

## 6. ОСВІТЯНСЬКІ ПРОБЛЕМИ ВИЩОЇ ШКОЛИ

УДК 331.5.024.5:37.001.12

Доц. О.М. Лободинська, канд. соціол. наук –  
НЛТУ України, м. Львів

### УСПІШНЕ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ЗА ФАХОМ – МЕТА НАВЧАННЯ

Подано результати теоретичного, структурного та факторного аналізу процесу працевлаштування високоосвіченої молоді. Виокремлено його правові, організаційні, соціально-економічні та соціально-психологічні аспекти. Запропоновано систему індикаторів оцінки успішності працевлаштування. Висновки ґрунтуються на узагальнених результатах емпіричних досліджень, спрямованих на узгодження взаємних вимог і очікувань між роботодавцями та потенційними працівниками у процесі працевлаштування. Запропоновано структуру навчального курсу для студентів останнього року навчання у ВНЗ "Чинники успішного працевлаштування за фахом".

**Ключові слова:** аспекти працевлаштування, випускник ВНЗ, працевлаштування, роботодавець, чинники успішного працевлаштування.

**Постановка проблеми.** Значні зміни в українській економіці, зокрема її переорієнтація на інноваційну модель розвитку, в останні роки зумовила значне зростання попиту на освітні послуги та відповідне збільшення обсягів прийому до вищих навчальних закладів. Щороку зростає й чисельність випускників ВНЗ, які вперше виходять на ринок праці. Такі молоді дипломовані фахівці, з відповідним рівнем професійно-освітньої підготовки, очікують працевлаштуватися за фахом на роботу, яка б відповідала їхнім вимогам. Успішне працевлаштування висококваліфікованої молоді – це вдалий старт у кар'єрному становленні особистості. Водночас, за умов незбалансованості попиту та пропозиції робочої сили, недостатньої дієвості механізмів сприяння зайнятості молоді, невідповідності рівня освітньо-фахової підготовки частини випускників ВНЗ запитам ринку праці та деколи завищеними вимогами до них з боку роботодавців, виникають значні проблеми у процесі працевлаштування. Як наслідок, замість здійснення трудової діяльності за отриманою спеціальністю майже половина випускників ВНЗ щорічно перебувають у пошуках бажаного робочого місця. Відсутність перспектив працевлаштування істотно впливає на мотивацію поведінки молодих людей, загострює взаємовідносини у молодіжному середовищі і, як наслідок, може призвести до соціальної дезадаптації та особистісної деструктивної поведінки.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** За останні роки в Україні спостерігається тенденція до збільшення кількості та глибини наукових досліджень з проблем молодіжного ринку праці. Обґрунтування методологічних підходів дослідження молодіжного ринку праці, аналіз чисельності і складу молоді на регіональних ринках праці, визначення чинників, які впливають на зайнятість молоді, аналіз тенденцій економічної активності молоді України, а також з'ясування причин її незайнятості здійснено у працях В. Онікієнка, Л. Ткаченка, В. Кравченка, Е. Лібанової та ін. Результати порівняльного дослідження, здійсненого Державним інститутом розвитку сімейної та молодіжної

політики під керівництвом О. Белишева [4], засвідчують більш позитивну тенденцію щодо становища молоді на ринку праці, ніж в період у перші роки незалежності. Водночас, серед наявних проблем найактуальнішими є незбалансованість ринку праці, невідповідність між отриманою освітою та потребами ринку праці, проблеми з пошуком першого робочого місця після закінчення навчальних закладів, орієнтації на міграцію з метою працевлаштування тощо.

Серед актуальних проблем у працях О. Балакіревої, О. Валькованой, М. Сакади, О. Семашка, Є. Суїменка, та ін. велику увагу приділяють вивченню соціальних проблем працевлаштування молоді. Взаємні запити та очікування між роботодавцями та потенційними працівниками у процесі працевлаштування стали предметом дослідження для російських дослідників Е.М. Аврамова, І.Б. Гурков, Т.Л. Клячко та ін. Вони ґрунтовно дослідили уявлення російського роботодавця про підготовку кадрів на різних рівнях системи професійної освіти і наявність тих компетенцій, якими повинні володіти працівники, а також уявлення потенційних працівників, котрі ще навчаються, стосовно вимог роботодавців та можливості їх реалізації в межах наявної системи професійної освіти [11].

Найбільш системно особливості компетентісного підходу в освіті були досліджені в рамках європейського проекту "Tuning". За результатами опитування. Випускники на перше місце поставили знання іноземної мови, на друге – елементарні навички роботи на комп'ютері, на третє – прихильність до етичних цінностей, істотно не збіглися результати ранжування важливих компетенцій для молодих фахівців з боку роботодавців [9]. Потреба поглибленого соціологічного аналізу проблеми працевлаштування випускників ВНЗ зумовлена сучасним станом та тенденціями змін на молодіжному ринку праці. Реалізація цього завдання ускладнюється відсутністю задовільної соціологічної концептуалізації поняття "працевлаштування".

**Метою дослідження** є концептуалізація поняття "працевлаштування", логічний аналіз поняття "успішність працевлаштування випускників ВНЗ за фахом" і, на цій основі, розроблення науково-методичних засад побудови курсу "Чинники успішного працевлаштування за фахом", що як нормативний входить до навчальних планів підготовки фахівців з вищою освітою.

**Виклад основного матеріалу.** Дослідження працевлаштування як соціального явища передбачає, насамперед, належну теоретичну інтерпретацію цього терміна. Так, Є. Суїменко, О. Семашко, М. Сакада під працевлаштуванням розуміють сукупність послідовних дій, пошуків та заходів, як з боку потенційного працівника, так і з боку зацікавлених осіб чи організацій, котрі спрямовані на набуття пошукувачем робочого місця чи посади відповідно до його здібностей та рівня професійних знань [10, с. 168].

Т. Семигіна у словнику із соціальної політики під *працевлаштуванням* розуміє систему заходів, які проводять компетентні органи та акредитовані організації різних форм власності з метою сприяння населенню у пошуках, скеруванні й влаштуванні на роботу відповідно до здібностей, професійної підготовки, освіти, з урахуванням потреб ринку праці та суспільних потреб [8, с. 154]. У цьому визначенні, акцент робиться на системності цього процесу.

В. Добреньков, ще більше диференціює систему заходів, що сприяють отриманню місця праці, при цьому виділяє вже три основних аспекти процесу працевлаштування. У його тлумаченні "працевлаштування – це система організаційних, економічних і правових заходів, спрямованих на забезпечення трудової зайнятості населення. У широкому значенні це поняття об'єднує всі форми трудової діяльності, які не суперечать законодавству, включаючи і самостійне забезпечення себе роботою, зокрема індивідуальну трудову діяльність, підприємництво, фермерство тощо" [2, с. 538].

Погоджуючись загалом з зазначеним тлумаченням поняття працевлаштування, ми виокремлюємо три форми працевлаштування за критерієм кількості суб'єктів, які беруть участь у процесі працевлаштування:

1. Самопрацевлаштування (самозайнятість) – у такій ситуації існує один суб'єкт працевлаштування, який поєднує у собі як роботодавця, так і працівника, тобто працівник організовує власну справу і сам створює робоче місце.
2. Працевлаштування без посередників – така форма передбачає наявність двох суб'єктів працевлаштування: роботодавця та потенційного працівника, інтереси яких збігаються під час реалізації трудових функцій.
3. Працевлаштування за допомогою посередників – у цьому випадку у процесі працевлаштування беруть участь три суб'єкти: роботодавець, потенційний працівник та посередники (різноманітні установи та організації, які надають послуги та допомогу у працевлаштуванні), дії всіх трьох суб'єктів спрямовані на забезпечення трудової зайнятості.

Враховуючи наведені уточнення, ми пропонуємо таке визначення: *працевлаштування – це процес взаємодії соціальних суб'єктів на ринку праці, результатом якого є взаємне задоволення вимог та реалізація установок цих суб'єктів щодо вакантного місця праці.*

У структурі цього процесу доцільно виокремити правовий, організаційний, соціально-економічний та соціально-психологічний аспекти взаємодії між суб'єктами, що беруть участь у працевлаштуванні, а саме:

1. *Правовий.* Процес працевлаштування на вітчизняному ринку праці здійснюється у правовому полі, яке регулює процес виконання всіх правових норм, зокрема, не допускаючи проявів будь-якої дискримінації потенційних працівників під час працевлаштування з боку роботодавців. Молоді дипломовані фахівці, як пошукувачі роботи, законодавчо наділені певними правами та обов'язками, що регулюють процес трудової зайнятості;
2. *Організаційний.* Процес працевлаштування складається з системи організованих послідовних дій усіх суб'єктів, що беруть участь у цьому процесі, спрямованих на досягнення поставленої мети, а саме: укладання трудової угоди щодо отримання місця праці. Така процедура охоплює механізми, канали, шляхи пошуку роботи потенційним працівником та оформлення рішення роботодавця про прийняття останнього на роботу;
3. *Соціально-економічний.* Працевлаштування – це важлива комерційна угода як для найманого працівника, так і для роботодавця. Роботодавець розглядає претендента на вакансію з погляду прибутку, що його останній зможе дати підприємству чи організації. Саме рішення про прийняття конкретної людини на роботу є комерційним ризиком, тому що робото-

давець вкладає у робоче місце певні кошти, а новий співробітник доведе свою значимість лише через певний час. Тому, під час зустрічі з кандидатом, роботодавець прагне визначити ступінь відповідності професійної придатності і відповідності певній позиції потенційного працівника до вимог вакантної посади. Роботодавець, керуючись принципом вигоди, отримання прибутку, оцінює претендента з погляду його вартості як спеціаліста. З іншого боку, потенційний працівник оцінює власну вигоду від такого варіанта працевлаштування;

4. *Соціально-психологічний.* Працевлаштування – це процес взаємного обміну вимогами й очікуваннями, як з боку роботодавця, так і з боку потенційного працівника, спрямований на взаємне задоволення потреб стосовно певного місця праці і посади. З цієї позиції процес працевлаштування можна розглядати як взаємозв'язок та взаємовплив двох складових. Перша складова – це вимоги, очікування та сподівання потенційних працівників щодо майбутньої роботи, оцінки власного освітньо-професійного рівня, розвитку власних особистих якостей, навичок та здібностей, необхідних для успішної праці. Друга складова процесу працевлаштування – це вимоги роботодавців щодо потенційних працівників, що стосуються їх практичних навичок і досвіду, освітньо-кваліфікаційного рівня, особистих властивостей та здібностей, мотивації до праці, сімейного стану, стану здоров'я та статевої приналежності претендента.

З огляду на те, що об'єктом нашого вивчення є випускники вищих навчальних закладів, варто у процесі працевлаштування виокремити і *професійний аспект*, що зумовлюється працевлаштуванням висококваліфікованої молоді за фахом. За результатами дослідження Міжнародного кадрового порталу hh.ua [5], 70 % студентів українських ВНЗ вважають, що будуть працювати за здобутою професією, водночас, за фактом працевлаштування за фахом – це вдалось реалізувати тільки 50 % випускникам.

Концепт працевлаштування, з огляду на окреслену нами мету, варто розглядати з двох позицій. Перша: працевлаштування – це процес, що спрямований на пошук відповідного місця праці, а з другої, працевлаштування – це результат пошуку роботи, що втілюється в укладанні трудової угоди між потенційним працівником та роботодавцем стосовно відповідного місця праці.

Під успішним працевлаштуванням ми розуміємо здобуття претендентом місця праці, що задовольняє його вимоги. Аналіз результатів низки українських та російських соціологічних досліджень [1, 3, 11] дав змогу з'ясувати вимоги, що випускники ВНЗ висувують до майбутнього місця праці, серед них з великим відривом лідирує високий заробіток, на другому місці – можливість професійного зростання, а на третьому – можливість поєднувати виконання професійних та сімейних обов'язків. Для порівняння – у топ-5 фактів, які мають значення у процесі працевлаштування для німців, зарплата взагалі відсутня. Там більше звертають увагу на те, чи гарантує вакансія довготермінову зайнятість, збалансованість трудового та особистого життя, приємну атмосферу в колективі тощо [1]. Успішність процесу працевлаштування для випускників вищих навчальних закладів в умовах сьогодення зумовлюється великим спектром чинників, які можна згрупувати у дві основні групи: об'єктивні та суб'єктивні.

Основними об'єктивними чинниками є: стан та особливості нормативно-правової бази щодо регулювання процесу працевлаштування високоосвіченої молоді; дієвість механізмів захисту прав та гарантій молодих спеціалістів; стан та тенденції розвитку молодіжного ринку праці; регіональні та галузеві особливості ринку праці; прояви гендерної та молодіжної асиметрії в питаннях оплати праці висококваліфікованих працівників; діяльність державних та громадських установ, що надають послуги з працевлаштування (служба зайнятості, молодіжні центри зайнятості, відділи з працевлаштування студентів при ВНЗ); діяльність приватних установ, що надають послуги з працевлаштування (кадрові агентства з підбору персоналу, кадрові агентства з працевлаштування тощо); діяльність освітніх установ щодо прогнозування стану ринку праці та відповідного коригування спектра освітніх послуг; функціонування ЗМІ (газети, радіо, Інтернет-ресурси тощо); стереотипи суспільної свідомості щодо престижності окремих професій, галузей, робочих місць тощо; стереотипи роботодавців щодо оцінювання потенційних працівників (гендерні, вікові); загальний рівень професійної культури в суспільстві тощо.

До основних суб'єктивних чинників, що впливають на успішність процесу працевлаштування, віднесемо знання, вміння та навички щодо різних аспектів працевлаштування, а також мотивація потенційних працівників, інші особистісні властивості випускників, необхідні для успішного працевлаштування, досвід роботи, стереотипи свідомості щодо функціональних та посадових обов'язків тощо. Для фіксації успішності працевлаштування випускників ВНЗ доцільно використовувати сукупність об'єктивних та суб'єктивних показників, що дадуть змогу забезпечити зворотний зв'язок у процесі підготовки фахівців.

Основними об'єктивними критеріями успішності працевлаштування висококваліфікованих випускників ВНЗ є отримання місця праці, що відповідає освітньо-кваліфікаційному рівню випускника ВНЗ, тобто працевлаштування за фахом. Важливим суб'єктивним критерієм успішності працевлаштування на конкретне робоче місце є адаптація випускника до умов виробництва, а саме рівень його задоволеності роботою загалом та її конкретними аспектами, зокрема – рівнем заробітної плати, умовами та змістом праці, займаною посадою, відносинами з безпосереднім керівником та стосунками у колективі, можливостями для самореалізації тощо.

Зрозуміло, що діагностика успішності працевлаштування випускників ВНЗ не може базуватися лише на власних оцінках, вона має бути доповненою та узгодженою з оцінками тих, хто бере на роботу молодих фахівців. Роботодавці на основі власного досвіду формують сукупність оцінок успішності, що зумовлені специфікою роботи підприємства, умовами праці. Водночас важливу роль відіграє і оцінка особистісних компетенцій працівників.

Так, за результатами дослідження<sup>1</sup> найбільша частка студентів-випускників сподівається обійняти посади середньої керівної ланки і приблизно та-

ка ж переконана у можливості стати керівником вищої ланки, що, правдоподібно, не збігається з намірами роботодавців, велика частина яких не має наміру одразу надавати такі посади новоспеченим спеціалістам і буде пропускати їх через фільтри випробувального терміну, малої зарплатні, ненормованого робочого дня тощо. Така невідповідність в очікуваннях фіксується також між тими наборами ділових і особистісних якостей, які можуть запропонувати випускники ВНЗ і які є пріоритетними для роботодавців. Наприклад. Випускники значно перебільшують значення для роботодавців таких якостей, як наявність практичного досвіду роботи, знання іноземних мов, приваблива/охайна зовнішність, стан здоров'я і водночас недооцінюють якості, котрі здебільшого приваблюють роботодавців; серед них – володіння комп'ютерними технологіями, низка особистісних якостей включно з порядністю, чесністю, вихованістю, пунктуальністю, сумлінністю, пунктуальністю, толерантністю, високим рівнем культури, а також репутація ВНЗ, сімейний стан потенційного працівника тощо.

Отже, соціологічний аналіз працевлаштування, як соціального процесу взаємодії основних суб'єктів на ринку праці, повинен базуватися на співставленні та узгодженні вимог та очікувань цих суб'єктів з приводу отримання місця праці.

Тривалий час освіта як один із вагомих чинників успішного працевлаштування висококваліфікованої молоді стояла осторонь від цього процесу. Для національних освітніх закладів в умовах конкурентності важливішими стали кількісні показники надання своїх послуг, аніж якісні. Проте сьогодні у світі рейтинг навчального закладу, якість надання їм освітніх послуг визначається з врахуванням успішності працевлаштування його випускників. В умовах сьогодення в Україні досить популярним є рейтинг вищих навчальних закладів "Компас", результати якого відображають уподобання й задоволеність здобутою освітою випускників та роботодавців, а рейтинг вищих навчальних закладів визначається якістю професійно-практичної підготовки фахівців [6].

Зміни ставлення з боку держави до ситуації, що склалася на молодіжному ринку праці, проявилися минулого року, коли Кабінет Міністрів України видав розпорядження "Про підвищення рівня працевлаштування випускників вищих навчальних закладів". У цьому розпорядженні наголошується на необхідності запровадити у вищих навчальних закладах навчальний курс з питань формування у студентів практичних навичок працевлаштування в умовах ринкової економіки [7].

Ми розробили і запровадили у Національному лісотехнічному університеті України навчальний курс "Успішні чинники працевлаштування за фахом" для спеціалістів та магістрів останнього року навчання. Метою вивчення зазначеного курсу є формування науково обґрунтованих уявлень щодо основних аспектів процесу працевлаштування молоді та оволодіння нею практичними навичками отримання місця праці, підвищення конкурентоспроможності молодих фахівців, які виходять на вітчизняний ринок праці.

Вивчення курсу студентами безпосередньо пов'язане з можливостями успішного працевлаштування на вітчизняному ринку праці та забезпечує:

<sup>1</sup> авторське анкетне опитування випускників з вибіркою у 916 студентів п'яти університетів західного регіону (Львівського національного університету, Національного лісотехнічного університету України у м. Львові, Українського католицького університету у м. Львові, Ужгородського національного університету, Дрогобицького педагогічного університету) у квітні-травні 2008 р.

- формування знань про основні аспекти процесу працевлаштування і на їх основі оволодіння практичними підходами до вирішення проблеми працевлаштування;
- ознайомлення з трудовими правами та обов'язками випускників вищих навчальних закладів під час працевлаштування, формування здатності захищати їх у разі порушення;
- опанування шляхів активізації власних зусиль у пошуку роботи, формуванні впевненості в особистих здібностях і можливостях, подоланні комунікативних та інших соціально-психологічних бар'єрів на шляху успішного працевлаштування;
- оволодіння технологією пошуку роботи, засвоєння методів збирання, оброблення та аналізу інформації стосовно різних аспектів пошуку роботи, набуття навиків ефективного застосування набутих знань на практиці;
- формування уміння розробляти індивідуальні програми кар'єрного зростання, презентувати власний професійний та творчий потенціал;
- набуття навичок написання резюме, оголошень про пошук роботи, участі у співбесіді з роботодавцями, особистісної та професійної реалізації під час проходження випробувального терміну на конкретному робочому місці;
- оволодіння знаннями та навиками, а також формування відповідних професійних та особистісних якостей для самостійного створення місця праці.

Відповідно до зазначеної мети та завдань, у межах виділених Міністерством освіти і науки, молоді та спорту навчальних кредитів, запропоновано структуру та зміст навчальної дисципліни "Чинники успішного працевлаштування за фахом".

Теоретичну частину курсу представлено чотирма блоками. У першому – *"Процес працевлаштування як старт у кар'єрному становленні особистості. Особливості правового регулювання процесу працевлаштування молоді у вітчизняному законодавстві"* особливу увагу приділяють з'ясуванню особливостей функціонування молодіжного ринку праці в галузевому та регіональному аспектах, розгляду молоді як особливого суб'єкта ринку праці, аналізу причин міграційних настроїв освіченої молоді, з'ясовують основні аспекти працевлаштування, розглядають специфіку процесу планування та побудови кар'єри молодого фахівця. Другу частину лекції відведено правовим питанням, що виникають у процесі працевлаштування, а саме висвітленню основних прав, пільг, обов'язків, соціальних гарантій і компенсацій, передбачених для молодих спеціалістів. У ній висвітлено нормативно-правовий статус першого робочого місця, порядок оформлення на роботу, підписання трудового договору (контракту), з'ясовують основні моменти регулювання трудових відносин між роботодавцем і працівником згідно з чинним законодавством. Окремо виділено питання щодо правових аспектів започаткування та організації власної справи.

Другий блок питань стосується технологій успішного працевлаштування, аналізу основних етапів пошуку роботи. У ньому детально висвітлюються особливості використання найбільш дієвих способів пошуку роботи для випускників ВНЗ, а саме за допомогою: особистих контактів, спеціальних видань з працевлаштування (газети, журнали, електронні ЗМІ тощо), державних центрів зайнятості, приватних служб працевлаштування (кадрових та

інших агентств), організованих заходів (дні кар'єри, ярмарки вакансій тощо), спеціалізованих сайтів з пошуку роботи, корпоративних сайтів, власної Інтернет-сторінки тощо. Детально аналізують типові помилки, що допускають пошукувачі роботи, висвітлюють основні схеми шахрайства щодо запропонованої роботи і величини заробітної платні. Окремо приділено увагу специфіці підготовки та проведення переговорів з роботодавцем стосовно обсягу заробітної платні.

У третьому блоці *"Основні документи та оціночні процедури, що використовуються у процесі працевлаштування"* висвітлено особливості написання та оформлення таких документів як резюме, супровідний лист, рекомендаційний лист, есе, мотиваційний лист. Розглянуто технологію ефективної самопрезентації претендента на посаду, а також всі особливості проведення успішної співбесіди з роботодавцем. Висвітлено специфіку застосування комплексної оцінки персоналу, що охоплює використання психологічних тестів, аналіз конкретних ситуацій, застосування ділових ігор, підсумкове інтерв'ю та інші оцінкові процедури у процесі працевлаштування.

Четвертий блок *"Соціально-психологічні особливості адаптації молодого фахівця у трудовому колективі"* стосується аналізу особливостей процесу адаптації молодих фахівців та чинників, що сприяють успішності цього процесу; розглянуто основні критерії успішної адаптації, такі як працездатність та стресостійкість. Окремим питанням висвітлено проблему конфліктів у трудовому колективі, правила поведінки співробітників у конфліктній ситуації, способи вирішення та попередження міжособистісних конфліктів. Висвітлено основні моменти ефективної ділової взаємодії з керівництвом і колегами, корпоративної культури в організації, ділового етикету як чинників успішної адаптації молодого фахівця у новому колективі.

Практичні заняття з навчального курсу передбачають роботу з тестовими завданнями для з'ясування типів кар'єрної орієнтації, типів працівника в команді, рівня розвиненості комунікативних та організаторських здібностей, наявності творчого потенціалу у студентів. Для ознайомлення випускників з основними вимогами та очікуваннями роботодавців щодо потенційних працівників, організують "круглі столи" між студентами і роботодавцями, на яких обговорюють проблемні аспекти працевлаштування. Окреме заняття відведено здобуттю студентами практичних навиків написання та оформлення документів, необхідних для працевлаштування; для кращого засвоєння основних правил та вимог проводять взаємне рецензування студентами створених документів. Найбільш ефектно проходить заняття-тренінг "Самопрезентація та співбесіда з роботодавцем", на якому студенти виконують ролі "роботодавця", "потенційного працівника" та "експерта", котрий фіксує і аналізує допущені помилки під час інтерв'ю.

**Висновки і перспективи подальших досліджень.** Отже, процес працевлаштування віддзеркалює взаємодію ринку праці та ринку надання освітніх послуг, при цьому освітньо-професійна підготовка молоді повинна відігравати вирішальну роль у забезпеченні зайнятості молоді. Водночас основними напрямками практичного вирішення проблеми нерационального викорис-

тання освітньо-професійного потенціалу випускників ВНЗ є розроблення та реалізація державних програм сприяння зайнятості високоосвіченої молоді, яка вперше виходить на ринок праці; запровадження комплексного моніторингу ситуації на ринку освітніх послуг та ринку праці як передмови оптимізації механізму їхньої взаємодії шляхом узгодження взаємних вимог й очікувань між роботодавцями та потенційними працівниками. Застосування сформованих у процесі вивчення курсу "Чинники успішного працевлаштування" навиків та вмій щодо здобуття бажаного робочого місця, успішної виробничої адаптації випускника ВНЗ дадуть змогу покращити ситуацію на молодіжному ринку праці, знизити рівень соціальної напруженості, збільшити ефективність витрат на здобуття освіти. Апробація запропонованих науково-методичних засад побудови курсу спрямована на оптимізацію його структури та змісту, передбачає пошук результативних форм інтерактивного навчання та розроблення методичного забезпечення курсу.

### Література

1. Головний критерій для вибору місця роботи для українців – розмір заробітної плати. [Електронний ресурс]. – Доступний з <http://www.zakarpattpost.net>
2. Добренков В.И. Фундаментальная социология. – В 15-ти т. / В.И. Добренков, А.И. Кравченко. – Т. 12: Экономика и труд. – М.: Изд-во ИНФРА-М, 2007. – 1152 с.
3. Магазинщикова І.П. Молодий фахівець на сучасному ринку праці / І.П. Магазинщикова, О.М. Лободинська. – Львів: Вид-во "Край", 2004. – 163 с.
4. Молодь в умовах становлення незалежної України (1991-2011): щорічна доповідь Президентів України, Верховній Раді України, Кабінету Міністрів України про становище молоді в Україні / автор. кол.: С.Ю. Аксьонова, О.Л. Ануфрієва, О.В. Белишев та ін. – К.: Вид-во "Либідь", 2012. – 318 с.
5. Половина випускників вишів не можуть знайти роботу за фахом. [Електронний ресурс]. – Доступний з <http://www.tsn.ua/ukrayina/polovina-vipusknikiv-vishiv-ne-mozhut-znauti-robotu-za-fahom.html>
6. Рейтинг ВНЗ від МОНМС. [Електронний ресурс]. – Доступний з <http://www.usw.com.ua/profiles/blogs/2031682: BlogPost:71953>
7. Розпорядження Кабінету Міністрів України Про підвищення рівня працевлаштування випускників вищих навчальних закладів. [Електронний ресурс]. – Доступний з <http://www.zakon1.rada.gov.ua/laws/show/1726-2010-%D1%80>
8. Семигіна Т.В. Словник із соціальної політики / Т.В. Семигіна. – К.: Вид. дім "Києво-Могилянська академія", 2005. – 253 с.
9. Степко М. Компетентісний підхід: його сутність. Що є прийнятним, а що проблемним для вищої освіти України? // Вища освіта України. – 2009. – № 1. – С. 43-53.
10. Суїменко Є. Особливості працевлаштування столичної молоді України / Є. Суїменко, О. Семашко, М. Сакада // Соціологія: теорія, методи, маркетинг. – 2003. – № 2. – С. 160-183.
11. Аврамова Е.М. Требования работодателей к системе профессионального образования / Е.М. Аврамова, И.Б. Гурков, Т.Л. Клячко и др. / под ред. Т.Л. Клячко, Г.А. Краснова. – М.: Изд-во МАКС Пресс, 2006. – 128 с.

### **Лободинская О.М. Успешное трудоустройство по специальности как цель учебы**

Представлены результаты теоретического, структурного и факторного анализа процесса трудоустройства высокообразованной молодежи. Выделены его правовые, организационные, социально-экономические и социально-психологические аспекты. Предложена система индикаторов оценки успешности трудоустройства. Выводы основываются на обобщенных результатах эмпирических исследований, направленных на согласование взаимных требований и ожиданий между работодателями и потенциальными работниками в процессе трудоустройства. Предложена структура учеб-

ного курса для студентов последнего года обучения в ВУЗе "Факторы успешного трудоустройства по специальности".

**Ключевые слова:** аспекты трудоустройства, выпускник вуза, трудоустройство, работодатель, факторы успешного трудоустройства.

### **Lobodynska O.M. Successful recruitment as aim of studying**

The article contains the results of theoretical structural analysis and factor recruitment process of highly educated youth. Legal, organizational, socio-economic and socio-psychological aspects are detailed. The system of indicators of assessing the success of employment is proposed. Conclusions are based on the generalized results of empirical studies aimed to compare mutual requirements and expectations in recruitment between employers and potential employees. The structure of the training course for graduates "Factors of successful employment in the specialty" is proposed.

**Keywords:** aspects of employment, graduates, employment, the employer, the successful employment factors.

УДК 377.169.3

Викл. О.В. Придатко – Львівський ДУ БЖД

### **ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ КОМБІНОВАНОГО ВІДПРАЦЮВАННЯ ПРАКТИЧНИХ ВПРАВ ПОЖЕЖНОЇ ТЕХНІКИ ІЗ ЗАЛУЧЕННЯМ ІНТЕРАКТИВНИХ КОМП'ЮТЕРНИХ ЗАСОБІВ НАВЧАННЯ**

Представлено результати проведених експериментального дослідження ефективності комбінованого відпрацювання практичних вправ з пожежної техніки та запропоновано модель визначення оптимального співвідношення кількості відпрацювання вправ комбінованим способом для належної підготовки майбутніх фахівців оперативного-рятувальної служби за відповідної економії матеріальних та людських ресурсів.

**Ключові слова:** інтерактивні засоби навчання, управління знаннями, управління ресурсами.

**Постановка проблеми.** У сучасних умовах стрімкої інформатизації суспільства актуальною задачею стає розроблення нових методів навчання в професійній освіті при підготовці фахівця пожежного-рятувника, здатного конкурувати на світовому ринку праці. Сучасний стан освітніх послуг свідчить про необхідність розглядати систему професійної освіти як проектно-керовану організацію. Проекти управління в професійній освіті дають змогу виконати стратегічний та інвестиційний менеджмент, маркетинг і реструктуризацію вищих навчальних закладів профільного типу. Такий інструмент проектного управління, внутрішньою складовою якого є інтерактивні засоби навчання, забезпечує процес управління часом, вартістю, матеріальними та людськими ресурсами і, відповідно, якістю під час підготовки сучасного пожежного-рятувника [1, 2]. Найчастіше впровадження інтерактивних засобів навчання здійснюється через використання так званих інтерактивних тренажерів.

**Аналіз останніх досліджень.** З попередніх досліджень, які були присвячені методам вивчення спеціальних технічних дисциплін із використанням інтерактивних засобів навчання, зроблено висновок про актуальність розробки та впровадження у навчальний процес інтерактивних комп'ютерних тренажерів для відпрацювання практичних вправ пожежної техніки із залученням