УДК 331.53

Н.В. Ортікова
Ortikova, N.V.

Соціально-психологічні чинники молодіжного безробіття у сучасних дослідженнях

Social and Psychological Factors of Youth Unemployment in Contemporary Studies

У статті здійснено аналіз сучасних досліджень щодо визначення основних соціально-психологічних чинників, які перешкоджають успішному працевлаштуванню молоді. Зокрема, описані основні вимоги роботодавців до претендента, серед яких soft skills – "м'які навички" – є визначальними. Також представлено результати опитування і тестування безробітних випускників ПТНЗ та ВНЗ, які перебувають на обліку в державній службі зайнятості та спеціалістів, які надають профорієнтаційні послуги даній категорії.
Ключові слова: *безробітна молодь, внутрішні та зовнішні фактори, які впливають на безробіття серед молоді; соціально-психологічні характеристики безробітних випускників ВНЗ та ПТНЗ, soft skills ("м'які навички"), вимоги роботодавців; рівень емоційного інтелекту; професійна кар'єра; відкритість новому досвіду.*

This article provides the analysis of the current studies aimed to identify major social and psychological factors that hinder successful youth employment. In particular, it describes the main requirements of employers for job candidates whereof the soft skills are crucial. The work also presents results of the survey and testing of the unemployed graduates of vocational schools and universities, who are registered with the employment service and specialists who provide occupational guidance and counseling to that group of residents.
Keywords: *unemployed youth; internal and external factors that affect the youth unemployment; social and psychological characteristics of unemployed graduates and vocational schools; soft skills; requirements of employers; level of emotional intelligence; career; openness to new experiences.*

Постановка проблеми. Сучасна молодь як соціальна група, з одного боку, більш освічена, володіє новими професіями і технологіями, є носієм нового образу життя й соціального динамізму; з іншого – характеризується загальними проблемами, пов'язаними з життєвим стартом, – отриманням освіти, початком трудової діяльності, професійним зростанням. У силу цього своєрідність молоді як соціальної групи породжує її вразливість. Це, по-перше, проявляється в тому, що значна частина молоді не має свого власного соціального положення, характеризується головним чином за рахунок минулого соціального статусу (соціальне положення батьків) або майбутнього соціального статусу (сфера майбутньої професійної діяльності); по-друге, молодь не є окремою системою, оскільки як частина суспільства включена у різноманіття його зв'язків і відносин. Завдяки цьому молоді люди зустрічаються, особливо в умовах нестабільного розвитку державної системи, із серйозними проблемами в освіті (якість освіти); у праці (низька конкурентоздатність, відсутність практичного досвіду, невисокі стартові можливості та відсутність підтримки з боку батьків, низька заробітна плата тощо); у виборі сфери для самореалізації тощо.

Метою статті є визначення основних соціально-психологічних чинників, які перешкоджають успішному працевлаштуванню випускників професійно-технічних навчальних закладів (ПТНЗ) та вищих навчальних закладів (ВНЗ).

Аналіз останніх досліджень і публікацій. У межах проекту "Рейтинг ВНЗ України "Компас-2012", ініційованого компанією СКМ у рамках програми "Сучасна освіта", Київським міжнародним інститутом соціології було опитано представників 845 великих і середніх компаній-роботодавців. Проведено серію глибинних інтерв'ю із представниками HR-служб провідних українських і міжнародних компаній (DTEK, Ernst&Young, KPMG, КУА Кінто, ІНКОМ, Київстар, МТС, СКМ, Carlsberg Ukraine, Coca-Cola Beverages Ukraine) щодо проблеми якості підготовки нинішніх випускників українських ВНЗ, навичок, яких їм бракує для успішної діяльності, а також

Ортікова Наталія Володимирівна, *старший науковий співробітник, Інститут підготовки кадрів державної служби зайнятості України (Київ).*
Ortikova, Nataliia Volodymyrivna, *Senior Researcher, Ukrainian State Employment Service Training Institute (Kyiv).*

© Ортікова Н.В., 2015
© Ortikova, N.V., 2015

принципів прийому на роботу молодих фахівців цими компаніями. У результаті опитування роботодавців було визначено, що молодому спеціалістові бракує, у першу чергу, практично-професійних навичок (61% опитаних). Зокрема відсутність практичних знань та уявлень про роботу в компанії, брак знань за фахом або загальноосвітніми предметами, а також невизначеність, яка полягає у відсутності у випускників бачення власного майбутнього, чіткого розуміння мети і шляхів її досягнення [1].

Окрім цього, серйозною перешкодою стає відсутність (або недостатній рівень володіння) так званих soft skills – "м'яких навичок" – особистісних характеристик, пов'язаних з ефективною взаємодією з іншими людьми – це, у першу чергу, людські якості. До "м'яких навичок" відносять такі, прояв яких складно відстежити та перевірити. А саме: встановлення відносин у колективі, робота в команді, слухання і розуміння співрозмовника, проведення переговорів, навички переконання, ораторське мистецтво, проведення презентацій, ведення дискусій, вирішення проблем тощо. Так, більше половини серед опитаних роботодавців заявляють, що молодому спеціалістові не вистачає таких особистісних якостей, як: стресостійкість, гнучкість, ініціативність, відповідальність (51%), а також уміння вирішувати проблемні ситуації (38%) та навичок роботи з клієнтами (32%). Взагалі, на думку кожного третього роботодавця, рівень розвитку загальних комунікативних навичок (спілкування, ведення переговорів, розв'язання конфліктів, робота в команді, робота з клієнтом) занадто низький.

Міжнародна компанія IDC у 2013 р. на запит корпорації Microsoft провела дослідження на предмет визначення найважливіших навичок, які вимагають і вимагатимуть роботодавці у різних сферах бізнесу від кандидатів на певні вакансії. Дослідники зробили висновки: 70% професій з високою заробітною платою досить часто вимагають щонайменше одного (однієї) з таких вмінь або якостей: навички усного та письмового спілкування; уміння працювати з Microsoft Office; уважність до дрібниць; здатність самостійно вирішувати завдання; ініціативність, самомотивованість; організаторські здібності; здатність працювати у незалежному режимі; уміння працювати з Microsoft PowerPoint; управління проектами; досвід діяльності, пов'язаної з продажами; уміння виявляти й вирішувати проблеми; орієнтація на обслуговування клієнтів; уміння розподіляти час; здатність до розвитку бізнесу; аналітичні навички; уміння працювати з Microsoft Word; володіння двома або більше мовами; розвинені навички міжособистісного спілкування; робоча етика; уміння працювати в операційній системі Linux.

Отже, найзатребуванішими сьогодні є: загальні знання, професійні навички та уміння, комунікативні навички. Тому, на думку віце-президента Microsoft з роботи із системою освіти Ентоні Сальсіто, освітяни мають спрямовувати викладання предметів не лише з метою отримання спеціальних, профільних навичок, а й зосередитися на викладанні широкого набору навичок. "М'які навички" є фундаментальними для кожної професії, яку будуть опановувати студенти, вважає бізнесмен [2].

Виклад основного матеріалу. Представлені дослідження демонструють позицію роботодавців щодо основних вимог, які вони висувають до молодого спеціаліста при прийнятті на роботу. Дослідження, проведене у 2014 р. проблемною науково-дослідною лабораторією Інституту підготовки кадрів державної служби зайнятості, демонструє точку зору безробітних випускників ПТНЗ та ВНЗ, які перебували на обліку в державній службі зайнятості, на проблему власного безробіття, а також погляд на причини безробіття даної категорії з боку самих спеціалістів. Дослідження проводилося у два етапи. На першому проведено опитування безробітних випускників ПТНЗ та ВНЗ у центрах зайнятості Донецької, Одеської, Тернопільської, Черкаської областей та м. Києва, що дозволило визначити основні причини, які заважають молодій людині успішно працевлаштовуватися. На другому етапі проведено тестування даної категорії безробітних за п'ятьма методиками. Це, у свою чергу, дозволило з'ясувати основні соціально-психологічні характеристики типового представника – безробітного випускника ПТНЗ та ВНЗ. Усього опитано й протестовано більше 250 осіб.

Аналіз анкетних даних дозволив визначити зовнішні та внутрішні фактори, які заважають успішному працевлаштуванню. Так, більшості (62,4%) безробітних випускників ПТНЗ та ВНЗ заважає відсутність роботи за отриманою професією (спеціальністю); 59,8% упевнені, що роботодавці не зацікавлені у молодих кадрах. Низька заробітна плата за набутою професією (спеціальністю) стала на заваді успішному працевлаштуванню кожному третьому випускникові.

Серед внутрішніх факторів – відсутність досвіду роботи за професією (спеціальністю), отриманою у ПТНЗ та ВНЗ (53%) та бажання працювати тільки за набутою професією (спеціальністю) – 37,6%. Кожному третьому (31,9%) заважає відсутність навичок самопрезентації та ефективного спілкування. Власний рівень професійних знань, умінь та навичок лише 29,9% випускників ПТНЗ та ВНЗ оцінили як такий, що не відповідає вимогам роботодавців. Невпевненість у правильності зробленого вибору професії (спеціальності) висловили 12% випускників ПТНЗ та ВНЗ. Невпевненість у власних силах заважає успішному працевлаштуванню 12,8% з цієї категорії безробітних. Не знають, як презентувати себе роботодавцю, 13,7% респондентів. І лише 11,1% випускників ПТНЗ та ВНЗ зізналися в тому, що у них відсутня наполегливість, активність у пошуку роботи.

Таким чином, безробітні випускники вважають, що основними перешкодами, які їм заважають знайти

роботу, є: відсутність роботи за набутою професією, незацікавленість роботодавців у наборі молодих кадрів та відсутність професійного досвіду. При цьому лише незначна частина з них зазначає, що власний рівень професійних знань, умінь та навичок не відповідає вимогам роботодавців. Відсутність навичок самопрезентації та ефективного спілкування заважає лише третині безробітних випускників, у той час як роботодавці виділяють ці навички як необхідні.

При виборі майбутнього місця роботи значна частина випускників у першу чергу орієнтується на рівень заробітку (83,8%), а вже потім – на можливість отримання практичного досвіду (53,8%), на можливість професійного зростання (45,3% опитаних респондентів). Меншою мірою випускників цікавить сфера діяльності (25,6%) і майже не цікавить можливість самовираження (7,7%). Тобто молоді спеціалісти у першу чергу воліють мати роботу за професією і з високим рівнем заробітної плати, при цьому розуміючи, що ще не мають відповідного професійного досвіду, та й рівень отриманих знань та навичок під час навчання, м'яко кажучи, не відповідає вимогам роботодавців.

Одночасно були опитані спеціалісти служби зайнятості, які надають профорієнтаційні послуги даній категорії молоді. Загальна кількість опитаних спеціалістів – 150 осіб.

Аналіз опитування спеціалістів підтвердив думку безробітних випускників ПТНЗ та ВНЗ щодо причин, які заважають даній категорії працевлаштуватися. Але при цьому їхню проблему працевлаштування спеціалісти вбачають в особистісних, внутрішніх чинниках випускника. Більшість опитаних у роботі з даною категорією безробітних стикаються з низьким рівнем мотивації до власного працевлаштування, з несамостійністю у прийнятті рішень щодо працевлаштування, з безвідповідальним ставленням до вирішення проблеми власного працевлаштування, з відсутністю відповідних навичок, умінь, якостей та досвіду роботи за набутою професією (спеціальністю).

Для визначення особливостей соціально-психологічних характеристик безробітних випускників ПТНЗ та ВНЗ проведено тестування даної категорії. Так, результати діагностики за методикою "Професійна кар'єра" показали, що для безробітних випускників ВНЗ, як і для випускників ПТНЗ, найважливішими у кар'єрних орієнтаціях є стабільність місця роботи, інтеграція стилів діяльності і служіння. Найменше безробітні випускники орієнтуються на розвиток професійної компетентності (у випускників ВНЗ – передостаннє місце, для випускників ПТНЗ – останнє). Таким чином, безробітні випускники мають потребу у безпеці, захисті й постійній роботі з мінімальною вірогідністю звільнення. Для них робота і є кар'єрою, оскільки потреба в безпеці й стабільності обмежує вибір варіантів кар'єри. При цьому відповідальність за управління своєю кар'єрою перекладається на роботодавця, тобто йде орієнтація на підлеглість. Вибір на користь такої ціннісної орієнтації часто свідчить про невисокий рівень домагань, коли людина вибирає занадто прості, легкі цілі, щоб не "перетруджуватися", "не висуватися". Така людина відчуває труднощі у плануванні своїх дій і співставленні їх з перспективою, оскільки її плани на майбутнє є невизначеними та неясними.

Вибір безробітними випускниками орієнтації на інтеграцію стилів діяльності свідчить про те, що підтримання певного образу життя для них важливіше, ніж досягнення успіху в кар'єрі. Організаційні відносини повинні відображати повагу до їх особистісних проблем. Розвиток кар'єри приваблює лише тоді, коли вона не порушуватиме їхній звичний стиль життя та оточення. У своїй поведінці найчастіше проявляють конформність (намагаються змінювати свою поведінку залежно від впливу оточуючих людей, щоб вона відповідала думці інших).

Служіння як ціннісна орієнтація свідчить про те, що безробітні випускники більше орієнтуються на власні цінності, ніж на здібності, які потрібні для даної роботи.

Таким чином, безробітні випускники, незважаючи на отриману професію, ще не уявляють, ким саме вони хочуть бути і де саме працюватимуть. Це також підтверджується результатами анкетування, зокрема відповідями на питання щодо вимог до майбутнього місця роботи (майже не цікавить сфера діяльності і менше половини цікавить можливість професійного зростання).

Значна кількість компаній при підборі нового персоналу як основний критерій використовує показники емоційного інтелекту кандидата. Високий рівень розвитку емоційного інтелекту допомагає підтримувати гарні взаємостосунки й активну співпрацю з іншими людьми; швидко досягати цілі; підтримувати більш збалансований образ життя; уміти співчувати й співпереживати іншим; розвивати свої творчі здібності; легко вирішувати конфліктні ситуації. Складові емоційного інтелекту в значній мірі розкривають зміст "м'яких навичок", на яких ставиться акцент багатьма роботодавцями.

Безробітні випускники ПТНЗ та ВНЗ продемонстрували середній рівень розвитку емоційного інтелекту за методикою "Діагностика емоційного інтелекту Н. Холла". При цьому аналіз показників складових емоційного інтелекту показав, що фактор управління своїми емоціями у безробітних випускників ВНЗ та ПТНЗ знаходиться на низькому рівні, на відміну від інших факторів, де респонденти продемонстрували середні рівні (емоційна обізнаність, самомотивація, емпатія та розпізнавання емоцій інших людей). У той же час значення факторів, особливо таких, як розпізнавання емоцій інших людей та емоційна обізнаність, у даній категорії досліджуваних знаходяться ближче до меж низького рівня. Нездатність управляти своїми емоціями призводить до високого рівня розвитку нейротизму ($r = -0{,}322$; $p = 0{,}014$), а отже, низького рівня стресостійкості, а також

корелює з фактором свідомості (***r*** = 0,428; ***p*** = 0,001) і екстравертованості (***r*** = 0,293; ***p*** = 0,027). Низький рівень управління емоціями заважає знаходити можливості для особистісного росту, а також стає серйозною перешкодою на шляху до вироблення конструктивного плану дій щодо пошуку роботи. Результати тестування були оброблені за допомогою програми IBM SPSS Statistics 22, з розрахуванням ***r*** – коефіцієнта кореляції Пірсона, який показав існування залежності між двома величинами на дуже високому рівні; ***p*** = 0,001 – означає, що вірогідність того, що дві змінні не пов'язані з собою менше, ніж 1 випадок із 1000.

Результати за методикою "П'ятифакторна модель Голдберга "Велика п'ятірка" (наскрізний біполярний перелік)" дали можливість оцінити психологічні складові Я-образу безробітних випускників ВНЗ та ПТНЗ за п'ятибальною шкалою. До складових Я-образу входять такі біполярні характеристики: інтроверсія-екстраверсія, антагонізм-доброзичливість, незібраність-свідомість, емоційна стабільність-нейротизм, закритість-відкритість новому досвіду. Більшість випускників ПТНЗ та ВНЗ продемонстрували середні рівні розвитку основних рис, які є складовими п'ятифакторної моделі особистості. Зокрема екстраверсії, доброзичливості, прояву свідомості, відкритості досвіду та емоційної стабільності. Але кожен третій продемонстрував закритість до нового досвіду. Причому безробітні випускники ВНЗ більш закриті до отримання нового досвіду, на відміну від безробітних випускників ПТНЗ. Саме відкритість до нового досвіду дає можливість даній категорії отримати нову інформацію та знання щодо прискорення вирішення проблеми професійної самореалізації. Фактор відкритості до нового досвіду, зокрема пов'язаний із самомотивацією (r=0,319; p=0,016), значення якої у даній категорії досліджуваних теж є ближчим до меж низького рівня.

Висновки. Таким чином, ми приходимо до висновку: роботодавці мають потребу у молодих кадрах і висувають певні вимоги до молодого спеціаліста, зокрема, до його особистісних та професійних якостей; їх цікавлять загальні знання, професійні навички та уміння, комунікативні навички претендента. Зокрема, значна увага приділяється так званим "м'яким навичкам". Роботодавець воліє, щоб молодий працівник був не лише зацікавлений отриманням робочого місця, а й мав певні уявлення, чим займається те підприємство, куди він влаштовується; був підготовлений і налаштований на роботу; мав складений перспективний план щодо професійного розвитку.

У свою чергу, сьогоднішні безробітні випускники професійно-технічного або вищого навчального закладу здебільшого не відповідають тим вимогам, які висуває до них роботодавець як до майбутнього працівника. Так, бажання знайти роботу у вчорашніх випускників зазвичай присутнє, але вимоги їх до майбутнього місця роботи досить завищені і не відповідають наявним знанням і умінням. Найчастіше спроби відкоригувати свої бажання щодо вибору майбутнього місця роботи відповідно до наявних умінь та знань (або підтягнути свій наявний рівень знань та умінь до того, який вимагається) ігноруються.

Безробітному випускникові притаманні риси, які заважають йому працевлаштуватися: конформність у поведінці, підлеглість; відсутність чітких цілей на професійне майбутнє ("пливуть за течією"); інфантилізм, який проявляється у несамостійності, особистісній незрілості, безвідповідальності; низький рівень керування власними емоціями; незацікавленість в отриманні нового досвіду; завищені амбіції відносно оплати праці; певна байдужість до виду діяльності підприємства чи організації в цілому, де планується працювати (тобто відсутність ототожнення себе як частини цілого даного підприємства, організації тощо); низький рівень розвитку "м'яких навичок".

Важливим напрямом роботи у ситуації, що склалася, у першу чергу є здійснення упереджувальних заходів під час навчання у професійно-технічному або вищому навчальному закладі. Зокрема, опанування додатковими уміннями і знаннями щодо майбутньої професії, а також стимулювання підвищення рівня "м'яких навичок", оволодіння технікою пошуку роботи та інші подібні заходи.

Список використаних джерел

1. *Выпускники* украинских вузов глазами работодателей [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://www.yourcompass.org

2. *Які навички* найпотрібніші для успішної кар'єри – дослідження IDC [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.microsoftblog.com.ua/2013/10/22/yaki-navichki-najpotribnishi-dlya-uspishnoyi-kar-yeri-doslidzhennya-microsoft

3. *Ортікова Н.В.* Соціально-психологічний портрет безробітного випускника ПТНЗ та ВНЗ / Н.В. Ортікова //Актуальні проблеми професійної орієнтації та професійного навчання в умовах соціально-економічної нестабільності : матеріали VII Міжнародної науково-практичної конференції (28 жовтня 2014 р., м. Київ) [у 2 ч.] / уклад.: Л.М. Капченко, С.О. Тарасюк, Л.Г. Авдєєв та ін. – К. : ІПК ДСЗУ, 2014. – Ч.1. – 218 с.

Стаття надійшла 12.03.2015