

УДК 314.727

**УДОСКОНАЛЕННЯ ПРОЦЕСУ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ВИПУСКНИКІВ ВИЩИХ
НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ У КОНТЕКСТІ ПОБУДОВИ ЄВРОПЕЙСЬКОГО
ПРОСТОРУ ВИЩОЇ ОСВІТИ**

Смульська А. В.,

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

Анотація: У статті наголошено на нагальності проблеми працевлаштування; зазначено, що вступ України до Болонського процесу відбувся з метою створення європейського наукового та освітнього простору задля підвищення спроможності випускників вищих навчальних закладів до працевлаштування, поліпшення мобільності громадян та підняття конкурентоспроможності європейської вищої школи; проаналізовано поняття та процес працевлаштування; запропоновано вид практичної допомоги випускникам щодо вдалого здійснення їх перших професійних кроків; зазначено, що мобільність членів освітнього простору, привабливість освітніх послуг та можливість працевлаштування в нашій країні можливі за умови соціоекономічного інтегрування нашої країни в європейський простір.

Ключові слова: працевлаштування, зона Європейської вищої освіти, Болонський процес, вищий навчальний заклад, вища освіта, держава, майбутній фахівець, робота, молодь, ринок праці.

Аннотация: В статье отмечена важность проблемы трудоустройства; указано, что вступление Украины в Болонский процесс состоялось с целью создания европейского научного и образовательного пространства в рамках повышения способности выпускников высших учебных заведений к трудоустройству, улучшения мобильности граждан и повышения конкурентоспособности европейской высшей школы; проанализировано понятие и процесс трудоустройства; предложен вид практической помощи выпускникам по удачному осуществлению их первых профессиональных шагов; указано, что мобильность членов образовательного пространства, привлекательность образовательных услуг, возможность трудоустройства в нашей стране возможны при условии социоэкономического интегрирования нашей страны в европейское пространство.

Ключевые слова: трудоустройство, зона европейского высшего образования, Болонский процесс, высшее учебное заведение, высшее образование, государство, будущий специалист, работа, молодежь, рынок труда.

Annotation: This article stresses the importance of the problems of finding employment; it states that the purpose of Ukraine's accession of the Bologna Process was to create the European scientific and educational area in order to improve the capability of graduates to find employment, to develop the citizens' mobility and to raise the competitiveness of European higher education institution; it analyzes the concept and the process of finding employment; it proposes the practical help for graduates for the successful implementation of their first professional steps; it states that the mobility of the members of educational area, the attraction of educational services and the employment opportunities in our country are only possible upon condition of the socioeconomic integration of our country into the European area.

Key words: employment, the European area of higher education, the Bologna process, higher education institution, higher education, state, the future specialist, work, youth, employment 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]. Загалом проблема працевлаштування випускників ВНЗ є нагальною, оскільки тісно пов'язана з питаннями виконання основних завдань та принципів створення зони Європейської вищої освіти (шість цілей Болонського процесу) і перш за все з орієнтацією вищих навчальних закладів на кінцевий результат – знання й уміння випускників повинні бути застосовані й практично використані на користь усієї Європи.

У 2005 році Україна долучилася до Болонського процесу, метою якого було проголошено створення європейського наукового та освітнього простору задля підвищення спроможності випускників вищих навчальних закладів до працевлаштування, поліпшення мобільності громадян на європейському ринку праці, підняття конкурентоспроможності європейської вищої школи. Для досягнення цієї мети було запропоновано прийняти зручні та зрозумілі градації дипломів, ступенів і кваліфікацій; увести в своїй основі двоступеневу структуру вищої освіти; увести взаємовизнаний на європейському просторі вчений ступінь доктора філософії; використати єдину систему кредитних одиниць (ECTS); увести уніфіковані і взаємно визнані на європейському просторі додатки до диплома; напрацьовувати, підтримувати і розвивати європейські стандарти якості; усунути наявні перепони для розширення мобільності студентів, викладачів, дослідників і управлінців вищої школи. На всіх етапах Болонського процесу було проголошено, що цей процес добровільний; полісуб'єктний; такий, що ґрунтується на цінностях європейської освіти і культури; такий, що не нівелює національні особливості освітніх

систем різних країн Європи; багатоваріантний; гнучкий; відкритий; поступовий. У межах цього простору мають діяти єдині вимоги до визнання дипломів про освіту, працевлаштування та мобільності громадян, що істотно підвищить конкурентоспроможність європейського ринку праці й освітніх послуг [2, с. 9–10].

Поняття працевлаштування ми розрізняємо 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 в нашій країні починається з того, що особа, яка бажає працювати, звертається до органів, які займаються працевлаштуванням з метою сприяння в підшуванні 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 підшуванні 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 [3].

Термін «кваліфікація» у Європі (...) використовується для позначення довільного посвідчення, сертифіката, диплома чи грамоти, які засвідчують успішне виконання певної освітньої програми в конкретній предметній області. Таким чином у визначені кваліфікації мають місце розбіжності. Маючи освітню кваліфікацію випускник вищого навчального закладу в Європі має право працевлаштовуватися в певній предметній області. Він самостійно влаштовується на ринку праці. Для вищої освіти у контексті Болонського процесу найбільше значення має той факт, що в Україні у межах діяльнісного підходу специфікація терміну «кваліфікація» змістовно більш наповнена та диференційована. Відповідно до цього програма вищої освіти певного напрямку підготовки більш вимоглива, але менш гнучка, а вища школа має готувати випускника не до конкретного робочого місця, а до вільного пошуку роботи на ринку праці [2, с. 27].

Освітньо-кваліфікаційний рівень вищої освіти в Україні формально поєднує в програмах освіти як академічну, так і професійну спрямованість. В теперішній час це призводить до проблеми формування змісту освіти. З одного боку, скорочується навчальний час, що необхідний для глибокого розуміння предметів соціально-економічної та природничо-наукової спрямованості (тобто для фундаменталізації освіти), з другого боку, страждає практична підготовка тих, хто навчається, оскільки вони не отримують повноцінних навичок професійної роботи (тобто не отримують визначеного рівня кваліфікації). Серед проблем сучасної вищої школи в Україні виділяється питання співвідношення академічної освіти, що дає можливість зростання в академічному плані, і професійної освіти, що дає можливість швидко адаптуватись на ринку праці [2, с. 28], а також останнє ускладнюється за рахунок того, що процедуру працевлаштування випускників до сьогодні покладено на вищі навчальні заклади.

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, культивуючи 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) [4].

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 [3].

Окремо варто відзначити високу роль молоді, молодості як якості, властивої студентам і випускникам. Незважаючи на те, що багато роботодавців віддають перевагу досвідченим кандидатам [5], 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 [6]. 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 [7].

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 цю спеціальність, 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, гонити за заробітками і трудовою еміграцією; 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; організувати 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 [8].

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, переглянути 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.

Крім того, для реалізації принципу створення зони Європейської вищої освіти варто законодавчо підсилити умови для полегшення працевлаштування українських громадян у Європі та міжнародної конкурентоспроможності системи вищої освіти України [2, с. 53]; до того ж бажано зменшити розрив зв'язків між освітянами і працедавцями, між сферою освіти і ринком праці [2, с. 56].

Усі документи Болонського процесу та пов'язані з ними завдання, в першу чергу, скеровані на студентів. Вони є центром, навколо якого вибудовується вся система. Лісабонська конвенція та Сорбонська і Болонська декларації визнали, що основною метою підписаних документів є полегшення доступу мешканцям кожної держави Європи і студентам навчальних закладів до освітніх ресурсів та ринків праці інших країн. Але ж яким практичним чином дати можливість молоді використати ці права? Тут формулюють три необхідні та достатні принципи, які, на жаль, є найважчими для виконання в нашій державі. **Це – мобільність членів освітянського простору, в першу чергу, студентів; привабливість освітянських послуг та можливість працевлаштування** (виділення наше – А.С.). Об'єднує ці три принципи те, що вони, по суті, виходять за межі суто системи освіти, вони – прерогатива держави, і в наших вітчизняних умовах вони можуть бути виконані в процесі соціоекономічного інтегрування нашої країни в європейський простір. Мобільність – важлива якісна особливість європейського простору, вона передбачає мобільність людей між вищими навчальними закладами та між державами. В Україні їй заважають системні невідповідності, візовий режим, економічні

характеристики нашої країни, зрештою різниця між рівнем життя в Україні та країнах ЄС. Але, коли йдеться про інтернаціоналізацію освіти, що є освітянським крилом глобалізації, зусилля держави мають бути ексклюзивними. Привабливість ВНЗ для студентів – це великої ваги комплексна компонента, яка включає перспективу для кар'єри, що надає університет, якість та вартість навчання, вартість проживання, доступність побутових послуг, наявність стипендіальних програм, повагу до європейських та світових цінностей, відсутність міжнародних та релігійних конфліктів, відповідність європейським освітянським стандартам тощо [2, с. 59–60]. Болонська декларація підтвердила, що можливість влаштування на роботу – це основне питання для вищих закладів у всій Європі; це стратегічна мета, яка не має альтернативи. Працевлаштування – це індикатор успіхів всього Болонського процесу в цілому. Він настільки важливий, що в дискусіях про доцільний термін навчання на будь-якому рівні учасники дійшли висновку, що навчатися, використовуючи принцип «навчання через усе життя», треба доти, поки не знайдеш роботу. Таким чином, вищий освітянський поверх європейського простору можуть займати держави, які повністю сприяють студентському самовиявленню, що головним чином забезпечується золотою тріадою – мобільністю, привабливістю, працевлаштуванням [2, с. 61].

ЛІТЕРАТУРА

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. Модернізація вищої освіти і Болонський процес: методичні матеріали / Укладачі: В. Бек, В. Легка, О. Пастушенко та ін. – Львів, 2004. – 80 с.
3. Правове регулювання працевлаштування молоді в Україні [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ukraine-diplom.com/60/16451-pravove-regulyuvannya-pracevlashtuvannya-molodi-v-ukrayini.html>.
4. 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.
5. Демченко А.П. Проблеми працевлаштування молоді в Україні [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.rusnauka.com/5_SWMN_2011/Economics/5_79017.doc.htm.
6. 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>.
7. 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>.
8. 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.