

**Державна установа
«Науково-методичний центр інформаційно-аналітичного
забезпечення діяльності вищих навчальних закладів
«Агроосвіта»**

**ДІЯЛЬНІСТЬ СТРУКТУРНИХ ПІДРОЗДІЛІВ СПРИЯННЯ
ПРАЦЕВЛАШТУВАННЮ СТУДЕНТІВ ТА ВИПУСКНИКІВ
ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ У ВИРІШЕННІ
ПРОБЛЕМИ ЗАЙНЯТОСТІ МОЛОДІ**

**Київ
«Агроосвіта»
2014**

УДК 331.5(045)
ББК 65.240я73
Д44

Укладачі: **Чайковська А.Б.**, керівник кабінету професійної, після-дипломної освіти та практичної підготовки; **Платонова Н.Є.**, методист ДУ «НМЦ» Агроосвіта».

В інформаційному бюлетені подано матеріали для науково-педагогічних та педагогічних працівників, керівників підрозділів сприяння працевлаштуванню випускників вищих навчальних закладів.

Відповідальна за випуск
Редактор

Н.Є. Платонова
Л.М. Талюта

ДІЯЛЬНІСТЬ УНІВЕРСИТЕТСЬКИХ ЦЕНТРІВ У ВИРІШЕННІ ПРОБЛЕМИ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ МОЛОДІ

Біліченко О.С., к.е.н, доцент
Миколаївський національний аграрний університет

У статті розглянуто проблему працевлаштування молоді. Досліджено діяльність університетських центрів у вирішенні питань працевлаштування випускників. Особливу увагу приділено досвіду роботи центру працевлаштування студентів і випускників Миколаївського національного аграрного університету.

Ключові слова: працевлаштування, молодь, стажування, центр працевлаштування.

Безробіття – це соціально-економічне явище, за якого частина робочої сили не зайнята у сфері економіки. В Україні, як і у світі, рівень незайнятості серед молоді вдвічі вищий, ніж середній для всіх вікових категорій. Кожен п'ятий українець віком від 15 до 24 років не навчається і не працює [1]. На сьогодні ситуація, яка пов'язана з працевлаштуванням, набула суспільного характеру і викликала особливий інтерес серед випускників та громадськості.

Проблеми з працевлаштуванням виникають не тільки у підлітків і людей, які шукають некваліфіковану роботу, а й у молоді з вищою освітою. Пошук першого робочого місця, невідповідність рівня та якості отриманої освіти професійним обов'язкам, відсутність досвіду роботи, невідповідність запитів молоді та пропозицій роботодавців посилюють напруження на ринку праці.

Безробіття у молоді частіше, ніж у людей старшого віку, стає причиною небезпечних для людини та суспільства наслідків: зниження рівня життя, легальної зайнятості, зростання злочинності, соціальної ізоляції, депресії, проблем із здоров'ям, втрата мотивації до праці, зміна структури ціннісних орієнтацій.

Питанням працевлаштування молоді присвячені праці багатьох вітчизняних науковців, з-поміж яких: Вільчінська О., Головатий М.Ф., Чигрина В.О., Якуба К.І. Молодіжні проблеми досліджували і відомі іноземні вчені: Кербаль М., Савелов А.Р., Староверов В.В. та інші. Проте, враховуючи повноту і складність цієї проблеми, а також постійні зміни в економіці України в сучасних умовах, залишаються актуальними дослідження питань діяльності університетських центрів, що сприяють успішному працевлаштуванню випускників вищих навчальних закладів.

Молодь покликана формувати майбутнє української держави, розбудовувати її, зміцнювати, виводити на провідні економічні, наукові, культурні рубежі. Тому вивчення передумов і чинників, що сприяють чи перешкоджають інтеграції молоді у ринок праці, її адаптації до нового статусу працівника – одне з основних завдань молодіжної політики країни.

Молодіжна державна політика була і залишається на сьогодні одним із ключових напрямів внутрішньої політики держави, предметом особливої уваги з її боку. Для сприяння працевлаштуванню молоді Кабінет Міністрів України затвердив розпорядження від 27 серпня 2010 р. №1726 «Про підвищення рівня працевлаштування випускників вищих навчальних закладів». З метою забезпечення реалізації права на роботу випускників вищих навчальних закладів відповідно до Закону України «Про вищу освіту», цей документ передбачає:

1) розробку методичних рекомендацій щодо запровадження у вищих навчальних закладах навчального курсу з питань формування у студентів практичних навичок працевлаштування в умовах ринкової економіки;

2) разом з Міністерством праці та соціальної політики і Державним комітетом статистики забезпечення вдосконалення системи обліку працевлаштованих випускників вищих навчальних закладів;

3) розробку та затвердження типового положення про підрозділ сприяння працевлаштуванню, передбачивши, що його основними завданнями є:

- проведення постійного аналізу попиту і пропонування на ринку праці фахівців, підготовку яких здійснює вищий навчальний заклад;

- налагодження співпраці з державною службою зайнятості, підприємствами, установами та організаціями незалежно від форми власності, які можуть бути потенційними роботодавцями для випускників і студентів;

- інформування випускників і студентів вищого навчального закладу про вакантні місця на підприємствах, в установах та організаціях, що відповідають їх фаховій підготовці (спеціальності);

- подання державній службі зайнятості за місцем проживання випускника, у якого питання працевлаштування залишається невирішеним, відомостей про нього та здійснення разом з державною службою зайнятості заходів щодо пошуку першого робочого місця [2].

Наведені завдання загалом досить комплексно охоплюють проблеми, які постають перед центральними органами виконавчої влади, до сфери управління яких належать вищі навчальні заклади та підрозділи сприяння працевлаштуванню студентів і випускників ВНЗ.

Проблема працевлаштування випускників – один із найбільш важливих напрямів будь-якого навчального закладу. З метою сприяння успішному працевлаштуванню молоді та забезпечення сталого розвитку виробництва в Миколаївському національному аграрному університеті створено центр працевлаштування студентів та випускників (далі – Центр працевлаштування). Свою роботу він розпочав із листопада 2010 року і керується у своїй діяльності «Положенням про центр працевлаштування студентів і випускників Миколаївського національного аграрного університету», затвердженим рішенням ученої ради університету.

В університеті створено комісію із персонального розподілу випускників, яку очолює ректор університету. Комісія забезпечує повний розподіл випускників на місця роботи.

Для ефективної роботи Центру працевлаштування створено банк вакансій. Роботодавці та студенти мають можливість переглядати інформацію про Центр працевлаштування в мережі Інтернет, використовуючи ресурси сайту університету.

Миколаївський національний аграрний університет постійно проводить роботу з потенційними замовниками кадрів (підприємствами різних форм власності). До такого переліку внесено понад 2000 підприємств, організацій, установ Миколаївської області та України. Університет проводить постійний моніторинг ринку праці Миколаївської та інших областей щодо потреби забезпечення у профільних фахівцях, уклавши 2534 договорів-замовлень з можливістю подальшого працевлаштування випускників. З-поміж замовників кадрів є: ПрАТ «Агро-Союз», ТОВ СП «Нібулон», ТзОВ «Сандора», ФГ «Владам», ВАТ «Радсад», ВАТ «Племзавод «Степной» Запорізької області, СГПП «Техмет-Юг», ТОВ «Альянс-С», «Сорочинські ковбаси», «Кінологічний центр УМВС України», ДПРСЦ «Південьконекс» та інші підприємства.

У Миколаївському національному аграрному університеті з 2001 року функціонують студентські трудові загони, метою яких є сприяння вторинній зайнятості студентів. У літній період студенти, що записалися до трудового загону МНАУ, виконують оплачувані роботи на базі Навчально-науково-практичного центру університету. Їм забезпечено належні умови проживання, харчування, медичного обслуговування.

Для успішного працевлаштування випускників за фахом у Миколаївському національному аграрному університеті реалізують заходи, спрямовані на підвищення конкурентоспроможності фахівців на ринку праці та участь роботодавців у навчальному процесі, а саме:

- проводиться моніторинг працевлаштування випускників, направлених на робочі місця згідно з розподілом або тристоронніми угодами за останні роки (таб. 1);
- використовуючи можливості Інституту післядипломної освіти та його відділень, випускники додатково отримують 2-3 робочі професії;
- на сайті університету розміщено електронну анкету студента для вирішення питань підбору вакансій та забезпечення працевлаштування студентів і випускників університету (<http://www.mnau.edu.ua/ua/anketav.php>);
- для накопичення банку потенційних роботодавців (підприємств, установ і організацій) на сайті університету розміщено електронну анкету роботодавця (<http://www.mnau.edu.ua/ua/anketar.php>);

Результати випуску, використання і адаптації фахівців
у Миколаївському національному аграрному університеті

№ з/п	Показник	Роки			
		2010	2011	2012	2013
1.	Кількість випускників (всього), осіб, у т.ч. за державним замовленням	1138 670	1266 710	1206 697	1165 624
2.	Кількість випускників, що звернулися за допомогою до Центру працевлаштування і отримали місце призначення (всього), осіб, у т.ч. на посади, що відповідають кваліфікаційним вимогам	38 38	311 311	369 369	280 280
3.	Частка випускників держзамовлення, яким відмовлено у прийомі на роботу після отримання направлення (%)	3,0	3,0	4,0	3,0
4.	Частка випускників держзамовлення, щодо яких навчальний заклад має дані про їх місце роботи і посаду (%)	66,0	97,0	96,0	97,0
5.	Частка випускників, які закінчили навчальний заклад три роки тому і працюють на посадах, що відповідають кваліфікаційним вимогам (%)	58,1	54,5	63,0	97,0

- спільно з Департаментом агропромислового розвитку Миколаївської облдержадміністрації, обласним та районними Центрами зайнятості проведено заходи з інформування випускників про наявні вакансії;

- у літній період, за рахунок реалізації програми інноваційного розвитку університету, 105 найкращих студентів виконували оплачувані роботи у навчально-науково-практичному центрі Миколаївського національного аграрного університету;

- у навчальних планах університету для студентів випускних курсів у варіативній частині передбачено вивчення курсу «Чинники успішного працевлаштування за фахом»;

- для удосконалення знань іноземної мови та освоєння передового досвіду, студенти університету направляються за різними програмами на практику та стажування за кордон;

- проводяться ярмарки вакансій для студентів університету для вирішення питань працевлаштування;

- для студентів 5-6 курсів проводяться «круглі столи» «Перше робоче місце: шлях до успіху»;

- постійно проводяться семінари «Трудовий загін – вторинна зайнятість молоді»;

- систематично проводяться тренінги «Психологічні аспекти трудової адаптації на першому робочому місці»;

- організовуються в бібліотеці університету та її філіях виставки «Сучасне молодіжне підприємництво»;

- постійно проводяться семінари для студентів випускних курсів з питань складання резюме, професійної адаптації, проходження співбесіди з роботодавцем;

- налагоджено роботу з керівниками підприємств, установ, організацій щодо надходження інформації про наявні вакансії;
- організовано проведення на базі підприємств різних науково-технічних заходів (днів кар'єри, виставок, презентацій, захист курсових та дипломних проектів);
- використовуючи ресурси соціальних мереж, створено групу студентів і випускників університету на <http://vk.com/mdau1> та <https://www.facebook.com/1mdau>.

Сучасний фахівець для успішної роботи за обраною спеціальністю поряд із глибокими теоретичними знаннями фундаментальних і професійних дисциплін має володіти вміннями та навичками, щоб ефективно застосовувати свої знання у житті і майбутній роботі.

Практика покликана підвищити роль набуття студентами професійної майстерності. Вона є складовою частиною освітньо-професійної програми вищої освіти. Практику студентів організовано в навчальному закладі відповідно до Державних стандартів вищої освіти і «Положення про проведення практики студентів вищих навчальних закладів України».

Недостатнє ставлення випускників до професійного життя є причиною невдач у майбутньому і призводить до хронічного незадоволення своїми обов'язками, постійних конфліктів із колегами та керівництвом. Вибір має бути усвідомленим, тільки тоді буде досягнуто успіху. Визначаючи сферу майбутньої трудової діяльності, молоді люди навіть вдаються до досить сумнівних методів, наприклад, звертаються до астрологів. Визначаючи свій шлях, слід спиратися на власні знання, досвід та інтуїцію. Мультимільонер Еріх Лежен, який став символом економічного процвітання Німеччини, радив щодня починати з запитань: «У якій галузі я можу стати першим?», «У чому мої сильні сторони?». На його думку, для досягнення успіху потрібно визначити шлях, який відповідає прагненню, таланту і здібностям.

Діяльність університетських центрів, що сприяють працевлаштуванню випускників, украй необхідна, а набутий досвід у цьому напрямі потребує поширення. Ділянка роботи щодо практики та працевлаштування дуже відповідальна. Центр працевлаштування студентів і випускників Миколаївського національного аграрного університету ґрунтовно підходить до вирішення питання працевлаштування, співпрацює з установами, підприємствами, формує і збагачує тісні стосунки з органами виконавчої влади, місцевого самоврядування, функціональними управліннями і відомствами, а головне, не зупиняється на досягнутому.

Список використаних джерел

1. Журавська А. Проект IDEA нагородили за створення можливостей для працевлаштування молоді. [Електронний ресурс] – Режим доступу : <http://nagolos.kiev.ua/ua/news/8553-proekt-idea-nagorodili-za-stvorennya-mogelivostey-dlya-pratsevlashtuvannya-molodi> .

2. Про підвищення рівня працевлаштування випускників вищих навчальних закладів. Розпорядження Кабінету Міністрів України від 27.08.2010 №1726 [Електронний ресурс] – Режим доступу : <http://document.ua/pro-pidvishennja-rivnja-pracevlashtuvannja-vipusknikiv-vishi-doc31443.html>

ПІДРОЗДІЛ СПРИЯННЯ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЮ ВИПУСКНИКІВ ЯК СХОДИНКА ДО КАР'ЄРНОГО РОСТУ

Богач Мар'яна Мирославівна, в.о. доцента кафедри
фінансів та кредиту;
Фарйон Галина Іванівна, заввідділу навч. маркетингу
та працевлаштування;
Стефанюк Уляна Федорівна, спеціаліст I категорії
з працевлаштування випускників
Львівський національний аграрний університет

Розкрито проблему молодіжного безробіття на сучасному етапі розвитку ринкової економічної системи. Проаналізовано співпрацю відділу навчального маркетингу і працевлаштування з державними установами. Запропоновано напрями вирішення проблеми працевлаштування випускників ВНЗ.

Ключові слова: працевлаштування випускників, ярмарок професій, ринок праці, зайнятість населення, трудові ресурси.

В умовах розвитку ринкової економічної системи та ринкових відносин в Україні перед суспільством постає завдання активного формування ринку праці і забезпечення високого рівня зайнятості економічно активної частини населення.

Зайнятість населення – це сукупність соціально-економічних відносин між людьми щодо забезпечення працездатного населення робочими місцями, формування розподілу та перерозподілу трудових ресурсів з метою їх участі у суспільно корисній праці та забезпечення розширеного відтворення робочої сили [5, с. 323]. Таке визначення охоплює великий комплекс програм, які спрямовані, перш за все, на: проведення податкової, кредитно-грошової, інвестиційної, бюджетної, соціальної, зовнішньоекономічної та інноваційної політики з метою розширення сфери застосування праці, забезпечення повної, продуктивної, вільно обраної зайнятості, підвищення рівня кваліфікації та конкурентоспроможності робочої сили [3].

У наш час й надалі залишається актуальною проблема соціальної незахищеності громадян. Насамперед, це стосується молоді, у якої практично немає трудового досвіду.

Молодь формує особливий спектр ринку праці, який значно відрізняється від інших складових цього ринку. З одного боку, молодий вік сприяє високій мобільності, відкритості, готовності до змін та пошуку роботи, а з іншого – молоді не вистачає відповідного досвіду, щоб бути конкурентоспроможною на ринку праці.

Через проблему працевлаштування випускників після закінчення вищих навчальних закладів I-IV рівнів акредитації 17,0% населення України є не працевлаштованим. Рівень зайнятості серед осіб у віці 25-29 років у середньому по Україні становить 72,0%. Серед осіб у віці 15-24 роки зайнятим є лише кожен третій громадянин України.

Молодіжне безробіття є глобальною проблемою, яка характерна не лише для України, а й для країн Старого Світу. Рівень безробіття серед молоді до 25 років у Євросоюзі сягнув у березні 2013 року 23,5%. Найнижчий рівень молодіжного безробіття зафіксований у Німеччині та Австрії (7,6%). Найбільша кількість непрацюючих молодих людей проживає в Греції – їх кількість досягає 59,1% [4].

Для сприяння працевлаштуванню студентів і випускників, а також відповідно до Закону України ст.56 «Про вищу освіту», постанови Кабінету Міністрів України від 22 серпня 1996 р. № 992 «Про затвердження Порядку працевлаштування випускників вищих навчальних закладів, підготовка яких здійснювалась за державним замовленням з урахуванням специфіки галузі», а також з метою забезпечення реалізації права на працевлаштування за фахом випускників університету на основі відділу навчального маркетингу навчальної частини університету за наказом ректора університету від 15.07.2005 за № 82 було створено відділ навчального маркетингу та працевлаштування випускників.

Основними напрямками його роботи є:

- проведення постійного аналізу попиту і пропонування на ринку праці фахівців, підготовку яких здійснює вищий навчальний заклад;
- налагодження співпраці з державною службою зайнятості, підприємствами, установами та організаціями незалежно від форми власності, які можуть бути потенційними роботодавцями для випускників і студентів;
- інформування випускників і студентів вищого навчального закладу про вакантні місця на підприємствах, в установах та організаціях, що відповідають їх фаховій підготовці (спеціальності);
- подання державній службі зайнятості за місцем проживання випускника, у якого питання працевлаштування залишається невирішеним, відомостей про нього та здійснення разом з державною службою зайнятості заходів щодо першого робочого місця;
- контроль за надходженнями із міністерств та відомчих структур даних про місця призначення для випускників згідно з договорами та листами;
- проведення «круглих столів» та семінарів з техніки пошуку роботи;
- організація «круглих столів» з можливими потенційними працедавцями, випускниками університету;

- участь у ярмарках вакансій, семінарах, навчальних тренінгових курсах, які проводять міністерства та відомчі структури.

Відділ співпрацює з державними установами, які займаються питанням працевлаштування випускників ВНЗ (рис.1), є постійним учасником різноманітних заходів, які вони проводять.

За сприяння відділу навчального маркетингу та працевлаштування на факультетах університету проводяться навчально-практичні семінари з техніки пошуку роботи, різноманітні тренінги тощо. На ці семінари запрошують працедавців Західного регіону, керівників обласних, районних та міських відділів центрів зайнятості, працівників обласного комітету профспілки працівників АПК.

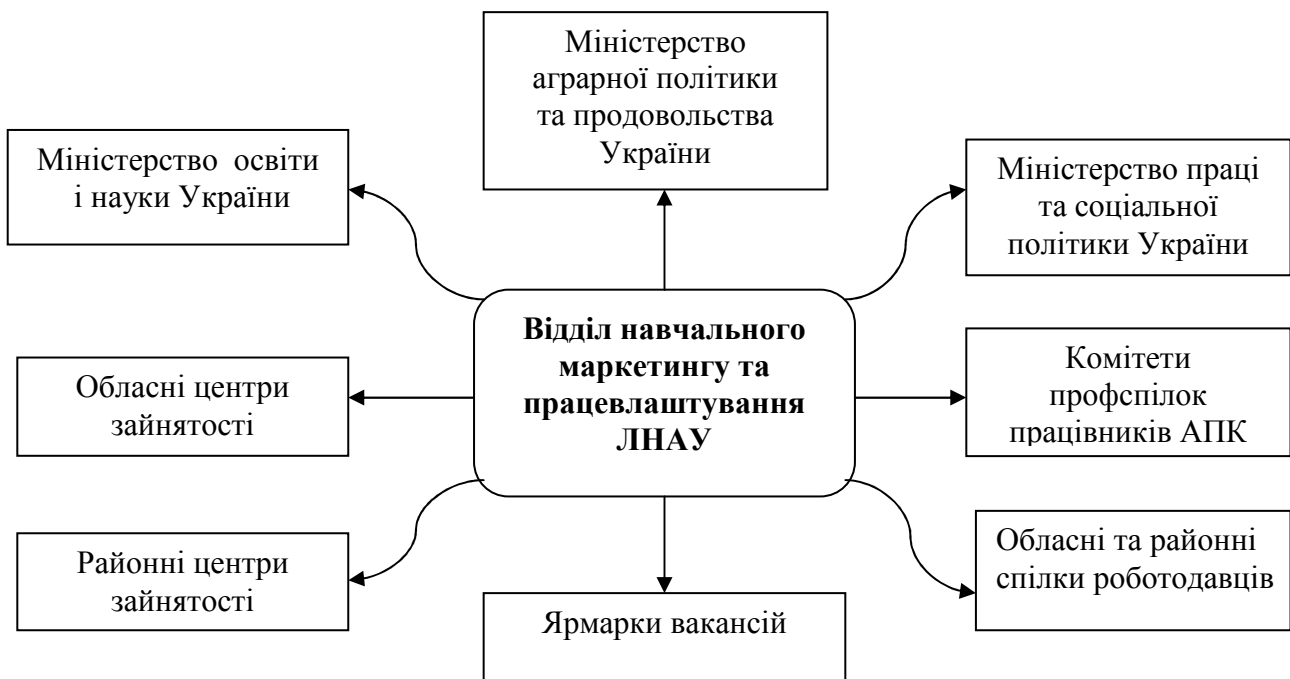


Рис. 1. Співпраця відділу

Кожного року працівники відділу проводять звернення до місць працевлаштування випускників. Це дозволяє робити певні висновки щодо організації навчального процесу, уточнення робочих навчальних програм, вивчення нових сучасних технологій та методик. З одного боку, працедавець дає певні рекомендації щодо його бачення майбутнього фахівця, з іншого – університет має тісні контакти та зв'язки з реальним виробництвом та життям на селі, має реальну картину виробництва.

В університеті проводять ярмарки вакансій, які є своєрідним майданчиком зустрічі роботодавців, зацікавлених у кваліфікованих працівниках, з представниками факультетів, які готують таких фахівців. Це місце, де можна обговорити питання про вимоги до майбутніх фахівців, умови їх працевлаштування, перспективи компаній, які представляють роботодавці, особливості навчання в університеті, тобто те, що хвилює завтрашніх молодих фахівців та їхніх майбутніх керівників. На цих заходах студенти мають можливість вступати в дискусії з керівниками підприємств

та установ, а також представити свої резюме майбутнім роботодавцям. Як результат проведення таких заходів, частина студентів має змогу обрати для себе місце майбутнього працевлаштування. В останній ярмарці вакансій, яку проводили в навчальному закладі, брали участь: ПП Арт Енерго; ПП ЯР-Степ; Зат Електро; Агрохолдинг Мрія; Західний Буг; ПАТ Концерн Хлібром; Галич-Авто.

Розроблено та розміщено на сайті університету електронні заявки для роботодавців та анкети випускників для вирішення питань підбору вакансій і забезпечення працевлаштування.

З метою формування у студентів практичних навичок із працевлаштування в умовах ринкової економіки в навчальному закладі для студентів освітньо-кваліфікаційних рівнів «спеціаліст» та «магістр» введено факультатив «Чинники успішного працевлаштування».

Із загальної кількості випускників денної форми навчання, що навчалися за держзамовленням, у 2013 році працевлаштовано 96,7% випускників.

Не працевлаштовані випускники, які за певних обставин мають державні пільги (з догляду за дитиною, інвалідність, сироти).

Однією з проблем працевлаштування випускників є недосконалість і недовіра нормативно-правової бази. Так, з 1 січня 2013 року набрав чинності Закон України «Про зайнятість населення». Статтею 29 цього Закону встановлено, що студенти останніх курсів ВНЗ мають право проходити стажування за професією (спеціальністю), за якою здобувається освіта, на підприємствах, в установах та організаціях, незалежно від форм власності, строком до шести місяців поза навчальних занять. Запис про проходження стажування роботодавець має вносити до трудової книжки студента. Власне, такий запис свідчитиме про набуття певного досвіду роботи, потрібного для працевлаштування молодого фахівця.

Цим законом запроваджено новий механізм бронювання робочих місць для соціально вразливих верств населення, зокрема для молодих фахівців, у розмірі квоти 5% середньооблікової чисельності працівників підприємств, установ та організацій.

Важливим та дієвим напрямом у вирішенні проблеми зайнятості молоді є розвиток молодіжного підприємництва. Він ускладнюється з таких причин:

- відсутня правова захищеність молодого підприємця;
- низький рівень економічних та правових знань керівників і провідних спеціалістів підприємств;
- недовіра громадян до державної політики підтримки підприємництва;
- корупція й недосконале податкове законодавство;
- великий ризик розпочати власну справу;
- відсутні лояльні умови фінансово-кредитної та інвестиційної підтримки.

За висновками з проведених семінарів та лекцій відділу навчального маркетингу та працевлаштування: студент-випускник має розуміти, що сучасний фахівець для успішної роботи за обраною спеціальністю, поряд із глибокими теоретичними знаннями фундаментальних і професійних дисциплін, має володіти необхідними вміннями та навичками, щоб ефективно застосовувати свої знання у житті і майбутній роботі.

Працевлаштування випускників, налагодження соціального партнерства з роботодавцями, забезпечення соціальних і економічних потреб випускників у робочих місцях, а роботодавців – у кваліфікованих кадрах, прямі контакти студентів із роботодавцями – запорука успішного працевлаштування молоді.

Список використаних джерел

1. Балакірева О. М. Соціальні проблеми працевлаштування молоді / Балакірева О. М., Яременко О. О., Валькована О. В. – К. : Державний ін-т проблем сім'ї та молоді, 2004. – 132 с.
2. Волкова О. В. Ринок праці : навч. посіб. / О. В. Волкова. – К. : Центр навч. літ-ри, 2007. – 642 с.
3. Про зайнятість населення. Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI [Електронний ресурс] // Відомості Верховної Ради. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>.
4. Рівень безробіття серед молоді в Україні перевищує 17% [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zaxid.net/home/showSingleNews.do?riven_bezrobittya_sered_molodi_v_ukrayini_perevishhuye_17&objectId=1288085.
5. Політична економія : підручник / за наук. ред. д.е.н., проф. В. Г. Федоренка, О. М. Діденко, М. М. Руженського, О. Ф. Іткін. – К. : Алерта, 2008. – 487 с.

ПСИХОЛОГО-УПРАВЛІНСЬКІ ЗАСАДИ ФУНКЦІОНУВАННЯ СЛУЖБИ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ВИПУСКНИКІВ ЛЬВІВСЬКОГО НАЦІОНАЛЬНОГО АГРАРНОГО УНІВЕРСИТЕТУ: ТЕОРІЯ І ПРАКТИКА ЗДІЙСНЕННЯ

Наконечний Роман Андрійович, к.філос.н.,
доцент кафедри філософії і політології;

Копитко Андрій Дмитрович, к.і.н.,
доцент кафедри філософії і політології;

Мисак Наталія Федорівна, к.і.н.,
доцент кафедри філософії і політології

Львівський національний аграрний університет

У статті аналізуються психолого-управлінські аспекти функціонування служби працевлаштування випускників Львівського національного аграрного університету. Представлено основні напрями його діяльності, досягнення та проблеми. Значне місце відведено питанню подолання негативних сторін в організації працевлаштування випускників вишу, враховуючи досвід інших навчальних закладів та служб працевлаштування в Україні.

Ключові слова: служба працевлаштування, агропромисловий комплекс, освіта, працевлаштування, якість освіти, виш, студент, випускник вишу, ринок праці.

Підготовка фахівців у вищих навчальних закладах України, зокрема у Львівському національному аграрному університеті має будуватися на основі скрупульозного вивчення запитів як самих студентів, так і працедавців, а також постійного моніторингу структури ринку праці в світі та Україні. Формування фахівців певних спеціальностей (кількісне та якісне) має бути співмірне з ними. У протилежному випадку ми матимемо ситуацію, коли випускники, навіть добре підготовлені, не зможуть знайти себе на ринку праці, або ж, як кажуть, відбуватимуть номер, не прагнучи до свого професійного та особистісного зростання. Тому заходи вишів, працедавців та держави загалом у царині підготовки та працевлаштування майбутніх фахівців мають бути узгоджені між собою та постійно вивчатися і удосконалюватися в умовах сучасного динамічного ринку праці [10]. На Львівщині роботу вишів з питань працевлаштування випускників експерти визнають незадовільною. Винятком, хіба що слугує Львівська комерційна академія, де налагоджено співпрацю між центром працевлаштування та працедавцями, а для студентів організують тренінги та семінари, інформацію про які розміщують на сайтах вишу, також регулярно проводять Дні кар'єри [9, с. 23-24].

Водночас аналіз політики працевлаштування, здійснюваний вишами різних областей та регіонів України, дає цікаві факти щодо різноманітних шляхів та форм забезпечення своїх випускників першим робочим місцем: а) організація міжнародних науково-практичних конференцій з питань працевлаштування; б) проведення ярмарок вакансій; в) організація молодіжних проектів у різних сферах господарювання та техніки; г) організація тренінгів і семінарів з різних питань працевлаштування та власної презентації на ринку праці; д) публікація на сайті вишів інформації про вакансії в регіоні; з) надання практичних послуг студентами населенню під час навчання у виші; ж) курси для випускників та профорієнтаційні курси для студентів; і) співпраця вишів з центрами зайнятості та безпосередньо працедавцями; ї) проведення перекваліфікації та підвищення кваліфікації для своїх випускників і місцевого населення; к) практика стажування, створення трудових загонів, працевлаштування на неповний робочий день студентів; л) проведення конкурсів студентів, про що інформуються потенційні працедавці; м) волонтерство; н) розробка програм та концепцій забезпечення студентської молоді місцями праці та контроль за їх реалізацією тощо [9, с.14-34]. Доцільною є співпраця вишів та їхніх агенцій з питань працевлаштування студентів з друкованими засобами масової інформації, регулярні публікації на їхніх сторінках інформації про здійснювані та плановані заходи з питань працевлаштування.

Як показує досвід вивчення тенденцій працевлаштування молоді в Україні, відсоток працевлаштованих людей з вищою освітою є нижчим, ніж випускників середніх шкіл та спеціальних професійних закладів. Наприклад, в 2005 року працевлаштовано 34,5% випускників середніх шкіл і 28,8% випускників вищих навчальних закладів [1, с. 80]. Надмірне захоплення підготовкою та випуском представників популярних професій без належного моніторингу потреби у них та створення ситуації перенасичення ринку праці

ними призводить до зростання безробіття серед молоді. Маємо переконливий приклад цього в Україні 90-х років ХХ – початку ХХІ ст. з економічними та юридичними спеціальностями. Частково подолати цю негативну традицію може цільове замовлення для вишів на певний обсяг потрібних фахівців з боку працедавців [7, с. 65].

У сучасних умовах доцільно враховувати під час побудови політики працевлаштування вишами своїх випускників такі моменти: 1) планування обсягів і рівня підготовки випускників відповідно до вимог ринку; 2) приділення уваги питанню практичної підготовки випускників; 3) сприяння відродженню системи розподілів випускників, котрі навчалися за кошти держави, що дозволить їм отримати гарантоване місце праці – фундамент здобуття потрібних практичних знань, умінь і навичок. Дослідники небезпідставно пропонують посилити контроль з боку держави та вишів за тим, як працевлаштовані їхні випускники, і закликають покінчити з порочною практикою видачі випускникам вишів фіктивних посвідок про те, що вони працевлаштовані [1, с. 89].

Аналіз політики вишу щодо розробки системи заходів з працевлаштування своїх випускників дослідники пропонують проводити за такими напрямками:

- як часто організуються (і чи організуються загалом) курси для випускників за окремими професійними напрямками, актуальними для регіону;
- наявність на сайті навчального закладу таблиць, рейтингів з оцінками студентів – інформації для потенційних роботодавців;
- чи проводять для студентів 4–5 курсів довготермінові (6 міс. до 1,5 року) практики на підприємствах. Яка кількість випускників протягом останніх 2–3 років, пройшовши практику на підприємстві, залишилася на ньому працювати;
- як часто окремі компанії, підприємства, установи, організації регіону ініціювали проведення щорічних конкурсів-відборів студентів-випускників з їх подальшим працевлаштуванням. Скільки студентів-випускників отримали робоче місце після проведення таких конкурсів;
- чи існує практика взаємодії вищих навчальних закладів із службами зайнятості регіону щодо інформування студентів про ситуацію на ринку праці, наявності «стендів зайнятості» у вишах. Як часто вони оновлюються;
- чи є при вищому навчальному закладі власні підприємства (наприклад, університет гостинності, ресторан, де студенти надають послуги і заробляють). Якщо підприємства такого плану функціонують, проаналізувати ефективність їхньої діяльності для подальшого працевлаштування шляхом опитування студентів, які там працюють;

- чи має виш досвід молодіжного волонтерства, ініційованого вищим навчальним закладом, у яких сферах. Результати такої діяльності: скільки випускників працевлаштовано;
- наявність кластерних ініціатив підприємницької діяльності, підтриманих вищим навчальним закладом;
- чи організовував виш молодіжні трудові загони для сезонної роботи студентів. Чи є практика працевлаштування випускників після їх участі у роботі цих загонів;
- наявність досвіду проведення вишем конференцій, «круглих столів», семінарів з обговорення питань молодіжного безробіття та розвитку молодіжного підприємництва [9, с.13].

Діяльність вишівських центрів з працевлаштування випускників має органічно узгоджуватися з планами і формами роботи відділів профорієнтаційної роботи та професійної орієнтації. Адже останні є первинною ланкою у виші і покликані проводити не лише інформування майбутніх вступників про умови вступу до певного вишу, але й активну профорієнтаційну роботу з ними.

Вагомим аспектом працевлаштування випускників Львівського національного аграрного університету є питання якості їх підготовки. Загалом ця ситуація близька до загальноукраїнської. Адміністрація вишу та викладацький персонал працюють над вирішенням проблем підвищення рівня знань, умінь і навичок студентів і, що особливо важливо, створення належної матеріально-технічної бази для розширення сфери їх практичної підготовки, максимального наближення до реалій виробництва в Україні та світі.

Не менш важливо розвивати у майбутніх фахівців вміння презентувати себе на ринку праці, що вимагає наявності знань у них про те, як готувати документи на різноманітні проекти, конкурси, тендери. Ще одним вагомим моментом успішної підготовки фахівців у виші має бути постійний моніторинг ринку праці і побудова підготовки фахівців відповідно до його запитів. Як показує досвід, моніторинг ринку праці включає «сукупність методів і інструментів дослідження стану та динаміки розвитку основних показників кон'юнктури певного ринку, а саме потреб працедавців у кадрах, їх вимоги до відповідного рівня компетентності підготовлених фахівців та наявність професіонального трудового ресурсу та пропозицій його ефективного використання» [2, с.18-19]. Важливо навчити молодого фахівця орієнтуватися в тенденціях розвитку ринку праці, чого можна домогтися, суттєво розширивши виробничу практику студентів під час навчання у виші. Адже студенти вже на випуску часто чітко не розуміють, ким хочуть бути у своїй майбутній професійній діяльності, не знають мети і завдань, а також особливостей свого фаху [5]. Як показують соціологічні дослідження, серед зайнятих у галузях економіки в Україні кожен сьомий працівник (14,3%) майже не використовує набуті професійні знання у своїй теперішній роботі.

Поряд з цим, бажано у виші створити спеціальні курси, котрі б навчали студентів – майбутніх випускників різноманітних методик та стратегій пошуку роботи і власної презентації роботодавцям. До таких стратегій належать: 1) «Проміжна сходинка» (пошук тимчасових місць працевлаштування); 2) «Пошук прихованого» (пошук прихованих вакансій власними зусиллями або ж за допомогою фахівців); 3) «Пошук на поверхні» (пошук відкритих та легкодоступних вакансій); 4) «Громадянин Інету» (створення образу претендента, успішна самопрезентація та самопросування в Інтернет-мережі, особливо для кандидатів на посади в компанії з високою діловою репутацією, зокрема, в сферах інформаційних технологій та інтелектуальної діяльності) [4]. Важливим моментом у підготовці випускника до пошуку роботи є його вміння складати резюме, правила проходження співбесіди, презентації та роботи в команді. Обґрунтованим видається і проведення семінарів у межах вишу, на який систематично запрошувати працедавців та тих осіб, що зуміли успішно зорієнтуватися на ринку праці, щоб вони надавали студентам необхідну корисну інформацію та ділилися досвідом з питань пошуку роботи.

Виробництво і вища школа в процесі підготовки фахівців мають узгоджувати свої дії та вимоги до якості їх підготовки. Справедливою вважаємо вимогу, щоб бізнес оплачував підготовку майбутніх фахівців вишу, а не прагнув отримати «на дурняк», підготовлених коштом держави, готових фахівців. Стосовно цього треба переконувати працедавців, що належна підготовка фахівців неможлива без забезпечення серйозної виробничої практики студентів з їх боку, фінансової та матеріально-технічної підтримки вищих навчальних закладів.

Умовою якісної підготовки фахівців у виші слугує точне окреслення сутнісних рис цього поняття. Серед теоретиків і практиків побутує думка, що якість підготовки фахівця має включати не лише його професійні знання, але й розвиток потреб активної громадянської позиції, відповідних особистісних характеристик, комунікативних знань, умінь та навичок. Вагомим моментом є створення системи управління якості підготовки фахівців у вишах. Основними її складниками визнаються: 1) рівень фундаментальної теоретичної підготовки; 2) рівень професійної компетентності; 3) особистісні якості фахівця. Оцінювати важливо не лише фундаментальні і професійні знання, вміння і навички студентів-випускників, але й особисті їх думки щодо бачення шляхів власної самореалізації та професійної діяльності [8, с.150-151]. Освіта, отримана випускниками у вищому навчальному закладі, має сприяти їхньому утвердженню в суспільстві, професійному та психологічному зростанні. Тому важливо в рамках вишу забезпечувати конкурентне освітнє середовище. Догматизм та консерватизм в умовах швидкого розвитку освітніх послуг призводить до стагнації та втрати популярності вишу серед абітурієнтів. Щодо цього видаються справедливими думки молодих людей про те, що рівень та якість працевлаштування своїх випускників має стати необхідним критерієм визначення рейтингу вишів України на ринку освітніх послуг поряд з критеріями якості навчання та виховання [6, с.136].

Суттєво посилить якість підготовки фахівців у вишах України незалежне оцінювання та експертиза цього процесу, що передбачає «використання експертних оцінок; компетентнісно-орієнтованих завдань, в яких вільно конструюються відповіді; завдань практичного характеру, що вимагають прояву професійних компетенцій в умовах моделювання реальних ситуацій; проблемних завдань, у яких може бути отримано декілька правильних альтернативних відповідей для різних професійних ситуацій» [3, с.246]. У сучасних умовах можливе застосування різних форм незалежного оцінювання якості підготовки фахівців: громадське оцінювання, суспільно-професійне оцінювання, суспільно-професійна акредитація, сертифікація професійних кваліфікацій.

Вище окреслені аспекти мають бути враховані та покладені в основу роботи центру (служби) працевлаштування Львівського національного аграрного університету. Недоліки та позитиви, притаманні політиці працевлаштування своїх випускників іншим вітчизняним вишам, мають місце і в роботі цього підрозділу. Розглянемо тенденції у роботі центру за останні 5 років (2009-2013 рр.). Дані подано у зведених таблицях 1 і 2.

Таблиця 1

Працевлаштування магістрів (державним коштом навчання) у ЛНАУ

Рік	Кількість магістрів на базі освітньо-кваліфікаційного рівня «бакалавр»		Кількість магістрів на базі освітньо-кваліфікаційного рівня «спеціаліст»	
	Випущено	Отримали направлення на роботу	Випущено	Отримали направлення на роботу
2009	138	138	0	0
2010	157	157	0	0
2011	170	166	0	0
2012	158	143	0	0
2013	200	176	0	0
Всього	823	780	0	0

Таблиця 2

Працевлаштування спеціалістів (державним коштом навчання) у ЛНАУ

Рік	Кількість спеціалістів на базі освітньо-кваліфікаційного рівня «бакалавр»	
	Випущено	Отримали направлення на роботу
2009	354	354
2010	268	268
2011	268	263
2012	240	226
2013	222	185
Всього	1352	1296

Вищенаведені дані свідчать про динаміку працевлаштування випускників Львівського національного аграрного університету. Як бачимо, спад у показниках працевлаштованості розпочинається з 2011 р. як щодо магістрів, так і спеціалістів. Найбільш помітний він у 2013 р. Причин цьому декілька: 1) кризова ситуація в економічній сфері в Україні, що суттєво послабило або й взагалі призвело до припинення діяльності багатьох організацій в Україні; 2) небажання випускників працювати на невідгідних для себе умовах (організаційних, фінансових та матеріально-технічних); 3) не завжди продумані кроки з боку адміністрації та центру працевлаштування щодо підготовки майбутніх фахівців та пошуку місць майбутньої праці для своїх випускників, котрі б урахували кон'юнктуру ринку в Україні.

Водночас слід зазначити, що враховуючи складну ситуацію на ринку праці для своїх випускників, адміністрація та центр працевлаштування вишу розробляють та втілюють у життя систему заходів, котрі б поліпшили наявне становище. З-поміж них треба виокремити: 1) посилення уваги до поліпшення якості профорієнтаційної роботи, підготовки та перепідготовки фахівців; 2) створення можливостей отримувати другу та паралельну вищу освіти; 3) кращих магістрів та спеціалістів адміністрація вишу залучає до роботи в структурах і підрозділах закладу; 4) налагодження безпосередніх контактів з агрофірмами, компаніями, державними адміністраціями, фермерськими господарствами дозволяє в подальшому працевлаштовувати випускників вишу у відповідних галузях народного господарства; 5) регулярно оприлюднюється для студентів і випускників інформація про проведення в регіоні конкурсів посад, ярмарків вакансій, тренінгів і семінарів щодо працевлаштування студентської молоді, а також наявних виробничих практик і місць працевлаштування та роботи (в Україні та за кордоном); 6) для студентів і випускників створюються можливості навчатися та проходити виробничу практику, а також працювати у закладах та господарствах Польщі, Словаччини, Німеччини, Франції, Великої Британії, США; 7) у стінах навчального закладу постійно організовуються зустрічі студентів та випускників з викладачами, відомими вченими, фахівцями агропромислового комплексу (вітчизняними та зарубіжними), представниками бізнесу, що створює базу для налагодження міцних контактів і працевлаштування молоді. Здійснюється скрупульозна робота з постійного оновлення інформації на сайті вишу про проведення відповідних заходів з питань профорієнтації та працевлаштування. Адміністрація і викладачі вишу докладують зусиль для поліпшення рівня навчання і виховання своїх студентів, пристосування матеріально-технічної бази вишу до сучасних вимог і стандартів, забезпечення проведення реальної практичної підготовки на базі конкретних господарств, де студенти нерідко отримують запрошення на роботу. У виші здійснюється політика налагодження тісних контактів між кафедрами, факультетами, адміністрацією закладу із студентською молоддю, залучення її до виконання різноманітних наукових та виробничих проєктів, що дозволяє молоді краще розуміти реальні процеси в агропромисловому комплексі України та світу.

Отже, в Львівському національному аграрному університеті здійснюється активний пошук розширення форм та методів з працевлаштування своїх випускників. Треба визнати як реальні успіхи, так і серйозні проблеми на цьому шляху, котрі треба нагально розв'язувати, аби зберегти високе реноме навчального закладу серед аграрних вишів України, а також розширити його потужності. У навчальному закладі добре розуміють, що високий рейтинг університету залежить не лише від рівня якості навчання та виховання, але й від того, наскільки у ньому турбуються про майбутнє своїх випускників. І формалізму тут не може бути місця. Його треба рішуче викоринювати.

Список використаних джерел

1. Балакірева О. М. Проблеми працевлаштування молоді та міграційні орієнтації молоді / О. М. Балакірева, О. В. Валькована // Ринок: прогноз і кон'юнктура. – С. 76-91. – [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://dspace.nbuv.gov.ua/bitstream/handle/123456789/19828/05Balakireva.pdf?sequence=1> .
2. Горова А. І. Моніторинг ринку працевлаштування екологів / Горова А. І., Павличенко А. В., Лисицька С. М. // Удосконалення системи моніторингу забезпечення якості вищої освіти України: зб. тез доповідей наук.-практ. конф., квітень 2013 р., ДВНЗ «Національний гірничий університет». – Д. : ДВНЗ «НГУ», 2013. – с. 18-21. – [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://www.nmu.org.ua/ua/content/infrastructure/structural_divisions/met_komisija_a_galuzi_0503/Monitoring%20yakostiVO.pdf.
3. Горпинич О. В. Сертифікація професійної кваліфікації спеціалістів агенціями з контролю та оцінювання якості освіти як складової незалежної оцінки якості вищої освіти / О. В. Горпинич // Удосконалення системи моніторингу забезпечення якості вищої освіти України: зб. тез доповідей наук.-практ. конф., квітень 2013 р., ДВНЗ «Національний гірничий університет». – Д. : ДВНЗ «НГУ», 2013. – с. 242-247. – [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://www.nmu.org.ua/ua/content/infrastructure/structural_divisions/met_komisija_a_galuzi_0503/Monitoring%20yakostiVO.pdf .
4. Гусєва Ю. М. Ідентифікація ключових стратегій пошуку роботи випускниками вищих навчальних закладів / Ю. М. Гусєва // Наукові праці Національного університету харчових технологій. – К. : НУХТ. – 2012. – № 44. – С. 151–155. – [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://dspace.nuft.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/5064/1/1.pdf> .
5. Кліяненко Б. Вплив мотиваційного фактора на формування конкурентоспроможного трудового потенціалу регіону / Б. Кліяненко, С. Большенко // Регіональна економіка. – 2004. – № 4. – С. 7-15.
6. Кобець О. Ю. Організаційно-правові проблеми працевлаштування студентів після закінчення вищих навчальних закладів / О. Ю. Кобець // Правове регулювання економіки. – 2010. – №10. – С. 133-143.

7. Лісогор Л. С. Працевлаштування випускників в умовах економічної кризи / Л. С. Лісогор // Демографія та соціальна економіка. – 2009. – № 2. – С. 58-67. – [Електронний ресурс] – Режим доступу: [http://dspace.nbuv.gov.ua/bitstream/handle/123456789/9098/06 Lisogor.pdf?sequence=1](http://dspace.nbuv.gov.ua/bitstream/handle/123456789/9098/06_Lisogor.pdf?sequence=1) .

8. Медведовська Т. П. Удосконалення системи оцінювання якості професійної підготовки фахівців у вищих навчальних закладах: проблеми і перспективи / Т. П. Медведовська // Удосконалення системи моніторингу забезпечення якості вищої освіти України : зб. тез доповідей наук.-практ. конф., квітень 2013 р., ДВНЗ «Національний гірничий університет». – Д. : ДВНЗ «НГУ», 2013. – С. 147-151. – [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://www.nmu.org.ua/ua/content/infrastructure/structural_divisions/met_komisija_a_galuzi_0503/Monitoring%20yakostiVO.pdf .

9. Проблеми молодіжного безробіття та шляхи його подолання / [редактори і упорядники Л. Кудіна, Л. Яцюк]. – К. : ГО «Альтернатива», 2011. – 64 с.

10. Про заходи щодо забезпечення працевлаштування молоді: затверджено Указом Президента України від 06.10.1999 № 1285/99– [Електронний ресурс] – Режим доступу : <http://zakon.nau.ua/doc/?code=1285/99>.

ПІДГОТОВКА ФАХІВЦІВ З АГРОХІМІЇ ТА ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ВИПУСКНИКІВ ЗА НАПРЯМОМ ПІДГОТОВКИ 090101 «АГРОНОМІЯ»

Лопушняк В.І., к.с.-г.н., в. о. професора;
Пархуць Б.І., к.с.-г.н., в. о. доцента
Львівський національний аграрний університет

Кафедра ґрунтознавства, землеробства і агрохімії Львівського національного аграрного університету, здійснюючи навчальну та практичну підготовку студентів, зокрема у філіалах кафедри та передових господарствах регіону, сприяє формуванню фахівця високого рівня, який затребуваний виробництвом.

Ключові слова: агроном, працевлаштування, ринок праці.

Сьогодні в Україні відбуваються серйозні структурні зміни на ринку праці, що відзначаються високою затребуваністю фахівців в агросекторі. Причина цього – активний розвиток аграрного бізнесу.

Напрямок підготовки «Агрономія» потребує особливої професійної підготовки. Агрономи мають бути універсальними фахівцями в аграрній галузі, володіти глибокими та ґрунтовними знаннями й практичними навичками з агрохімії та ґрунтознавства, землеробства, селекції, генетики та захисту рослин, екологічної безпеки навколишнього середовища під час використання нових технологій, відтворення родючості ґрунтів, орієнтуватися в швидких змінах аграрних ринків, мати глибокі знання в меліорації сільського господарства [3].

У подальшому розвитку сільськогосподарського виробництва нашої країни важлива роль належить агрохімії – теоретичній основі забезпечення культурних рослин усіма елементами мінерального живлення. Організатором і виконавцем робіт з використання хімічних засобів у сільському господарстві є агроном, озброєний теоретичними знаннями в галузі живлення рослин і застосування добрив, досвідом практики сільськогосподарського виробництва та який володіє методикою агрохімічних досліджень.

Агроном організовує розробку і освоєння науково обґрунтованих систем землеробства, здійснює заходи з інтенсифікації виробництва галузі, ефективного використання землі, основних фондів, трудових і матеріальних ресурсів. Його посадовим обов'язком є запровадження інтенсивних технологій вирощування сільськогосподарських культур, за допомогою яких можна збільшити виробництво і підвищити якість продукції, знизити її собівартість. Фахівець з агрономії, крім того, що забезпечить розробку і запровадження агротехнічних і організаційно-економічних заходів, спрямованих на підвищення родючості ґрунту, зміцнення зернового господарства, створення потужної кормової бази для тваринництва, сприяє впровадженню науково-організаційних заходів з охорони природного навколишнього середовища.

Враховуючи біологічні особливості сільськогосподарських культур, їх сортів і гібридів, конкретні ґрунтово-кліматичні умови, агроном розробляє і запроваджує науково обґрунтовану систему сівозмін, захисту ґрунтів від ерозії, обробітку ґрунту, застосування добрив, захисту посівів від шкідників, хвороб і бур'янів [4].

Високий рівень науково-педагогічного потенціалу кафедри ґрунтознавства, землеробства і агрохімії Львівського національного аграрного університету відповідає ліцензійним умовам і дозволяє забезпечити якісну підготовку фахівців освітньо-кваліфікаційного рівня «бакалавр», «спеціаліст» і «магістр» за напрямом підготовки 090101 «Агрономія».

Лабораторії, кабінети та аудиторії кафедри, їхнє оснащення і матеріально-технічна база відповідають вимогам навчальних планів, мають необхідне лабораторне обладнання.

На кафедрі ґрунтознавства, землеробства та агрохімії викладають такі дисципліни: «Ґрунтознавство з основами геології», «Агрохімія», «Програмування врожаю», «Система удобрення сільськогосподарських культур», «Геологія з основами геоморфології», «Ґрунтознавство», «Екологічні основи застосування добрив», «Агрохімічне обслуговування сільськогосподарських формувань», «Загальне землеробство», «Меліоративне землеробство», «Контурно-меліоративне землеробство», «Охорона та раціональне використання природних ресурсів», «Екологічне землеробство». Ці дисципліни зв'язані в структурно-логічній схемі, яка є ключовим елементом освітньо-професійної програми підготовки фахівця. Лише, володіючи набутими спеціальними знаннями з перелічених дисциплін, майбутній фахівець з агрономії зможе професійно застосовувати необхідні технології для

виробничо-технологічної, організаційно-управлінської та дослідницької діяльності в галузі хімізації сільськогосподарського виробництва, підвищення родючості ґрунтів, дослідження якості добрив і продукції рослинництва [1, 2].

Під час підготовки дипломних робіт студенти глибоко осмислюють теми, комплексно оволодівають методами самостійного дослідження, практично застосовують теоретичні знання для вирішення конкретних (виробничих) завдань; сприяють пошуку сучасних наукових досліджень у агрономічній сфері, вчаться самостійно їх застосовувати у виробничих умовах.

Протягом навчання студенти проходять у господарствах та установах різної форми власності виробничу, навчальну, науково-дослідну та науково-педагогічну практики. Практичне навчання є складовою частиною навчального процесу, ефективною формою професійної підготовки майбутнього фахівця, забезпечує безперервність формування і розвитку в студентів професійних навичок, сприяє розширенню наукових контактів з виробництвом і полегшує можливість працевлаштування.

Студенти навчаються, проходять практику і мають можливість після завершення навчання залишитися працювати у філіалах кафедри, зокрема: Навчально-науково-дослідному центрі ЛНАУ, Львівській філії ДУ «Держґрунтохорона», Поліській дослідній станції ННЦ «Інституту ґрунтознавства та агрохімії ім. О. Н. Соколовського», Інформаційно-дорадчому центрі Львівського обласного виробничого управління водного господарства, ПСП «Агрофірмі «Горуцьке»» Миколаївського району Львівської області, ПП «Ромашка» Володимир-Волинського району Волинської області та інших господарствах. Студенти беруть активну участь у науково-дослідній роботі, яку проводять на замовлення виробництва.

Студенти, які закінчили факультет агротехнологій та екології і були випускниками кафедри ґрунтознавства, землеробства і агрохімії, можуть бути направлені для роботи в агрохімлабораторіях, господарствах та установах землеустрою різної форми власності тощо.

Отже, у Львівському національному аграрному університеті працівники кафедри ґрунтознавства, землеробства і агрохімії, проводячи навчальну та практичну підготовку студентів, ведуть активну роботу з працевлаштування випускників за напрямом підготовки 090101 «Агрономія».

Список використаних джерел

1. Лопушняк В. І. Безперервна підготовка студентів Львівського державного аграрного університету з агрохімії / В. І. Лопушняк, І. М. Пархуць, М. М. Вислободська, В. Б. Данилюк // Матеріали науково-методичної конференції. Реалізація основних принципів Болонської декларації при підготовці фахівців. – Львів : 2005. – С. 174-177.

2. Лопушняк В. І. Роль агрохімічних дисциплін у підготовці фахівців з напрямку 1301 «Агрономія» / В. І. Лопушняк, М. М. Вислободська, І. М. Пархуць // Шляхи інтеграції ЛНАУ у загальноєвропейський простір вищої освіти: мат. науково-методич. форуму, 21-23 вересня 2011 року. – Львів : нац. аграр. ун-т, 2011. – С. 116-119.

3. Методичні рекомендації до написання дипломної роботи освітньо-кваліфікаційного рівня «Магістр» з напрямку підготовки 090101 «Агрономія» / [Снітинський В. В., Боярчук В. М., Завірюха П. Д. та ін.]. – Львів : ЛНАУ, 2008. – 45 с.

4. Панас Р. М. Вступ в агрономію : навч. посіб. / Р. М. Панас. – Львів : ЛДАУ, 1996. – 102 с.

СИСТЕМА СТУДЕНТСЬКОГО САМОВРЯДУВАННЯ ЯК ОДИН ІЗ ВАЖЛИВИХ ЧИННИКІВ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ СТУДЕНТІВ

Сайчук Олександр Васильович, к.т.н., доц.,
директор Центру практики та працевлаштування студентської молоді;

Моїсєєва Наталія Іванівна, к.філос.н., доц.,
голова комітету у справах молоді і спорту;

Губар Ганна Андріївна, голова студентського комітету ННІ БМ,
керівник студентського центру інформації та преси
**Харківський національний технічний університет
сільського господарства імені Петра Василенка**

У статті розглянуто проблематику студентського самоврядування щодо сприяння роботи Центру практики та працевлаштування і допомоги студентам у майбутній професійній діяльності.

Ключові слова: лідерство, самоврядування, працевлаштування, студентство.

Функціонування органів студентського самоврядування здійснюється відповідно до чинного законодавства. Відповідно до Закону України «Про вищу освіту» у вищих навчальних закладах створюються органи студентського самоврядування, які сприяють гармонійному розвитку особистості студента, формуванню у нього навичок майбутнього організатора, керівника. Органи студентського самоврядування вирішують питання, що належать до їх компетенції.

Самоврядування активно співпрацює з керівництвом університету у вирішенні питань забезпечення навчальних та позанавчальних потреб студентської громади. Вдосконалюється його структура, до участі в реалізації проектів залучають більше студентів.

Діяльність органів студентського самоврядування зорієнтовано на вирішення актуальних проблем університетського життя, розвиток лідерських та комунікативних якостей студентів, навичок менеджменту, мовної компетентності, розвиток навчальної, наукової та творчої діяльності, організації змістовного дозвілля, популяризацію фізичної культури та спорту.

Студентське самоврядування багатогранне, воно охоплює різні сфери діяльності, сприяє зростанню соціальної активності, ініціативи, розвиває організаторські, управлінські та інші здібності, необхідні в подальшій роботі у якісно нових умовах переходу до ринкової економіки. Самоврядування – самостійна громадська діяльність студентів з реалізації функцій управління вищим навчальним закладом, що визначається ректоратом, деканатами і здійснюється молоддю, дозволяє залучати її енергію на вдосконалення навчального процесу і водночас уникати суб'єктивізму під час прийняття рішень в управлінні.

Одним із завдань органів студентського самоврядування є сприяння працевлаштуванню випускників, яке реалізується не лише в безпосередніх заходах щодо створення умов для працевлаштування студентів, але й як опосередкована підготовка майбутніх фахівців до трудової діяльності.

Майбутній фахівець, який прийшов на виробництво, у сферу науки, культури чи обслуговування, має бути соціально активним, ініціативним, впроваджувати та підтримувати демократичні норми управління керівництва і спілкування. Без цих навичок неможливо говорити про перехід до ринкової економіки.

Студентські організації через самоуправління реалізують свої права насамперед у сфері діяльності самих студентів: навчання, підвищення його якості й самоосвіти, науково-дослідній і культурноосвітній роботі, організації вільного часу, дозвілля, суспільно корисної праці, самоврядуванні в студентській академічній групі та студентському гуртожитку, утвердженні в студентському середовищі здорового духовного і культурного способу життя тощо.

Студентство як складова частина молоді становить специфічну соціальну групу, що характеризує особливий спосіб життя, умови навчальної праці і побуту. Значна більшість студентів живе у великих містах або поблизу них, багато з них мешкають у гуртожитках, завдяки чому виникає єдність студентського побуту, формуються спільні інтереси, студентські традиції, світогляд тощо, цілком певні спеціальні якості та своєрідна роль в історичному розвитку суспільних відносин.

З урахуванням власної специфіки в університетах діє комплексна система виховної роботи, яка містить взаємодіючі положення, що регулюють і стимулюють розвиток та вдосконалення студентського самоврядування, спрямованого на поліпшення підготовки фахівців, а також формування у них професійної та гуманітарної культури. Цю роботу визначають і регламентують статут університетів та інші документи, накази ректорів. Статут визначає діяльність структурних підрозділів ВНЗ, ректорату, деканатів, кафедр інших служб і відділів, студентських формувань та їх громадських організацій з підготовки висококваліфікованих фахівців.

Практичний досвід діяльності органу студентського самоврядування ХНТУСГ свідчить про широкий спектр заходів із розвитку лідерських навичок та якостей, які в майбутньому сприяють більш ефективному працевлаштуванню молодих фахівців. Саме ці заходи викликають найбільше зацікавлення серед студентської аудиторії, оскільки саме участь у заходах з напрацювання лідерських якостей є найбільш вагомим чинником соціалізації молоді, адаптації до різних умов життя та праці, раціональної організації праці, трудового часу та часу дозвілля тощо.

У Будинку профспілок України в м. Києві 28-29 березня 2013 р. відбувся тренінг-семінар «Працевлаштування молодих спеціалістів. «Самопрезентація» випускника на ринку праці» за участі лідерів молодіжної профспілки працівників АПК та лідерів студентського самоврядування аграрних ВНЗ. Делегатом від студентського самоврядування університету, а водночас і делегатом від профспілкових організацій АПК в Харківській області була голова студентського комітету ХНТУСГ Скрипник Тетяна.

Тренінг-семінар складався з двох частини. У рамках першої – відбулося обговорення основних питань щодо професійної зайнятості молодих фахівців України загалом та галузі АПВ зокрема.

Друга частина засідання була присвячена безпосередньо тренінгу, який складався з майстер-класу з пошуку роботи на ринку праці (організатор – М'якота І.М., начальник Відділу організації профорієнтації Київського міського центру зайнятості) та тренінгу «Самопрезентація випускника на ринку праці» (організатор – Дідурик Л.І., адвокат Профспілки працівників АПК, Адвокатська агенція «Дідурик і партнери»). Тренінг мав розвинути навички для вміння правильно себе презентувати фахівцю-початківцю у сфері зайнятості. Так, одним із цікавих завдань тренінгу було колективне вирішення складних та суперечливих питань і проблем, які виникають на шляху до професійного становлення фахівця-початківця сфери АПК.

У м. Одеса з 27 по 29 вересня 2013 р. відбувся II модуль Школи молодих жінок-лідерів з ініціативи Національного демократичного союзу, для участі у якому з-поміж майже 60 учасників I модуля було відібрано 21 молоду жінку-лідера, зокрема студентку нашого університету, голову студентського комітету ННІ БМ, керівника студентського центру інформації та преси Губар Анну. До цього наші студентки брали участь у I модулі в м. Харків у травні, а потім на основі успішно виконаного літнього завдання Губар А. стала учасницею завершального етапу Школи.

Метою другого модуля Школи було нарощування знань найбільш обдарованої та активної частини молодого покоління жінок, які виявили бажання і мають здібності до подальшої лідерської та політичної діяльності. У Школі учасниці мали змогу прослухати унікальні лекції, зокрема: громадське лобіювання, фактори успіху політичних кампаній, медіа-план виборчої програми, стратегія виборчої програми – розробка ключового повідомлення, прицілювання, контактування з виборцями. Окремим цікавим завданням була розробка передвиборчої кампанії: всіх учасниць поділили на три групи

за різними політичними ідеологіями – ліберальна, соціалістична та консервативна. Учасниця нашого університету ввійшла до складу ліберальної партії, разом із якою здобула перемогу у виборах. Наприкінці роботи Школи всі дівчата одержали дипломи учасниць.

В університеті широко розповсюджена організація майстер-класів з менеджменту та бізнес-тренінгів.

Так, Кафедра організації виробництва, бізнесу та менеджменту спільно з Центром управлінського консалтингу «Софія» провела майстер-клас для студентів навчально-наукових інститутів бізнесу і менеджменту й енергетики та комп'ютерних технологій на тему: «Перші кроки до старту кар'єри».

З привітальним словом виступив директор Інституту бізнесу і менеджменту, професор Мазнев Григорій Євтіювич. Він зокрема зазначив, що для того щоб стати фахівцем сучасного світового рівня, потрібно бути не тільки ерудованим, з високим рівнем знань, мати високий професіоналізм та глибоке розуміння сучасних економічних процесів, але й приділяти значну увагу плануванню своєї кар'єри.

Спікер Тетяна Моторнюк, керівник HR-проектів з навчання Центру управлінського консалтингу «Софія» з практичним досвідом роботи рекрутера провела майстер-клас, в якому навчила складати резюме, застерегла від типових помилок під час його складання, навчила, де і як шукати роботодавця і як себе поводити під час телефонного інтерв'ю та подальшої співбесіди.

На завершення координатор зустрічі, старший викладач кафедри організації виробництва, бізнесу і менеджменту Власенко Тетяна Володимирівна виступила з побажанням до студентів використати свій унікальний шанс, ті можливості, які дає сьогодні для самореалізації, а також подякувала співорганізаторів за корисні поради. Зустріч проходила інтерактивно.

У 2013 р. студенти ННІ бізнесу і менеджменту та група викладачів кафедри організації виробництва, бізнесу і менеджменту взяли участь у семінарах, які проходили в рамках реалізації Державної політики з розвитку підприємництва на замовлення Державної служби України з питань регуляторної політики та розвитку підприємництва. Навчання проводила міжнародна консалтингова компанія ТОВ «Kreston Guarantee Business Services», яка запропонувала такі теми семінарів: «Особливості підприємництва в аграрній сфері» та «Дослідження ринків збуту, попиту та пропозиції як одна з передумов успішного розвитку бізнесу».

Протягом навчального року Комітет у справах молоді і спорту університету у співпраці з Центром практики та працевлаштування із залученням фахівців Психологічної служби для студентів 5-6 курсів проводив лекції, семінари, мультимедійні уроки: «Працевлаштування та кар'єрне зростання», «Пошук роботи на ринку праці», «Виховання лідерських якостей», «Технологія ефективною соціальною комунікації», тренінги «Складання резюме», «Поводження на співбесіді», «Перший робочий день», «Службовими сходами».

Декілька разів на рік Психологічна служба проводить тестування щодо готовності випускників до роботи і за необхідності – корегувальні консультації.

Одним із найбільш важливих елементів забезпечення професійної орієнтації студентів є організація спільно з Центром практики та працевлаштування ХНТУСГ заходу «Ярмарок вакансій».

Сучасний стан вітчизняного ринку праці вимагає високого рівня підготовки професіоналів за фахом, а також додаткових знань, умінь та навичок, які дозволяють підвищити рівень конкурентоспроможності фахівця-початківця під час пошуку роботи. Безумовно, залишається значна кількість зовнішніх чинників, що визначають майбутню трудову діяльність випускника, і саме вони відіграють значно більшу роль, аніж особисті якості фахівця-початківця.

З огляду на це, захід «Ярмарок вакансій» – унікальна можливість поспілкуватися з роботодавцями різного профілю та знайти відповіді на питання, що цікавлять майбутніх фахівців сільського господарства України. Агропромисловий комплекс національної економіки був і залишається стратегічним сектором народного господарства України, адже саме ця галузь є основою для гарантування продовольчої безпеки країни. Стрімкий розвиток інтенсивних технологій та їх прискорене впровадження у виробництво вимагають постійного оновлення кадрового складу АПК України, тому випускників аграрних ВНЗ, і ХНТУСГ зокрема, питання про можливості та проблеми майбутнього працевлаштування турбують особливо.

Варто зазначити, що захід «Ярмарок вакансій» – це також нагода для студентів молодших курсів обрати базу виробничої практики, у рамках якої можна набути практичних навичок, знань та умінь за фахом.

Урочисту частину заходу відкрив фольклорно-етнографічний колектив «Оберіг». З привітальним словом до гостей звернувся в.о. ректора, заслужений працівник освіти України, д.т.н., акад. НААНУ, проф. Тіщенко Леонід Миколайович. До університету завітали гості, які безпосередньо знайомили студентів випускних курсів нашого університету із станом ринку праці в Україні, а студентів молодших курсів – із можливостями проходження виробничих практик за фахом, заступник директора Харківського обласного центру зайнятості Товстих Анатолій Іванович, директор Харківського міського центру зайнятості Піженко Сергій Вікторович, заступник начальника відділу землеробства та інженерно-технічної роботи Департаменту агропромислового розвитку ХОДА Тресков Андрій Вікторович. Після урочистого відкриття заходу студенти мали змогу ознайомитися з інформаційними стендами та поспілкуватися із представниками роботодавців 30 підприємств, організацій та установ, які запропонували понад 250 вакансій. Серед них найбільшого зацікавлення викликали Харківський молодіжний центр зайнятості, Спілка підприємців Харківської області, група «Агротрейд», ПрАТ «Харківський завод транспортного устаткування», ТОВ «Центр технологій деревообробки» та багато інших. Також студенти мали можливість ознайомитися з електронною базою даних Харківського обласного центру зайнятості, в якій зареєстровано понад 50000 вакансій.

Такі зустрічі потрібні для всіх студентів не лише випускних курсів, але й молодших поколінь задля стимулювання до навчання та знаходження власного місця в майбутній трудовій діяльності. Адже, можливо, саме тут майбутні фахівці віднайдуть свій трудовий шлях або зрозуміють, за яким напрямом мають рухатися, а роботодавці – висококласних фахівців у галузі сільського господарства України.

Список використаних джерел

1. Закон України «Про вищу освіту» // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2984-14>.
2. Брауни Л. Имидж – путь к успеху. – СПб. : «Питер», 2001.
3. Крисюк Г. Я. Психологічні особливості соціалізації студентської молоді / Г. Я. Крисюк // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://vuzlib.com/content/view/672/94>.
4. Мамаєв В. Д. Соціально-психологічна адаптація молоді до умов навчання у ВНЗ. // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Tipp/2009_1/mamaev.pdf.
5. Немов Р. С. Психология / Р. С. Немов. Психология образования. – М. : Гуманит. изд. Центр ВЛАДОС, 2002. – 4 изд. – Кн. 2. – 608 с.
6. Технологія ефективних соціальних комунікацій: працевлаштування та кар'єрний зріст: Методичні рекомендації до проведення семінарських занять. – ХНТУСГ. – 40 с.

ПРОБЛЕМИ І ПЕРСПЕКТИВИ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ МОЛОДІ ВІДПОВІДНО ДО НОВОЇ РЕДАКЦІЇ ЗАКОНУ «ПРО ЗАЙНЯТІСТЬ НАСЕЛЕННЯ»

Галух Б.І., завідувач відділу сприяння працевлаштуванню студентів і випускників, к.т.н.;

Драч М.П., проректор з науково-педагогічної роботи, доцент;

Чепига М.П., професор, методист вищої категорії;

Драчук А.О., доцент, к.вет.н.

Львівський національний університет ветеринарної медицини та біотехнологій імені С.З. Гжицького

Описано, як впливає робота відділу сприяння працевлаштуванню на перспективу працевлаштування випускника університету в процесі вибору професії, актуальної на ринку праці, відповідно до нової редакції закону «Про зайнятість населення».

Ключові слова: працевлаштування, закон, професія, зайнятість, вибір, студент, організація, координування.

На сьогодні в умовах дефіциту вакансій, жорсткої конкуренції на ринку праці, великого дисбалансу між попитом і пропозицією робочої сили громадянам непросто зайняти відповідну нішу у трудовому житті. До того ж з підвищенням вимог працедавців до професійних якостей претендентів випускники потребують набагато більше часу на пошук місця праці, що найчастіше призводить до тривалого безробіття з усіма його негативними наслідками.

Головною умовою для успішного працевлаштування молоді є високий рівень розвитку інтелектуальних і практичних навичок з метою вирішення проблемних ситуацій у процесі пошуку місця праці. Випускникам все складніше знайти собі роботу навіть в умовах дефіциту висококваліфікованих молодих фахівців із сучасним ринковим мисленням, здатних самостійно розв'язувати складні виробничі ситуації.

Проблем з працевлаштуванням молоді з кожним днем стає все більше, оскільки у наш час право на працю реалізується не через соціальні гарантії, а через особисту ініціативу. Зайнятість випускників аграрних ВНЗ знижується через зменшення кількості підприємств, зокрема тваринницького профілю.

Майже половина безробітних у світі – молодь у віці від 16 до 24 років і ймовірність безробіття для молодих людей утричі вища, ніж для старшого покоління. В Україні також склалася подібна ситуація.

Передбачається деяке підвищення рівня працевлаштування молоді завдяки Закону України «Про зайнятість населення», який набрав чинності з 1 січня 2013 року та удосконалює механізм регулювання зайнятості різних категорій молоді, враховує фінансово-соціально-економічні можливості держави, регіону та підприємства.

Відомо, що успіх будь-якої справи на 84% залежить від людини і лише на 16% – від ресурсного забезпечення. Це стосується, перш за все, університетів та науково-дослідних інститутів, де питома вага творчих особистостей найвища, а це впливає на підготовку фахівців. В аграрному секторі працює майже 40% від усього економічно активного населення України і значна роль у його розвитку належить фахівцям-інтелектуалам із нестандартним способом мислення.

Важливою проблемою для ВНЗ є працевлаштування випускників. Система державного замовлення та державного розподілу відходить у минуле, а це вимагає нових підходів та форм працевлаштування.

Споживачів робочої сили на ринку праці стає менше через закриття низки виробництв із низькою конкурентною здатністю. Це неминуче призводить до зменшення кількості баз виробничої практики, що ускладнює можливості набуття практичних навичок і фахового мислення майбутніх фахівців. Це, зазвичай, демотивує не тільки студентів а й їх потенційних працедавців, без такої співпраці виплекати високоякісного фахівця неможливо.

Уже сьогодні в нашому університеті через відділ сприяння працевлаштуванню студентів і випускників розроблено заходи щодо поліпшення системи працевлаштування (зокрема на рівні університету):

- психологічна підготовка студентів до працевлаштування в умовах ринку;
- вироблення навичок студентів щодо зіставлення рівня своєї фахової підготовки з вимогами майбутньої роботи;
- навчання студентів-випускників складання резюме;
- формування усвідомлення того, що студенти критично і якісно засвоїли вимоги потенційних роботодавців стосовно їх рівня фахової підготовки та ділових якостей;
- підготовка випускників до співбесіди із роботодавцем: виховання психологічної стійкості щодо можливих запитань, уміння переконати роботодавця у власній потребі, у тому, що наявний рівень підготовки, завзяття і працездатність сприятимуть успіхам і процвітанню компанії в умовах жорсткої конкуренції;
- ознайомлення випускників університету із Законом України «Про зайнятість населення» від 05.07.2012 № 5067-VI, який набув чинності 1 січня 2013 року і вводить певні правові механізми, зокрема щодо випускників ВНЗ.

Також розроблено рекомендації до МінАПК у законодавчому порядку:

- підвищити заробітну плату випускникам ВНЗ і проводити доплату із держбюджету до суми місячної заробітної плати впродовж перших трьох років на першому робочому місці згідно з розподілом випускників;
- у випадку відмови у роботі випускнику, який навчався за рахунок приватного підприємства, зобов'язати останнє виплачувати йому мінімальну заробітну плату впродовж одного року;
- встановити доплати до окладів молодим працівникам відповідно до нової редакції закону «Про зайнятість населення»;
- реалізувати механізм фінансової підтримки підприємств, організацій та установ, які надають перше робоче місце випускникам ВНЗ згідно із законом «Про зайнятість населення»;
- створити окрему біржу праці для випускників аграрних вищих навчальних закладів;
- сприяти молоді у здобутті другої освіти, яка підвищить їх конкурентні переваги;
- ввести для студентів на випускному курсі за ОКР «Бакалавр» і «Магістр» навчання за програмами, які готують випускників до самостійного пошуку роботи без допомоги держави. Залучати до цієї роботи також співробітників Державної служби зайнятості і представників великих агропідприємств;
- організувати зустрічі з випускниками, які кілька років тому закінчили навчання та досягли певних успіхів щодо працевлаштування.

Запропоновані заходи, апробовані нами в університеті, суттєво підвищили можливості працевлаштування випускників. Слід зазначити, що важливими досягненнями відділу сприяння працевлаштуванню студентів і випускників університету, які призвели до зростання рівня працевлаштування випускників, є:

- налагодження роботи деканатів і кафедр щодо моніторингу працевлаштування випускників після завершення навчання в університеті;
- налагодження інформаційних зв'язків з обласними центрами зайнятості, обласними управліннями ветеринарної медицини та управліннями агропромислового розвитку Західного регіону. Це допомогло ширше інформувати випускників про наявність вакантних місць для працевлаштування;
- надання допомоги випускникам університету в складанні резюме: матеріали про випускників факультетів викладено на сайті університету;
- систематичне проведення ярмарків вакансій, презентацій компаній для студентів факультету ветеринарної медицини, біолого-технологічного факультету, факультету харчових технологій та екології і факультету економіки та менеджменту.

Вартий уваги і той факт, що чисельність випускників університету, закріплених за першим робочим місцем у 2013 році (рис. 1), зросла на 20,5%, порівняно з 2010 роком, що, вочевидь, є позитивним результатом діяльності відділу сприяння працевлаштуванню студентів і випускників університету.

Працевлаштування випускників університету

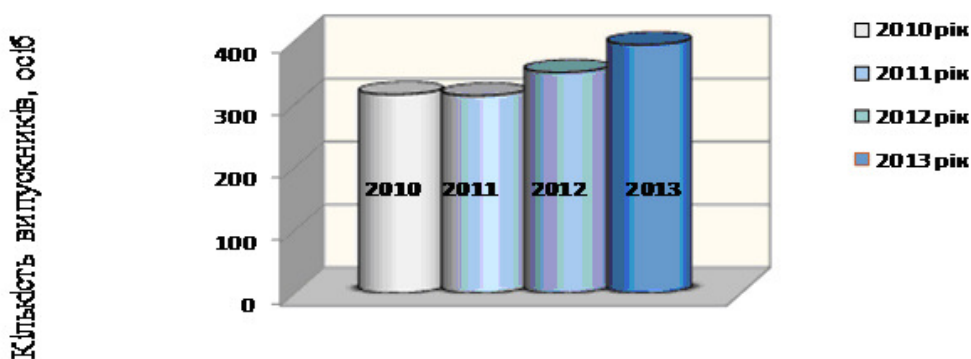


Рис. 1. Працевлаштування випускників університету

Ефективність працевлаштування випускників – це неперервний процес, який визначається не лише актуальним рівнем розвитку економіки, а й спільною роботою роботодавців, закладів освіти і студентів, що вимагає постійного моніторингу ринку праці та гнучкості у системі підготовки фахівців для задоволення вимог роботодавців. Нова редакція Закону України «Про зайнятість населення» містить інновації як для працедавців, так і для тих, хто шукає роботу. Вони націлені на те, щоб підприємства були зацікавлені у забезпеченні легальною роботою працівників і веденні соціально відповідального бізнесу, а людина праці – у максимально повній реалізації свого професійного потенціалу. Таким чином можуть бути врегульовані попит і пропозиція на ринку праці.

Наполегливість молоді в здобуванні якісної освіти, спільно з реалізацією ефективною молодіжною політикою держави, поліпшать ситуацію щодо рівня безробіття молоді, а це дасть поштовх зростанню рівня зайнятості в аграрній галузі виробництва, а отже, добробуту населення.

Комплекс заходів, які проводять працівники відділу сприяння працевлаштуванню студентів і випускників, загалом суттєво знижують рівень безробіття серед випускників університету та сприяють їхній соціальній адаптації.

Список використаних джерел

1. Хміляр Д. Д. Проблеми працевлаштування випускників / Д. Д. Хміляр, А. О. Драчук, М. П. Чепига, Є. М. Верес // Науковий вісник ЛНУВМ та БТ ім. С. З. Гжицького. – 2012. – Т. 14. – № 3(53) – Ч. 4 – С. 288-291.
2. Драч М. П. Можливість працевлаштування як важливий психологічний чинник / Драч М. П., Галух Б. І., Чепига М. П. // Вісник ЛНУВМ та БТ ім. С. З. Гжицького. – 2011. – № 3(49). – С. 119-123.
3. Драч М. П. Працевлаштування випускників університету / М. П. Драч, Б. І. Галух, М. П. Чепига, А. О. Драчук // Газета «Світ університету». – 2011. – № 3-4 (215). – С. 4-5.
4. Інтернет-ресурс: <http://www.semynozhenko.net/content/files/Urkaine>.
5. Логуш О. І. Рівень кваліфікації та працевлаштування випускників – основа розвитку виробництва / О. І. Логуш, С. О. Гладун // Науковий вісник ЛНУВМ та БТ ім. С.З. Гжицького. – 2012. – Т. 14. – №3(53). – С. 265-268.
6. Логуш О. І. Проблеми, можливості і перспективи роботи підрозділів кар'єри університетів / О. І. Логуш // Матеріали 6-ї міжнародної науково-практичної конференції «Проблеми і перспективи працевлаштування випускників вищих навчальних закладів». – Донецьк, 2012. – №5. – С. 50-53.
7. Мартинюк І. О. Проблеми працевлаштування молоді в Україні / І. О. Мартинюк, М. З. Паска // Науковий вісник ЛНУВМ та БТ ім. С.З. Гжицького. – 2011 – Т. 14. – № 3 (53), – Ч. 4. – С. 273-278.

8. Сингаєвський В. А. Проблеми і перспективи працевлаштування випускників вищих навчальних закладів на сучасному етапі розвитку агропромислового комплексу України / В. А. Сингаєвський, А. М. Побігун // Науковий вісник ЛНУВМ та БТ ім. С.З. Гжицького. – 2012. – Т. 14, № 3(53) – Ч. 4, – С. 279-283.

9. Закон України «Про вищу освіту» від 17.01.2011 № 2984 – III. [Електронний ресурс] – Режим доступу : http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/T022984.html.

10. «Про підвищення рівня працевлаштування випускників вищих навчальних закладів». Розпорядження Кабінету Міністрів України від 27.08.2010 № 1726. [Електронний ресурс] – Режим доступу : <http://zakon.nau.ua/doc/?uid=1095.7581.0>.

11. Закон України «Про зайнятість населення» від 05.07.2012 № 5967-VI. [Електронний ресурс] – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>.

МЕТОДОЛОГІЧНІ УРОКИ ЗАРУБІЖНОГО ДОСВІДУ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ У КОНТЕКСТІ РОЗВИТКУ СІЛЬСЬКИХ ТЕРИТОРІЙ

Данкевич В.Є., к.е.н.

Житомирський національний агроекологічний університет

Розглянуто проблеми працевлаштування випускників вищих навчальних закладів України. Встановлено, що структурні зміни, які відбуваються на сучасному етапі та пов'язані з трансформацією економіки, призводять до істотних негативних змін на ринку праці. Визначено основні форми взаємозв'язку між навчальними закладами і представниками бізнесу в європейських країнах. Запропоновано рекомендації щодо імплементації зарубіжного досвіду працевлаштування у контексті розвитку сільських територій.

Ключові слова: працевлаштування, професійна орієнтація, зарубіжний досвід, сільські території, ефективність, конкурентоспроможність.

Протягом усього періоду незалежності України аграрна проблематика незмінно знаходиться у центрі уваги вітчизняних політиків, учених-економістів, господарників, громадських діячів, експертів, а також великого кола пересічних громадян, які тією чи іншою мірою зв'язані із проблемами сільських територій. У соціально-економічному житті України сільські території посідають особливе місце. На них проживає третина населення нашої держави і припадає 90% її площі [1]. Значимість цих територій посилюється їх винятковим внеском у формування основ продовольчої безпеки та нарощування експортного потенціалу країни. Ці та інші чинники роблять розвиток сільських територій одним з основних пріоритетів державної політики України, спрямованої на підвищення стандартів життя сільського населення, зростання ефективності функціонування аграрного сектору економіки.

Для подальшого розвитку сільських територій важливе значення має забезпечення продуктивної зайнятості молодих фахівців з вищою освітою як носіїв потужного інтелектуального капіталу – визначального чинника економічного зростання країни та свідчення її конкурентних переваг. Проте високий рівень безробіття випускників вітчизняних вищих навчальних закладів за одночасного розширення студентського контингенту свідчить, що система підготовки і забезпечення зайнятості випускників характеризується соціально-економічними проблемами, зв'язаними з дисбалансом на ринку праці освітніх послуг, неефективністю механізмів забезпечення першим робочим місцем і соціального захисту випускників вищих навчальних закладів.

Випускники вищих навчальних закладів не зацікавлені після закінчення навчання відправлятися у сільську місцевість і працевлаштовуватися. На це є низка об'єктивних причин: не створені належні умови проживання, відсутнє інфраструктурне забезпечення та немає належної фінансової мотивації [4]. З кожним роком в Україні випускникам вищих навчальних закладів все складніше знайти роботу. Водночас існує дефіцит висококваліфікованих молодих фахівців із сучасним ринковим мисленням, здатних вирішувати самостійно виробничі проблеми на потужних аграрних підприємствах, які швидкими темпами розширюють сферу своєї діяльності на сільських територіях та потребують досвідчених фахівців у аграрній сфері. Формуючи власну модель соціального партнерства, для нашої країни, варто враховувати зарубіжний досвід регулювання взаємодії освіти та ринку праці з метою узгодження взаємних соціально-економічних інтересів.

Проблемам зайнятості молоді, зокрема працевлаштування випускників у контексті розвитку сільських територій приділено чимало уваги. Найбільш вагомими є здобутки і результати наукових досліджень вітчизняних учених І. Гнибіденко, Д. Дзвінчук, Л. Колешні, М. Семикіної, І. Кравченко, Е. Савельєва, Е. Лібанової, І. Петрової, В. Савченка, В. Петюх, В. Скуратівського, В. Онікієнко, В. Павленкова тощо, які глибоко досліджували проблеми зайнятості. Разом з тим, ураховуючи складний процес пристосування випускників до реалій ринку праці та недосконалість механізмів допомоги їм у працевлаштуванні у сільських територіях, залишаються недостатньо розробленими теоретико-методичні й організаційно-економічні аспекти посилення ролі вищих навчальних закладів у вирішенні цих проблем із урахуванням наявного зарубіжного досвіду.

Метою статті є вивчення методологічних уроків зарубіжного досвіду працевлаштування у контексті розвитку сільських територій.

Структурні зрушення, що відбуваються на сучасному етапі у комплексі складних соціально-економічних проблем України, які зв'язані з трансформацією економіки, призводять до істотних негативних змін на ринку праці, зокрема появи значних обсягів безробіття, соціальної незахищеності окремих категорій населення, зокрема на сільських територіях. Конкурентоспроможність вітчизняної сільськогосподарської продукції досягається переважно за рахунок дешевої робочої сили і надмірної експлуатації землі, що не може тривати довго.

Прагнення України до інтеграції у європейське співтовариство потребує формування та поглиблення позитивних тенденцій розвитку сільських територій [2]. Без цього наша держава не зможе успішно конкурувати з економіками розвинених країн світу, де рівень життя сільського і міського населення максимально зближені та значно переважають аналогічні вітчизняні показники. Необхідною складовою розвитку сільських територій є працевлаштування молоді і налагодження взаємозв'язків між аграрними товаровиробниками та вишами, що готують фахівців для аграрного сектору.

Важливим заходом зі сприяння працевлаштуванню молоді є відпрацювання порядку надання профорієнтаційних послуг як в навчальних закладах різного рівня, так і центрах зайнятості та громадських організаціях. Актуальним залишається проведення перенавчання, оскільки молодь є більш відкритою до освоєння нової спеціальності. До того ж перенавчання має проводитися тільки після аналізу кон'юнктури ринку праці та професійної придатності молоді людини.

У сучасних умовах вакансії, які пропонуються роботодавцями, вимагають від претендентів володіння широким спектром найрізноманітніших знань, високого рівня спеціалізації, наявності досвіду роботи, постійного самовдосконалення, високої мотивації та виявлення лояльності до підприємства. Важливо забезпечити студентів можливістю відповідати вимогам роботодавців. При цьому підвищення ефективності підготовки висококваліфікованих фахівців можливе лише за умов узгодження отриманих теоретичних знань з практичними навичками роботи на місцях, які відповідають професійно-кваліфікаційним характеристикам робочої сили, вимогам роботодавців та рівню розвитку сучасних технологій.

Для збалансування попиту і пропозиції на ринку праці, слід чітко прогнозувати: скільки, для кого і де готувати кадри. Такі передбачення мають стати невід'ємною частиною макроекономічного прогнозу розвитку галузей. Для підвищення їх достовірності варто поліпшити якість статистичних даних, удосконалити методологію розрахунків. Таким прогнозуванням вже понад 50 років займаються у США та у країнах Європи, долучилася до нього і Росія.

У розвинутих країнах налагоджено ефективну співпрацю між навчальними закладами та роботодавцями. Взаємини між суб'єктами партнерства будуються на підставі взаємної домовленості та узгодженості дій у межах чинного законодавства у процесі консультацій, переговорів [5]. Як результат на мікрорівні (між навчальними закладами і роботодавцями) укладаються договори, а на макрорівні – відповідні угоди (табл. 1).

В Європі активізовано роботу із приведення системи професійної освіти до відповідності потребам регіональних ринків праці [9]. Для цього використовують інституційні інструменти, які координують спільну діяльність між сферами освіти та зайнятістю [8]. Створюються та розвиваються різні представницькі органи (на державному, регіональному, місцевому рівнях; на рівні навчальних закладів та підприємств), до яких входять усі зацікавлені сторони.

Особливості взаємодії освіти та ринку праці у зарубіжних країнах

Країна	Специфіка
Велика Британія	Механізмом співробітництва між роботодавцями та державою у сфері професійної освіти є укладання Галузевих угод щодо професійних знань, умінь та компетенцій, згідно з якими представники бізнесу беруть активну участь у визначенні переліку загальних умінь, знань та навичок, орієнтованих на вирішення виробничих завдань. У країні діє майже 150 організацій, до компетенції яких входить сертифікація відповідних професійних кваліфікацій. Вони є незалежними недержавними структурами, частина з них має статус промислових освітніх організацій.
Нідерланди	Створено Національні організації професійної освіти та навчання (National Bodies), що забезпечують узгодження вимог роботодавців до якості професійної освіти. Вони формуються із представників системи освіти, промисловості, бізнесу та конфедерації профспілок. Понад 20 Національних організацій професійної освіти і навчання об'єднано в Асоціацію «COLO», яка являє собою асоціацію державних методичних центрів з проблем професійної освіти, навчання і ринку праці та виконує функції координації діяльності Національних організацій.
Іспанія	Державна політика спрямована на підвищення ефективності професійної освіти і навчання на регіональному рівні, узгодження її з потребами розвитку економіки в автономіях. У країні створено Національний інститут кваліфікацій, який аналізує стан ринку праці, а отримані дані використовує під час розроблення професійних кваліфікацій, забезпечує їх апробацію, здійснює методологічні дослідження чинних професійних кваліфікацій тощо.
Болгарія	Програмно-цільовий механізм взаємодії освіти та ринку праці спрямований на врегулювання пропозиції та попиту на робочу силу. Для цього розроблено програму «Розвиток трудових ресурсів», яка реалізується за сприяння Європейського Союзу, фінансовий внесок якого становить 22%. На мікрорівні (між навчальним закладом і підприємством) ці контакти можуть носити як постійний, так і тимчасовий характер, за яких відбувається обмін інформацією про вакансії, вносяться пропозиції щодо змін кваліфікаційних вимог з боку роботодавців.
Білорусь	Для працевлаштування молоді запроваджено систему створення агромістечок з метою поліпшення життя випускників вишів за рахунок централізованого водопостачання, належного вуличного освітлення, зведення багатоквартирних будинків зі всіма зручностями, різноманітних об'єктів соціально-культурного призначення, прокладання доріг із твердим асфальтовим покриттям. Будівництво агромістечок у Білорусі передбачено «Державною програмою відродження і розвитку села на 2005–2010 рр.»
Німеччина	Запроваджено підготовку робочих кадрів у професійних школах і на виробництві, яка базується на спільній роботі міністерств освіти, окремих земель з торгово-промисловими палатами, які представляють інтереси роботодавців. Ця система передбачає механізми спільного прийняття рішень щодо змісту програм, чіткої та прозорої схеми фінансування. Витрати на утримання навчальних закладів бере на себе держава, а навчання професійних практичних навичок фінансує бізнес.

Характерним для розвинутих країн є використання дуальної системи працевлаштування, що знижує ймовірність структурних дисбалансів на ринку праці й збільшує практичну спрямованість процесу навчання. Серед інших переваг такої системи підготовки є посилена мотивація учнів до освоєння професії, набуття практичних навичок високої якості, розвиток самостійності та відповідальності [9]. Ця система підготовки дає можливість не тільки гнучко й оперативно реагувати на зміни до вимог щодо професійно-кваліфікаційної структури підготовки кадрів, а й ефективніше використовувати кадри.

В Україні розвиток партнерських зв'язків між закладами професійної освіти і роботодавцями відбувається досить повільно. Тому актуальним для розв'язання цієї проблеми у нашій країні є досвід Франції, де поширеними формами взаємодії між навчальними закладами і представниками бізнесу є: організація стажування на підприємстві; допомога в модернізації навчального обладнання; участь професіоналів у процесі навчання; програми спільної підготовки фахівців ВНЗ і компаніями; участь роботодавців певної галузі в управлінні державними ліцеями; впровадження структур інформації; створення професійних консультативних комісій, до яких входять представники промисловості, навчальних закладів, органів управління освітою, місцевих адміністрацій, робітників підприємств, які розробляють зміст навчальних програм за різними спеціальностями.

Для поліпшення загальної ситуації у сфері працевлаштування випускників вищих і професійно-технічних закладів України вважаємо за доцільне також внести зміни в систему прогнозування структури підготовки кадрів з освітою відповідно до попиту на ринку праці України для підтримання рівноваги між чисельністю випускників і потребами ринку праці. Потрібно переглянути також питання механізму формування державного замовлення для запобігання нецільовому використанню державних коштів, оскільки сьогодні частина фахівців, підготовлених коштом держави, від'їжджає працювати за кордон, а інша частина, не маючи змоги працевлаштуватися за професією, вимушена працювати на некваліфікованих роботах.

Потрібно розробити у нашій державі ефективніші механізми, які б стимулювали працевлаштування молоді і сприяли розвитку молодіжних підприємницьких ініціатив. Це має знайти відображення у державній молодіжній політиці. Зокрема, доцільно фінансувати молодіжні програми коштом бюджетів усіх рівнів та проводити конкурси програм, на державному рівні прогнозувати потреби ринку у кваліфікованих фахівцях.

Державна політика розвитку сільських територій покликана забезпечувати формування сприятливого інституційного, організаційного та економічного середовища на загальнонаціональному та регіональному рівнях, стимулювати налагодження дієвих механізмів залучення вітчизняних і закордонних інвестицій у сільську місцевість, а також створювати комфортні умови для проживання і роботи молодих фахівців, які працюють в аграрному секторі. Ускладнене входження

випускників вітчизняних вишів у ринок праці та недосконалість державного механізму забезпечення їх першим робочим місцем переконливо свідчать про доцільність залучення іноземного досвіду для вирішенні цієї проблеми.

Основними рисами європейської моделі взаємодії освіти і ринку праці є формування єдиного механізму забезпечення співпраці між цими сферами на засадах соціального партнерства за активного сприяння держави, що закріплено на законодавчому рівні. Слід узяти до уваги ефективні правові, структурні, організаційно-управлінські, фінансові механізми регулювання взаємодії освіти та ринку праці; моделі залучення громадського й професійного контролю за якістю навчання, зміст професійної освіти; побудову навколо навчальних закладів мережі ефективного соціального партнерства.

Урахування європейського досвіду із регулювання взаємодії освіти та ринку праці дасть змогу: удосконалити нормативно-правову базу, що регулює це питання; створити на рівні держави організаційні структури, які б координували діяльність зацікавлених суб'єктів та відповідали за забезпечення взаємодії освіти і ринку праці; розробити пропозиції щодо удосконалення змісту і процесу підготовки фахівців; забезпечити зворотний зв'язок роботодавців з навчальними закладами.

Список використаних джерел

1. Гнибіденко І. Ф. Вплив світової фінансово-економічної кризи на соціальну сферу України / І. Ф. Гнибіденко // Економіка України. – 2009. – № 7. – С. 64-73.

2. Дзвінчук Д. І. Засади управління і вибір цілей діяльності освітньої системи в контексті європейського виміру / Д. І. Дзвінчук // Вища освіта України. – 2006. – № 2. – С. 20-26.

3. Закон України «Про зайнятість населення» від 05.07.2012 № 5067-VI. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [//www.rada.gov.ua](http://www.rada.gov.ua) .

4. Зельонка Г. Правові проблеми працевлаштування молоді / Г. Зельонка // Актуальні проблеми правознавства очима молодих вчених : матеріали міжнар. наук. конф. студ. та аспір. – Львів : Львівська політехніка, 2002. – № 1. – С. 140–141.

5. Кельчевская Н. Р. Интеграция высшей школы и промышленности как основа формирования человеческого капитала / Н. Р. Кельчевская, Л. А. Романова // Унив. упр. : практика и анализ. – 2004. – № 3 (31). – С. 59-62.

6. Лібанова Е. М. Ринок праці : навч. посіб. / Е. М. Лібанова. – К. : Центр навч. літ-ри, 2003. – 224 с.

7. Ринок праці та освіта: пошук взаємодії : зб. наук. ст. / наук. ред. І. Л. Петрова. – К. : Таксон, 2007. – 200 с.

8. Тимошенко О. І. Освіта України в контексті розвитку світових освітніх тенденцій / О. І. Тимошенко // Вища освіта України. – 2009. – № 3. – С. 90–97.

9. The Lisbon European Council – an Agenda of Economic and Social Renewal for Europe. Contribution of the European Commission to the Special European Council in Lisbon, 23-24th. – March 2000. – Brussels, 28 February 2000. – 73 p.

ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ВИПУСКНИКІВ ВНЗ УКРАЇНИ ТА МОЖЛИВІ ШЛЯХИ ЇХ ВИРІШЕННЯ

Савчук Василина Борисівна, викладач гуманітарних
дисциплін, спеціаліст II категорії

Коледж Подільського державного аграрно-технічного університету

Мета статті полягає у всебічному аналізі, розкритті сутності і особливостей працевлаштування в Україні.

Для досягнення поставленої мети основними завданнями є:

- з'ясувати сучасний стан нормативно-правового забезпечення працевлаштування в Україні;

- обґрунтувати гарантії прав людини у сфері зайнятості та працевлаштування;

- виявити попит вакансій студентства на сьогодні.

Стаття висвітлює проблеми зв'язані із працевлаштуванням випускників ВНЗ та перспективи поліпшення ситуації в Україні.

Ключові слова: нормативи, попит, ринок праці, перспективи працевлаштування.

Випускники вищих навчальних закладів (далі ВНЗ) – молоді фахівці є однією із соціально мало захищених категорій населення. Тому державна політика у цій сфері має бути спрямована на пошук шляхів розв'язання проблем, зв'язаних із їх працевлаштуванням та поліпшенням ситуації, виокремлення конкретної проблеми і розробку плану з її усунення.

Проблеми, що стосуються працевлаштування випускників ВНЗ, спричинені певними особливостями соціального стану і трудової поведінки: недостатнім освітнім рівнем; низькою адаптованістю та вразливістю щодо економічного й соціального середовища; підвищеними вимогами щодо працевлаштування (престижу, заробітку), до змісту, характеру і умов праці; високою професійною і територіальною мобільністю, що зумовлена неусталеністю та слабкістю економічних і соціальних зв'язків молоді людини, а також тим, що роботодавці не хочуть брати на роботу початківців, мотивуючи це відсутністю у них досвіду.

Ці проблеми можливо врегулювати шляхом:

- розробки процедури реалізації положень ухвалених програм для молоді, а також узгодження на всіх рівнях механізму субвентування;

- пропозиції у проектах Державного бюджету на рік закладати суми видатків на розвиток інтелектуальної сфери, зокрема ухвалення дієвого фінансового механізму пільгового кредитування здобуття вищої освіти та проведення наукових досліджень молодими вченими;

- закладання у бізнес-планах суб'єктів господарювання не менше 20% у фондах розвитку персоналу на підвищення кваліфікації та професійне навчання молоді для поліпшення її якісних характеристик;
- розробки системи заходів, спрямованих на стимулювання молоді до роботи в Україні, зокрема через розвиток молодіжного підприємництва (наприклад, шляхом інвестування діяльності малих та середніх підприємств, заснованих молодими підприємцями) та участі в громадських роботах;
- ухвалення процедури легалізації праці через її переведення із тіньового сектору економіки (особливо у сільській місцевості);
- розробки та затвердження на державному рівні програми гідної праці для молоді (відповідно до базової, укладеної з Міжнародною організацією праці);
- створення резервного фонду на випадок погіршення фінансової, економічної, соціальної чи політичної ситуації в країні, який би забезпечував покриття ризиків (або непередбачених видатків) молодими сім'ями (зокрема відновлення пільгового кредитування будівництва і реконструкції житла, запровадження соціальних програм захисту здоров'я).

Для регулювання проблемних питань прийнято низку нормативних актів, таких як Закон України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні» від 5 лютого 1993 року №2998-ХІІ, Положення про сприяння в працевлаштуванні випускників вищих навчальних і професійних навчально-виховних закладів України, затверджене наказом Міністерства освіти України від 23 березня 1994 р. № 79, Указ Президента України від 23 січня 1996 р. № 77/96 «Про заходи щодо реформування системи підготовки спеціалістів та працевлаштування випускників вищих навчальних закладів», Порядок працевлаштування випускників вищих навчальних закладів, підготовка яких здійснювалася за державним замовленням, затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 22 серпня 1996 р. № 992 тощо.

Таким чином, можна дійти висновку, що в Україні сформовано нормативну базу, але для регулювання працевлаштування випускників ВНЗ, вона потребує вдосконалення і подальшого розвитку. Перш за все, потрібно:

- спростити механізми переходу молоді від навчання до трудової діяльності;
- ввести нові підходи до працевлаштування випускників на перше робоче місце;
- зробити нормою стажування студентів стаціонару вищих та професійно-технічних навчальних закладів, які завершили початковий цикл навчання з відповідної спеціальності;
- врегулювати ці заходи за допомогою норм нового законодавства, які б підвищували рівень працевлаштування випускників ВНЗ і сприяли їх подальшому розвитку.

Однак окремими діями неможливо домогтися продуктивної зайнятості та гідної праці для молодих людей. Для вирішення цих питань потрібні спільні і рішучі зусилля всіх учасників ринку праці – держави, роботодавців і профспілок.

Здобуття вищої освіти не завжди гарантує молодій особі досягнення відповідного рівня добробуту, адже серед заявлених роботодавцями в службу зайнятості вакансій майже 80% становлять робітничі професії і лише 20% – для фахівців з дипломами про вищу освіту.

Вакансії, які пропонують роботодавці, вимагають від претендентів володіння широким спектром найрізноманітніших знань, високого рівня спеціалізації, наявності досвіду роботи, постійного самовдосконалення, високої мотивації та виявлення лояльності до підприємства. До того ж 43% вакансій передбачають заробітну плату, яка не перевищує прожитковий мінімум.

За даними Державної служби зайнятості, на 1 грудня 2013 р. на обліку в цій структурі перебувало 4,9 тис. випускників середніх загальноосвітніх шкіл, 11,2 тис. випускників професійно-технічних навчальних закладів і 17,8 тис. – вищих навчальних закладів.

Найчастіше випускникам ВНЗ пропонують посади торгових представників, консультантів, мерчендайзерів, операторів call-центру. Більшість потенційних роботодавців стверджують, що готові прийняти молодь без практичних навичок у разі, коли випускник бажає працювати і підвищувати свою кваліфікацію, але при цьому не вимагає великої зарплати. Керівники підприємств більше зацікавлені приймати на роботу професіоналів, що ускладнює працевлаштування фахівців-початківців.

Вирішенням проблеми працевлаштування займаються міністерства й відомства, місцеві органи влади, служби зайнятості, вищі навчальні заклади, молодіжні громадські об'єднання, відшукуючи дієві механізми подолання безробіття з-поміж дипломованих випускників.

У вищих навчальних закладах III–IV рівнів акредитації створено відділи практики й працевлаштування, які за своєю організаційною структурою передбачають маркетинг ринку освітніх послуг і ринку праці та сприяння працевлаштуванню випускників. Тут сформовано реєстри діючих закладів, установ, організацій, підприємств державної та приватної форми власності. З установами й підприємствами державної форми власності укладаються договори про проходження виробничих і переддипломних практик студентів, що дозволяє оперативно реагувати на потребу установ, підприємств у кадрах та ефективно їх заповнювати випускниками. Переддипломну практику здебільшого проводять за місцем майбутнього працевлаштування випускника, що дає змогу полегшити процес адаптації фахівця-початківця. Про це свідчать такі регіональні заходи: на базі Сумського національного аграрного університету проводять ярмарки професій, які є важливим кроком у справі працевлаштування молодих фахівців; у Житомирському державному агроєкологічному університеті

проводять ярмарки вакансій для випускників цього навчального закладу. У ньому беруть участь майже півсотні роботодавців із Житомирської, Київської, Львівської, Рівненської та Хмельницької областей.

Центри зайнятості також проводять послідовну роботу на виконання вимог законодавства України з питань реалізації державної молодіжної політики, соціального становлення й розвитку молоді, забезпечення її конституційного права на працю.

Одним із пріоритетних завдань у **роботі служби зайнятості** є працевлаштування випускників вищих навчальних закладів, які з різних причин не працевлаштовані, що здійснюється за такими основними напрямками.

1. Сприяння вирішенню питання працевлаштування випускників вищих навчальних закладів шляхом організації підприємницької діяльності. Важливим елементом у роботі з орієнтації незайнятого населення – осіб з-поміж молоді на підприємницьку діяльність є семінари з підприємництва. Їх проводять за участю фахівців центрів зайнятості, податкових органів, соціальних фондів й підприємницьких структур, які надають широкий спектр інформаційних та консультаційних послуг незайнятому населенню з юридичних, економічних, психологічних та інших питань. Для тих, хто вирішив відкрити власну справу, організовують курси «Підприємець-початківець», де навчають складання бізнес-плану.

2. Сприяння вирішенню питання працевлаштування випускників вищих навчальних закладів шляхом перепідготовки та підвищення кваліфікації. У разі неможливості працевлаштування через відсутність вакантних місць на ринку праці служба зайнятості пропонує випускникам для підвищення конкурентоспроможності на ринку праці пройти перепідготовку коштом служб зайнятості або підвищити кваліфікацію, зокрема шляхом стажування та курсів цільового призначення. Програми підвищення кваліфікації розробляють спільно з регіональними навчальними закладами освіти і науки.

3. Профорієнтаційна робота для студентів вищих навчальних закладів щодо перспективи їх працевлаштування після закінчення навчання. Це різноманітні інформаційні семінари з техніки пошуку роботи, ярмарки вакансій та інші заходи, що сприяють прискоренню працевлаштування безробітних та скороченню терміну безробіття.

Служба зайнятості проводить інформаційно-просвітницьку роботу з молоддю, роботодавцями, навчальними закладами та місцевими органами влади щодо надання державних гарантій у працевлаштуванні молоді на перше робоче місце, організовуючи тематичні семінари, зустрічі, інші заходи та через засоби масової інформації.

Важливим законодавчим нововведенням є стимулювання роботодавців до створення нових робочих місць. Так, роботодавець, який створює нові робочі місця та працевлаштовує на них, зокрема, безробітну молодь, яка закінчила навчання в професійно-технічних і вищих навчальних закладах, строком понад два роки, протягом року може отримувати щомісячну компенсацію в розмірі

єдиного соціального внеску. Це визначено Порядком компенсації роботодавцям витрат у розмірі єдиного соціального внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 15 квітня 2013 року № 347.

Протягом 2013 року центри зайнятості працевлаштували понад 20 тис. молодих осіб, надали понад 80 тис. інформаційно-консультаційних послуг; систематично здійснювалася профорієнтаційна робота серед учнів та випускників навчальних закладів, організовувалися «круглі столи», «ярмарки професій» та «ярмарки вакансій», розповсюджувалися буклети; друкувалися методичні посібники, публікувалися статті тощо.

Станом на 1 грудня 2013 року забезпечено діяльність 100 молодіжних центрів праці, з них: 20 обласних (Вінницька, Волинська, Дніпропетровська, Донецька, Житомирська, Запорізька, Івано-Франківська, Кіровоградська, Луганська, Львівська, Полтавська, Рівненська, Тернопільська, Харківська, Херсонська, Хмельницька, Чернігівська, Чернівецька області), 21 районний, 14 міських та 45 студентських секторів працевлаштування у вищих навчальних закладах.

Для координації та методичної підтримки діяльності молодіжних центрів праці створено Державне підприємство «Всеукраїнський молодіжний центр праці».

Одним із пріоритетних напрямів діяльності молодіжних центрів праці є забезпечення вторинної зайнятості молоді, зокрема студентів.

Неможливо вирішити проблему працевлаштування випускників вищих навчальних закладів, не вивчивши бажання самих студентів. В українському суспільстві має місце велике розшарування. Студентство, як частину суспільства, також не можна розглядати як монолітний об'єкт. Найбільш виразно розшарування спостерігається в бажаних перспективах працевлаштування студентів.

За проведеними соціальними опитуваннями, у різних областях найбільш перспективною для студентів є діяльність, спрямована на розвиток власного бізнесу. Це, безумовно, позитивне явище, тому що саме бізнес, особливо середній і малий, зможуть вирішити не тільки власні проблеми сьогоденних студентів, а й проблеми економіки держави загалом. За чисельністю друге місце посідає група тих, хто не визначився (близько 14%). Чисельність інших груп коливається від 7 до 10%. Найменшими за чисельністю є група «заробітчани» – 4,6% і «громадських діячів» – 5,3%.

Переважаюча частина студентів не планує в майбутньому працювати за тією спеціальністю, яку отримує у вищих навчальних закладах, тобто кошти держави (у випадку державного замовлення) і батьків (у випадку навчання на контрактній основі) будуть використані з мінімальним ефектом. При цьому особливу увагу слід приділити використанню державних коштів.

На сьогодні, як показують результати соціологічного дослідження, державне замовлення не відповідає потребам ринку праці. Неефективною є робота, спрямована на професійне спрямування випускників шкіл, ліцеїв та гімназій. Професії економічного та правового спрямування, незважаючи на трансформації попиту на ринку праці, залишаються найбільш престижними. Серед опитаних студентів 30,3% навчається на факультетах, профілем яких є економіка, комерція, підприємництво (економіка і підприємництво, менеджмент, торгівля, туризм) та юридичного профілю, тоді як на факультетах інженерно-технологічних наук навчається 14,9% опитаних.

Сучасна система вступу у вищі навчальні заклади дає можливість абітурієнтам подавати документи на декілька факультетів і в різні вищі навчальні заклади одночасно. Широко розповсюджені випадки, коли абітурієнти здають документи на п'ять і більше спеціальностей, сподіваючись вступити хоча б на одну з них. Однак при цьому вибір майбутньої професії стає цілком випадковим. У більшості абітурієнтів, що здають документи на декілька абсолютно різних спеціальностей одночасно, є тільки одна мета – вступити до вищого навчального закладу. Це свідчить про необхідність реформування системи профорієнтації, удосконалення порядку вступу до вищих навчальних закладів та надання вищим навчальним закладам більшої автономії у формуванні вчасної та адекватної освітньої політики відповідно до потреб ринку праці.

Професійну переорієнтацію слід розглядати як частину професійного самовизначення особистості. Якщо розуміти самовизначення як вибір і реалізацію способу взаємодії з навколишнім світом і віднаходження змісту діяльності, то тоді самовизначення передбачає розвиток самої готовності людини самовизначатися. Виокремлюють духовні потреби особистості в професійній діяльності: 1) усвідомлення ціннісно-моральної основи самовизначення; 2) усвідомлення цінності професійної освіти; 3) усвідомлення змісту свого життя і відповідної професійної діяльності.

Виокремлення цих компонентів професійного самовизначення дозволяє розглядати професійну переорієнтацію не лише як вибір суб'єктом тієї чи іншої професії, але і як вибір стратегії і траєкторії професійного розвитку. Тому перспектива розробки цієї проблеми полягатиме в пошуку і створенні спеціальних засобів та методів ціннісно-моральної, смислової і професійної переорієнтації безробітної молоді.

З формального боку, професійна переорієнтація – тривалий і складний процес переходу особистості від однієї професії до іншої. У змістовому сенсі – це свідоме визначення особистістю професійних орієнтирів і реалізація їх у спільній діяльності шляхом засвоєння спеціальних знань, формування вмінь і навичок, релевантних обраній професійній спеціалізації, свідоме прийняття обраної професії і подальшого особистісного і професійного розвитку.

Реальний процес професійної переорієнтації безробітної молоді залишається поза фокусом теоретико-емпіричного інтересу вітчизняних і зарубіжних науковців. З появою соціального запиту все очевиднішою стає

потреба в дослідженні психологічних механізмів вимушеної і добровільної зміни молодою людиною своєї професії, виробленні практичних рекомендацій з підбору оптимальних варіантів працевлаштування, профілактиці негативних соціально-психологічних і психологічних наслідків для особистості.

Поглиблене вивчення технологічних і процедурних аспектів, психологічних механізмів і закономірностей організації і реалізації процесу професійної переорієнтації молодих безробітних – це перспектива розвитку зазначеної проблематики. У практичному сенсі слід розробити:

1) етапи процесу через процедури організаційного і психологічного супроводу професійної переорієнтації безробітної молоді;

2) технологію супроводу професійної переорієнтації безробітної молоді, включаючи умови навчання, його форми і методи;

3) практичні рекомендації з моделювання ефективних організаційних і соціально-психологічних умов формування готовності до самостійного пошуку роботи і трудової діяльності за новою спеціальністю.

Планування і розвиток професійної перспективи в умовах служби зайнятості як соціального інституту перенавчання безробітних передбачає спільну діяльність профконсультанта, психолога і молодого безробітного з виявлення особистісних цінностей і професійних інтересів, рівня підготовки, освіти, навичок, професійного і трудового досвіду, найближчих і довгострокових цілей, ресурсів і можливостей для його самореалізації, підвищення конкурентоспроможності на ринку праці з подальшим навчанням навичок пошуку роботи, способів ефективної самопрезентації.

Явище «молодого» безробіття на сучасному етапі розвитку українського суспільства має негативні наслідки як для самого безробітного, так і для держави. Негативні ефекти проявляються на економічному і соціальному рівнях функціонування суспільства, а також на соціально-психологічному і психологічному рівнях функціонування особистості. У зв'язку з цим актуалізується потреба в ефективних механізмах і технологіях їх нівелювання, перш за все, на особистісному рівні. Головна роль у вирішенні цієї проблеми належить психологічній науці, теоретико-емпірична база і потенціал якої може ефективно використовуватися під час вироблення евристичних категорій психологічного аналізу механізмів і закономірностей цього явища, а також у діяльності служби зайнятості – соціального інституту перенавчання безробітних.

Список використаних джерел

1. Безусий В. В. Правове регулювання працевлаштування в Україні: автореферат; Харків. нац. ун–т внутр. справ. – Х. : 2012. – 17 с.

2. Болотіна Н. Б. Трудове право України / Н. Б. Болотіна. – К. : Вікар, 2010. – 725 с.

3. Злупко С. М. Людський потенціал, зайнятість населення і соціальний захист населення / С. М. Злупко, Й. І. Радецький. – Львів : Вид. центр ЛНУ ім. І. Франка, 2009. – 192 с.

4. Конституція України. – К. : Велес – 2012. – 46 с.

5. Кодекс законів про працю України – К. : Видавець Паливода А. В. – 2008. – 104с.

6. Закон України «Про зайнятість населення» від 05 липня 2012 р. № 5067-VI // Урядовий кур'єр. – 2012. – № 164. – 12 верес.

7. Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» від 2 березня 2000 р. № 3483-IV-Інфодиск. «Законодавство України». – 8 с.

8. Закон України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні» від 05 лютого 1993 р. № 2998-XII // Відомості Верховної Ради України. 1993. – № 16. – 20 квітн.

9. Порядок працевлаштування випускників вищих навчальних закладів, підготовка яких здійснювалась за державним замовленням: постанова Кабінету Міністрів України від 22 серпня 1996 р. № 992 // Урядовий кур'єр. – 1996. – 10 жовт.

10. Порядок компенсації роботодавцям витрат у розмірі єдиного соціального внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування : постанова Кабінету Міністрів України від 15 квітня 2013 року № 347 // Урядовий кур'єр. – 2013. – 30 трав.

11. Прокопенко В. І. Трудове право України / В. І. Прокопенко. – Х. : Консум, 2012. – 479 с.

ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ – ЦЕ ШКОЛА МИСТЕЦТВ, В ЯКІЙ НАВЧАЮТЬСЯ ВСЕ ЖИТТЯ

Бухта Галина Олександрівна, працівник
підрозділу сприяння працевлаштуванню випускників
Іллінецький державний аграрний коледж

У статті розглянуто основні напрями діяльності центру працевлаштування студентів та випускників Іллінецького ДАК.

Висвітлено набутий досвід, ефективні методи діяльності, а також проблемні питання та сучасний стан працевлаштування молодих фахівців.

Ключові слова: працевлаштування, роботодавці, адаптація, резюме, практика, стажування, вакансії, кар'єра, робота.

**«Працьовита бджола вміє
зібрати мед і з гірких квітів»
М. Богданович**

Перед випускниками вищих навчальних закладів сьогодні стоять непрості завдання – сформувати повне і адекватне уявлення про реальний стан аграрного ринку праці, тенденції його розвитку, а також набути навичок із пошуку роботи й

спілкування з роботодавцями, стати соціально зрілими, вміти будувати професійні плани, що полегшить процес адаптації в сучасних економічних умовах. У такій ситуації основним завданням підрозділу сприяння працевлаштуванню є застосування спільних ефективних заходів з центром зайнятості, підприємствами та організаціями, потенційними роботодавцями, що підвищують шанси молодих людей безболісно інтегруватися у кваліфікаційну й професійну структуру ринку праці, гідно закріпитися на ньому, стати його конкурентною складовою.

Створений у 2011 році з метою сприяння діалогу між роботодавцями та випускниками підрозділ сприяння працевлаштуванню Іллінецького ДАК надалі отримав назву «Центр ділового студента».

Підрозділ виконує свої основні функції через співпрацю з потенційними роботодавцями, запровадженням системи зворотного зв'язку для об'єктивного оцінювання якості фахової підготовки, оптимального узгодження реальних потреб ринку праці та ринку освітніх послуг. Аналіз даних моніторингу закріплення молодих фахівців на виробництві свідчить, що 70% випускників коледжу продовжують навчання за ступеневою підготовкою у ВНЗ III-IV рівнів акредитації, 30% поєднують роботу на виробництві із заочною формою навчання.

Центр накопичив банк потенційних роботодавців, підприємств, установ і організацій незалежно від форм власності. Створено та постійно поповнюється база даних студентів і випускників, які звернулися до підрозділу з питань працевлаштування.

Працюючи у студентському середовищі, підрозділ сприяння працевлаштуванню формує у молоді відповідну компетенцію, а саме:

- засвоєння студентами методів збирання, обробки та аналізу інформації щодо пошуку роботи;
- формування у них здатності долати невдачі на етапі збирання, оброблення та аналізу інформації щодо пошуку роботи;
- формування вміння використовувати як загальні, випробувані методи пошуку роботи, так і конкретні ситуації, що виникають на співбесіді з роботодавцями й за умов конкуренції, а також під час проходження випробувального строку на конкретному робочому місці.

Під час організованих заходів випускники знайомляться:

- із сучасною системою державної служби зайнятості як центру реалізації державної політики зайнятості населення;
- із системою органів виконавчої влади і органів місцевого самоврядування у сфері соціального становлення та розвитку молоді;
- із повноваженнями відповідних державних органів у сфері зайнятості населення;
- із повноваженнями агентств з працевлаштування, рекрутингових агентств, кадрових агентств;
- із повноваженнями спеціалізованих державних установ, які створюються з метою вирішення питань працевлаштування молоді;

- із основними напрямками регулювання ринку праці, зайнятості та умов праці;
- із вимогами норм національного законодавства у сфері працевлаштування;
- із принципами соціального становлення та розвитку молоді;
- із загальними вимогами до складання резюме, його специфікою та функціями;
- із особливостями початкової соціалізації у робочому колективі;
- із можливостями комунікативної компетентності як основного чинника ефективного старту та кар'єрного зросту.

А також навчаються:

- аналізувати та оцінювати проблеми соціального характеру, які зв'язані з працевлаштуванням молоді;
- орієнтуватися у законодавчо-нормативній базі у галузі працевлаштування випускників вищих навчальних закладів;
- правильно узагальнювати і аналізувати статистичну і практичну інформацію у сфері зайнятості;
- застосовувати набуті знання щодо практичних підходів до вирішення проблем працевлаштування;
- орієнтуватися у конкретних життєвих ситуаціях, що виникають в умовах конкуренції на реальному ринку праці;
- розробляти індивідуальні програми кар'єрного зростання;
- репрезентувати власний професійний та творчий потенціал;
- правильно скласти резюме, оголошення про пошук роботи, брати участь у співбесіді з роботодавцями;
- реалізовувати набуті особистісні та професійні компетентності під час проходження випробувального строку на конкретному робочому місці.

Партнером навчального закладу у працевлаштуванні випускників стала районна служба зайнятості населення. За ініціативою коледжу служба зайнятості прийняла на себе обов'язки з проведення Днів відкритих дверей для студентів випускних груп. Обома сторонами вироблено план спільних дій, які б забезпечували державні соціальні гарантії молодих фахівців в отриманні першого робочого місця та заохоченні молодих фахівців до роботи в сільській місцевості. Підтримуючи тісні стосунки, Центр ділового студента володіє інформацією про наявність вільних вакансій згідно із спеціальностями навчального закладу.

Ефективним методом взаємодії зі студентами випускних груп за участю провідних спеціалістів служби зайнятості стали засідання «круглого столу» на тему «Молодь на ринку праці», на яких обговорюються актуальні проблеми працевлаштування й соціальної адаптації молоді у суспільстві. Чому проблема молодіжного безробіття в Україні, як і раніше, залишається гострою, й процес адаптації молоді до нових економічних умов відбувається складно? Причини називалися різні:

- роботодавці найчастіше не в змозі оцінити такі переваги молоді, як сучасна освіта, мобільність, гнучкість, навченість, з іншого боку багато

випускників не володіють навичками грамотного пошуку роботи, ведення переговорів з роботодавцями, не завжди активні, вирішуючи питання свого працевлаштування;

- недолік інформації про потреби сучасного ринку праці, затребувані професії, вимоги до професійних і особистісних якостей працівників різних спеціальностей;

- недостатньо скоординована взаємодія між органами освіти, роботодавцями, органами служби зайнятості й інших структур, що діють на ринку праці;

- завищені амбіції молоді відносно оплати праці й престижності професій не збігаються із пропозицією роботодавців. У структурі вакансій найбільшу частку (понад 80%) представляють «непрестижні» для молодих людей робочі вакансії, до того ж потрібні фахівці високих розрядів.

Уявлення випускників та роботодавців щодо основних причин, через які випускникам коледжу без досвіду роботи складно знайти своє перше робоче місце, суттєво відрізняються. Абсолютна більшість випускників переконані, що роботодавці відмовляють їм через відсутність у них досвіду роботи за спеціальністю. Натомість роботодавці здебільшого зауважують, що бар'єрами для прийому на роботу випускників попередніх років найчастіше ставали низький рівень практичної підготовки, а також завищені вимоги до зарплати і неадекватні кар'єрні очікування з їх боку. За оцінюванням роботодавців, нинішні випускники мають завищені очікування щодо багатьох параметрів майбутнього працевлаштування. Загалом молодь вважають вразливою категорією на ринку праці. З одного боку, молоді люди, особливо із вищою освітою, мають великий потенціал, легше навчаються і краще пристосовуються до роботи в компанії, мають більш творче мислення, володіють новими знаннями і передовими технологіями. З іншого боку, молоді часто бракує досвіду роботи, специфічних знань і навичок, які вимагають роботодавці, а роботодавці далеко не завжди готові витратити час і кошти для додаткового навчання претендентів на ту чи іншу посаду. Тому для узгодження запитів роботодавців з освітніми можливостями навчального закладу забезпечується координація дій з районним та обласним управліннями агропромислового розвитку та місцевими органами виконавчої влади.

Для забезпечення інформування випускників та потенційних роботодавців на сайті коледжу створено сторінку «Центру ділового студента», яку постійно наповнюють новими матеріалами :

- нормативно-правова документація діяльності підрозділу;
- звіт про роботу;
- банк потенційних роботодавців;
- рекомендації з техніки пошуку роботи;
- консультації зі складання успішного резюме;
- вільні вакансії;
- інформація для роботодавців.

Позитивний вплив на якість роботи підрозділу справила розпочата у вересні 2013 року співпраця з порталом agrostart.org, що сприяє виявленню нових місць практик та стажування, участі у різних проектах та можливості пошуку майбутнього місця роботи в різних регіонах країни. У студентському середовищі проводять ознайомчі практичні заняття з використання ресурсів порталу. Через створений мікросайт навчальний заклад має можливість активно розкривати всі сторони своєї діяльності з підготовки молодших спеціалістів та бути в курсі всіх актуальних подій галузі.

Основними критеріями наповнення мікросайта інформацією є:

- міжнародна діяльність навчального закладу;
- впровадження технологій органічного виробництва;
- діяльність навчальних лабораторій рослинництва та тваринництва;
- профорієнтаційна робота;
- робота підрозділу сприяння працевлаштуванню випускників;
- спортивні досягнення навчального закладу;
- відзначення ювілейних дат;
- проведення змістовного дозвілля студентської молоді;

Так, за допомогою ресурсів порталу встановлено зв'язки з агрохолдинговою компанією «Мрія», корпорацією «Сварог Вест Груп», компаніями «Укрландфалмінд» та «Миронівський хлібопродукт», агропромисловою компанією «Кернел» тощо.

Для майбутніх фахівців, які серйозно ставляться до обраної професії і прагнуть бути в ній успішними, у навчальному закладі проводять низку заходів. Особливе місце відведено Тижню кар'єри, який готується спільними зусиллями Центру ділового студента, службою зайнятості та соціально-психологічною службою навчального закладу. У рамках Тижня проходять ознайомчі екскурсії в центрі зайнятості, які надають можливість випускникам отримати інформацію про стан сучасного ринку праці, скористатися послугами та оцінити можливі варіанти працевлаштування та реалізації професійної кар'єри. Значне місце відведено заняттям з підвищення самооцінки та самопрезентації випускника. Тренінгові заняття «Пошук роботи – шлях до мрії» – це проведення групових та індивідуальних консультацій щодо складання професійного резюме, рольові ігри на вироблення впевненості, підготовка до співбесіди з роботодавцем та рекомендації щодо психологічних методів адаптації в новому колективі.

Засвоєння основних заходів техніки пошуку роботи і застосування їх у процесі працевлаштування значно підвищує переваги молодого фахівця в отриманні першого робочого місця.

Впевненість у собі та своїх силах – ось один з найголовніших чинників для пошуку майбутнього місця роботи, особливо, коли йдеться про молодого дипломованого фахівця. Учасники тренінгового заняття «Пошук роботи – шлях до мрії» в рамках ділової гри відпрацьовували навички із самопрезентації та вміння впливати на враження роботодавця.

Випускники отримали можливість адекватно оцінити свій рівень знань, визначитися з бажаннями і цілями, дізнатися, як стати цілеспрямованим і впевненим у собі, як переступити через психологічні бар'єри, що заважають бути успішним, а також оволоділи секретами і навичками складання успішного резюме, яке б посприяло розкрити кращі якості претендента на відкриту вакансію.

Особливу роль відіграє мотивація пошуку першого робочого місця. Адже не секрет, що в основу ідеології покладено положення про те, що тільки та людина, яка сама знайшла та вибрала роботу, доклавши до цього чимало зусиль, може стати максимально продуктивною та творчою особистістю, здатною не тільки приносити максимальну користь на робочому місці, але й отримувати максимальне задоволення від самої роботи. Саме тому одним із завдань є формування навичок активного пошуку роботи. Першим кроком у здійсненні успішного пошуку роботи є відповідь на три запитання:

- які мої цінності: дехто з молодих людей понад усе цінує матеріальне заохочення, інші прагнуть відчуття спокою та стабільності, хтось навпаки – ризику та частих змін;

- які мої інтереси: з деяких предметів під час навчання студент отримував високі оцінки саме тому, що цей предмет подобався, або був цікавим;

- які мої здібності: кожен наділений певними здібностями, які дозволяють виконувати ту чи іншу роботу.

Другим кроком у прийнятті рішення, яка саме робота цікавить, є збір інформації та вивчення пропозицій, які найбільш відповідають інтересам, цінностям та навичкам. Студентська молодь знайомиться із складовими активного пошуку роботи:

- робота над самим собою для позитивного налаштування на розв'язання своїх проблем і зміцнення впевненості;

- виконання рекомендацій фахівця Центру сприяння працевлаштуванню;

- завчасне планування своїх дій;

- систематичний аналіз своїх дій.

Тільки будучи послідовним у своїх діях, можна знайти роботу згідно з набутою спеціальністю. Всі зусилля спрямовані на те, аби кожен випускник після завершення навчання був готовим до роботи, яка називається «пошук першого робочого місця».

Сприяє цьому й інформаційно-аналітичний стенд Центру ділового студента, який постійно поповнюється новою інформацією. Новини подаються за такими розділами:

- державна політика працевлаштування молоді;

- регламентуюча документація роботи підрозділу;

- провідні аграрні компанії країни;

- потенційні роботодавці області та району;

- практика;

- вакансії;

- рекомендації для побудови кар'єри.

Значне місце займає також інформація про випускників, які сьогодні будують успішну кар'єру в агробізнесі.

Ефективною формою співпраці з роботодавцями та втілення проектів центру працевлаштування є ярмарок вакансій – вагома і значуща подія в житті кожного навчального закладу. Згідно з Положенням про Ярмарок вакансій підготовку до цього заходу проводять організаційний комітет та робоча група за такими напрямками:

- розроблення плану інформаційних заходів, що передбачає визначення спільно з управліннями агропромислового розвитку області та району переліку підприємств, на яких можливе працевлаштування для участі у ярмарку вакансій;

- підготовка листів керівникам аграрних формувань;

- збір інформації від роботодавців щодо наявних вакансій за спеціальностями коледжу (поштовим зв'язком та в електронному режимі);

- узгодження списку роботодавців, які виявили бажання взяти участь у заході, та переліку вакансій випускникам для ознайомлення;

- узгодження плану розміщення роботодавців у приміщенні навчального закладу;

- забезпечення стендами для розміщення інформаційних матеріалів про підприємство, а також розміщення інформації підприємств, що не змогли приїхати;

- забезпечення інформаційно-роздавальними матеріалами та буклетами (програма проведення ярмарку, каталог учасників ярмарку, заявка на участь у ярмарку, умови проведення ярмарку, лист-відгук про проведений захід);

- забезпечення функціонування консультаційного пункту служби зайнятості;

- розміщення на порталі та сайті анонсу про проведення ярмарку вакансій для залучення роботодавців до участі в заході.

Ярмарок вакансій в Іллінецькому ДАК відбувся у запланований термін – 12 березня 2014 року. Проекти агрохолдингу «Мрія», які в офіційній частині успішно презентувала фахівець компанії Уляна Шкафаровська, зібрали біля стенду чимало зацікавлених. Випускники заповнювали анкети, подавали резюме та ставили конкретні запитання, бо саме ця компанія спроможна сьогодні зрощувати лідерів аграрної промисловості України, створювати кар'єрні можливості для молодих, ініціативних та небайдужих, передаючи їм свій багаторічний досвід.

«Стратегічна перевага корпорації – це її люди», – наголосила під час презентації ефективної діяльності корпорації «Сварог Вест Груп» менеджер з роботи з персоналом Світлана Кальчик. Вона доступно розповіла про систему проектів залучення молодих фахівців до роботи на підприємствах корпорації, умови практик та стажування для студентів та молодих фахівців.

З реальними пропозиціями прибули на ярмарок і представники групи компаній «Терра Фуд». Своєрідна творча презентація підприємства та дегустація продуктів власного виробництва зацікавила чималу кількість студентів технологічного відділу, які залишили тут свої контактні дані.

Цікавить майбутніх фахівців і сучасне потужне місцеве молокопереробне підприємство ТЗОВ «Люстдорф». Отримавши інформацію, учасники ярмарку ще й скуштували зразки молочної продукції, які реалізуються як на українському, так і світовому ринках.

Інформаційно-аналітичну підтримку під час проведення заходу надали спеціалісти районного центру зайнятості. Відділ роботодавців оголосив вільні вакансії ПАТ «Володимир-Волинська птахофабрика».

Позитивним також виявилось те, що інтереси компаній на ярмарку представляли не лише кадровики, але й досвідчені фахівці профільних підрозділів підказували студентам, яких же знань їм сьогодні ще бракує, аби успішно вести відповідну ділянку роботи на виробництві. Перед випускниками справді відкрилися нові можливості – з «перших рук» дізнатися, що потрібно вміти для перспективного кар'єрного росту, де знайти гідне місце практики та стажування, які сприятимуть їх професійному та особистому становленню і побудові успішної та вдалої кар'єри.

В офіційній частині заходу заступник директора з навчальної роботи Ольга Гриценко зазначила, що, знаючи вимоги та потреби сучасного аграрного виробництва, легше підвищити рівень підготовки фахівців, і цей захід є взаємно корисним для обох сторін, бо має зблизити роботодавця та випускника, допомогти їм знайти один одного. Перспективним напрямом розвитку співробітництва між навчальним закладом та компаніями-роботодавцями є реалізація спільних освітніх проектів, коли ВНЗ готує фахівців, ураховуючи запити певного виробника.

Листи-відгуки свідчать, що підприємства – учасники ярмарку мають намір налагоджувати тісну співпрацю з коледжем для добору фахівців на свої виробничі підприємства. Також зазначено зацікавленість та цілеспрямованість, достатній рівень фахової підготовки студентів, що передбачає перспективи їх подальшого розвитку.

Особливістю заходу стало те, що навчальний заклад започаткував конкурс «Найкращий роботодавець Ярмарку вакансій Іллінецького ДАК».

Дійсно, студенти відчули, що на їхні знання та поки що невеликий практичний досвід є попит і адекватні пропозиції, які дозволяють активним і сумлінним «створити себе», збудувати успішну фахову кар'єру. Та як і раніше, проблематичним залишається житлове питання на час проходження практики студентами в інших областях та районах, що негативно впливає на фактор повноцінного проходження переддипломної практики. Тому Центру працевлаштування та керівникам практик слід підбирати підприємства для набуття практичного досвіду та закріплення набутих теоретичних знань

за місцем проживання студентів. Актуальним є питання підтримки держави щодо зацікавлення підприємств у створенні повноцінних баз практик та нових робочих місць для працевлаштування молоді.

Важливою ланкою в процесі підготовки молодих фахівців до виважених кроків з пошуку першого робочого місця є створення навчально-методичних посібників з навчання студентів правил пошуку роботи. У паперовому та електронному варіантах розроблено та використовується посібник практичних порад «Адаптація на першому робочому місці». Мають популярність серед студентів та випускників інформаційні матеріали та буклети «Азбука пошуку роботи», «Пізнай себе, знайди роботу», «Шлях до успіху: робота чи власний бізнес», «Практичні поради щодо пошуку роботи», «Закінчив навчання – мрієш про роботу?», «Соціальний захист на випадок безробіття», «Основні правила складання резюме», «Як знайти роботу» і т. ін.

Висвітлюється робота підрозділу і в засобах масової інформації (обласна газета «Вінниччина» та районна «Трудова слава»), а також на порталі agrostart.org та сайті навчального закладу.

Складовою успіху роботи Центру та вирішення проблемних питань є співпраця і обмін інформацією із структурними підрозділами коледжу – відділами денної форми навчання, головами циклових комісій, органами студентського самоврядування, а також ділові контакти та зв'язки із зовнішніми партнерами, що зацікавлені у працевлаштуванні молодих фахівців.

Список використаних джерел

Законодавчі та нормативні документи

1. Закон України «Про вищу освіту».
2. Закон України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні» від 05.02.1993 № 2998-ХІІ (зі змінами, внесеними від 01.01.2011).
3. Наказ МОНмолодьспорт України «Про затвердження Типового положення про підрозділ вищого начального закладу щодо сприяння працевлаштуванню студентів і випускників» від 27.04.2011 № 404.
4. Постанова Кабінету Міністрів України «Про порядок працевлаштування випускників вищих навчальних закладів, підготовка яких здійснювалась за державним замовленням» від 22 серпня 1996 року № 992.
5. Розпорядження Кабінету Міністрів України «Про підвищення рівня працевлаштування випускників вищих навчальних закладів» від 27 серпня 2010 року № 1726.

Підручники (навчальні посібники)

1. Азбука пошуку роботи: [навч. посіб. для студ. усіх спец., які отримують робітничу професію] / Л. І. Северин, О. П. Войтович, В. М. Дудатьєва, О. М. Тарасова; М-во освіти і науки України, Вінниц. нац. техн. ун-т. – Вінниця : ВНТУ, 2008. – 152 с.

2. Взаємодія ВНЗ та ринку праці у дзеркалі соціології / [А. А. Мельниченко та ін.] ; за заг. ред. А. А. Мельниченко ; М-во освіти і науки України, Нац. техн. ун-т України «Київ. політехн. ін-т». – К. : Освіта України, 2009. – 187 с.

3. Кудріна Т. С. Психологія мотивації : підруч. для студ. вищ. навч. закл. / Т. С. Кудріна ; Київ. нац. ун-т ім. Тараса Шевченка. – К. : Київ. ун-т, 2008. – 238 с.

4. Лисенко Л. І. Ринок праці. Техніка пошуку роботи : навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. / Л. І. Лисенко, Б. В. Максимов ; під ред. В. К. Маригодова. – К. : Видав. дім «Професіонал», 2004. – 311 с.

5. Любий Є. М. Азбука пошуку роботи / Є. М. Любий, Н. Т. Улицька – Львів : Афіша, 2007. – 317 с.

6. Москаленко Н. О. Ділова кар'єра : конспект лекцій / Н. О. Москаленко. – Х. : ХНЕУ, 2005. – 152 с.

7. Побірченко Н. А. Вибір успішної професії на ринку праці : посібник / Побірченко Н. А., Гончар А. М., Сергєєнкова О. П. – К. : Наук. світ, 2009. – 77 с.

8. Психологія працевлаштування : Хрестоматія до навч. курсу / О. М. Макаренко (упоряд.) ; Переяслав-Хмельницький держ. педагогічний ун-т ім. Григорія Сковороди. – Переяслав-Хмельницький, 2007. – 123 с.

ПРОБЛЕМИ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ВИПУСКНИКІВ ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ

Чернега Інна Іванівна, к.е.н.,
заступник відповідального секретаря приймальної комісії, доцент;

Новак Юрій Васильович, к.с.-г.н.,
заввідділу працевлаштування та довшівської підготовки,
доцент кафедри агрохімії і ґрунтознавства

Уманський національний університет садівництва

У статті розглянуто проблеми працевлаштування випускників вищих навчальних закладів, запропоновано заходи щодо забезпечення задовільного рівня зайнятості молоді першим робочим місцем.

Ключові слова: випускники, молодь, працевлаштування, перше робоче місце, зайнятість, безробіття, працевдатне населення, заробітна плата.

Метою статті є дослідження проблеми працевлаштування студентської молоді та випускників вищих навчальних закладів.

Об'єктом дослідження статті є сукупність факторів, які впливають на суспільне середовище, в якому знаходиться працевдатна студентська молодь і вплив вищого навчального закладу та державних органів влади на працевлаштування студентської молоді.

Предметом наукової статті є працевлаштування студентської молоді та випускників вищих навчальних закладів.

Загалом студентська молодь – це економічно активне населення віком 15-24 років, яке протягом певного періоду забезпечує пропозицію робочої сили для виробництва товарів та послуг.

Згідно із Законом України «Про вищу освіту» випускники вищих навчальних закладів вільні у виборі місця роботи. Випускник ВНЗ, який навчався за державним замовленням і якому присвоєно кваліфікацію фахівця з вищою освітою певного освітньо-кваліфікаційного рівня, працевлаштовується на підставі направлення на роботу відповідно до угоди, укладеної між замовником, керівником ВНЗ та випускником. Якщо випускник ВНЗ навчався коштом третьої особи, його працевлаштування здійснюється відповідно до укладеної між ними угоди.

Перше робоче місце – місце роботи молодих громадян після закінчення будь-якого навчального закладу або припинення навчання в ньому, завершення професійної підготовки і перепідготовки, а також після звільнення зі строкової військової служби або альтернативної (невійськової) служби.

Стає актуальним питання розвитку діяльності молодіжних центрів праці як спеціалізованих державних установ, які створюються для вирішення питань працевлаштування молоді, забезпечення її зайнятості у вільний від навчання час, сприяння розвитку молодіжних ініціатив у трудовій сфері, перенавчання та підвищення кваліфікації молоді.

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.

Молодь перебуває у складній ситуації, коли в умовах стрімкого розвитку інформаційних технологій, збільшення кількості життєвих проблем у представників молодого покоління формується так званий комплекс незадоволеності. Освітній потенціал молоді не реалізується через невідповідність між попитом та пропонуванням на ринку праці. Отже, держава має забезпечити право на перше робоче місце навіть за відсутності практичного досвіду у випускників навчальних закладів.

Служба зайнятості населення покликана вирішувати питання, зв'язані з працевлаштуванням і кадровим забезпеченням усіх сфер діяльності нашої держави.

Забезпечення задовільного рівня зайнятості молоді на сьогодні є одним із пріоритетних завдань розвитку держави. Адже саме молодь є найактивнішою частиною працездатного населення. Лише з урахуванням динаміки рівня її зайнятості можна розробляти соціально-економічні прогнози розвитку країни на довготривалу перспективу. Проблема зайнятості молоді становить інтерес багатьох науковців світу. Проте в Україні вона актуалізується в середньому один раз на п'ять років. Це зумовлено потребою ухвалення державних програм щодо підтримки та сприяння розвитку цієї категорії населення.

У процесі пошуку роботи безробітна молодь стикається із певними психологічними труднощами. Їхньою причиною є відсутність в особи внутрішньої готовності до активних дій, невміння змінити попередні настанови, мотивація поведінки в нових ринкових умовах [2, с. 30].

Невирішені проблеми працевлаштування молоді призводять до зростання безробіття та зниження рівня життя; поширення пасивних (утриманство), нерегламентованих (тіньова зайнятість) і деструктивних (кримінал) моделей поведінки; спонукають до зовнішніх трудових міграцій; спричиняють психологічні зміни (втрату мотивації до праці, зміну структури ціннісних орієнтацій і падіння престижності легальної зайнятості) [3, с. 3].

Держава поки що неспроможна вирішувати всі проблеми самотужки. Тому всім громадським об'єднанням слід працювати над цими питаннями та проблемами і шукати ефективні форми їх вирішення і лише, створивши в Україні сприятливе підприємницьке середовище, ми вирішимо багато важливих проблем, зокрема і для розвитку економічної активності молоді та реалізації свого трудового потенціалу. Отже, основними заходами, які слід проводити для зменшення безробіття серед молоді, мають бути агітаційна та просвітницька роботи. Для цього потрібно:

- 1) створити Молодіжну біржу праці;
- 2) розробляти проекти, орієнтовані на фінансування активних заходів сприяння зайнятості серед молоді;
- 3) проводити дослідження для визначення спеціальностей, професійних навичок та рівня кваліфікації, якими мають володіти випускники;
- 4) включити до навчальних програм обов'язкове стажування студентів. Розробити механізм пропагування серед студентів та учнів роботи за сумісництвом у вільний від навчання час та організацію експериментальних підприємств у навчальних закладах;
- 5) розробити та впровадити механізм фінансової та іншої підтримки підприємств, установ та організацій, які беруть участь у реалізації цієї програми;
- 6) проводити навчання з техніки пошуку роботи та розповсюдження матеріалів щодо проблем зайнятості, розширення інформаційного поля про стан на локальному ринку праці, потенційних роботодавців для створення умов для самовизначення особи;
- 7) проводити інформативні й навчальні семінари та тренінги щодо можливостей працевлаштування, активізації власних зусиль у вирішенні проблем зайнятості та підвищенні самооцінки;
- 8) організовувати зустрічі з роботодавцями та колишніми безробітними, які успішно знайшли роботу чи заснували власний бізнес. Забезпечити широке висвітлення позитивного досвіду засобами масової інформації;
- 9) запровадити в програмах навчальних закладів курси з техніки пошуку роботи та факультативні заняття з організації власної справи;
- 10) провадити координацію міжнародної діяльності в частині обміну студентами для стажування, виконання волонтерських і тимчасових робіт.

Таким чином, в Україні розв'язати проблеми зайнятості молоді можна тільки шляхом цілеспрямованих систематизованих і скоординованих дій. При цьому держава має піклуватися розвитком соціальної стабільності і захищеності молоді (у міру зміни ситуації на ринку праці – корегування політики працевлаштування, перегляд і доопрацювання законодавчої бази, своєчасне фінансування державних програм зайнятості, розробка системи заохочень і пільг регіонам з низьким рівнем безробіття серед молоді).

Закон України «Про зайнятість населення» від 05.07.2012 № 5067-VI набрав чинності з першого січня 2013 року.

Згідно з документом гарантію можливості працевлаштування отримують такі групи населення, як молодь, яка закінчила навчання; діти-сироти; батько, який утримує дитину до 14 років або дитину-інваліда; особи, звільнені після відбуття покарання або примусового лікування.

Законодавець вперше заборонив роботодавцям обмежувати вік кандидатів в оголошеннях про вакансії, а також пропонувати роботу лише чоловікам або лише жінкам. Таке нововведення може значно ускладнити компаніям пошук потрібного співробітника. Роботодавець або рекрутингове агентство змушені будуть шукати потрібних співробітників, відбираючи кандидатів, ґрунтуючись на надісланих резюме, а не встановлювати власні вимоги у публікованих вакансіях. Але іншого виходу у них не буде, адже якщо вони порушать цю норму, їх оштрафують на десять мінімальних зарплат, установлених на момент виявлення порушення.

Крім того, працевлаштованих безробітних не мають право звільняти впродовж двох років. З першого січня 2013 року держава береться зацікавлювати підприємства працевлаштовувати безробітних. Вона обіцяє, що для тих, хто візьме в штат людей з біржі праці, впродовж року щомісяця компенсуватимуть фактичні витрати в розмірі єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування. Одна умова – безробітні мають пропрацювати на підприємстві не менше двох років. З одного боку, компенсація витрат, пов'язаних зі сплатою єдиного внеску, стимулюватиме роботодавців офіційно оформляти трудові відносини. З іншого – застереження про те, що працевлаштування безробітних має здійснюватися на два роки і більше, може стати інструментом маніпуляції для недобросовісних співробітників. Знаючи, що їх звільнення до закінчення цього терміну є не вигідним для роботодавця, колишні безробітні зможуть навмисне ставитися до роботи без особливої ретельності.

З першого січня 2013 року держава дозволила студентам не тільки стажуватися з майбутньої професії на підприємстві, але й пообіцяла вносити дані про це в їх трудові книжки. Це нововведення надає молоді додаткові гарантії для працевлаштування. Отже, таке стажування не тільки враховуватиметься під час обрахування трудового стажу працівника, а також буде офіційним підтвердженням досвіду роботи.

Закон «Про зайнятість населення» допоможе створити сучасний ринок праці в Україні та прискорити розвиток економіки.

Список використаних джерел

1. Богоявленська Ю. В. Адміністративно-правові механізми управління зайнятістю молоді в Україні в умовах фінансової кризи / Ю. В. Богоявленська // Економіка та держава. – 2009. – №3. – С. 44-54.
2. Гаркавенко Н. Напрями вдосконалення політики зайнятості населення у ринкових умовах / Н. Гаркавенко // Україна: аспекти праці. – 2008. – №6. – С. 26-32.
3. Випускники ВНЗ у реальному бізнесі: яких знань і навичок їм бракує? // Вісник Консорціуму із удосконалення менеджмент-освіти в Україні. – 2004. – №2. – С. 2-3.
4. Про зайнятість населення: Закон України «Про зайнятість населення» від 05.07.2012 № 5067-VI.

АКТУАЛІЗАЦІЯ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ВИПУСКНИКІВ КОЛЕДЖУ ПОДІЛЬСЬКОГО ДЕРЖАВНОГО АГРАРНО-ТЕХНІЧНОГО УНІВЕРСИТЕТУ

Мельник Іван Миколайович, завідувач відділу працевлаштування студентів, викладач економічних дисциплін, спеціаліст

Коледж Подільського державного аграрно-технічного університету

У сучасному світі, де безліч потреб у фахівцях різного рівня, головним завданням освітніх закладів є надання якомога ширшого спектра спеціальностей. При цьому особлива увага має приділятися профорієнтаційній роботі.

Відділ працевлаштування студентів Коледжу ПДАТУ активно працює за цим напрямом, зокрема головним завданням відділу є взаємодія з місцевими органами виконавчої влади, службою зайнятості, підприємствами, установами та організаціями щодо оптимального узгодження реальних потреб ринку праці та ринку освітніх послуг.

У статті висвітлено головні напрями роботи відділу, зокрема орієнтування студентів на робітничі професії, які актуальні на Поділлі, а саме професії у галузі сільського господарства та туристичній галузі.

Ключові слова: профорієнтаційна робота, координація дій, перше робоче місце, актуальні вакансії.

Професія – один із найбільш визначальних чинників у житті будь-якої людини. Без спеціальності, а отже, і без гідної заробітної плати неможливе існування здорової, соціально свідомої особистості, яка здатна забезпечити своє майбутнє. У сучасному світі, який розвивається надшвидкими темпами, постійно виникають нові і нові професії, а відповідно, і зростає потреба у фахівцях різного рівня, тому основним завданням для навчальних закладів є підготовка таких фахівців, яких нині потребує ринок праці.

Особлива увага має приділятися профорієнтаційній роботі, для того щоб зорієнтувати абітурієнтів на ті професії, які мають найбільший попит серед роботодавців нашого міста, регіону та країни загалом.

Коледж Подільського державного аграрно-технічного університету (ПДАТУ) впродовж усього періоду становлення та утвердження не змінює своєму іміджу – готує високоосвічених фахівців для сільського господарства, які в усі часи були потрібні суспільству і державі. Коледж ПДАТУ – це сучасний навчальний заклад, який готує молодших спеціалістів зі спеціальностей: правознавство; виробництво і переробка продукції рослинництва; виробництво і переробка продукції тваринництва; монтаж, обслуговування та ремонт електротехнічних установок в агропромисловому комплексі; експлуатація та ремонт машин і обладнання агропромислового виробництва; ветеринарна медицина; зелене будівництво і садово-паркове господарство; туристичне обслуговування.

Здавалося б, ці спеціальності завжди будуть актуальними, але, на жаль, не всі випускники влаштовуються згідно з дипломними записами. У вересні 2011 року створено **Відділ працевлаштування студентів коледжу Подільського державного аграрно-технічного університету**. Головною метою відділу є орієнтування абітурієнтів на затребувані професії, створення умов для ефективної реалізації права студентів і випускників на працю, забезпечення випускників першим робочим місцем, підвищення їх конкурентоспроможності на ринку праці.

Стрімкі зміни в суспільно-економічному житті країни, впровадження та встановлення ринкової економіки, підвищення вимог до фахової підготовки – це далеко не всі чинники, які впливають на затребуваність фахівців. Вчасний та правильний вибір професії, узгоджений з можливостями, бажаннями та попитом на ринку праці допоможе вирішити в майбутньому проблему безробіття.

Головні завдання відділу працевлаштування студентів полягають у координації дій з місцевими органами виконавчої влади, службою зайнятості, підприємствами, установами та організаціями щодо оптимального узгодження реальних потреб ринку праці та ринку освітніх послуг. Задля реалізації цього завдання щорічно проводиться чимало заходів (дні кар'єри, ярмарки професій), спрямованих на підтримку оптимального вибору роботодавця та першого робочого місця випускників коледжу за професійним напрямом.

Зокрема, у 2014 році продовжується участь коледжу ПДАТУ у щорічних ярмарках професій для учнів загальноосвітніх шкіл, які проводить служба зайнятості Хмельницької області. Під час проведення цих заходів були проведені попередні переговори з потенційними роботодавцями щодо працевлаштування випускників.

Щомісяця відділ працевлаштування студентів подає запити та пропозиції щодо подальшого працевлаштування випускників у державні та приватні установи, навчальні заклади і дослідницькі центри. Відповіді, які надходять, своєчасно розміщуються у коледжі ПДАТУ на дошці оголошень «**Актуальні вакансії**». До цієї сучасної системи оприлюднення актуальних вакансій мають доступ всі студенти та працівники коледжу. Інформація про надходження нових вакансій поповнюється щотижня.

Щодо питань організації соціального партнерства, варто зазначити, що коледж ПДАТУ постійно допомагає роботодавцям у пошуку та доборі персоналу з-поміж студентів випускних курсів. У коледжі організуються зустрічі роботодавців із студентами для їх детальнішого ознайомлення з випускниками та визначення рівня їхньої успішності. Крім того, проводять семінари і тренінги, на яких усі охочі мають можливість ознайомитися з технікою пошуку роботи, навчитися всіх правил проходження співбесіди та успішного складання резюме. А ще відділ Коледжу ПДАТУ створив базу даних (анкетування) студентів та випускників, а також банк інформації про потенційних роботодавців та вакантні посади.

Для створення якісних умов для ефективного працевлаштування випускників і відтворення механізму партнерства між коледжем і роботодавцями, забезпечення прямих контактів представників підприємств і установ зі студентами-випускниками проводять «**Дні кар'єри**».

Таким чином, відділ працевлаштування допомагає студентам та випускникам у пошуку свого першого робочого місця за фахом, у написанні резюме, інформує щодо послуг, які надає служба зайнятості. Головне – навчити якнайкраще представити себе як освіченого, кваліфікованого та перспективного працівника.

Щодо головних питань **досвіду** роботи відділу працевлаштування студентів Коледжу ПДАТУ слід зазначити таке.

Відділ створив базу даних студентів четвертого курсу (випускників 2014 року), що звернулися до відділу з питань працевлаштування через анкетування. Створено банк потенційних роботодавців, відомості про яких отримано в центрах зайнятості області та довідниках сільськогосподарських підприємств Хмельницької області. Створено проекти угод про працевлаштування молодого фахівця-випускника між роботодавцями та коледжем, які перебувають на стадії підписання. Проводять додаткові переговори з роботодавцями про майбутнє працевлаштування випускників коледжу. Відділ проводить постійну роботу щодо налагодження ділових контактів із обласними центрами зайнятості, місцевими органами виконавчої влади інших областей для пошуку роботодавців. Плідно використовуються інноваційні форми роботи зі студентами-випускниками, зокрема створено інформаційно-пізнавальну сторінку на веб-сайті коледжу ПДАТУ (<http://koledg-pdatu.km.ua>) та електронну адресу відділу (kolpdatu_robota@mail.ru). Розробляються методичні рекомендації щодо запровадження у коледжі навчальної дисципліни, метою якої є формування у студентів практичних навичок із працевлаштування в умовах ринкової економіки.

Працівники відділу ознайомлюють студентів із соціальними послугами, які надає служба зайнятості молоді, а саме: сприяння у підборі прийнятної роботи; консультації з професійної орієнтації; участь у громадських роботах; сприяння започаткуванню власної справи. Для забезпечення повної інформації про послуги державної служби зайнятості працює інформаційно-довідкова телефонна система: 0-800-50-50-60 (зі стаціонарного телефона) чи 730 – з мобільного.

Варто зазначити, що лейтмотивом усіх лекцій працівників відділу працевлаштування студентів є орієнтація на потреби регіону. Під час вибору спеціальності абітурієнтам варто звертати увагу на **особливості нашого регіону**. Ми постійно наголошуємо молодим людям, що майбутнє регіону – у **сільському господарстві**. Саме тому такі професії, як агроном, механік, ветеринар завжди будуть затребуваними.

Сьогодні агропромисловий комплекс знаходиться на шляху серйозних перетворень. Економічні реформи, інтеграційні процеси, які вносять позитивні зміни в агропромислову галузь України, свідчать про те, що один із найважливіших секторів економіки переходить до етапу стійкого і динамічного розвитку. Нові економічні умови вимагають від аграріїв нового мислення, вміння впровадження сучасних технологій виробництва, модернізації традиційних процесів, що, в свою чергу, потребує високого професіоналізму і навичок працівників аграрного сектору економіки. Враховуючи вимоги часу, розуміючи, що важливою є не кількість знань, а їх якість, переосмислюємо освітню практику, ведемо пошук нових форм та методів роботи з молоддю, які б гарантували якісну підготовку фахівця-аграрія.

Реалізація новітніх технологічних проектів у сучасному агровиробництві вимагає посиленої уваги до організації практики студентів. Базами для її проведення є навчально-практичний центр та передові підприємства галузі, де студенти набувають практичних навичок і вмінь роботи з об'єктами професійної діяльності.

Більшість роботодавців вимагають у студентів не лише теоретичних знань, але і професійних практичних навичок. Це завдання, зокрема, коледж реалізовує шляхом використання потужного матеріально-технічного потенціалу Регіонального навчально-практичного центру для практичної підготовки студентів вищих навчальних закладів і професійно-технічних закладів Міністерства аграрної політики та продовольства України Хмельницької, Чернівецької, Тернопільської, Івано-Франківської областей. Для ефективного впровадження практичної підготовки розроблено комплекси навчально-методичного забезпечення та наскрізні програми практики з усіх спеціальностей. РНПЦ постійно поповнюється новою сучасною технікою та обладнанням. Зокрема, машинно-тракторний парк укомплектовано тракторами, ґрунтообробною і кормозбиральною технікою, сівалками та обприскувачами. Для формування практичних умінь та навичок роботи з об'єктами професійної діяльності ефективно використовуються: машинно-тракторний парк, навчально-виробнича майстерня, гаражі для навчальних автомобілів,

майданчик для заправлення пально-мастильними матеріалами та зберігання сільсько-господарської техніки, автотрактором, колекційно-дослідні ділянки, садові ділянки, пасіка.

Проходження практики студентами коледжу на базі РНПЦ, а також на базах роботодавців, дає неабиякий досвід роботи. Як наслідок, студенти після випуску, а подекуди навіть під час навчання, уже є готовими фахівцями, і роботодавці це цінують. До речі, наші студенти мають можливість навчатися і одночасно стажуватися на підприємствах міста, району та всієї області.

Особливу увагу слід звернути на підготовку фахівців-ветеринарів, які навчаються на відділенні **«Ветеринарна медицина та виробництво і переробка продукції тваринництва»**. Вони отримують спеціальні знання з діагностики, лікування і профілактики захворювань, якості харчових продуктів та сировини тваринного походження, а також вчать планувати і реалізовувати лікувально-профілактичні заходи, забезпечувати зв'язок ветмедицини з іншими галузями сільськогосподарського виробництва, органами охорони здоров'я, місцевого самоврядування.

Професійні якості, уміння застосовувати теоретичні знання на практиці студенти удосконалюють у навчально-виробничій клініці та під час практики у господарствах різних форм власності, де працюють із живими об'єктами, беруть участь у лікувальних та профілактичних заходах, вивчають досвід лікарів-практиків. Належний рівень надання якісних освітніх послуг сприяє успішному працевлаштуванню випускників.

Щодо регіональних особливостей працевлаштування, варто зазначити той факт, що Кам'янець-Подільський – туристичне місто, саме тому у нашому місті неабиякий попит на фахівців туристичної галузі. **Туристична галузь** – це найбільш перспективний напрям економіки. На сьогодні туристична індустрія Поділля розвивається швидкими темпами, розкриває перед фахівцями туристичної сфери нові можливості. Розвиток інфраструктури туризму закономірно викликає потребу в якісному кадровому забезпеченні професіоналами туристичної галузі, які володіють сучасними фаховими знаннями, що відповідають міжнародним стандартам.

Під час навчання студенти отримують різнобічні теоретичні знання організації міжнародного та внутрішнього туризму, набувають практичних навичок роботи у турфірмах, готелях, інших підприємствах туристичної галузі. Постійно вдосконалюється методичне забезпечення практичного навчання, зміцнюються зв'язки з виробництвом, студенти набувають навичок організаторської діяльності у сфері міжнародного та внутрішнього туризму.

Незалежно від регіональних особливостей **юрист** є однією з найпотрібніших професій. Об'єктами професійної діяльності молодших спеціалістів-юристів є юридично-правовий захист державних і громадських інтересів, зокрема й в аграрній сфері економіки, діяльність у галузі юриспруденції.

Пріоритетним завданням відділу визначено модернізацію навчального процесу, впровадження нестандартних технологій.

Особлива увага приділяється питанню взаємозв'язку навчання, науки і сучасної юридичної сфери. Для закріплення отриманих теоретичних знань майбутніх юристів у коледжі створено громадську юридичну консультацію «Юридичні послуги», де студенти на практиці використовують свої знання.

Намагаємось якомога доступніше донести майбутнім фахівцям те, що професію обирають на підставі особистих інтересів і можливостей з обов'язковим урахуванням реальної ситуації на ринку праці. Отже, у Коледжі ПДАТУ студенти мають можливість обрати те, що їм до душі.

Найголовніші **проблеми**, з якими стикаються працівники відділу працевлаштування студентів, – це нерозуміння самими студентами пріоритетів галузі. Будь-якому роботодавцю потрібен фахівець, який вправно виконуватиме свою роботу. Натомість більшість студентів та їх батьків вважають, що запорукою гідної роботи є університетський диплом. Наші студенти мають можливість продовжувати навчання і отримувати вищу освіту у ПДАТУ та інших навчальних закладах. Це дуже позитивно, але при цьому забувається істина, про яку твердить служба зайнятості та саме життя: бракує фахівців саме робітничих професій. І здебільшого роботодавці звертаються саме за такими працівниками. На мою думку, випускникам коледжу варто одразу йти на ту роботу, яка є сьогодні. З практикою, успішною роботою та старанністю обов'язково буде кар'єрний ріст. І саме реальні кар'єрні перспективи мають спонукати до продовження освіти. Молодший спеціаліст, який вже має практичний досвід, краще розуміє, яких знань йому бракує, тому відповідальніше ставиться до навчання у вищому навчальному закладі.

Найболючішою проблемою є житлове питання. Дуже часто трапляється, що роботодавцю підходить наш студент і випускник погоджується на роботу, але виникає проблема із забезпеченням житлом. На жаль, далеко не всі роботодавці можуть надавати житло своїм працівникам, до того ж заробітна плата молодого спеціаліста не така велика, щоб вистачало на оренду. На пільгові кредити від держави наважуються одиниці.

Незважаючи на державні заходи, спрямовані на отримання молодими людьми першого робочого місця, зокрема, законодавчі акти України щодо підтримки молодих працівників, залучених до роботи в селах і селищах, стажування студентів, роботодавці все ж таки надають перевагу працівникам із досвідом роботи. Тому часто наших студентів просто випереджають люди, яких направляють служби зайнятості.

Перспективи роботи відділу працевлаштування студентів Коледжу ПДАТУ полягають у тісній співпраці із службою зайнятості. Зокрема, актуальною була би інформація фахівців служби зайнятості щодо актуальних професій на ринку праці, вимог роботодавців до молодих фахівців, рекомендації до навчальної та практичної бази тощо.

Надалі активно розширюватимемо співпрацю як з місцевими роботодавцями, так і переходитимемо на національний рівень. А найголовнішою перспективою є самовдосконалення, тому і надалі працюватимемо над поліпшенням навчальної матеріально-технічної бази. Адже наша мета полягає у тому, щоб наш навчальний

заклад і надалі давав можливість молодим людям стати мудрими й освіченими господарями рідної землі, грамотними фахівцями, справжніми професіоналами, на яких чекають на сучасному ринку праці.

Список використаних джерел

1. Закон України «Про зайнятість населення».
2. Закон України «Про освіту».
3. Кодекс законів про працю.
4. Конституція України. – 1996 р.
5. Мельник С., Аналітичний огляд стану молодіжної зайнятості в Україні: [Молодіжний ринок праці] / С. Мельник, П. Коропець, В. Гуляєв // Україна: аспекти праці. – 2001. – № 1. – С. 3-6.
6. Постанова КМУ «Про пільги для сільської молоді при прийомі до вищих навчальних закладів, вдосконалення системи перепідготовки і підвищення кваліфікації кадрів» від 21 липня 1992 р. N 408.
7. Положення про Відділ працевлаштування студентів Коледжу Подільського державного аграрно-технічного університету від 10.09.2011 р.
8. Положення про Коледж Подільського державного аграрно-технічного університету від 09.12.2006 р.
9. Постанова КМУ «Про Порядок працевлаштування випускників вищих навчальних закладів, підготовка яких здійснювалась за державним замовленням» від 22 серпня 1996 р. N 992.
10. Рожко О. Правові аспекти зайнятості молоді // Молодь та бізнес: Взаємодія структур малого і середнього бізнесу державних інституцій та вищої школи: Зб. наук. ст. за матеріалами наук.-практ. конф. 25-26 листоп. 1998 р. – Рівне, 1998. – С. 98-100.
11. Розпорядження Київської облдержадміністрації «Про заходи щодо реалізації в Київській області державної молодіжної політики, підтримки молодіжних громадських організацій та забезпечення працевлаштування молоді» від 12 трав. 2000 р. № 227 // Вісн. Київ. облдержадміністрації. – 2000. – 19 трав. – С. 1.
12. Указ Президента України «Про заходи щодо реформування системи підготовки спеціалістів та працевлаштування випускників вищих навчальних закладів» від 23 січня 1996 р. N 77 в ред. від 16 травня 1996 р. N 342.

ПРОБЛЕМИ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ТА КАР'ЄРНОГО РОСТУ МОЛОДІ В УМОВАХ СЬОГОДЕННЯ

Сасімова Інна Анатоліївна, к.т.н.,

викладач-методист, спеціаліст вищої категорії,
завідувач відділення

**Коледж переробної та харчової промисловості Харківського
національного технічного університету сільського господарства
імені Петра Василенка**

У статті висвітлено питання співпраці між вищим навчальним закладом та роботодавцями, роль Центру практики, працевлаштування та кар'єрного росту молоді у вирішенні питань проходження практики та працевлаштування студентів у сучасних умовах.

Йдеться про вимоги з боку підприємств до молодих фахівців, пропонуються шляхи поліпшення співпраці між ВНЗ та роботодавцями.

Ключові слова: студент, випускник, молодий спеціаліст, Центр практики, розподіл, робоче місце, працевлаштування, ринок праці, підприємство, роботодавець.

Одним з найважливіших факторів оцінювання ефективності системи освіти є працевлаштування випускників вищих навчальних закладів. Проблема працевлаштування випускників після закінчення ВНЗ надзвичайно актуальна.

Сьогодні молоді фахівці стикаються з досить жорсткими умовами ринку, з яких вони не завжди виходять переможцями. На сьогодні безробітних серед молоді понад 30% від загальної кількості зареєстрованих безробітних, крім того, 25-28% від загальної кількості безробітної молоді становлять випускники вищих навчальних закладів.

Виявлення проблем щодо працевлаштування молоді і знаходження ефективних механізмів їх подолання – завдання, що вимагає швидкого вирішення. Соціологи висловлюють думку щодо того, що деякі студенти перебувають довгий час в «безтурботному стані» і не замислюються над тим, що студентські роки існують не лише для того, щоб спокійно проводити час, але, перш за все, для отримання знань, потрібних у подальшій практичній діяльності. Звичайно, це має місце, але більшість студентів досить відповідально ставляться до вибору спеціальності, процесу навчання та намагаються проявити себе в різних наукових і пошуково-дослідницьких конкурсах, тим самим, заявляючи про те, що вони прагнуть до отримання знань.

Раніше, за часів Радянського Союзу, було запроваджено практику розподілу молодих спеціалістів, тобто обов'язкове працевлаштування випускників вищого навчального закладу на певний строк. Ця практика існувала ще за часів Російської імперії, а потім перейшла в СРСР, де і з'явився термін «розподіл молодих спеціалістів». Розподіл проводили в останні місяці навчання у ВНЗ; спеціальна комісія розподіляла випускників на роботу

на підприємства, в установи та організації, які мали потребу у фахівцях певного профілю, про що інформували відповідні відомства. Випускник був зобов'язаний відпрацювати «за розподілом» три роки, і тільки після цього він міг змінити місце роботи за власним бажанням. Молодий спеціаліст мав особливий юридичний статус – його не можна було звільнити без спеціального дозволу міністерства. У деяких випадках, коли підприємство або організація були зацікавлені в подальшій роботі цього працівника, він міг отримати пільги у забезпеченні житлом, влаштуванні дітей у дитячі дошкільні установи тощо. Випускники ВНЗ, які розподілялися на роботу не за місцем свого проживання, забезпечувалися «підйомними» – державними коштами для того, щоб дістатися місця роботи, у подальшому – житлом у гуртожитках та іншими соціальними гарантіями. Для випускників, що проходили строкову службу в армії, час роботи з розподілу скорочувався на термін служби. Після закінчення ВНЗ студента могли направити в будь-яке місце країни на підприємство або в ту чи іншу організацію. Таким чином, робота за розподілом являла собою відпрацювання тих коштів, що витратила держава на навчання студента. Все це вже в минулому.

З якими ж проблемами під час працевлаштування стикаються сьогодні дипломовані фахівці? Однією з головних перешкод під час працевлаштування після закінчення ВНЗ для багатьох студентів є відсутність досвіду роботи.

Сучасний ринок праці потребує активних ентузіастів, професіоналів-універсалів, людей з креативним типом мислення, здатних постійно навчатися, пристосовуватися до мінливих умов виробництва та постійного зростання інформаційних потоків.

Сьогодні підприємства висувають багато вимог до потенціальних робітників, зокрема і до молодих спеціалістів.

Основні з них:

- наявність досвіду роботи;
- професіоналізм;
- вміння застосовувати отримані теоретичні знання на практиці;
- здатність приймати рішення;
- грамотність, компетентність, відповідальність тощо.

Але як же набути досвіду та професіоналізму випускнику ВНЗ, якщо без цього його не приймають на роботу? Крім того, проблемою є те, що багато випускників ВНЗ з достатньою теоретичною підготовкою не в змозі в повному обсязі застосовувати набуті знання на практиці.

Що можна поради в цій ситуації?

На виконання Розпорядження Кабінету Міністрів України від 27.08.2010 № 1726 «Про підвищення рівня працевлаштування випускників вищих навчальних закладів» у ВНЗ було створено Центри практики, працевлаштування та кар'єрного росту студентської молоді. Такий Центр у 2011 році створено у Коледжі переробної та харчової промисловості Харківського національного технічного університету сільського господарства імені Петра Василенка. Він є функціональним підрозділом, який:

- здійснює моніторинг ринку праці по Харкову та області;
- налагоджує взаємодію з різними підприємствами, установами та організаціями;
- встановлює договірні відносини з роботодавцями щодо організації проходження практик та подальшого працевлаштування студентів;
- підтримує тісні зв'язки з Харківським обласним та міським центрами зайнятості, органами виконавчої влади з метою визначення потреб кадрового забезпечення підприємств молодими спеціалістами;
- розсилає інформацію про випуск фахівців до управлінь агропромислового розвитку районів Харківської області;
- збирає інформацію від потенціальних роботодавців про вакантні місця, оплату праці, можливість надання житла, наявність соціальної інфраструктури;
- спільно із завідувачами відділень та випусковими цикловими комісіями забезпечує підготовку студентів так, щоб вони могли орієнтуватися в мінливих умовах ринку праці;
- проводить щорічні «Ярмарки вакансій».

Крім того, Центр інформує та консультує студентів-випускників з питань:

- щодо виявлення індивідуальних здібностей та схильності до різних видів професійної діяльності;
- щодо активного пошуку роботи та працевлаштування;
- спілкування з роботодавцями;
- проведення комп'ютерного психологічного тестування для професійного самовизначення;
- складання професійного резюме.

Кінцева мета діяльності Центру – працевлаштований випускник коледжу.

За направленням Центру практики студенти проходять технологічну (виробничу) та переддипломну практики на підприємствах переробної та харчової промисловості Харкова та області.

Це дає змогу студентам:

- застосувати на практиці отримані теоретичні знання;
- можливість зануритися в безпосередній робочий процес;
- усвідомити принципи своєї майбутньої спеціальності;
- вміння приймати рішення і орієнтуватися в різних виробничих ситуаціях;
- проявити відповідальний підхід до роботи, творче мислення, комунікабельність і багато інших якостей, які є незаперечним доводом для того, щоб після одержання диплома, отримати запрошення та прийти на роботу на те саме підприємство, в організацію чи установу.

Що практика та стажування студентів дають приймаючим підприємствам? Роботодавець, навчаючи студента, показує, які вимоги саме на його підприємстві, які теоретичні знання та якості майбутнього фахівця потрібні саме йому. Тобто, роботодавець готує собі працівника, що вже пристосований до його вимог.

Для підвищення зацікавленості підприємств у прийомі до себе на практику та на роботу студентів ВНЗ, на нашу думку, слід ввести пільгове оподаткування підприємств, дотримуватися ст. 197 КЗпП про «Надання молоді першого робочого місця», та ст. 1 Закону України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні», заохочувати наукові розробки студентів та їх впровадження у виробництво.

Роботодавцям варто відмовитися від стереотипу, що «вчорашній» студент – це не найкращий працівник. Адже, не слід забувати, що молоде покоління – це потенціал, який у жодному разі не можна кидати напризволяще або ж ігнорувати через малий досвід. Потрібно дати молоді шанс придбати професію і надалі знайти роботу за фахом.

Для поліпшення співпраці між ВНЗ та роботодавцями навчальним закладам слід коригувати навчальні програми зі спеціальностей під реальні умови виробництва, більш збалансовано будувати навчальні плани, щоб теоретична база безперервно оновлювалася та доповнювалася здобуттям практичних навичок. Оптимальним варіантом, на нашу думку, є узгодження освітніх стандартів з вимогами роботодавців та залучення їх до участі в навчальному процесі.

Вимоги роботодавців до рівня підготовки тих, кого вони приймають на роботу, з кожним роком зростають. Більшість з них цікавляться рейтингом випускників протягом навчання, запрошують на бесіди та тестування безпосередньо на виробництво. Слід зазначити, що підготовка студентів з використанням інноваційних педагогічних і комп'ютерних технологій, яку здійснюють висококваліфіковані викладачі у Коледжі переробної та харчової промисловості ХНТУСГ, цілком задовольняє сучасний ринок праці.

Молодь – це потенціал держави, тому їй потрібно надавати допомогу в отриманні професії та ефективному пошуку роботи за фахом.

Список використаних джерел

1. Википедия. Работа по распределению. – Режим доступа. – URL: [http://ru.wikipedia.org/wiki/ Работа по распределению](http://ru.wikipedia.org/wiki/Работа_по_распределению) .

2. Рязанцева Л. В. Анализ сфер занятости выпускников ВУЗов и проблемы их трудоустройства // Международная научно-практическая заочная интернет-конференция. — Москва, 2011 г. [Электронный ресурс] — Режим доступа. — URL: [http:// www.conf.muh.ru/archive/11-2011/78-200211](http://www.conf.muh.ru/archive/11-2011/78-200211) .

3. Постанова Кабінету Міністрів України від 22 серпня 1996 р. № 992 «Про Порядок працевлаштування випускників вищих навчальних закладів, підготовка яких здійснювалась за державним замовленням» .

4. Закон України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні» .

5. Положення про проведення практики студентів вищих навчальних закладів в Україні. Наказ Міністра освіти України від 08.04.1993 р. № 93.

6. Кодекс законів про працю України .

ПРОВЕДЕННЯ ПРАКТИЧНИХ ЗАНЯТЬ-ТРЕНІНГІВ З ДИСЦИПЛІНИ «ПРОФЕСІЙНА ОРІЄНТАЦІЯ ВИПУСКНИКІВ ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ НА РИНКУ ПРАЦІ»

Тайлакова Олена Володимирівна, викладач економічних дисциплін, вищої кваліфікаційної категорії
ВСП «Новокаховський коледж ТДАТУ»

У статті розкрито специфіку проведення практичного заняття-тренінгу щодо успішного проходження співбесіди з потенційним роботодавцем. Організоване таким чином заняття імітує переважно умови стресової форми співбесіди, що по суті є найскладнішою не лише для випускника ВНЗ, а й для більшості досвідчених здобувачів. Як результат такого заняття студенти точно знатимуть, що їх чекатиме, а головне – навчаться поводитися у подібних ситуаціях.

Ключові слова: стресова, поведінкова, телефонна, комплексна, групова співбесіда, кейс-метод, роботодавець, здобувач, успіх.

На шляху успішного пошуку роботи одну з найважливіших ролей відіграє етап особистої співбесіди. Особливо актуальною ця тема є для студентів-випускників ВНЗ. Багатьом людям притаманні хвилювання, знервованість, безсоння перед співбесідою, а що говорити про тих, хто уже через декілька місяців робитиме це вперше.

Після опитування випускників коледжу виявилось, що більшість з них відчують найбільший психологічний бар'єр саме перед цим етапом пошуку роботи. Отже, навчивши студентів складати правильне резюме, що розкриватиме найкращі їх риси, провівши майстер-клас телефонної розмови, приділіть максимальну увагу саме процесу співбесіди.

Власний досвід подібної організації навчальної роботи під час вивчення дисципліни «Професійна орієнтація випускників ВНЗ на ринку праці» та зокрема проведення блоку практичних занять на тему: «Співбесіда з роботодавцем щодо можливого працевлаштування» свідчить про те, що студенти стають добре підготовленими до різних видів (типів) індивідуальних співбесід. Практичні заняття на вищезгадану тему доцільно проводити у вигляді тренінгу. Мінімум теорії і максимум здобуття корисних практичних навичок.

З чого ж потрібно починати?

На першому етапі занять потрібно виявити студентів-лідерів, що виконуватимуть роль інтерв'юерів (представників підприємств). Паралельно на сайтах з пошуку роботи підібрати місцеві підприємства, головне, реально діючі організації, які мають вакантні посади.

На другому етапі підготувати студентів – інтерв'юерів до їх ролі примхливих роботодавців. Для цього розробити та надати їм коло питань стандартної форми, приділивши особливу увагу так званим незручним питанням. Приклади таких питань наведено у кінці статті.

На третьому етапі підготувати аудиторію – створити умови класичного кабінету, в якому проходять співбесіди щодо працевлаштування.

На четвертому, основному, етапі заняття, використовуючи кейс-метод, провести щонайбільшу кількість інтерв'ю, розкривши прихований потенціал студентів.

У ході співбесіди слідкувати за тим, щоб всі учасники максимально вжилися у відведену їм роль.

Інтерв'юери, наприклад, виглядали, говорили як роботодавці – поважно, впевнено, у правильній позі та з правильними інтонаціями. Що ж стосується так званих кандидатів на вакантні посади, то тут слід звертати увагу на те, як здобувач заходить у двері, як вітається, як сідає на стілець, де знаходяться його руки, і навіть як він поставив (розмістив) свої ноги.

Безпосередньо процес співбесіди доцільно зафілювати. Це дозволить потім студентам побачити себе збоку, побачити власні недоліки, що допоможе їм не припускати подібних помилок у майбутньому.

Організоване таким чином заняття дає можливість набути корисних практичних навичок проходження найбільш розширених видів інтерв'ю і особливо – стресової співбесіди, суть якої полягає в тому, що для здобувача створюються некомфортні, навіть інколи шокуючі умови для того, щоб обрати найкращого кандидата.

Ось список деяких видів співбесід, з якими може зіткнутися випускник у процесі пошуку роботи.

1. Поведінкова співбесіда

На такій співбесіді роботодавець просить кандидата розповісти більш детально про те, що саме він робив, і до чого в підсумку призвела ця діяльність. Відповідь, яку хоче почути роботодавець, має включати три частини: опис ситуації, розповідь про вжиті кандидатом дії і виклад отриманого результату.

2. Телефонна співбесіда

Така співбесіда націлена на те, щоб відсіяти погано підготовлених претендентів, і, як результат, запросити на особисту співбесіду тільки найбільш перспективних. Здобувачу можуть раптово подзвонити, щоб просто уточнити деякі пункти резюме, а потім поступово в ході розмови перейти до телефонної співбесіди.

3. Комплексна співбесіда

Співбесіду проводять одразу кілька представників підприємства, від яких залежатиме прийом на роботу того чи іншого кандидата. У ході співбесіди інтерв'юери можуть попросити продемонструвати вміння у вирішенні проблем. Здобувачу дають ситуацію і просять сформулювати план вирішення проблеми.

4. Стрессова співбесіда

Як вже зазначалося, стрессова співбесіда являє собою навмисну спробу перевірити самовладання здобувача, його стрессостійкість, уміння виходити зі складних, непередбачених ситуацій. Проводиться з кандидатами на посади, що передбачають співпрацю з людьми.

5. Групова співбесіда

Відібраних кандидатів збирають разом у неофіційній обстановці для обговорення представленої теми. Мета такої співбесіди – побачити, як здобувачі можуть взаємодіяти з іншими кандидатами, використовувати свої знання і силу переконання. Такі співбесіди, зазвичай, спрямовані на розкриття лідерських здібностей майбутніх керівників і співробітників, відповідальних за прийняття рішень.

6. Співбесіда зі завданнями на логіку

Чому каналізаційні люки круглі? Напевно, ви чули про такі питання, які ставлять інтерв'юери на співбесідах. Подібними питаннями перевіряють кмітливість і логічне мислення. Якщо здобувач не може з упевненістю дати точну відповідь, то, скоріш за все, буде відсіяний роботодавцем.

У ході заняття, на четвертому етапі заняття, студенти відповідають на такі запитання:

1. Якими трьома характеристиками Ви себе охарактеризуєте?
2. Якими трьома характеристиками охарактеризують Вас ваші колеги?
3. Яку потребу Ви задовольняєте, погоджуючися на цю роботу?
4. Якщо Ви зіткнетесь на роботі із серйозними труднощами, якими вони, на Ваш погляд, будуть?
5. Де, на якій посаді Ви бачите себе через п'ять, десять і п'ятнадцять років?
6. Розкажіть про три ситуації у Вашому житті, в яких Ви не досягли успіху. Чому?
7. Чи отримували Ви різного роду винагороди за підсумками якогось періоду?
8. Із яких причин Ви звільнили б підлеглого?
9. Якби Вам було потрібно подати про себе позитивний відгук для роботи на нашому підприємстві, чи могли б Ваші наставники написати такий відгук?
10. Нам усім іноді доводиться, як мовиться, «брехати в порятунок». Наведіть три приклади з Вашого власного досвіду.
11. Опишіть найкращу і найгіршу людину, з якими Вам доводилося спілкуватися у період навчання (роботи).
12. Якого типу люди найчастіше розчаровують Вас? Чому?
13. Що Вам має надати організація для того, щоб отримати від Вас повну віддачу в роботі?
14. Назвіть три досягнення у своєму житті, якими Ви пишаєтеся якнайбільше.
15. Назвіть дві особливості свого характеру, які Вам під силу поліпшити.
16. Чи траплялося так, що Ваші ідеї і пропозиції активно прийняло і підтримало керівництво?
17. Чому Ви обрали саме цю професію?
18. Як Ви думаєте, в чому полягають найважливіші якості, яких ця робота потребує від співробітника?
19. Чому Ви прийшли на співбесіду саме в нашу компанію?
20. На Вашу думку, яка структура цієї галузі?

21. На вашу думку, чи витримує наша компанія порівняння з нашими головними конкурентами?

Стресові питання:

1. Що саме Ви можете запропонувати нашій компанії? Навіщо нам наймати Вас на роботу?

2. З якими компаніями Ви ще розмовляли? Наскільки успішно?

3. Якщо Вам зроблено ділову пропозицію, то, як Ви вирішуватимете: прийняти її чи відмовитися від неї?

4. Як Ви реагуєте на роботу в ситуаціях, коли на Вас “тиснуть”? Наведіть зі своєї практики три приклади роботи “під тиском”.

5. Чи траплялися у Вашому житті конфліктні ситуації між Вами і вашими колегами?

6. Ваша філософія менеджменту.

7. Хто такий сучасний менеджер у Вашому розумінні?

8. Якої зарплати, на Вашу думку, ви заслуговуєте? Чому?

9. Чи виникає у Вас бажання дізнатися більше про сферу Вашого бізнесу?

10. Скільки часу Вам потрібно буде для того, щоб ваш внесок у розвиток компанії став помітним?

11. Як довго Ви плануєте працювати на нашому підприємстві?

12. Чи траплялося у вашому житті так, що виникла конфліктна ситуація з колегами і Вам доводилося залучати третю сторону для розв’язання конфлікту?

13. Опишіть ситуацію, коли й за що Ваша робота була піддана критиці.

14. Опишіть, у чому полягає суть успіху для Вас.

15. Яку книгу Ви прочитали протягом останнього часу?

16. Що Вас приваблює в цій посаді?

17. Чи не здається Вам, що для Вас краще починати працювати в організації дещо інших масштабів?

18. Які інші варіанти для своєї кар’єри Ви розглядаєте?

19. Опишіть себе як особу.

20. Опишіть у декількох словах, як Вас охарактеризують близькі, родичі?

На фінальному етапі слід охарактеризувати сильні сторони, переваги претендентів на вакантні посади, зазначити найкращих.

Доцільно також охарактеризувати недоліки, але не переходити на прізвища. Розібрати зроблене у ході заняття відео слід індивідуально з кожним студентом під час проведення консультації.

Отже, організоване таким чином заняття (наявність глядачів, відеозапис тощо) імітує переважно умови стресової форми співбесіди, що по суті є найскладнішою не лише для випускника ВНЗ, а й для більшості досвідчених здобувачів. Як результат такого заняття студенти точно знатимуть, що їх чекатиме, а головне – навчатися поводитися у подібних ситуаціях, а це означає, що головну мету заняття досягнуто.

На останок хотілося б сказати про те, що впродовж усього курсу, не лише під час такого практичного заняття, постійно повторюйте студентам, що не дивлячись на невдачі, відмови, не слід зупинятися, треба рухатися вперед, продовжувати шукати своє місце під «професійним сонцем»!

Прищеплюйте студентам позитив та впевненість у собі, оскільки це пріоритетні риси успішного здобувача вакантної посади.

Список використаних джерел

1. Методичні рекомендації щодо виконання практичних занять з дисципліни «Професійна орієнтація випускників ВНЗ на ринку праці» / [уклад. О. В. Тайлакова] ; ВСП «Новокаховський коледж ТДАТУ», 2014 – 24 с.

2. Рекомендації щодо організації самостійного пошуку роботи випускниками ВНЗ / [уклад.: Слівінська Н. М., к.е.н., доцент, Файфура В. В., доцент, Цісецький О. Є., доцент (кафедра управління персоналом і регіональної економіки Тернопільського національного економічного університету). – Тернопіль, 2013 рік.

3. Київський молодіжний центр праці, <http://www.kmcp.kiev.ua>.

ЗМІСТ

Біліченко О.С. Діяльність університетських центрів у вирішенні проблеми працевлаштування молоді.....	3
Богач М.М., Фарйон Г.І., Стефанюк У.Ф. Підрозділ сприяння працевлаштуванню випускників, як сходинка до кар'єрного росту.....	8
Наконечний Р.А., Копитко А.Д., Мисак Н.Ф. Психолого-управлінські засади функціонування служби працевлаштування випускників Львівського національного аграрного університету: теорія і практика здійснення.....	12
Лопушняк В.І., Пархуць Б.І. Підготовка фахівців з агрохімії та працевлаштування випускників за напрямом підготовки 090101 «Агрономія».....	20
Сайчук О.В., Моїсєєва Н.І., Губар Г.А. Система студентського самоврядування як один із важливих чинників працевлаштування студентів.....	23
Галух Б.І., Драч М.П., Чепига М.П., Драчук А.О. Проблеми і перспективи працевлаштування молоді відповідно до нової редакції Закону «Про зайнятість населення».....	28
Данкевич В.Є. Методологічні уроки зарубіжного досвіду працевлаштування у контексті розвитку сільських територій.....	33
Савчук В.Б. Проблеми та перспективи працевлаштування випускників ВНЗ України та можливі шляхи їх вирішення.....	39
Бухта Г.О. Працевлаштування – це школа мистецтв, в якій необхідно навчатися все життя.....	46
Чернега І.І., Новак Ю.В. Проблеми працевлаштування випускників вищих навчальних закладів.....	55
Мельник І.М. Актуалізація працевлаштування випускників коледжу Подільського державного аграрно-технічного університету.....	59
Сасімова І.А. Проблеми працевлаштування та кар'єрного росту молоді в умовах сьогодення.....	66
Тайлакова О.В. Проведення практичних занять-тренінгів з дисципліни «Професійна орієнтація випускників вищих навчальних закладів на ринку праці».....	70