezrobittia molodi v Ukraini* [The Causes of youth unemployment in Ukraine]. *Visnyk KrNU imeni Mykhajla Ostrohrads'koho* [Bulletin KrNU named after Mykhailo ostrohradskyi]. Issue 1 (78), pp. 143-147.
5. Kudina, L. & Yatsiuk, L. (2011). *Problemy molodizhnoho bezrobittia ta shliakhy joho podolannia* [The problem of youth unemployment and ways of its overcoming]. Kyiv, PA “Molodizhna Al'ternatyva” Publ., 64 p.
6. Pavlova, V. & Ostrovskij, M. (2012). *Formirovanie kadrovogo potenciala s uchjotom harakteristik motivacii* [Formation of personnel potential taking into account the characteristics of motivation]. *Marketynh: teoriia i praktyka* [Marketing: theory and practice]. East Ukrainian national University named after Volodymyr Dahl. No. 18, pp. 202-208.

В статті приведені результати дослідження мотиваційних предпочтень випускників вищих навчальних закладів в контексті початку їх трудової діяльності і тру-

доустройства. Проанализирована проблема формирования мотивационных предпочтений выпускников вузов к трудовой деятельности по результатам социологического опроса студентов учебных заведений Украины в рамках программы международного исследования «Problems of employment of graduating students of educational establishments». Определены проблемы будущего трудоустройства на различных этапах жизни молодежи. Определены подходы к разработке механизмов адаптации национальной системы образования и профессиональной ориентации с требованиями рынка труда.

Ключевые слова: мотивационные предпочтения, занятость молодежи, рынок образовательных услуг, рынок труда, выпускники учебных заведений, трудоустройство.

The article presents a study of motivational benefits of university graduates in the context of the start of employment and occupation. The problem of formation of motivational benefits of university graduates work on a sociological survey of students of educational institutions of Ukraine in the framework of the international study «Problems of employment of graduating students of educational establishments». The problems of future employment at different stages of life of young people. Outlined approaches to the development of mechanisms of adaptation of national education and vocational guidance to labor market requirements.

Key words: motivational benefits, youth employment, education market, labor market, graduates, employment.

Одержано 7.07.2016.