

Магістр 2 року навчання  
факультету економічної інформатики ХНЕУ

## **ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ВИПУСКНИКІВ ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ ЯК РЕЗУЛЬТАТ ВЗАЄМОДІЇ ВНЗ ТА РИНКУ ПРАЦІ**

*Анотація. Проведено аналіз процесу працевлаштування випускників вищих навчальних закладів та наведено його визначення. Проаналізовано потреби ринку праці і виділено групи факторів, що впливають на працевлаштування, та основні сегменти ринку освітніх послуг в Україні.*

*Аннотация. Проведен анализ процесса трудоустройства выпускников высших учебных заведений и дано его определение. Проанализированы потребности рынка труда и выделены группы факторов, влияющих на трудоустройство, и основные сегменты рынка образовательных услуг в Украине.*

*Annotation. The analysis of the process of employment of graduates of higher education institutions has been carried out, and its definition has been given. The needs of the labor market have been analyzed and the groups of factors affecting placement and major segments of the education market service of Ukraine has been defined.*

*Ключові слова: працевлаштування, вищий навчальний заклад, ринок праці, компетенції.*

Освітня політика України на сучасному етапі виходить із необхідності підвищення ролі освіти в розвитку суспільства і держави. Ця роль визначається як завданнями переходу України до демократичного суспільства з ринковою економікою, так і світовими тенденціями розвитку. У сучасному світі освіта стала одним із найважливіших чинників і ресурсів економічного розвитку, формування нової якості економіки.

Динамічний розвиток економіки, скорочення сфери некваліфікованої та малокваліфікованої праці, структурні зміни у сфері зайнятості визначають високі вимоги до професійної кваліфікації працівників [1]. У якості основного чинника оновлення змісту освіти виступають тенденції розвитку економіки і соціальної сфери, науки, техніки і технологій. Виходячи з цього, метою статті є дослідження тенденцій взаємодії ринку праці та системи професійної освіти.

Змістом працевлаштування є забезпечення роботою випускників, тому для здійснення цього необхідно, по-перше, виявити наявність роботи, тобто існування вакансій на ринку праці, і, по-друге, присутність самих випускників системи професійної освіти як продукту ринку освітніх послуг.

Саме поняття "працевлаштування" має різні трактування, в тому числі такі:

1. Працевлаштування – комплекс правових, економічних та організаційних заходів, спрямованих на забезпечення реалізації права особи на працю [2].

2. Працевлаштування – процес, що являє собою підбір місця роботи і відповідного оформлення шляхом укладення трудового договору з певним роботодавцем.

Разом із тим в широкому розумінні працевлаштування – це будь-який процес влаштування на роботу як самостійно, так і за допомогою певних органів, а також за допомогою адміністрації в разі звільнення не з вини працівника, оскільки остання зобов'язана запропонувати працівнику, що підлягає звільненню, іншу наявну в організації роботу (внутрішнє працевлаштування), а в достатньо вузькому сенсі працевлаштування – це влаштування на роботу за допомогою певних органів. У сукупності працевлаштування є реалізацією гарантії права на працю.

Працевлаштування є своєрідним підсумком і одночасно показником ефективності роботи освітньої установи системи вищої освіти в розрізі підготовки з конкретної спеціальності. Для прогнозування процесу працевлаштування на заданий період необхідно знати прогноз потреби економіки у фахівцях і прогноз випуску цих фахівців системою професійної освіти на зазначений термін [3].

Отже, результативність процесу працевлаштування є гармонійною взаємодією двох незалежних динамічних процесів: формування потреб ринку праці у фахівцях з професійною освітою та підготовки таких фахівців системою вищої освіти.

Навколишнім середовищем для цього процесу є сфера соціально-трудова відносин у тих сферах ринку праці та ринку освітніх послуг, які не беруть участі безпосередньо в процесі прийому на роботу (рис. 1).

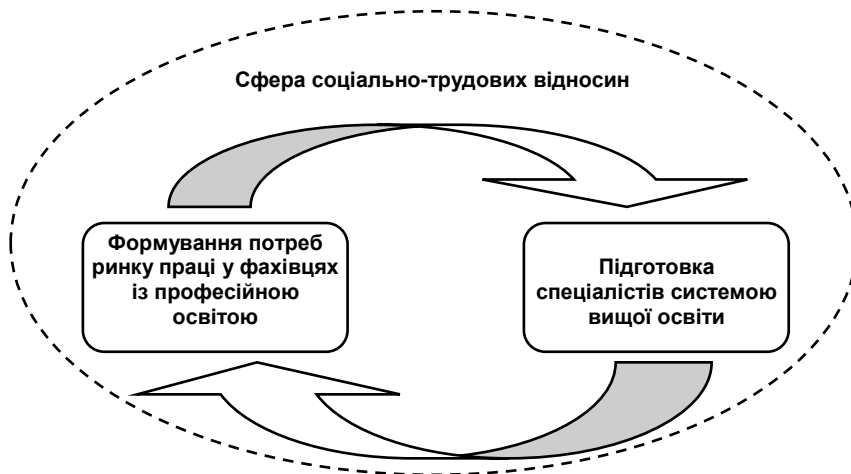


Рис. 1. Взаємодія процесів у сфері соціально-трудоових відносин

На ринку праці умовно виділяються наступні сектори, які хоча й пов'язані, однак відображають різні сторони взаємин працівника й роботодавця (рис. 2) [4]:

1. Працевлаштований персонал.
2. Ринок активного працевлаштування.
3. Сектор пасивного працевлаштування.
4. Сектор примусового працевлаштування.

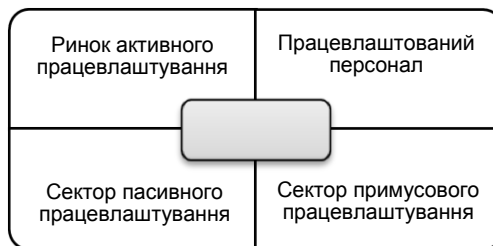


Рис. 2. Складові частини ринку праці

Працевлаштований персонал фактично є стаціонарною частиною ринку праці. Ринок активного працевлаштування – динамічна частина ринку праці. Його складають працівники, які виставили свої резюме для пошуку роботи, і оголошені вакансії з боку роботодавців. Сектор пасивного працевлаштування складають, з одного боку, працевлаштовані працівники, які не заявили публічно своїх резюме, але готові змінити роботу в разі наявності відповідної вакансії. З іншого боку, сюди можна віднести вакансії, яких на даний момент реально немає, але які можуть виникнути в роботодавця, і він заздалегідь підшукує для цього персонал. Сектор примусового працевлаштування є умовним, до нього можна віднести роботу протягом трьох років за розподілом після випуску з навчального закладу, а також цільову підготовку на замовлення підприємств.

У процесі аналізу факторів, що впливають на працевлаштування, виділяють наступні групи [5]:

- 1) соціально-демографічні: стать, вік, сімейний стан, місце проживання;
- 2) психологічні: комунікабельність, ступінь впевненості в реалізації власних планів, інтелектуальні здібності, дисциплінованість, працьовитість, моральність;
- 3) освітні: рівень освіти і отриману спеціальність, якість освіти, котирування навчального закладу, самооцінку успішності, наміри відносно продовження навчання;
- 4) професійні: професійні плани, прагнення кар'єрного зростання, володіння іноземною мовою, ступінь володіння комп'ютером;
- 5) трудові: престиж професії, величина заробітної плати, соціальний пакет, допомога і компенсації, медичне страхування.

Потреби ринку праці формуються під впливом розвитку галузей економіки та тенденцій розвитку робочих місць, демографічних процесів, зайнятості та безробіття, змін в освітніх послугах тощо.

Основні сегменти ринку освітніх послуг наведені на рис. 3.

До наведених сегментів ринок праці висуває наступні вимоги [6]:

- попередній стаж роботи;
- практична робота в конкретній галузі;
- наявність теоретичних знань;
- стабільний психоемоційний стан;
- розвинуті комунікативні риси.

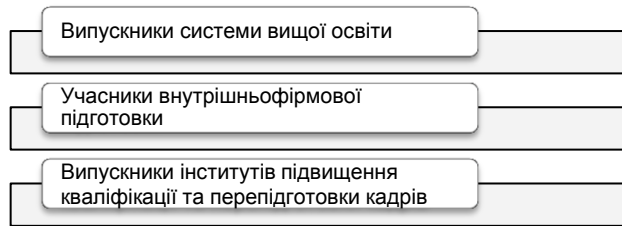


Рис. 3. Умовна схема поділу ринку освітніх послуг

Таким чином, система вищої освіти слугує засобом вирішення багатьох проблем суспільства і національної економіки: впливає на відновлення наукового потенціалу суспільства, бере участь у соціалізації індивіда, сприяє економічному та соціальному розвитку суспільства й соціальній мобільності. Розуміння цього надалі дозволить визначити вектори розвитку вітчизняної системи вищої освіти [7]. Швидке реагування ринку освітніх послуг на зміни потреб ринку праці дозволить формувати конкурентоспроможного фахівця та надавати йому компетентності для швидкої адаптації до навколишнього середовища.

Наук. керівн. Раєвнева О. В.

**Література:** 1. Гуртов В. А. Прогнозирование потребностей региональных экономик в выпускниках системы высшего профессионального образования / В. А. Гуртов, А. Г. Мезенцев, Е. А. Питухин [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://localbudget.karelia.ru/sbornik/st5.htm>. 2. Про зайнятість населення : Закон України № 5067-VI від 05.07.2012 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>. 3. Васильев В. Н. Рынок труда и рынок образовательных услуг в субъектах Российской Федерации / В. Н. Васильев, В. А. Гуртов, Е. А. Питухин и др. – М. : Техносфера, 2006. – 680 с. 4. Галерея статистики рынка активного трудоустройства [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.expe.ru>. 5. Human Resource Management [Electronic resource]. – Access mode : <http://www.hrm.ru>. 6. Зіньковський Ю. Новий етап взаємодії системи освіти та ринку праці / Ю. Зіньковський // Вища школа. – 2012. – № 3. – С. 39–50. 7. Панфьорова Л. Г. Місце та роль системи вищої освіти у сучасному суспільстві / Л. Г. Панфьорова // Економіка розвитку. – 2012. – № 3(63). – С. 91–96.