

А.В. Смульська,
кандидат педагогічних наук, доцент кафедри
державно-правових дисциплін юридичного факультету
Харківського національного університету
імені В.Н. Каразіна,
заступник декана з організаційно-методичної роботи
і дистанційного навчання

УДК 314.727

Працевлаштування як визначальний критерій вищої освіти і діяльності вищого навчального закладу

Анотація: у статті проаналізовано поняття та процес працевлаштування; встановлено взаємозалежність між державою, роботодавцями, навчальними закладами і самою молоддю; запропоновано вид практичної допомоги випускникам щодо вдалого здійснення їх перших професійних кроків.

Ключові слова: працевлаштування; вищий навчальний заклад; вища освіта; держава; майбутній фахівець; робота; молодь; ринок праці.

Аннотация: в статье проанализировано понятие и процесс трудоустройства; установлена взаимозависимость между государством, работодателями, учебными заведениями и самой молодежью; предложен вид практической помощи выпускникам по удачному осуществлению их первых профессиональных шагов.

Ключевые слова: трудоустройство, высшее учебное заведение, высшее образование, государство, будущий специалист, работа, молодежь, рынок труда.

Summary: the article analyzes the concept and process of employment; established interdependence between the state, employers, educational institutions, most youth; the proposed practical help graduates on the successful implementation of their first professional steps.

Key words: employment, higher education institutions, higher education, government, the future specialist, work, youth, labor market.

«Першим і визначальним критерієм ефективності діяльності вищої освіти і науки загалом і конкретного вищого навчального закладу зокрема є попит на фахівців на ринку праці. Система «вищий навчальний заклад – роботодавець» повинна працювати на всіх етапах, починаючи від відбору абітурієнтів до працевлаштування випускників з подальшим супроводженням їх професійної адаптації. Поки що роботодавці не виявляють належної зацікавленості у співпраці з вищими навчальними закладами. Хоча коло спільних інтересів для обох сторін як рівноправних партнерів надзвичайно широке [1].

Разом з тим кожен студент-випускник мріє про престижну роботу, яка б приносила йому задоволення, гідну заробітну платню, дружній колектив, кар'єрну перспективу, вільний графік роботи тощо.

Поняття працевлаштування розрізняється в широкому і вузькому розумінні. У широкому розумінні – це процес будь-якого влаштування на роботу, у тому числі й самостійного, і за допомогою служби зайнятості. Зокрема, це й переведення працівників за умови їх вивільнення на іншу роботу на тому ж підприємстві чи в організації. У вузькому розумінні – це діяльність державних органів, органів місцевого самоврядування, громадських організацій, суб'єктів підприємницької діяльності та інших посередницьких органів, яка спрямована на підшукування роботи особам, що її шукають, включаючи і процес професійної підготовки та перенавчання.

Процес працевлаштування починається з того, що особа, яка бажає працювати, звертається до органів, які займаються працевлаштуванням з метою сприяння в підшукуванні роботи або починає самостійно підшукувати собі роботу.

За загальним правилом, працевлаштування передбачає три форми надання допомоги в отриманні особою певної роботи. Перша з них полягає у забезпеченні працездатного населення максимально повною інформацією про наявність в конкретній місцевості чи на конкретних підприємствах, установах, організаціях вільних робочих місць та про їх характеристику з точки зору умов праці, її оплати, соціально-побутового та житлового обслуговування

працівників й інших умов, що цікавлять кожного, хто влаштовується на роботу. Друга форма полягає в підшукуванні необхідної роботи та фактичному забезпеченні деяких категорій громадян роботою чи то на певній посаді, спеціальності і кваліфікації, або у певній місцевості. Третя – це організація, в разі потреби, професійної підготовки чи перепідготовки з наступним забезпеченням роботою [2].

Однак процес працевлаштування починається не після закінчення вищого навчального закладу і не з останнього курсу. Він починається з моменту вибору ВНЗ, коли майбутній фахівець обирає поле діяльності, починає налаштовувати себе на неї, виховуючи, культивує в собі якості, необхідні для повноцінної реалізації себе у майбутньому на обраній ниві.

Вибір ВНЗ залежить від ефективності багатьох чинників. Зокрема серед них такі: система управління ВНЗ, зміст освітніх програм, кваліфікація і мотивація діяльності професорсько-викладацького складу та його менеджмент, організація навчального процесу, технології та матеріально-технічне забезпечення навчального процесу, виховна робота, маркетингова діяльність (дослідження потреб ринку праці і випускників – фахівців), комунікаційна робота (зв'язки з роботодавцями, випускниками) [3].

Отже, від одних мрій про високооплачувану роботу навряд чи буде дієвий результат, тому варто перейти до наполегливої праці заради досягнення своєї мети. На думку вчених, успішність будь-якої діяльності залежить не лише від знань, умінь та навичок, а й від мотивації (прагнення працювати і досягати високих результатів). Чим вищий рівень мотивації й активності, тим більше факторів спонукають працівника до діяльності, тим більше зусиль він схильний докладати.

Питання аналізу правовідносин щодо працевлаштування молоді в науці вивчали зокрема такі вчені як О. Абрамова, М. Александров, Б. Бегичев, Л. Гінцбург, О. Голованова, Д. Карпенко, Є. Монастирський, Ю. Орловський, О. Процевський та інші [2].

Окремо варто відзначити високу роль молоді, молодості як якості, властивої студентам і випускникам. Незважаючи на те, що багато роботодавців віддають перевагу досвідченим кандидатам [4], саме молодь сьогодні – головна рушійна сила сучасного світу. Покликанням молоді є формування майбутнього української держави, її розбудови, зміцнення, виведення на передові економічні, наукові, культурні рубежі. Саме молодь, яка не має багатого життєвого досвіду, що сприймає світ емоційно, здатна вдосконалювати його.

Соціальне становище молоді як однієї з найбільш уразливих категорій населення, що характеризується наявністю амбіцій, завищених очікувань, пошуком власного шляху і прагненням до самореалізації, є показником успішності суспільства, можливості реалізації його потенціалу. То ж держава зі свого боку повинна забезпечити право на перше робоче місце, навіть за відсутності практичного досвіду у випускників навчальних закладів [5]. Крім того, згідно з п. 1 ст. 64 Закону України «Про вищу освіту» № 1556-VII від 01 липня 2014 року, держава у співпраці з роботодавцями забезпечує створення умов для реалізації випускниками вищих навчальних закладів права на працю, гарантує створення рівних можливостей для вибору місця роботи, виду трудової діяльності з урахуванням здобутої вищої освіти та суспільних потреб [6].

Однак, у сучасних умовах молодь, яка закінчила навчальні заклади, дедалі частіше відчуває себе зайвою на ринку праці. Брак вільних робочих місць, відсутність роботи за спеціальністю, низька територіальна мобільність як наслідок нерозвиненості соціальної інфраструктури призводять до невпевненості молоді в завтрашньому дні. Крім того ринок праці перенасичений юристами, економістами, управлінцями тощо. Тому молодь, яка обрала ці спеціальності, після закінчення навчального закладу, постає перед проблемою гідного працевлаштування або змушена масово перекваліфікуватися.

То ж, щоб допомогти випускникам вдало здійснити перші кроки назустріч своїй мрії, успішно реалізувати себе на ринку праці в добу жорсткої

конкуренції, гонитви за заробітками і трудової еміграції; нівелювання почуття патріотизму, духовності, моральності та формування загальнолюдських цінностей варто з ними обговорювати різні аспекти їхньої майбутньої практичної діяльності, а саме:

- **потенціал соціальних медіа у розв'язанні питань працевлаштування** (тут і далі виділення наше – А.С.), оскільки актуальність соціальних мереж сьогодні є неоспоримою. Крім культурно-розважального ефекту вони також забезпечують можливість сучасного пошуку роботи – через сайти працевлаштування або навпаки, розмістивши своє резюме для роботодавця;

- **стратегії працевлаштування.** Зокрема ярмарки вакансій сьогодні є одними з перших кроків випускників на шляху до бажаної мети. Якщо студент глибоко освічений, цілеспрямований, комунікабельний, вірить у свої сили – роботодавець обов'язково помітить його і запросить на співбесіду або на «низку відбіркових турів».

- **правові та психологічні аспекти працевлаштування,** адже кандидат на посаду повинен знати, що працедавець під час співбесіди має право вимагати пред'явлення паспорта і документа про освіту. Однак, якщо працівник вирішив звільнитися, то розпочату справу слід довести до логічного завершення, адже існує ризик, що роботодавець знищить заяву, а відсутність працівника на роботі буде вважатися прогулом, що потягне за собою певні наслідки згідно з порушенням Кодексу законів про працю України. У випадку виникнення раптового бажання змінити місце роботи заяву слід писати в двох примірниках, залишаючи у себе примірник з підписом роботодавця про те, що заяву прийнято.

До психологічних проблем, що супроводжують працевлаштування, виділяють такі як нечітке уявлення специфіки майбутньої діяльності; невміння презентувати себе; відсутність практичного досвіду тощо. То ж не зайвим буде запитати себе: «Що я можу зробити для суспільства?», «На яку мою діяльність буде попит?»; дати об'єктивну оцінку своїм знанням і навичкам; спробувати

співвіднести свої знання і навички, досвід з вимогами, що висуваються до майбутньої роботи тощо.

- **оптимальний портрет кандидата на ту чи іншу посаду.** Наступним кроком до успішного працевлаштування є презентація себе. Уміння презентувати себе, підкреслити свої достоїнства – означає довести свою незамінність і цінність для роботодавця, а значить – отримати бажану посаду. Презентація себе починається з написання резюме, наступним не менш важливим кроком є співбесіда. Існує низка питань, які зазвичай можна почути від роботодавця: «Ваш девіз у житті», «Що є для вас успіх?», «Що ви очікуєте від роботи?», «Чим привабила вас наша компанія?» тощо. Однак на такі питання відповіді краще готувати заздалегідь. Досвід проходження співбесід є дуже корисним, чим більше співбесід пройде кандидат на посаду, тим упевненіше він почуватиметься.

- **соціологічні дослідження ринку праці тощо.** Щороку Міністерство освіти і науки України скорочує держзамовлення за напрямками підготовки з права, економіки та підприємництва, менеджменту та адміністрування. Це пов'язано з тим, що фахівці з цих спеціальностей часто залишаються без роботи. Мовляв, зараз державі більше потрібні інженери. Однак випускники ВНЗ, які вже зарекомендували себе високою кваліфікацією і багаторічним досвідом роботи, на ринку праці попитом користуються завжди.

З метою формування у молоді зважених підходів до пошуку майбутнього місця роботи інформаційно-роз'яснювальні заходи варто проводити за участі фахівців-практиків.

Крім того необхідно на державному рівні проводити певні заходи щодо створення умов як для підготовки кваліфікованих фахівців відповідно до умов сучасного виробництва, так і щодо перспектив працевлаштування. Таким чином, повинна відбуватися співпраця між державою, роботодавцями, навчальними закладами і самою молоддю, які перебувають у прямій залежності один від одного. Якщо випускник університету користується попитом на ринку праці і «навчився вчитись», то можна говорити про ефективну викладацьку

роботу і про високий науково-педагогічний рівень професорсько-викладацького складу.

Стосовно заходів, спрямованих на зменшення безробіття серед молоді, то їх має бути набагато більше, ніж власне агітаційна та просвітницька роботи. Для цього необхідно: проводити дослідження з метою визначення професійних навичок та рівня кваліфікації випускників; включити до навчальних програм обов'язкове стажування студентів; пропагувати серед студентів – майбутніх фахівців роботу за сумісництвом у вільний від навчання час; проводити навчання з техніки пошуку роботи та розповсюдження матеріалів щодо проблем зайнятості; проводити інформативні й навчальні семінари та тренінги щодо можливостей працевлаштування, активізації власних зусиль у вирішенні проблем зайнятості та підвищенні самооцінки; організовувати зустрічі з роботодавцями та колишніми безробітними, які успішно знайшли роботу чи заснували власний бізнес; забезпечити широке висвітлення позитивного досвіду засобами масової інформації; запровадити в програмах навчальних закладів курси з техніки пошуку роботи та факультативні заняття з організації власної справи; провадити координацію міжнародної діяльності в частині обміну студентами з метою стажування, виконання волонтерських і тимчасових робіт [7].

Таким чином, в Україні розв'язати проблеми зайнятості молоді можна виключно шляхом цілеспрямованих систематизованих і скоординованих дій. При цьому держава має піклуватися розвитком соціальної стабільності і захищеності молоді (коригувати політику у сфері працевлаштування, переглядати і доопрацювати законодавчу базу, своєчасно фінансувати державні програми зайнятості, розробляти систему заохочень і пільг регіонам з низьким рівнем безробіття серед молоді тощо) та шляхом здійснення послідовної маркетингово-комунікаційної діяльності ВНЗ.

Список використаних джерел:

1. Табачник Д. Стан та перспективи розвитку освіти в Україні у контексті євроінтеграції [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://library.uipa.kharkov.ua/library/Documents/BolonProz/3/3_15.htm/.
2. Правове регулювання працевлаштування молоді в Україні [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ukraine-diplom.com/60/16451-pravove-regulyuvannya-pracevlashtuvannya-molodi-v-ukrayini.html>.
3. Гедро Г.К., Косова Е.А. Коллаборативное взаимодействие участников управления изменениями процессов ВУЗа при стратегическом и оперативном планировании // Университетское управление: практика и анализ. – 2007. – № 5. – С.16–28.
4. Демченко А.П. Проблемы працевлаштування молоді в Україні [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.rusnauka.com/5_SWMN_2011/Economics/5_79017.doc.htm.
5. Постанова КМУ № 41 від 28 січня 2009 року Про затвердження Державної цільової соціальної програми «Молодь України» на 2009-2015 роки [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://osvita.ua/legislation/other/5967>.
6. Закон України «Про вищу освіту» № 1556-VII від 01 липня 2014 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://vnz.org.ua/zakonodavstvo/111-zakon-ukrayiny-pro-vyschu-osvitu>.
7. Турчак В.В., Ващенко Т.А. Працевлаштування молоді в Україні: проблеми та шляхи їх вирішення [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.rusnauka.com/35_OINBG_2010/Economics/73863.doc.htm.