

Шифр «Адаптація випускника»

НАУКОВА РОБОТА

на тему:

**«Адаптація випускника закладу вищої освіти на ринку праці: сучасні
виклики»**

Напрямок «Управління персоналом і економіка праці»

2021

ЗМІСТ

Зміст.....	2
Вступ.....	3
I. АДАПТАЦІЯ ВИПУСКНИКА: ВИДИ, ЧИННИКИ, ЕТАПИ.....	6
II. ОСОБЛИВОСТІ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ТА АДАПТАЦІЇ ВИПУСКНИКА ЗАКЛАДУ ВИЩОЇ ОСВІТИ.....	11
III. НАПРЯМИ ПРОЦЕСУ АДАПТАЦІЇ ВИПУСКНИКА ЗАКЛАДУ ВИЩОЇ ОСВІТИ.....	23
Висновки.....	30
Список використаної літератури.....	31
Додатки.....	33

ВСТУП

Актуальність теми. Успішність працевлаштування випускників закладів вищої освіти (ЗВО) є одним із критеріїв ефективності функціонування системи вищої освіти, ринку праці та економіки в цілому. Вона здебільшого залежить від того, наскільки продуктивний буде процес підготовки і адаптації випускників ЗВО до виходу на ринок праці. Разом з тим і вітчизняний, і зарубіжний досвід показує, що значна кількість випускників стикається з серйозними труднощами при переході від навчання до роботи, виявляється зайнятою на некваліфікованих робочих місцях або залишається без роботи. Це викликає певні труднощі в економічній сфері, яка не може ефективно функціонувати без наявності якісних трудових ресурсів в необхідній кількості.

У сучасних умовах потреба системного та комплексного вивчення проблеми адаптації випускників ЗВО значно посилюється. Актуальність теми дослідження зумовлена суттєвими змінами в економіці в процесі функціонування ринкових відносин, а також підвищенням ролі трудового потенціалу молодих фахівців, від розвитку та ефективності використання якого залежить, перш за все, економічна могутність держави, рівень життя її населення і соціальний прогрес.

Теоретичним і прикладним аспектам адаптації випускника ЗВО і питанням функціонування молодіжного ринку праці присвячені праці відомих вітчизняних та зарубіжних науковців: О. Бірченко, Д. Зайченко, І. Гнібиденко, О. Грішнєвої, Л. Ілліч, Е. Лібанової, Л. Лісогор, Г. Назарової, Л. Малинович, О. Паради, Т. Парсонса, С. Рощина, Н. Сапельнікової, Л. Скачкової та інших.

Метою роботи є дослідження теоретико-методологічних та практичних засад адаптації випускників закладів вищої освіти на ринку праці для розроблення напрямів реалізації їх професійного та особистісного потенціалу в умовах сучасних викликів.

Об'єкт дослідження процес адаптації випускника ЗВО на ринку праці регіону в умовах сучасних викликів.

Предмет дослідження теоретичні і прикладні аспекти працевлаштування випускника закладу вищої освіти у контексті як найповнішої реалізації їхнього професійного та особистісного потенціалу.

Завданнями дослідження є:

- узагальнити сутність адаптації, її види; з'ясувати чинники, які впливають на адаптацію сучасного випускника закладу вищої освіти;
- виявити специфічні адаптаційні можливості молоді;
- проаналізувати основні проблеми адаптації випускника закладу вищої освіти на ринку праці;
- розробити рекомендації щодо покращення процесу адаптації випускника закладу вищої освіти.

Методологія і методи дослідження. Теоретичною та методичною основою дослідження є наукові праці вітчизняних та зарубіжних вчених-економістів. Для здійснення поставлених завдань у процесі написання наукової роботи були використані такі методи: індукції та дедукції (при дослідженні теоретичних аспектів сутності понять «адаптація»); системного підходу (для обґрунтування чинників, що впливають на адаптацію випускників ЗВО); методи статистичного аналізу (для аналізу масиву статистичних даних); метод соціологічного опитування (анкетного опитування) для вивчення стану адаптації випускника ЗВО до ринку праці, графічного зображення (для наочного відображення статистичних матеріалів, схематичної ілюстрації теоретичних і практичних положень наукової роботи).

Наукова новизна отриманих результатів.

- виокремлено чинники, які впливають на адаптацію сучасного випускника закладу вищої освіти;
- розроблено авторську методику соціологічного опитування для виявлення адаптаційних можливостей випускників ЗВО;
- оцінено сучасні проблеми адаптації випускника закладу вищої освіти на ринку праці;

- запропоновано комплекс заходів, які сприятимуть працевлаштуванню та адаптації випускників ЗВО на ринку праці.

Практичне значення отриманих результатів полягає у тому, що основні результати дослідження, викладені у науковій роботі можуть бути використані центрами зайнятості, закладами вищої освіти, центрами зв'язків з випускниками для розробки аналітичних записок і програмних документів, зокрема програм зайнятості, формування компетенцій молодих фахівців, а також роботодавцями для створення умов для працевлаштування молоді. Довідка про впровадження результатів дослідження № 08/636 від 11.02.2021 року, видана Тернопільським обласним центром зайнятості.

Апробація результатів наукової роботи. Результати дослідження апробовані на V Ювілейній науково-практичній конференції студентів та молодих вчених з міжнародною участю «Актуальні проблеми економіки, підприємництва та управління на сучасному етапі» (Тернопіль, 2020 р.) – доповідь «Адаптація випускника ЗВО на ринку праці».

I. АДАПТАЦІЯ ВИПУСКНИКА: ВИДИ, ЧИННИКИ, ЕТАПИ

Адаптація випускників закладів вищої освіти (ЗВО) до ринку праці – процес пристосування до нових умов і вимог, пов'язаних з початком трудової діяльності. Подолання порогу «навчання – робота» молодого особою, яка вперше вступає на ринок праці, пов'язано з кардинальними змінами в характері діяльності, типі соціальних відносин з оточуючими, в способі життя. Складність даного етапу в трудовому життєвому циклі відзначається специфічними характеристиками в будь-якій економічній системі, що знаходить відображення у формуванні відповідного сегменту ринку праці, його інфраструктури, державних і громадських інститутів, напрямів наукових досліджень, методів державної політики.

Метою адаптації випускників ЗВО, можна вважати пошук ними повноцінного робочого місця, відповідно до професії і рівня кваліфікації, з сприятливими умовами і режимами праці, рівнем заробітку, гарантіями зайнятості, можливостям кар'єрного зростання, творчої самореалізації тощо.

У теорії Т. Парсонса, «адаптація – це «...взаємодія з зовнішнім середовищем, одна з функціональних умов існування соціальних систем поряд з інтеграцією, досягненням мети і збереженням ціннісних зразків». Згідно Т. Парсонса, «адаптація – це одна з чотирьох функціональних умов, яким всі соціальні системи повинні відповідати, щоб вижити » [8, с. 28].

Випускники ЗВО – це особлива соціальна група на ринку праці: вони одночасно володіють значними запасами знань, але не мають достатнього професійного досвіду. Це робить їх, з одного боку, важливою частиною людських ресурсів і потенціалу економіки, а з іншого – особливо вразливою групою працівників, щодо яких може виникати дискримінація боку роботодавців.

Випускники ЗВО є основним джерелом поповнення ресурсів праці. Ця категорія має ряд специфічних ознак:

по-перше, у неї більш високий освітній рівень до моменту вступу в трудову діяльність порівняно з представниками старших поколінь;

по-друге, висока мобільність щодо територіального, галузевого та професійного розподілу;

по-третє, найбільш тривалий період трудової активності порівняно з іншими джерелами поповнення кадрів.

На становище випускника ЗВО на ринку праці впливають такі чинники:

- по-перше, нестабільність попиту і пропозиції, унаслідок мінливості вимог роботодавців і орієнтацій молодих людей, їхньою соціально-професійною невизначеністю. Стан ускладнюється соціальними проблемами молоді, пов'язаними з докорінним деформаціями соціокультурних і політичних реалій розвитку людини, що веде за собою зростаючі складнощі самовизначення молоді в професійному плані;

- по-друге, різною конкурентоспроможністю порівняно з іншими віковими групами. Випускники ЗВО піддаються високому ризику втрати роботи. Можливості працевлаштування нової робочої сили, що виходить на ринок праці вперше, знижуються з причини відсутності у них досвіду роботи, а скорочення попиту на ринку праці ускладнює можливість працевлаштування випускників навчальних закладів;

- по-третє, великою варіативністю. Це пояснюється тим, що на ринок праці виходять випускники навчальних закладів, які здійснюють підготовку фахівців за різними напрямками. В свою чергу, відсутність попиту на регіональних ринках праці веде до того, що основна частина претендентів, працевлаштовується не за профільними спеціальностями, тому для багатьох з них перепідготовка є можливістю працевлаштування.

Молодь як соціальна група має і свої особливості, пов'язані з труднощами адаптації до сучасних соціально-економічних умов: з професійним і соціальним самовизначенням, працевлаштуванням, професійною адаптацією тощо.

Адаптивність характеризує здатність працівника пристосовуватися до змісту і умов праці, а також до соціального середовища, в якому вона

відбувається. Працівник із високим рівнем адаптивності має вдосконалювати свій професійно-кваліфікаційний рівень та особисті якості. Удосконалення професійно-кваліфікаційного рівня має на меті більш ефективне виконання посадових обов'язків шляхом оптимізації операцій відповідно до технологічного процесу та встановлених норм, а також забезпечення можливостей для прийняття рішень і дій у стандартних або нестандартних виробничих ситуаціях. Удосконалення особистих якостей здійснюється, у першу чергу, з метою забезпечення більш ефективного використання режиму та умов праці на робочому місці. Окрім того, важливим є формування здатності працівника взаємодіяти з іншими членами трудового колективу. Результативність інноваційних зрушень у зайнятості випускника значною мірою залежить від рівня адаптивності працівників та обумовлюється суспільними установками щодо задоволеності роботою. Традиційним форматом задовільної роботи є стабільна зайнятість, що призводить до погіршення адаптивності працівників, оскільки тривала відсутність значних змін у процесі трудової діяльності знецінює потреби та механізми пристосування до нових умов. Саме тому найвищим рівнем адаптивності володіє молодь, яка з плином часу поступово його втрачає [5, с. 117].

Адаптація випускника ЗВО на ринку праці є процесом пристосування до нових реалій і вимог, пов'язаних з початком трудової діяльності. Ми погоджуємося з позицією Поради О. В., яка зазначає «...щоб бути конкурентоспроможним на сучасному ринку праці, випускник має володіти певним набором знань і особистих якостей, а також досвідом їх застосування, що дасть змогу йому виконувати функціональні обов'язки без адаптаційного періоду» [10].

Для повноцінної адаптації випускник має бути конкурентоспроможним на ринку праці. Під конкурентними перевагами випускника на ринку праці Л. С. Скачкова розуміє особливі властивості людського капіталу як освіта, досвід роботи, поведінкові компетенції, в тому числі, здатність відповідати сучасним вимогам ринку праці і здатність здійснювати просування своїх

продуктивних характеристик на ринку праці [14, с. 18]. Її дослідження показали, що роботодавці приймають рішення про найм молодих фахівців на підставі оцінки сукупності характеристик, при цьому досить велику частку в цьому переліку характеристик займають поведінкові компетенції.

До особистісних якостей випускника, що впливають на його конкурентоспроможність та забезпечують його міжпрофесійну компетентність можна віднести: «...здатність до навчання, організованість, самостійність, відповідальність, самоконтроль, самопереконання, самопримус, самомотивація, передбачливість, розсудливість, ризикованість, потреба в діяльності та активності, потреба в суперництві і змаганні, потреба в самоствердженні, потреба в реалізації свого особистісного потенціалу, надійність, цілеспрямованість, почуття обов'язку, загальна культура, орієнтації на цінності, терпимість, толерантність, космополітизм, гуманність, творчість, креативність, поліфункціональність тощо» [9].

Фахівці виділяють чотири етапи адаптації випускників (молодих фахівців) в новому трудовому колективі [3; 6; 9]:

Перший етап припадає на старші курси навчання у ЗВО. В цей час на молодого фахівця мають вплив зразу два чинники – соціально-культурного середовища навчального закладу і зовнішнього професійного середовища. На даному етапі важливо, щоб у студента було сформовано адекватне уявлення про майбутню професію, щоб входження в неї не було неприємною несподіванкою і негативно не впливало б на бажання продовжувати роботу за фахом в майбутньому. Неадекватне уявлення про характер майбутньої діяльності, що формується у студента під впливом знань, отриманих у ЗВО, або громадської думки, робить його не підготовленим до можливих труднощів.

Другий етап адаптації стосується першого року роботи випускника, який інтегрується в організаційне середовище підприємства, засвоює практичні знання і навички. Даний період вважається успішно пройденим, якщо наприкінці молодий фахівець відчуває себе частинкою колективу і успішно

виконує посадові обов'язки, не вступає в конфлікт з іншими членами колективу, користується довірою у співробітників.

Третій етап адаптації відбувається на другому році роботи. Збільшується професійний досвід, відбувається подальше входження в колектив. Молодий фахівець приймає остаточне рішення щодо продовження роботи по вибраній спеціальності або на конкретному робочому місці. У нього починає формуватися уявлення про майбутню кар'єру, про шляхи професійного зростання в даному трудовому колективі. Показником ефективності адаптації на даному етапі можуть бути: прояв молодим фахівцем ініціативи, ступінь його власного внеску в загальну справу, отримання нових навичок, самовдосконалення та саморозвиток.

Четвертий етап проходить на третьому році роботи. Він характеризується глибиною залучення фахівця в професію і колектив. Показником ефективності на даному етапі може виступати професійне визнання фахівця в колективі, повністю самостійне виконання своїх обов'язків без контролю наставника або керівника.

До основних чинників дискримінації випускника на ринку праці належать: гендерні, соціально-особистісні відмінності, досвід роботи, форма та місце отримання освіти, рейтинг ЗВО, в якому здобуто фах.

Поведінка випускників на ринку праці ґрунтується на його особистих і соціальних установках, які можуть доповнюватися об'єктивним рівнем професійної підготовки. На такі установки можуть впливати різні чинники. Рівень впливу того чи іншого чинника буде завжди різнитися у кожного претендента, але виявлення подібних закономірностей в поведінці допомагає підвищити ефективність як системи підготовки фахівців, так і можливість реального працевлаштування молодих здобувачів. Збіг можливостей і бажань здобувача є не тільки свого роду умовою його соціального задоволення від отриманої роботи, але раціонального розуміння свого власного потенціалу.

Вибір соціально-ціннісних векторів поведінки випускників на ринку праці визначається культурними традиціями, станом ринку праці, життєвим досвідом

і вихованням людини. Для того, щоб проаналізувати вплив суспільних відносин і розвиток сучасного ринку праці необхідно дослідити цей вплив у вигляді класифікації чинників: зовнішні, внутрішні, корпоративні. Дані критерії класифікації обумовлені формами впливу тих чи інших чинників. Чинники, що впливають на поведінку випускника ЗВО на ринку праці подано в табл.А.1., Додатку А.

Корпоративні чинники – це чинники, що визначають політику компанії на ринку праці. До них можна віднести економічні чинники і корпоративну соціальну відповідальність бізнесу.

Зовнішні чинники визначаються станом навколишнього (зовнішнього) середовища, ситуацією на ринку праці. До них відносяться: соціально-демографічні чинники, соціальні та юридичні чинники, а так само чинники державного регулювання питань зайнятості та ринку праці.

Внутрішні чинники визначаються фізіологічними і психологічними особливостями людини. До цих чинників належать медично-біологічні, гендерні, психологічні та екологічні чинники.

Для кожного конкретного індивіда в більшій або меншій мірі будуть мати значення конкретні чинники.

Отже, адаптація випускника ЗВО на ринку праці є процесом пристосування до нових реалій і вимог, пов'язаних з початком трудової діяльності. Подолання порогу «навчання – робота» молодою людиною, яка вперше вступає на ринок праці, пов'язано з кардинальними змінами в характері діяльності, типі соціальних відносин з оточуючими, в способі життя.

II. ОСОБЛИВОСТІ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ТА АДАПТАЦІЇ ВИПУСКНИКА ЗАКЛАДУ ВИЩОЇ ОСВІТИ

Випускник закладу вищої освіти є носієм властивостей, які можуть бути як корисні з позиції роботодавця (серед особистісних якостей – це енергійність, ентузіазм, товариськість, старанність, легкість в засвоєнні нової інформації; серед професійних – бажання спробувати себе в різних напрямках професійної області, відсутність стереотипів в професійному підході, прагнення до «цікавої» роботи та професійного росту), так і негативними (відсутність практичного досвіду, часто нерозуміння цілей професійного розвитку, завищені очікування від роботи). Від роботодавця молодий фахівець очікує можливості спробувати себе в професійній сфері, отримати при цьому необхідні знання та навички і заробити грошей. Роботодавці, в свою чергу, хочуть бачити розуміння кандидатами своїх цілей, вміння працювати в команді та володіння необхідними знаннями та навичками. Зіткнення цих протилежних по суті вимог і очікувань є важливим чинником для молодих фахівців – випускників ЗВО.

В Україні на кінець 2019 року функціонував 671 заклад вищої освіти, в Тернопільській області – 9 закладів. Статистичні дані свідчать, що за останні п'ять років в Тернопільській області кількість осіб випущених ЗВО зросла на 21,8%, зокрема за ступенем «магістр» у 2,5 рази, за ступенем «бакалавр» майже у 2 рази, але за ступенем «спеціаліст» скоротилася у 6 раз. Переважна більшість молодих людей стикаються з проблемами працевлаштування віч-на-віч. Тому, труднощі з професійною адаптацією колишніх студентів тісно пов'язані з пошуком роботи. Зазвичай молоді фахівці при виборі майбутньої професії орієнтуються на її престижність, а не на реалії ринку праці, в результаті – 37% випускників ЗВО працюють не за здобутою спеціальністю. Випуск фахівців із закладів вищої освіти за освітніми ступеннями подано у таблиці 2.1.

Останні роки випуск із ЗВО має певні особливості. Насамперед зазначимо, що у 2018-2019 рр. кількість осіб, випущених із ЗВО збільшилась. Однак, після стрімкого зростання випускників-магістрів у 2018 р., у 2019 р. їхня

кількість скоротилась. Це саме стосується спеціалістів, набори яких на даний час в Україні припинено. При цьому стабільно зростає кількість випускників-бакалаврів. Видається, що такі тенденції триватимуть і надалі. Це означатиме, що середній вік випускників стане меншим. Такі зміни є важливими з позиції адаптації випускників на ринку праці, адже як правило, чим молодша людина, тим її адаптація йде складніше.

Таблиця 2.1

**Випуск фахівців із закладів вищої освіти
за освітніми ступенями (освітньо-кваліфікаційними рівнями)**

Роки	Кількість осіб, випущених із ЗВО	У тому числі за освітніми ступенями (освітньо-кваліфікаційними рівнями)			
		магістр	спеціаліст	бакалавр	молодший спеціаліст
2015	10784	1847	3681	1971	3285
2016	8585	401	2958	2097	3129
2017	10792	2368	2595	2858	2971
2018	12097	6021	697	2572	2807
2019	12236	4594	613	3835	3194

*Складено автором на основі даних Головного управління статистики у Тернопільській області 2015-2019 рр. [15]

З метою визначення стану адаптації випускників до умов ринку праці проведено соціологічне опитування методом анкетування. В процесі дослідження було поставлено завдання: виявити особливості адаптації випускників – молодих фахівців після працевлаштування на перше робоче місце. Нами розроблено інструментарій соціологічного опитування, відповідного до якого було опитано методом анкетування 120 молодих працівників (відібраних за квотною вибіркою). Серед респондентів: 51,7 % – жінки, 48,3% – чоловіки; з них: 60% – віком 20–25 років , 40% – понад 25 років. Ступінь вищої освіти «бакалавр» мають 36,7% опитаних (зокрема, чоловіків – 54,5% , жінок – 45,5%); ступінь вищої освіти «магістр» – 63,3% (зокрема, чоловіків – 54,5% , жінок – 45,5%) (рис. 2.1.).

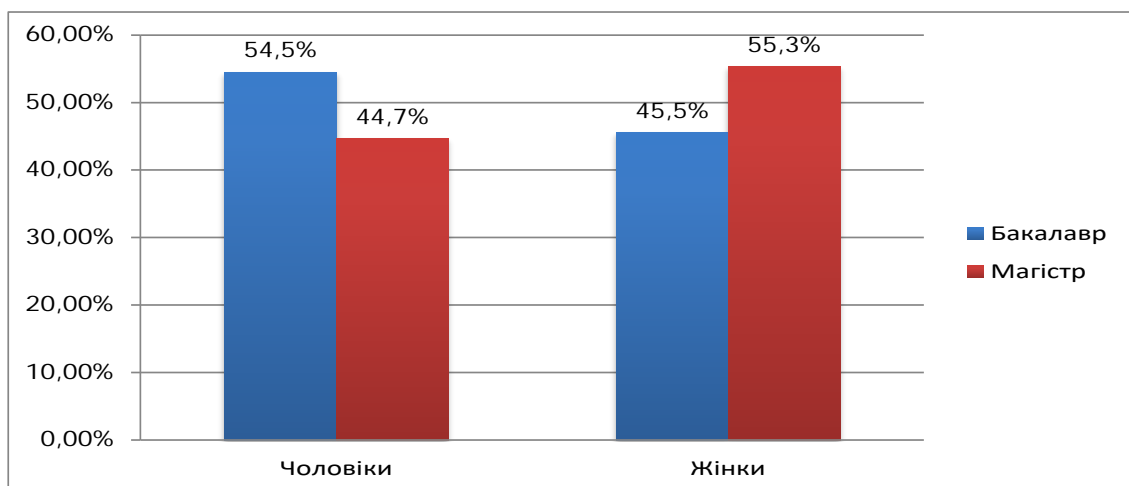


Рис. 2.1. Ступінь вищої освіти респондентів*

*Складено автором за результатами проведеного соціологічного опитування.

Як уже зазначалося, форми зайнятості випускника обумовлені низкою чинників: соціально-економічним розвитком країни в період отримання освіти; соціальним статусом випускника; матеріальними благами; станом здоров'я; гендерними відмінностями та ін. Тому значна частка опитаних почала реалізовувати свою здатність до праці навчаючись у ЗВО. Так, почали працювати навчаючись в магістратурі – 29,2% респондентів; здобувши ступінь вищої освіти «бакалавр» – 33,3%; після закінчення ЗВО – 37,5% респондентів.

Найбільш вагомими причинами поєднання навчання і роботи, як вказали результати дослідження є: бажання мати свої власні кошти – 53,3%; набуття досвіду по майбутній спеціальності – 50,8%; бажання поліпшити матеріальне становище своєї сім'я – 48,3% респондентів (табл. Б.1., Додатку Б).

На запитання з якими негативними моментами ви зіткнулися поєднуючи роботу та навчання, відповіді розподілилися наступним чином: для 35% опитаних було складно поєднувати роботу і навчання; 31,7% – вказали на відсутність вільного часу; 20% – на фізичну втому. Проте для чоловіків основною проблемою була відсутність вільного часу (65,8% опитаних), для жінок – фізична втома (66,7%) (рис. 2.2).

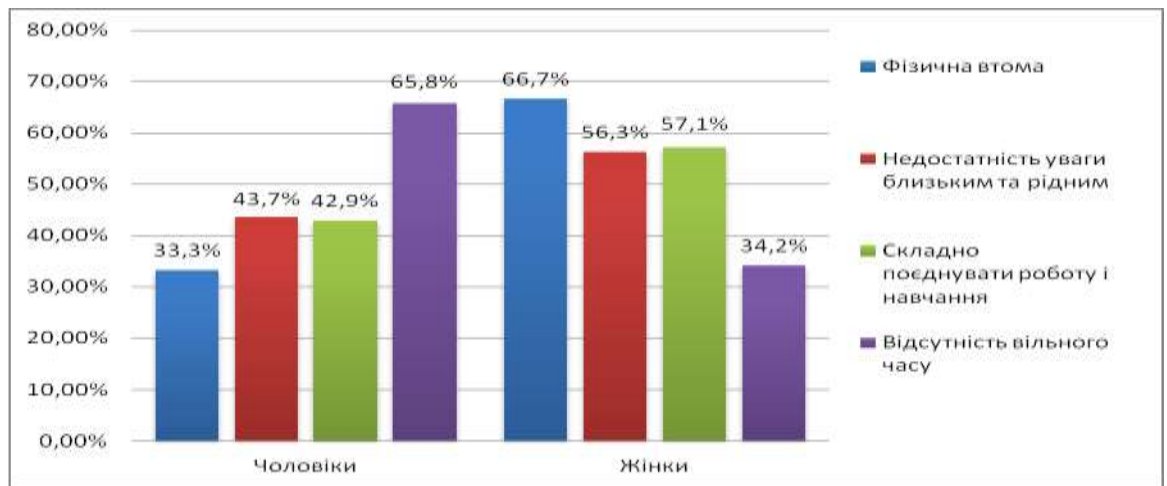


Рис. 2.2. Негативні аспекти пов'язані із поєднанням навчання і роботи*

* Складено автором за результатами проведеного соціологічного опитування.

Результати проведеного анкетування вказали, що до одного року працюють 15% респондентів, від 1 до 3 років працюють 35% опитаних; 30% – від 1 до 3 років; 20% опитаних – понад 5 років (рис. 2.3).

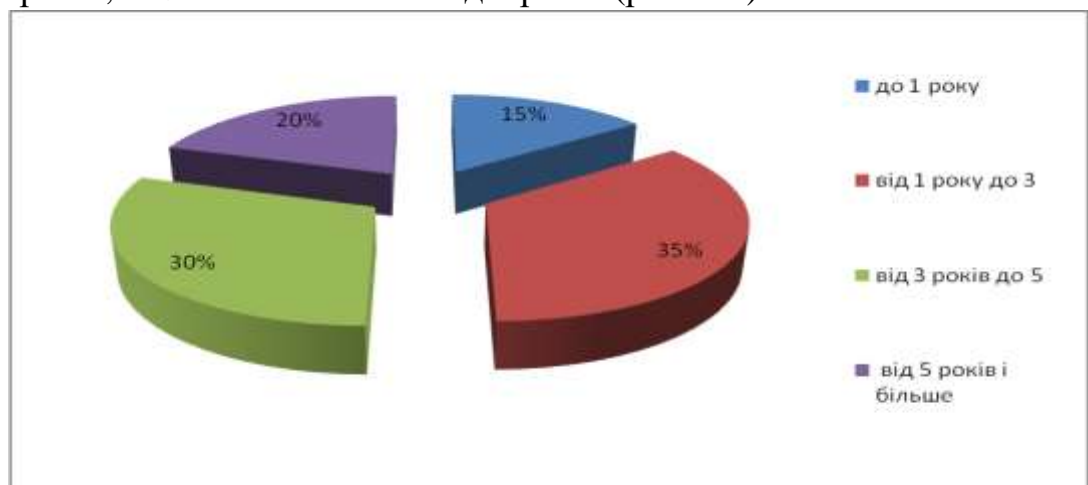


Рис. 2.3 Термін роботи випускників*

* Складено автором за результатами проведеного соціологічного опитування.

У 36,7% респондентів виконувана робота пов'язана зі здобутою спеціальністю, у 30,8 % – частково пов'язана. Проте насторожує той факт, що більше третини опитаних (32,5%) не працюють за попередньо здобутим фахом. Серед чоловіків робота пов'язана зі здобутою спеціальністю у 45,5% опитаних, серед жінок – у 54,5%. (рис. 2.4)

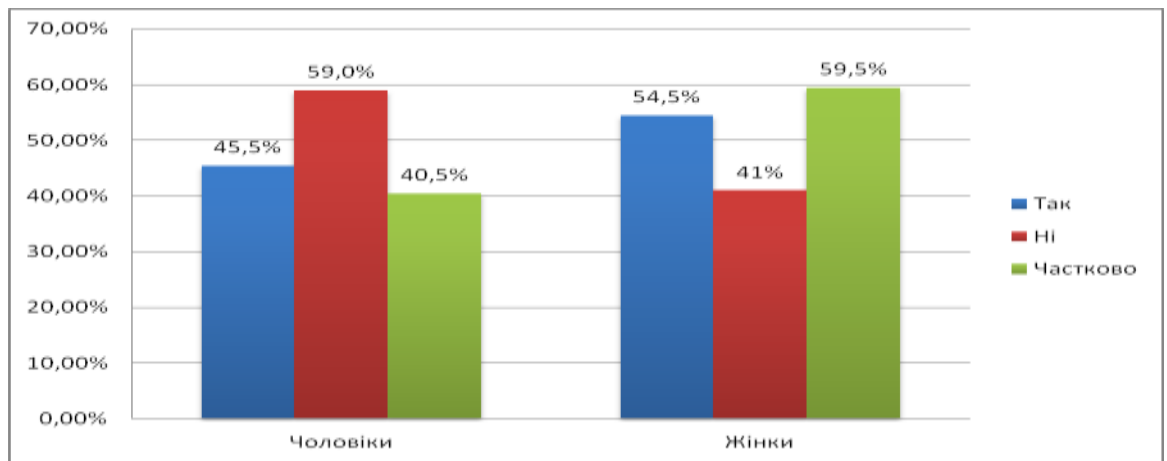


Рис. 2.4. Взаємозв'язок роботи, яку виконує випускник і здобутої спеціальності

* Складено автором за результатами проведеного соціологічного опитування.

Перше робоче місце молоді люди знайшли в результаті: сприяння родичів, друзів, знайомих (34,2 %); використовуючи сайти пошуку роботи – 31,7 %; за сприянням ЗВО – 21,7%; під час проходження виробничої практики – 19,2%; з допомогою мобільних додатків – 15,8%. Основними сайтами пошуку роботи були: jobs.ua, work.com.ua, rabotaplus.com.ua, headhunter.com.ua, а також соціальні мережі (табл. Б.2., додатку Б)

Щодо наявного місця роботи, то відповіді респондентів розподілені таким чином: у неформальному секторі зайнято 43,3% респондентів; на підприємствах приватної форми власності – 26,7%; на підприємствах державної форми власності – 20%; мають власний (родинний) бізнес – 10% опитаних.

Найважливішою складовою соціалізації особи і включення її в трудову діяльність є отримання професії. Для побудови успішної кар'єри в професійній сфері потрібний високий рівень професійної підготовки. Тривалість періоду «входження» в трудову діяльність на першому робочому місці залежить від індивідуальних якостей випускника, від чинників виробничого та соціально-побутового характеру. Тому період входження в сферу трудової діяльності починається саме з моменту вибору майбутньої професії. Серед особистих характеристик, які дали змогу випускникам ЗВО швидше знайти роботу, респонденти виокремили: бажання навчатися а розвиватися – 38,3% опитаних; наявність зв'язків – 31,7%; вміння працювати в команді, налагоджувати

відносини з людьми, комунікабельність – 29,2%; вміння працювати віддалено – 27,5% (табл. Б.3., додатку Б)

Молоді фахівці, що вперше виходять на ринок праці, практично не підготовлені до труднощів та стресового впливу. Результати проведеного дослідження вказали, що основними труднощами з якими зіткнулися випускники на першому робочому місці є: відмова з боку роботодавця брати на роботу через відсутність досвіду – 35,8%; складність в адаптації до виробничих умов – 30%; складність у подоланні порогу «навчання – робота» – 26,6% відсутність навичок самопрезентації – 26,7%; відсутність навичок проходження співбесіди – 23,8%; відсутність робочих місць з «гідною оплатою» – 23,3%; невміння працювати в команді – 19,7%; опитаних (табл. 2.2).

Таблиця 2.2

Труднощі випускників ЗВО на першому робочому місці*

№ п/п	Труднощі, які виникали під час пошуку роботи	%
1	Складно було подолати поріг «навчання – робота»	26,6
2	Відмова брати на роботу з боку роботодавця через відсутність досвіду	35,8
3	Відсутність робочих місць з «гідною оплатою»	23,3
4	Складно адаптуватись до виробничих умов	30,0
5	Невміння скласти грамотне резюме	20,8
6	Відсутність навичок проходження співбесіди	25,8
7	Невміння працювати у команді	19,7
8	Відсутність навичок самопрезентації	26,7

* Складено автором за результатами проведеного соціологічного опитування.

Виокремленні труднощі викликають гострі стресові реакції молоді, які розвиваються в половини випадків. Тому, дуже важливо під час навчання у ЗВО надавати студентам випускних курсів достовірну інформацію про ситуацію, що склалася на ринку праці, прогноз можливих змін, критерії оцінки конкурентоспроможності молодих фахівців з позиції роботодавців; проблеми, з якими випускники ЗВО можуть зіткнутися при виході на ринок праці; навчити їх стратегіям поведінки на ринку праці; сформувати навички самопрезентації,

уміння працювати в команді та ін. Результати опитування вказали, що для 42,5% респондентів, рівень здобутої професійної підготовки був достатнім для отримання першого робочого місця (зокрема серед випускників жіночої статі таку ствердну відповідь дали – 57,5% опитаних; серед чоловіків – 38,8%);

Переважає більшість молодих фахівців вважають, що навчання в ЗВО позитивно вплинуло на розвиток умінь працювати в команді. Можна відмітити, що в початковий період входження в трудову діяльність, процес адаптації у молодих фахівців на першому робочому місці проходить нерівномірно. Перше робоче місце випускники ЗВО отримали: за сприянням родичів, знайомих, друзів (34,2% опитаних); з допомогою сайтів пошуку роботи – 31,7% сприяння ЗВО – 21,7% (рис. 2.5)

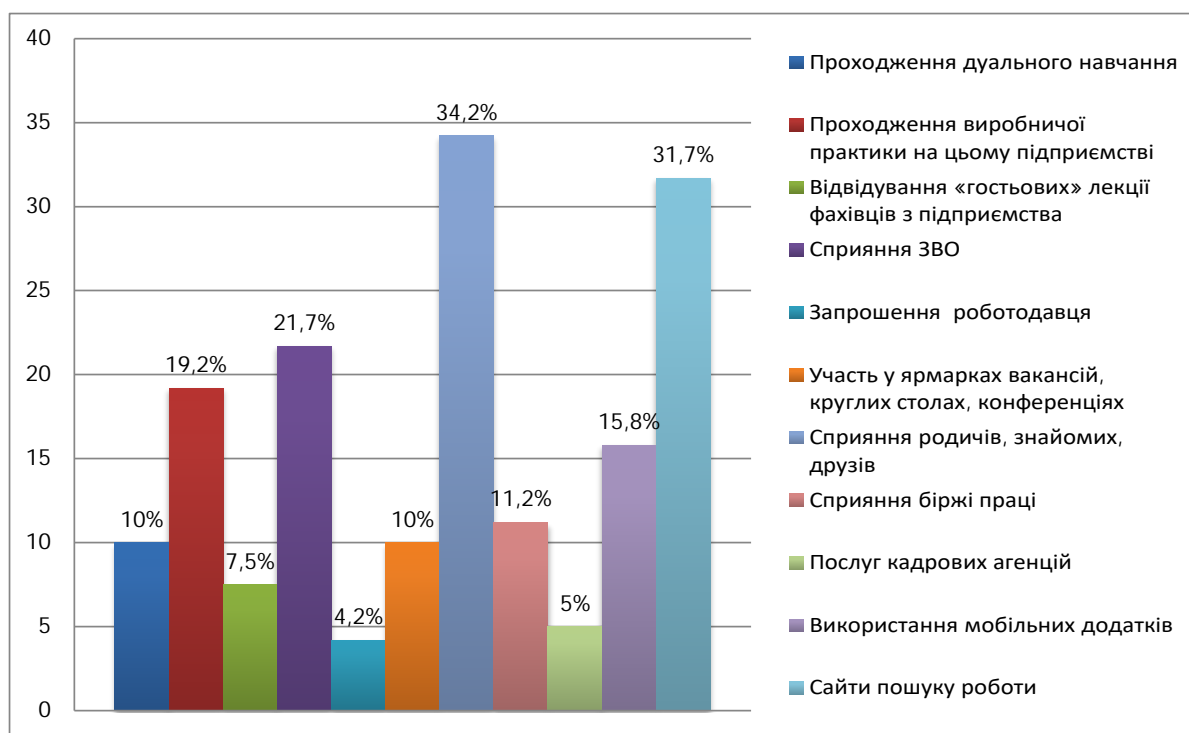


Рис. 2. 5. Шляхи отримання першого робочого місця випускників ЗВО*

* складено автором за результатами проведеного соціологічного опитування

Основними перешкодами у пошуку бажаної роботи для випускників ЗВО були: амбіції (30%); місце проживання (25,8%), стан здоров'я (23,3); низький розмір оплати праці (21,7%) (рис. 2.6.)

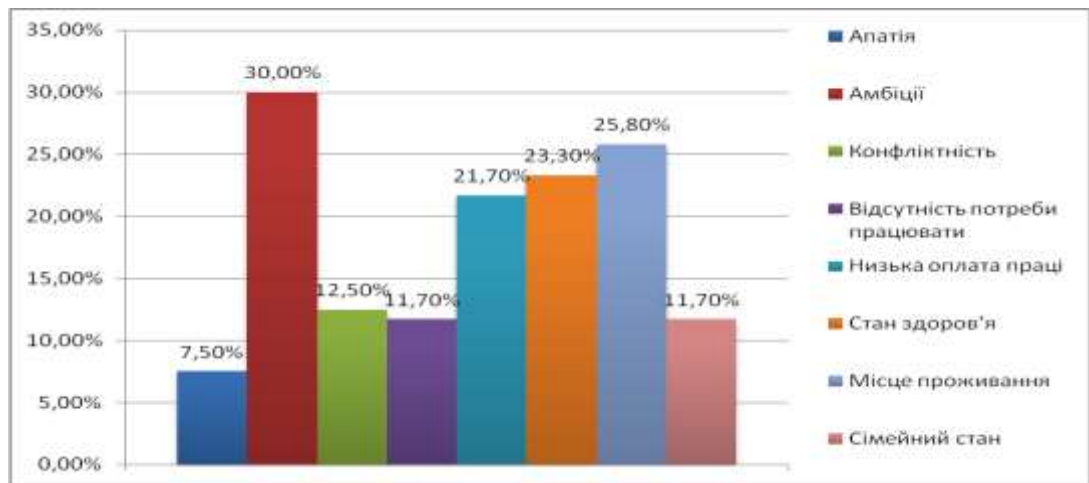


Рис. 2.6. Основні перешкоди у пошуку бажаної роботи випускниками ЗВО*

* складено автором за результатами проведеного соціологічного опитування

Рівень професійної підготовки для отримання першого робочого місця був достатнім для 42,5% опитаних.

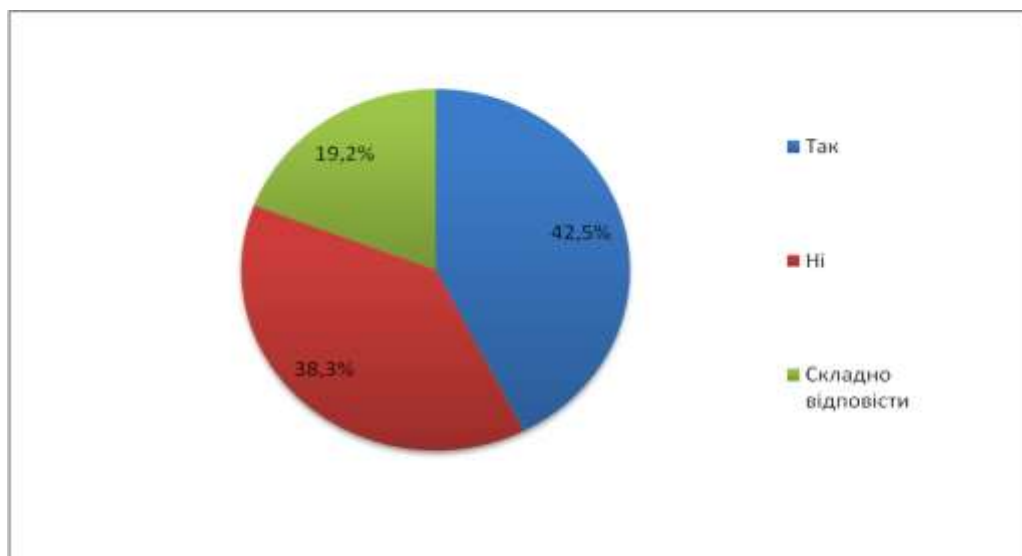


Рис. 2.7. Чи достатнім був ваш рівень професійної підготовки для отримання першого робочого місця?*

* складено автором за результатами проведеного соціологічного опитування

При виборі роботи випускники ЗВО здебільшого керувалися: розміром заробітної плати (26,7% опитаних), порадами друзів та знайомих (20,8%), видом діяльності (15,8%), престижем організації (11,7%). Оскільки розмір заробітної оплати є основним критерієм вибору місця роботи для більш ніж чверті опитаних, то нами з'ясовано чи збігся бажаний та реально отриманий

розмір заробітної плати молодих фахівців. Результати опитування дали змогу установити, що розмір заробітної плати вище 10000 грн. бажали отримати 43,3% респондентів, реально ж мали 16,7% опитаних. Завищений бажаний розмір зарплати, з одного боку свідчить про амбіції молоді, з другого про недостатність інформації про оплату праці на регіональному рівні. Молодим фахівцям треба зважати, що заробітна плата на початковому етапі виходу на ринок праці залежить від безлічі чинників: соціально-демографічні показники, здатності працівника, сімейний, культурний, людський фінансовий капітал. Окрім того, заробітна плата випускника залежить від характеру робочого місця, сфери зайнятості, працює випускник за здобутим фахом і чи відповідає його робоче місце рівню його кваліфікації.

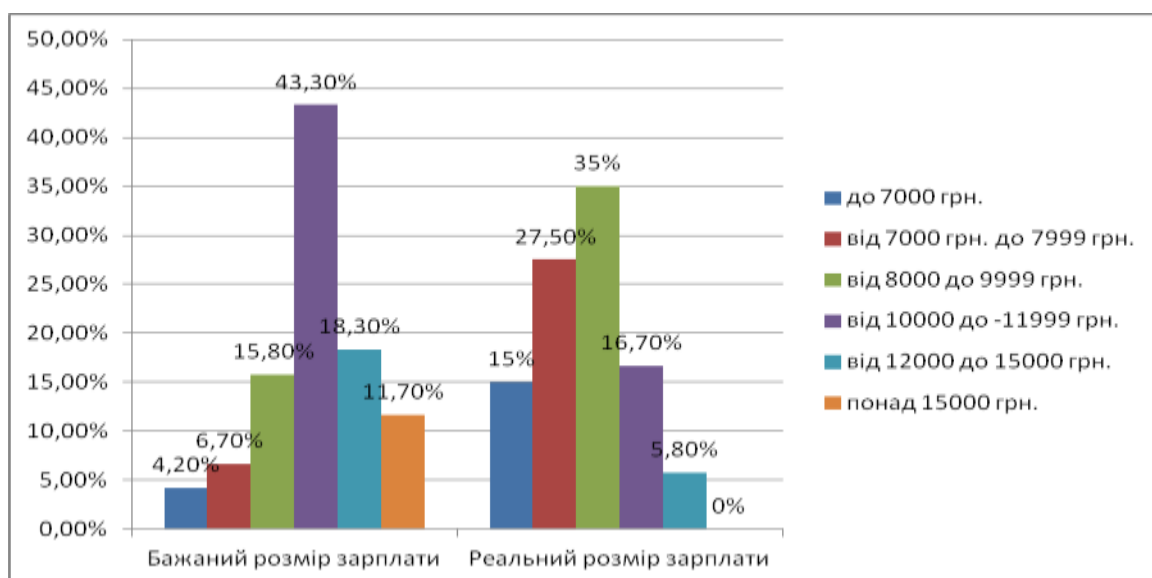


Рис. 2.8. Бажаний і реальний розмір зарплати випускника ЗВО*

* складено автором за результатами проведеного соціологічного опитування.

Сьогодні молодь є досить вразливою групою ризику через свої особливості, пов'язані з труднощами адаптації до сучасних соціально-економічних умов: з професійним і соціальним самовизначенням, працевлаштуванням, професійною адаптацією та ін. У процесі проведення дослідження нами виокремлено основні чинники, що впливають на адаптацію молодих фахівців: відповідність роботи отриманої у ЗВО спеціальності – 20% опитаних; можливість розвитку творчого потенціалу і професійного просування

– 19%; умови для внутрішньо-організаційної мобільності – 18%; привабливість праці – 14% респондентів (рис. 2.9).

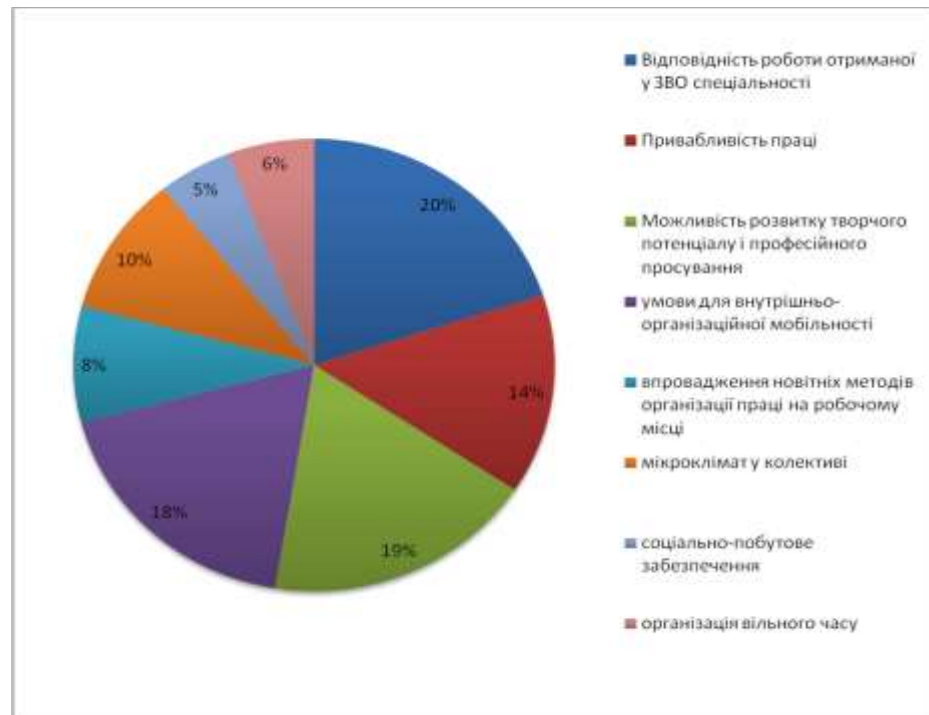


Рис. 2.9. Основні чинники, що впливають на адаптацію молодих фахівців *

* складено автором за результатами проведеного соціологічного опитування.

До чинників, які найбільшою мірою впливають на трудову активність випускника за результатами опитування відносимо: матеріальне стимулювання, нововведення, які діють в компанії, страх втратити роботу, моральне стимулювання.

Важливе значення при адаптації випускника ЗВО на першому робочому місці має захист їхніх інтересів і прав працівників. Результати дослідження вказали: права та інтереси ніхто не захищає 35,8% респондентів, захищає спеціально обраний працівник трудового колективу – 23,3%; захищають безпосередні керівники підрозділів – 20,9% профспілкова організація – 12,5% опитаних (рис. 2.11).

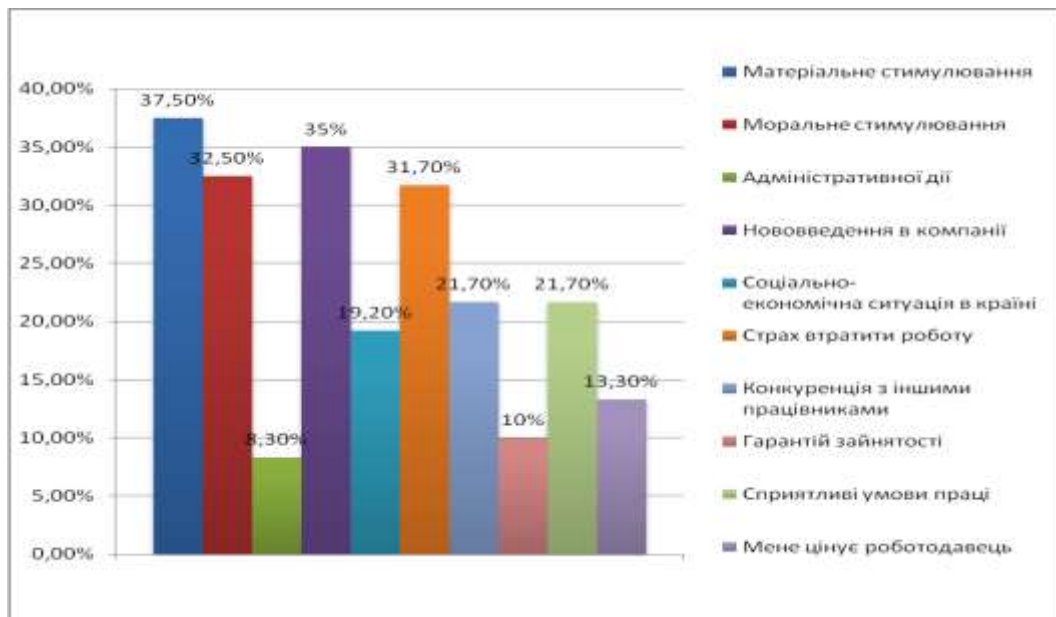


Рис. 2.10. Чинники трудової активності випускників*

* складено автором за результатами проведеного соціологічного опитування.

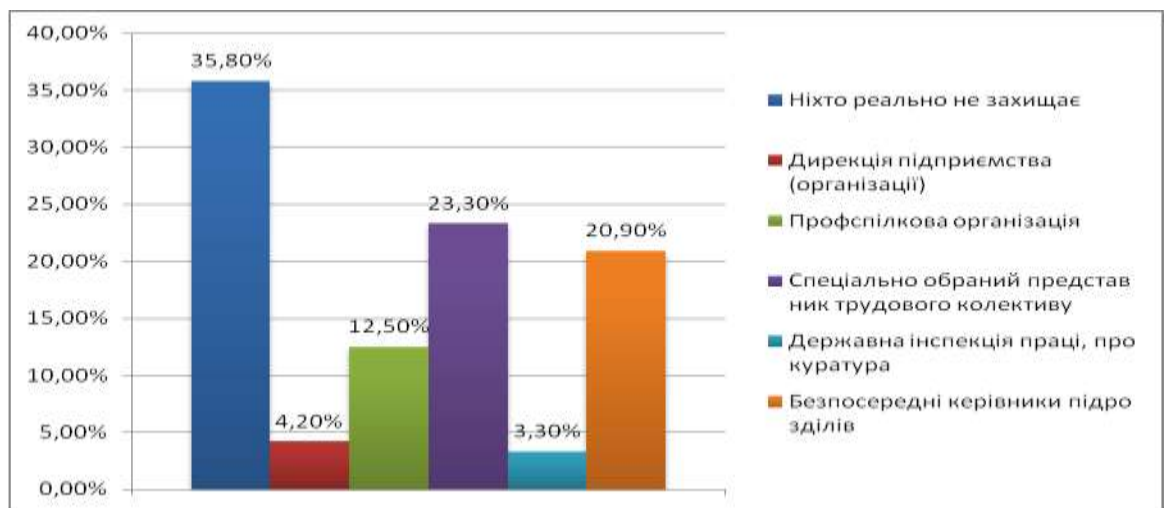


Рис. 2.11. Захист інтересів і прав молодих працівників*

* складено автором за результатами проведеного соціологічного опитування.

Отже, до основних чинників дискримінації випускника ЗВО на ринку праці належать: гендерні, соціально-особистісні відмінності, досвід роботи, форма та місце отримання освіти, рейтинг ЗВО, в якому здобуто фах. Тому для адаптації випускника ЗВО до умов ринку праці необхідно врахувати рівень їхньої професійної підготовки для отримання першого робочого місця, перешкоди у пошуку бажаної роботи, труднощі, які очікують молодь;

ІІІ. НАПРЯМИ ПРОЦЕСУ АДАПТАЦІЇ ВИПУСКНИКА ЗАКЛАДУ ВИЩОЇ ОСВІТИ

На підставі вищевикладеного дослідження проблем, що виникають у молодих фахівців в процесі адаптації на першому робочому місці, варто виділити групи труднощів: адаптація в новому колективі, відсутність певних навичок і знань, необхідних для виконання трудової діяльності, прийняття на себе відповідальності, матеріальні труднощі, зміна соціальної ролі, високий обсяг роботи, недостатня підтримка з боку керівництва, а також труднощі з пошуком / вибором робочого місця.

Здобуваючи вищу освіту, студент отримує теоретичні знання своєї спеціальності, але в даний час, у багатьох ЗВО, на останніх курсах робочими планами не передбачені дисципліни, зорієнтовані на отримання навичок професійної кар'єри. Дані дисципліни, в деяких випадках формують професійні навички, але в ту ж саму чергу часто студентами не сприймаються, як такі, які необхідні для побудови кар'єри і зводяться тільки для отримання оцінки.

При цьому сьогодні молодь є досить вразливою групою ризику через свої особливості, пов'язані з труднощами адаптації до сучасних соціально-економічних умов: з професійним і соціальним самовизначенням, працевлаштуванням, професійною адаптацією та ін..

До основних напрямів сприяння адаптації випускників на ринку праці належить: 1) освіта, профорієнтація, інформування суб'єктів ринку праці про взаємні потреби та очікування, а також про прогнозовані тенденції їхнього розвитку, професійна підготовка і перепідготовка, сприяння постійному працевлаштуванню випускників ЗВО, сприяння розвитку молодіжного підприємництва; 2) формування системи ціннісних орієнтацій, професійної та кар'єрних мотивації, комунікативної, соціальної і діяльнісних компетенцій, що відповідають актуальним вимогам ринку праці.

Ефективність реалізації зазначених напрямів, насамперед, визначається їхньою комплексністю, тісним взаємозв'язком, системністю і послідовністю

реалізації: від перших агентів соціалізації – сім'ї, освітніх установ, до моменту успішного залучення молодої людини в трудову діяльність.

До процесу працевлаштування та адаптації випускників ЗВО мають бути залучені органи державної влади, органи місцевого самоврядування, роботодавці, профспілкові організації, заклади вищої освіти, державна служба зайнятості, центри молодіжного працевлаштування та ін.

Головним завданням держави у сфері праці і зайнятості випускників ЗВО має бути забезпечення умов для досягнення економічної самостійності та реалізації права молодих громадян на працю; створення нових робочих місць; організації надання службами зайнятості допомоги у працевлаштуванні; формування системи професійної орієнтації. У сфері трудової адаптації молоді та виходу її на ринок праці державною політикою має передбачатися зосередження зусиль на двох основних напрямках: сприянні працевлаштуванню (перше робоче місце, соціальні та трудові гарантії соціально незахищених категорій молоді тощо) та підтримка й підвищення економічної активності, зайнятості молоді, молодіжного підприємництва.

Діяльність ЗВО щодо сприяння професійному самовизначенню, працевлаштуванню і успішній адаптації на ринку праці випускників має бути направлена на:

- інформування випускників достовірними даними про стан ринку праці і сучасні вимоги до молодих фахівців, підвищення адаптивних можливостей випускників через формування і розвиток професійних і особистісних навичок, підвищення їхньої конкурентоспроможності;
- залучення випускників, роботодавців, провідних фахівців до участі в проведенні кар'єрних заходів (ярмарки вакансій, тренінги, семінари, круглі столи, «гостьові лекції», майстер-класи), що дасть змогу першим адаптуватися до умов ринку;
- ведення профорієнтаційної роботи з метою надання допомоги випускникам у професійному самовизначенні, сприяння працевлаштуванню та успішному розвитку їхньої кар'єри;

- реалізація програм додаткової професійної підготовки для студентів, які розширюють їхні професійні можливості і сприяють швидкій адаптації на ринку праці;

- створення і функціонування базових кафедр (структурних підрозділів), що забезпечують поглиблену практичну підготовку молодих фахівців шляхом залучення студентів до участі в науково-дослідних і дослідно-практичних роботах на замовлення організацій-партнерів.

Ефективна взаємодія ЗВО і роботодавців є необхідною умовою повноцінного розвитку системи вищої освіти і трудових відносин. Об'єднання зусиль і розвиток різноманітних форм співпраці підприємств і ЗВО дасть змогу підготувати фахівців високого рівня, здатних проектувати і забезпечувати виробництво конкурентоздатної вітчизняної продукції та надання послуг, реалізувати динамічний розвиток промисловості, у тому числі і на основі наукомістких технологій.

Для успішного функціонування ринку праці та ринку освітніх послуг необхідно науково обґрунтовано визначати обсяги підготовки фахівців для потреб регіону. Тому органам обласного державного управління, місцевого самоврядування спільно із роботодавцями та ЗВО необхідно:

- брати участь у розробці регіональних і державних програм щодо функціонування та розвитку вищої освіти;

- проводити моніторинг забезпечення регіону кваліфікованими кадрами;

- брати участь у формуванні державного замовлення на підготовку фахівців з вищою освітою;

- прогнозувати потребу на підготовку кваліфікованих фахівців певного напрямку відповідно до запитів регіональної економіки;

- запровадити механізм стимулювання тих роботодавців, які створюють і бронюють робочі місця для молодих працівників

- залучати роботодавців до підготовки навчальних програм і планів, узгоджувати з ними освітні та професійні стандарти;

- масштабно запроваджувати програми дуального навчання, стажування випускників на виробництві;
- створювати умови для професійної орієнтації та професійного навчання молоді;
- сприяти розвитку молодіжного підприємництва.

Роботодавцям необхідно акцентувати увагу на специфічних перевагах випускників ЗВО. По-перше, молоді люди мають оновлені знання (їм доводилося займатися дослідницькою роботою при написанні випускних кваліфікаційних робіт і підготовкою до іспитів, випускники володіють актуальною інформацією по своєму фаху). Тому, наймаючи на роботу вчорашнього випускника, роботодавець одночасно отримує доступ до останніх наукових досягнень в галузі його спеціалізації. А це означає, що в компанії можуть з'явитися нові свіжі ідеї і погляди на рішення професійних завдань. По-друге, більшість випускників є досить мобільними, швидко навчаються і адаптуються. Вони швидше знаходять спільну мову з колегами, проявляють старанність і готові до оволодіння практичними навичками, необхідними для ефективної роботи. По-третє, характерною рисою випускника є висока мотивація до швидкого досягнення результатів та настрої на кар'єрне просування. По-четверте, ця категорія робочої сили характеризується відносною дешевизною, оскільки не має досвіду, стажу роботи та ін.

Важливим в процесі адаптації є ставлення з боку керівництва. Якщо через певний період часу керівництво доручить самостійну ділянку роботи або ведення власного проекту, важливо не упустити отриманий шанс і з усією відповідальністю підійти до вирішення задачі. Позитивний досвід рішення самостійних завдань не лише підвищить самооцінку молодого співробітника, але і піднімає його авторитет в колективі. Призначення куратора з числа досвідченіших співробітників без сумніву полегшить професійну адаптацію молодого фахівця. Важливим в процесі вливання в колектив буде зовнішнє враження про людину, а саме її вигляд, манера спілкування, посмішка.

При працевлаштуванні та адаптації випускників до умов трудового колективу варто зважати на мотиви, якими вони керуються.

У випускників проявляються такі мотиви:

Економічні. Виявляються в прагненні отримувати матеріальну і іншу винагороду в якості винагороди за працю.

Соціальні. Визначаються бажанням реалізувати себе у професійній галузі, отримати новий і суспільно схвалюваний соціальний і професійний статус. Так само у молоді відзначається бажання до нових соціальних ролей, пов'язане з досягненням бажаного статусу.

Мотив самореалізації. Виражається у бажанні розвивати і демонструвати власний потенціал. У випускників ЗВО даний мотив проявляється з двох сторін. З одного боку – в бажанні дізнаватися нове і отримувати досвід роботи від роботодавців; з іншого – застосовувати теоретичні знання, отримані в освітніх установах, і розвивати власний людський капітал на благо організації.

Культурно-моральні мотиви. Вони пов'язані з морально-етичними і культурними засадами суспільства. Мотив отримати робоче місце пов'язаний з бажанням отримати задоволення від трудової діяльності. Трудова діяльність – це соціально значуща форма отримання прибутку та інших форм винагороди. Соціальна цінність трудової діяльності проявляється в схваленні і заохоченні суспільством бажання працювати.

У роботодавців проявляються такі мотиви:

Економічні. Пов'язані з отриманням фінансової вигоди.

Соціальні. Виражаються бажання займатися соціально значущою і потрібною діяльністю; розвивати суспільні відносини.. Іноді соціальні мотиви активізуються під впливом державної і правової політики.

Саморозвитку. Організація, як і будь-який суб'єкт ринку товарів і послуг, включає в себе етапи постійного розвитку, які визначають її фінансовий прибуток.

Після усвідомлення потреби в пошуку робочого місця або найманих працівників, визначення своїх мотивів індивід або організація приступає до

дій, які проявляються в його поведінці на ринку праці. На економічну поведінку на ринку праці впливають безліч чинників, які і формують стратегію поведінки і пошуку робочого місця або співробітників.

Трудова поведінка випускника на ринку праці пов'язана з вибором такого робочого місця, яке буде задовольняти як економічні (отримання матеріальних вигод), так і соціально-ціннісні потреби суб'єктів. З точки зору роботодавця, економічна поведінка на ринку праці пов'язана з вибором і отриманням в свій штат такого співробітника, який буде відповідати організаційній (виконувати організаційні функції, приймати норми і традиції компанії) і фінансовій політиці компанії (приносити економічну вигоду).

В якості класифікації трудової поведінки випускника ЗВО на ринку праці можна виділити такі критерії:

- характер мотивації (Для чого молодий фахівець шукає роботу? Які потреби прагне реалізувати);
- характер зайнятості (На яку зайнятість претендує?);
- ступінь мобільності (Як прагне здійснювати просування по кар'єрних сходах?);
- ступінь реалізації отриманої освіти (Як буде застосовувати здобуту освіту для трудової діяльності?);
- ступінь реалізації людського капіталу (Яким чином прагне використовувати свої особисті якості?);
- характер пошуку робочого місця (за допомогою яких каналів здійснюється пошук першого робочого місця?);
- форма правового регулювання (За якою формою правового регулювання будуть оформлені трудові відносини?);
- характер сприйняття суспільством трудової діяльності (Як суспільство ставиться до процесу пошуку роботи?);
- характер сприйняття (Як випускник ставиться до процесу пошуку роботи?);

- ступінь прийняття соціальних і моральних норм (Як дотримується прийнятих соціальних, трудових, моральних норм?).

До заходів, які сприятимуть працевлаштуванню та адаптації випускників ЗВО на ринку праці відносимо: 1) створення робочих місць для молодих фахівців на новостворених і діючих підприємствах; 2) територіальну орієнтацію; 3) фахово-компетентнісну орієнтацію; 4) професійну орієнтацію (табл. В.1., Додаток В). Необхідно підійти до реалізації цих заходів комплексно. Особливо важливим є посилення зв'язків між ЗВО та роботодавцями через організацію спільних заходів (тренінги, семінари, «круглі столи», освітні курси для роботодавців по адаптації молоді до робочого місця, майстер-класи), долучення роботодавців до формування освітньо-професійних програм, робочих програм тощо.

Основні зміни, які відбуватимуться в економіці в найближчі роки потребуватимуть освоєння молодими фахівцями нових компетенцій. Основні інструменти, з допомогою яких можна досягти відповідності компетентнісних характеристик випускників ЗВО запитам «нової економіки» подані у табл. Г.1., додатку Г). Серед наведених компетенцій варто відзначити ті, які пов'язані з поширенням інноваційних інформаційних технологій, поширенням діджиталізації, розвитком цифрової економіки: цифрова грамотність, навички програмування, знання іноземної мови та ін.

Таким чином, запровадження запропонованих заходів допоможе випускникам ЗВО безболісно і рівномірно влитися молодому фахівцеві в трудову професійну діяльність, успішно адаптуватися всередині компанії (організації) і в подальшому побудувати гідну кар'єру.

ВИСНОВКИ

Визначено, що вагомим життєвим етапом молодого людини є перехід від навчання до роботи, тобто процес адаптації випускника ЗВО на ринку праці, адже саме він значною мірою визначає його подальший професійний і соціальний розвиток. Успішність працевлаштування молодих фахівців – випускників є одним із критеріїв ефективності функціонування системи вищої освіти, ринку праці, і економіки в цілому. Вона багато в чому залежить від того, наскільки продуктивний буде процес підготовки і пристосування випускників ЗВО до виходу на ринок праці.

З'ясовано, що важливим видом адаптації є професійна адаптація, яка характеризується не тільки пристосуванням, але й входженням до активної діяльності. Для молодого спеціаліста професійна адаптація – це засвоєння професійних і соціальних функцій, активне включення в життя трудового колективу.

Досліджено, що важливе значення при адаптації випускника ЗВО на першому робочому місці має захист їхніх інтересів і прав працівників. Результати дослідження вказали: права та інтереси ніхто не захищає 35,8% респондентів, захищає спеціально обраний працівник трудового колективу 23,3%; захищають безпосередні керівники підрозділів 20,9% профспілкова організація 12,5%.

Визначено, що основними перешкодами у пошуку бажаної роботи для випускників ЗВО були: амбіції (30%); місце проживання (25,8%), стан здоров'я (23,3); низький розмір оплати праці (21,7%).

Серед напрямів покращення процесу адаптації випускників важливим є посилення зв'язків між ЗВО та роботодавцями через організацію спільних заходів (тренінги, семінари, «круглі столи», освітні курси для роботодавців по адаптації молоді до робочого місця, майстер-класи), долучення роботодавців до формування освітньо-професійних програм, робочих програм тощо.

Список використаних джерел

1. Атлас новых профессий URL: <https://new.atlas100.ru>.
2. Гринців М. В. Психологічні особливості професійної адаптації молоді. *Науковий вісник Миколаївського державного університету імені ВО Сухомлинського. Сер.: Психологічні науки*. 2012. №. 2, Вип. 9. С. 54-57.
3. Зайченко Д. С. Адаптація студентів-випускників до нових соціальних умов та майбутньої професійної діяльності. *Міжнародний науковий форум: соціологія, психологія, педагогіка, менеджмент*. 2015. №. 18. С. 145-154.
4. Збаржевецька Л. Д. Адаптація молоді як чинник впливу на ринок праці. *Університетські наукові записки*. 2006. №. 3-4. С. 464-468.
5. Людський розвиток в Україні. Інноваційні види зайнятості та перспективи їх розвитку (кол. моногр.) / за ред. Е.М. Лібанової; Ін-т демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України. К., 2016. 328 с.
6. Малинович Л. М. Адаптація студентів-випускників до професійної діяльності. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. серія психологічна*. 2012. Вип. 2 (2) URL: https://www.lvduvs.edu.ua/documents_pdf/visnyky/nvsp/02_2012_2/12mlmdpd.pdf
7. Маслоу А. Мотивация и личность. пер. с англ. Т. Гутман, Н. Мухина. СПб.: Питер, 2007. 352 с.
8. Парсонс Т. Система современных обществ. пер. с англ. М.: Аспект-пресс, 1997. 370 с.
9. Порада О. В. До проблеми сучасного ринку праці випускників вищих навчальних закладів. *Науково-практичний журнал ПНЦ НАПН України «Наука і освіта»*. Одеса : ПНПУ, 2016. Вип. №8. с. 138-142.
10. Порада О. В. Міжпрофесійна компетентність випускника вишу як чинник конкурентоспроможності на сучасному ринку праці URL: <https://journals.indexcopernicus.com/api/file/viewByFileId/420130.pdf/>
11. Розенбаум Джеймс. Переход от обучения к работе в рамках теорией рынка и теории сетей: их применение к индустриальным обществам. *Экономика образования*. 2007. №3. С. 27-54

12. Рощин С. Ю. Рудаков В. Н. Измеряют ли стартовые заработные платы выпускников качество образования? Обзор российских и зарубежных исследований. *Вопросы образования*. 2015. № 1. С. 137-181.

13. Сапельнікова Н. Л., Решетова Г. І. Професійна освіта та професійна орієнтація як інструмент прогнозування та регулювання ринку праці. *Економіка і суспільство*. Випуск. 2018. Т. 9. С. 919-926.

14. Скачкова Л. С. Адаптационное поведение молодых специалистов на рынке труда: концепция, факторы, инструментарий : дис. на получение науч. степени канд. экон. наук: спец. 08.00.05 – «Экономика и управление народным хозяйством». Ростов-на-Дону, 2011. 189 с.

15. Статистичний щорічник Тернопільської області за 2019 рік. URL: <http://www.te.ukrstat.gov.ua/wmO.html>.

16. Угринюк О. Адаптація випускника ЗВО на ринку праці. *Актуальні проблеми економіки, підприємництва та управління на сучасному етапі. Матеріали доповідей V Ювілейної науково-практичної конференції студентів та молодих вчених з міжнародною участю*. Ч.1. Тернопіль, 2020. С. 275-278.

17. Управління персоналом : підручник [В. М. Данюк, А. М. Колот, Г. С. Суков та ін.]. Київ: КНЕУ; Краматорськ: НКМЗ, 2013. 666 с.

18. Halina R., Rizun N., Pawłyszyn I. Дослідження проблем зайнятості випускників навчальних закладів. *Prognostication and planning of economic development: microeconomic and macroeconomic levels*. Vol.1, 2019, s.182-197.

Додатки
Додаток А

Таблиця А. 1.

Чинники, що впливають на адаптацію випускника ЗВО на ринку праці

№ п/п	Група чинників	Чинники
Корпоративні чинники		
1.	Економічні чинники	Заробітна плата; Фінансові показники підприємства
2.	Корпоративна соціальна відповідальність бізнесу	Соціальна відповідальність бізнесу; Екологічна відповідальність компанії перед суспільством
Зовнішні чинники		
1.	Соціально-демографічні чинники	Чисельність населення, динаміка народжуваності; Вік і стать; Склад сім'ї; Тривалість життя
2.	Юридичні чинники	Рівень правової культури суспільства
3.	Соціальні чинники	Рівень соціальної стратифікації, соціальні та моральні норми суспільства
4.	Фактори державного регулювання питань зайнятості та ринку праці	Рівень державного регулювання ринку праці; Державна політика підтримки зайнятості; Наявність громадянського суспільства
Внутрішні чинники		
1.	Медично-біологічні чинники	Установка на здоровий спосіб життя; Можливості організму; Біологічні ритми; Фактори психічного розвитку особистості
2.	Гендерні чинники	Сприйняття роботи чоловіками і жінками
3.	Психологічні чинники	Психічні особливості особистості
4.	Екологічні фактори	Екологічна поведінка (споживання екологічно чистих продуктів, проживання в екологічно чистих районах; робота в комфортних умовах)

Примітка: складено автором

Причини поєднання навчання і роботи*

№ п/п	Причини	% опитаних
1	Бажання набути досвіду по майбутній спеціальності	50,8
2	Бажання поліпшити матеріальне становище своєї сім'ї	48,3
3	Необхідність здійснювати оплату за навчання	23,3
4	Робота як спосіб власної самореалізації	28,3
5	Бажання мати свої власні кошти	53,3
6	Робота, як спосіб набуття незалежності від батьківської допомоги	29,2
7	Бажання мати (розширити) коло спілкування	19,2
8	Бажання заробити необхідні кошти для оплати житла	24,2
9	Сімейні обставини	11,7
10	Знайомство з новими людьми та розширення зв'язків	26,7
11	Складно відповісти	10,0

* Складено автором за результатами проведеного соціологічного опитування.

Перше робоче місце випускника ЗВО

№ п/п	Перше робоче місце	% опитаних
1	Проходження дуального навчання	10,0
2	Проходження виробничої практики на цьому підприємстві	19,2
3	Відвідування «гостьових» лекції фахівців з підприємства	7,5
4	Сприяння ЗВО	21,7
5	Запрошення від роботодавця	4,2
6	Участі у ярмарках вакансій, круглих столах, конференціях	10,0
7	Сприяння родичів, знайомих, друзів	34,2
8	Сприяння біржі праці	4,2
9	Послуги кадрових агенцій	5,0
10	Використання мобільних додатків	15,8
11	Сайти пошуку роботи	31,7
12	Інше	7,5

* Складено автором за результатами проведеного соціологічного опитування. Респонденти мали змогу дати не більше трьох варіантів відповідей

Характеристики, що дали змогу випускникам ЗВО знайти роботу

№ п/п	Характеристики	% опитаних
1	Аналітичні здібності	14,2
2	Бажання навчатися та розвиватися	38,3
3	Загальний світогляд, рівень культури	8,3
4	Відповідальність, цілеспрямованість	10,0
5	Самостійність, ініціативність, креативність у праці	13,3
6	Старанність, сумлінність, дисциплінованість	15,8
7	Уміння працювати в команді, налагоджувати відносини з людьми, комунікабельність	29,2
8	Підприємливість	18,3
9	Знання іноземних мов	15,8
10	Цифрова грамотність	18,3
11	Прагнення до самореалізації та самовдосконаленні	24,2
12	Активна життєва позиція	21,7
13	Впевненість у власних силах	15,0
14	Наявність зв'язків	31,7
15	Вміння працювати віддалено	27,5

Додаток В

Таблиця В.1

Комплекс заходів, які сприятимуть працевлаштуванню та адаптації випускників ЗВО на ринку праці

№ п/п	Заходи	Очікувані кінцеві результати	Ключовий показник ефективності (KPI)
Створення робочих місць для молодих фахівців на новостворених і діючих підприємствах			
1.	Організація заходів по мотивації роботодавців на прийом молодих працівників (тренінги, семінари, «круглі столи», освітні курси для роботодавців по адаптації молоді до робочого місця, майстер-класи)	Створіння інституційного середовища сприяння роботодавцям в адаптації молодих працівників	Кількість заходів, спрямованих на сприяння роботодавцям в пошуку та адаптації молодих працівників / чисельність безробітної молоді, зміна в динаміці, %
2.	Субсидування створення робочих місць для молоді	Збільшення робочих місць для молоді	Кількість субсидованих робочих місць для молоді по відношенню до загальної кількості робочих місць, %
3.	Субсидування суб'єктів малого та середнього молодіжного підприємництва в частини програми startup	Залучення молоді в підприємницьку діяльність	1. Обсяг субсидій, що виділяються суб'єктам малого та середнього молодіжного підприємництва, зміна в динаміці, грн., % 2. Кількість малих і середніх організацій, створених молодими підприємцями / загальне кількість малих і середніх підприємств, зміна в динаміці, %
4.	Квотування робочих місць для молоді	Збільшення молодіжної зайнятості	Кількість квотованих робочих місць / загальна кількість робочих місць, %
Територіальна орієнтація			
5.	Організація заходів щодо територіальної орієнтації молоді	Утримання та залучення молодіжної робочої сили на території регіону	Сальдо внутрішньої і зовнішньої міграції молоді, зміна в динаміці, чол., %
6.	Стимулювання міграції і закріплення молоді в сільські райони з наданням робочого місця, житла, з урахуванням створення інфраструктурних	Заповнення кадрового дефіциту в сільській місцевості регіону	Чисельність молодих фахівців в сільській місцевості / чисельність населення сільської місцевості, зміна в динаміці, чол., %

№ п/п	Заходи	Очікувані кінцеві результати	Ключовий показник ефективності (KPI)
	умов		
Фахово-компетентнісна орієнтація			
7.	Організація заходів по активному розвитку компетенцій молоді в системі додаткового освіти (дуальне навчання, стажування, тренінги, коуч-сесії)	Досягнення компетентнісного рівня молоді, відповідного вимогам роботодавців	1. Кількість заходів з активного розвитку компетенцій в системі додаткового освіти / чисельність молоді, зміна в динаміці, % 2. Оцінка роботодавцями кваліфікаційного рівня
8.	Розробка навчальних планів і освітніх програм спільно з роботодавцями	Підготовка спеціалістів, відповідних кваліфікаційним вимогам роботодавців	Кількість навчальних планів, розроблених освітніми організаціями спільно з роботодавцями / загальна кількість навчальних планів, розроблених освітніми організаціями, зміна в динаміці, %
9.	Укладання договорів про співпрацю між освітніми організаціями та роботодавцями	Зростання співпраці між освітніми організаціями та роботодавцями	1. Кількість договорів, укладених між роботодавцями і освітніми організаціями, зміна в динаміці, шт., % 2. Кількість працевлаштованих випускників, які пройшли практику (стажування) за цільовим договором / чисельність молоді, зміна в динаміці, %
Професійна орієнтація			
10.	Організація заходів по професійної орієнтації молоді на отримання затребуваних на ринку праці професій	Збільшення чисельності учнів освітніх установ по напрямки підготовки, які будуть затребувані по закінченню навчального закладу	Кількість заходів по професійної орієнтації молоді на затребувані на ринку праці професії / чисельність молоді, зміна в динаміці, %
11.	Моніторинг і прогнозування ринку праці з метою превентивного виявлення потреби в фахівцях певної професії	Випуск на ринок праці фахівців затребуваних професій	1. Професійний коефіцієнт напруженості 2. Експертна оцінка якості прогнозу, бали
12.	Виділення бюджетних місць в освітніх організаціях по дефіцитним професіями	Збільшення на ринку праці фахівців дефіцитних професій	Кількість бюджетних місць в освітніх організаціях по напрямки підготовки, належать до дефіцитним на ринку праці / загальна кількість бюджетних місць, зміна в динаміці, %

№ п\п	Заходи	Очікувані кінцеві результати	Ключовий показник ефективності (KPI)
13.	Пропаганда робочих професій серед молоді	Збільшення на ринку праці молоді затребуваних робочих професій	Кількість молоді, яка отримала середню професійне освіту за робочою спеціальності / чисельність молоді, зміна в динаміці, %
14.	Розширення переліку професій для навчання в освітніх установах середнього професійного освіти з урахуванням потреб ринку праці	Збільшення на ринку праці фахівців середнього професійного освіти затребуваних професій	
15.	Підвищення кваліфікації безробітної молоді по затребуванім на ринку праці професіями	Збільшення на ринку праці молодих фахівців затребуваних на ринку праці професій	Число молодих безробітних, пройшли підвищення кваліфікації по затребуваною на ринку праці професії / чисельність молоді, зміна в динаміці, %

*Джерело: розроблено автором [3; 6; 11; 14].

**Формування компетенцій молодих фахівців в умовах «нової»
економіки***

Тренди розвитку економіки	Необхідні компетенції	Інструменти розвитку
Інтеграція у світову економіку	- знання не менше 2 іноземних мов; – міжкультурна соціалізація; – вміння працювати віддалено (Інтернет, комп'ютерні технології).	- технології навчання іноземних мов за допомогою традиційних освітніх технологій; – технології навчання світовій економіці і культурі; - технології навчання інформаційним технологіям; – навчання за допомогою інноваційних освітніх технологій кроскультурного менеджменту.
Висока конкуренція між виробниками товарів і послуг	- здатність бути клієнтоорієнтованим; - вміння працювати в проєктних командах; - вміння працювати в умовах високої невизначеності.	- розвиток компетенцій за допомогою інноваційних освітніх технологій.
Поширення інноваційних інформаційних технологій	- цифрова грамотність; – навички програмування.	- навчання інформаційним технологіям і програмування.
Робота майбутнього – складна, наповнена гнучкими технологічними рішеннями, має на увазі постійну готовність змін	- системне мислення; - вміння швидко розуміти, як влаштовані складні процеси, організації і механізми; - здатність до швидкого навчання та перенавчання; – навички саморегуляції; – вміння працювати з великим об'ємом інформації.	- організація наукової діяльності; – викладання дисциплін логічної спрямованості; - формування стресостійкості, навичок саморозвитку за допомогою інноваційних освітніх технологій; - навчання технології швидко читання.
Зростання вимог до екологічності вироблених товарів і послуг, що надаються	- навички екологічно відповідальної поведінки; - навички бережливого виробництва.	- навчання основам екологічної безпеки; - формування мотивації до екологічному поведінки за допомогою інноваційних освітніх технологій.
Конкуренція людини з автоматизованими програмами, роботами	- здатність до художнього творчості, наявність розвиненого естетичного смаку; – комунікативні компетенції; – вміння працювати з колективами, групами та окремими людьми.	- навчання розвитку комунікативних якостей за допомогою інноваційних освітніх технологій; - вивчення історії та теорії мистецтв, культурології за допомогою традиційних освітніх технологій.

*Джерело: розроблено автором на основі «Атласу нових професій» [1]

