

ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ВИПУСКНИКІВ ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ ЯК СПОСІБ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕФЕКТИВНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ МОЛОДІ

В статті розглянуто досвід сприяння працевлаштуванню студентів вищих навчальних закладів. Запропоновано шляхи побудови ефективної системи їх працевлаштування.

Experience of assistance employment of students of higher educational establishments is considered in the article. The ways of construction of the effective system of their employment are offered.

Ключові слова: працевлаштування, навчальний заклад, професія.

Keywords: employment, educational establishment, profession.

Постановка проблеми в загальному вигляді та її зв'язок з важливими науковими та практичними завданнями. На сьогоднішній день шанси на реальний успіх мають ті компанії та організації, які складаються із людей, націлених на досягнення високих результатів праці і прагнення до їх удосконалення. Як правило, це люди, перш за все, задоволені своїм професійним вибором, зацікавлені в подальшому продовженні обраного шляху і самостійні у своєму професійному пошуку. Однак молодь, як особлива категорія населення, не завжди може вирішити проблеми пов'язані з вибором професії та працевлаштуванням і тому потребує допомоги і підтримки.

Аналіз досліджень і публікацій, у яких започатковано розв'язання проблеми. Дослідження певних аспектів зайнятості молоді здійснювалось різними вченими. Методологічним, методичним та прикладним питанням проблеми зайнятості молоді присвячено праці відомих вчених: В. Брича, О. Грішньої, Н. Захарова, Т. Кір'ян, Л. Колешні, Н. Комарової, Е. Лібанової, О. Новікової, Т. Петрової, В. Петюха, О. Яременка, та інших. У той же час, інституційні зміни, що відбуваються в країні, потребують нового підходу до розуміння проблеми зайнятості молоді та її працевлаштування.

Метою статті є дослідити досвід сприяння працевлаштуванню студентів вищих навчальних закладів й можливості створення спеціалізованих систем сприяння працевлаштуванню.

Виклад основного матеріалу. Аналіз досвіду з працевлаштування випускників вищих навчальних закладів країн з розвинутою ринковою економікою виявив майже в кожній наявність спеціалізованих систем, що складаються з нормативно-правового забезпечення, фінансового механізму, створення спеціалізованих служб, забезпечення тісних зв'язків з роботодавцями і т.і.

Таким чином, можна стверджувати, що створення системи сприяння працевлаштуванню випускників ВНЗ та їх адаптації до ринку праці дозволить підвищити рівень соціально корисної віддачі системи вищої освіти (в тому числі і економічної), створити умови для професійного розвитку молодих фахівців, знизить рівень соціальної напруги на ринку праці.

Відтак, стає нагальною розробка програми, яка повинна являти собою сукупність заходів, що дозволять інтегрувати інтереси роботодавців, вищих навчальних закладів і випускників вузів з питань працевлаштування, створити на базі існуючих і новостворених державних, приватних і громадських організацій й установ систему організації, консультування, інформаційного та освітнього сприяння працевлаштуванню.

Відповідно до "Закону про зайнятість в Україні" в рамках Державної служби зайнятості були передбачені профорієнтаційні та інформаційні послуги для такої категорії населення як випускники навчальних закладів, в тому числі і вузів. На даний період, в зв'язку із скороченням засобів, що виділяються на соціальні потреби, обсяг інформаційно-

посередницьких послуг населенню силами регіональних центрів зайнятості різко скоротився, як власне скоротилась і чисельність вакансій на ринку праці. В умовах кризи у суспільстві відбувається згортання соціальних програм і ліквідовуються (або скорочуються) цілі соціальні служби, або окремі підрозділи, але реальна потреба в них залишається і навіть зростає. Ці послуги стихійно переходять у сферу міжособистісних неформальних відносин, у внутрішньоколективні заходи або відновлюються як платні послуги у приватному підприємстві.

В рамках вищої школи, на даний час, існує декілька напрямів роботи з випускниками з їх працевлаштування. Досить цікавим є досвід Одеського державного університету ім. І.І. Мечнікова з проведення імітаційно-діяльнісних ігор з безробітними у системі служби зайнятості, а також в процесі навчання студентів соціологів і політологів, де виявлено новий резерв навчального процесу у формуванні стратегії працевлаштування випускників вузів. Зусилля викладачів та студентів повинні вибудовуватись у чергуванні, переплетенні інформаційного забезпечення і формуючих ігрових моментів, що в результаті може створити виверіну самоорганізуючу систему дій суб'єктів у заданому напрямку. Як відомо, низька конкурентоздатність випускників вузів, як і молоді загалом, на ринку праці зумовлена, в першу чергу, порівняно низьким рівнем професійної компетентності. Причому домінуючу роль може відіграти суб'єктивна самооцінка випускниками своїх професійних навиків, а не реальні показники.

Не менш значимою у післянавчальний період для молодих спеціалістів є здатність до самоорганізації індивіда у нових для нього соціально-професійних умовах. Відсутність як досвіду роботи, так і поведінки у пошуку роботи знижує шанси молодих спеціалістів на ринку праці.

Звісно, досвід професійної майстерності і досвід самоорганізації у пошуку роботи мають специфічні відмінності і формуються в навчальному процесі у різних площинах. Стосовно останнього – моменту самоорганізації свого працевлаштування – можна вважати, що він може бути змодельований і апробований як певна процедура, як один із видів соціальних технологій ще в навчальному процесі у вузі. З деякими змінами схожу модель самоорганізації у пошуку роботи можна рекомендувати профконсультантам районних центрів зайнятості в якості просвітницьких і профілактичних заходів для соціально незахищеної молоді, котра звернулася за послугами і соціальною підтримкою у цю службу. За формою це, швидше всього, можуть бути ділові та імітаційно-діяльнісні ігри. Такі заходи набувають сьогодні особливої актуальності у зв'язку з різким скороченням коштів на соціальний захист. У такій ситуації у сфері соціальних послуг акцент переноситься на пошуки максимально ефективних соціальних технологій, на використання організаційних резервів, на підвищення режиму експлуатації людського чинника, сутність якого полягає у накопиченні власного досвіду вирішення життєвих проблем, а також у ефективному передаванні і засвоєнні досвіду вирішення аналогічних проблем іншими. Нестача матеріальних засобів заповнюється професіоналізмом і внутрішніми резервами фахівців, котрі надають соціальні послуги. Специфіка останніх полягає у тому, що вони не є відчутними, а проявляються лише опосередковано, через процедури, які організують певні дії. А ці дії вже приносять відчутний результат у вигляді прибутку, вигоди, покращення умов тощо.

Однак, не очікуючи звернення студентів за соціальною підтримкою у службу зайнятості, можна організувати їм передання уже відомого досвіду успішної поведінки на ринку праці. Причому, не лише передати, як організувати інформаційне забезпечення, але й спробувати змодельовати близьку до реальності ситуацію й успішну поведінку у ній в імітаційно-діяльнісній грі.

Інформаційний блок про нормативно-правові аспекти поведінки на ринку праці, про стан попиту і пропозиції у сфері трудових ресурсів в регіоні, можна організувати звичайним лекційним методом. Найбільш ефективним способом передання студентам такої інформації можуть слугувати бесіди, зустрічі з співробітниками центрів зайнятості тощо.

Можна запропонувати учасникам навчального процесу у вузі застосувати технологію соціальної діагностики, де об'єктом алгоритмізації є способи визначення стану соціального об'єкта та його підсистем. У конкретному випадку належить розглядати в якості об'єкта сферу прикладання праці спеціалістів певного професійного профілю. Якщо це не варіанти з обов'язковими договірними умовами працевлаштування (контрактна форма поступлення, або спеціальні форми розподілу у військових і правоохоронних вузах), то природньо, що система є відкритою і передбачає різні рівні професійної приналежності, а отже і різномайття варіантів працевлаштування, у тому числі підприємницьку діяльність. Тому підсистемами можуть бути різні види зайнятості і в такому різномайтті алгоритми отримання післянавчального соціально-психологічного статусу можуть включати різні елементи динамічних процесів, пов'язаних як з пасивним, так і з активним пошуком свого місця роботи.

В роботі з групою можна обмежитись сумарним досвідом учасників навчального процесу, а також можна доповнити його досвідом експертів, або добре підготовленого ігротехніка. Аналіз статистичних даних та інших, значимих для даної ситуації, документів, а також соціологічної інформації, що відображає стан справ на ринку праці, можна висвітлити окремим блоком у лекційній або семінарській формі.

Висновки. З урахуванням нинішньої реальності – становлення ринку праці як інформаційно-забезпечуючої системи – виникає необхідність в організації подібних інформаційно-навчальних заходів для випускників усіх навчальних закладів, що дасть можливість молодим людям успішно працевлаштуватись і будувати професійну кар'єру.

Література

1. *Інтеграція молоді в сучасні економічні відносини: Щорічна доповідь Президентів України, Верховній Раді України, Кабінету Міністрів України про становище молоді в Україні (за підсумками 2000 року).* – К.: Український ін-т соціальних досліджень, 2001. – 166 с.

2. *Никифоренко В.Г. Про сучасні підходи до працевлаштування фахівців з вищою економічною освітою // Вісник СНУ ім. В. Даля. – № 1 (71). Частина 1. 2004. – С. 167-170.*
Подшивалкина В.И. Социальные технологии: проблемы методологии и практики. – Кишинев; 1997. – 352 с.