

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
ДЕРЖАВНИЙ ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД  
«НАЦІОНАЛЬНИЙ ГІРНИЧИЙ УНІВЕРСИТЕТ»



**Д.В. Колісник, М.В. Мосьондз, Л.О. Колісник**

**ВКЛЮЧЕННЯ ВИПУСКНИКІВ ГІРНИЧО-  
МЕТАЛУРГІЙНИХ СПЕЦІАЛЬНОСТЕЙ  
ДО ПРОФЕСІЙНО-ЕКОНОМІЧНОЇ СФЕРИ  
СУСПІЛЬСТВА (Дніпропетровський регіон)**

Монографія

Дніпропетровськ  
НГУ  
2015

УДК 316.444.5

ББК 60.56

К 60

Рекомендовано до друку вченою радою Державного ВНЗ «НГУ» (протокол № 9 від 13.11.2014).

**Рецензенти:**

**В.І. Бузило**, д-р техн. наук, проф. кафедри підземної розробки родовищ, заслужений працівник освіти України, декан гірничого факультету, Державний ВНЗ «Національний гірничий університет»;

**В.Ю. Пушкін**, канд. іст. наук, проф., зав. кафедри історії та політичної теорії, Державний ВНЗ «Національний гірничий університет».

**Включення** випускників гірничо-металургійних спеціальностей до професійно-економічної сфери суспільства (Дніпропетровський регіон) : монографія / Д. В. Колісник, М. В. Мосьондз, Л. О. Колісник ; М-во освіти і науки України, Нац. гірн. ун-т. – Д. : НГУ, 2015. – 87 с.

Проаналізовано процес включення випускників гірничо-металургійного комплексу (ГМК) до професійно-економічної сфери суспільства; чинники ефективної взаємодії молодих спеціалістів ГМК та роботодавців. Розроблено комплексну модель моніторингу працевлаштування випускників ГМК. Матеріали монографії ґрунтуються на результатах соціологічних опитувань роботодавців, випускників і студентів гірничо-металургійного комплексу.

Видання призначене для працівників обласної адміністрації, керівників ВНЗ, деканів, завідувачів кафедр, зацікавлених у ефективній координації процесу працевлаштування випускників і налагодженні взаємодії освітніх установ з ринком праці ГМК.

Дослідження реалізовано завдяки підтримці обласного грантового конкурсу «Молоді вчені – Дніпропетровщині».

УДК 316.444.5

ББК 60.56

© Державний ВНЗ «Національний гірничий університет», 2015

© Д.В. Колісник, М.В. Мосьондз,  
Л.О. Колісник, 2015

## ЗМІСТ

<b>ВСТУП</b>	4
<b>1. Методологія дослідження</b>	7
<b>2. Молодь на ринку праці (статистична довідка)</b>	16
<b>3. Працевлаштування випускників спеціальностей ГМК</b>	19
3.1. Суб'єктивні фактори включення випускників спеціальностей ГМК до професійно-економічної сфери	23
3.2. Об'єктивні фактори включення випускників спеціальностей ГМК до професійно-економічної сфери	25
<b>4. Роль роботодавців у працевлаштуванні випускників спеціальностей ГМК</b>	28
4.1. Фактори, які впливають на рішення роботодавців щодо працевлаштування молодого спеціаліста	31
4.2. Бар'єри для прийому на роботу молодих спеціалістів	34
4.3. Співпраця роботодавців з вищими навчальними закладами	39
<b>5. Професійні стратегії студентів спеціальностей ГМК</b>	43
5.1. Задоволеність спеціальністю	45
5.2. Самооцінка перспектив працевлаштування	46
5.3. Ресурси та бар'єри успішного працевлаштування	50
<b>6. Допомога вищих навчальних закладів у працевлаштуванні випускників</b>	54
<b>7. Модель моніторингу працевлаштування випускників вищих навчальних закладів</b>	57
<b>ВИСНОВКИ</b>	60
<b>РЕКОМЕНДАЦІЇ</b>	65
<b>ПЕРЕЛІК ЛІТЕРАТУРИ</b>	68
<b>ДОДАТКИ</b>	71

## ВСТУП

Останнім часом спостерігається зниження показника працевлаштування випускників інженерно-технічних спеціальностей, зокрема гірничо-металургійного профілю, за фахом. Ринок освітніх послуг, що надаються вищими навчальними закладами, формується в нових соціально-економічних умовах. Запізнення адаптації системи професійної освіти до умов ринку праці, відсутність готовності у значної частини роботодавців реалізовувати на практиці кадрову політику, орієнтовану на випускників професійних освітніх установ, в перспективі може перетворитися на серйозне гальмо економічного розвитку підприємств регіону.

Проблема зайнятості випускників вищих навчальних закладів інженерно-технічних спеціальностей, що актуальна в регіоні протягом останнього часу, повинна вирішуватися на всіх рівнях державної влади. При цьому заходи, спрямовані на її вирішення, як на державному, так і на регіональному рівнях, отримують найбільшу соціально-економічну ефективність, якщо будуть враховувати професійні установки, норми, цінності випускників.

Низький рівень працевлаштування молодих фахівців інженерно-технічних спеціальностей пов'язаний з низкою як об'єктивних (дисбаланс попиту і пропозиції на ринку праці, низька якість практичної підготовки фахівців, невідповідність компетенцій випускників вимогам роботодавця), так і суб'єктивних (відсутність чітких професійних орієнтацій, уявлення про престижність професії, відсутність достатніх економічних, соціокультурних, символічних, інформаційних, особистісних ресурсів) причин. Набір даних факторів може змінюватися в часі, залежати від регіону і впливати на ефективність включення випускників вищих навчальних

закладів інженерно-технічних спеціальностей до професійно-економічної сфери і розвиток окремих галузей в цілому.

Тобто виникає необхідність вивчення проблем зайнятості випускників інженерно-технічних спеціальностей в умовах сучасного регіонального ринку праці, що сприятиме виявленню пріоритетів соціальної політики та управління професійною вищою освітою в регіоні.

Дніпропетровська область є одним з провідних освітніх, наукових і промислових центрів України та Східної Європи. Для забезпечення підприємств регіону професійними кадрами останніми роками проводяться «Ярмарки вакансій» та «Дні кар'єри». Зокрема, головним управлінням освіти і науки облдержадміністрації розроблено графік їх проведення у кожному вищому навчальному закладі регіону. Завдяки таким заходам випускники ПТУ та вищих навчальних закладів отримують можливість працевлаштуватися, а студенти старших курсів - пройти стажування на провідних підприємствах.

У регіоні наразі реалізується комплексний інноваційний проект «Новій Дніпропетровщині – новий стандарт освіти», мета якого – адаптація освіти до реальних потреб ринку праці, створення ефективного ланцюжка «школа – ПТУ/ВНЗ – перше робоче місце», а також дієвої системи підвищення кваліфікації діючих працівників. На базі підприємств Дніпропетровщини відкриваються профільні кафедри вищих навчальних закладів (у Придніпровській державній академії будівництва та архітектури та Дніпропетровському державному аграрно-економічному університеті). У Національному гірничому університеті при кількох кафедрах створено профільні лабораторії, в яких проходять підготовку студенти відповідних спеціальностей. «Криворізький залізорудний комбінат» співпрацює з Державним навчальним закладом «Національний технічний університет». На базі «Криворізького залізорудного комбінату» активно

впроваджується дуальна система підготовки, на підприємстві щорічно проходять виробничу практику більше тисячі студентів та учнів. Національна металургійна академія України та Національний гірничий університет спільно з провідними підприємствами гірничо-металургійного комплексу, зокрема компанією «Метінвест», об'єднанням «ДТЕК Павлоградвугілля» та підприємством «Дніпросталь», реалізують комплексний проект з підготовки молодих спеціалістів для роботи на цих підприємствах.

Все це сприяє адаптації професійної освіти до сучасних потреб ринку праці в регіоні. Проте, не дивлячись на зазначені заходи, більшість випускників інженерно-технічних спеціальностей працюють не за отриманою спеціальністю (нерідко вже на перших курсах, за результатами попередніх соціологічних досліджень авторів, не мають наміру працювати за спеціальністю) або взагалі не можуть певний час працевлаштуватись. Практично відсутня інформація щодо ефективності таких заходів державної та регіональної політики відносно працевлаштування випускників за спеціальністю.

Нездатність випускників вищих навчальних закладів в повній мірі реалізувати себе в ринкових умовах сприяє розчаруванню в обраній ними професії, зміні професії, і, як наслідок, девальвації державних витрат на вищу освіту, зростанню соціальної напруженості в середовищі майбутньої інтелігенції.

Все це обумовлює необхідність комплексного дослідження проблем працевлаштування випускників інженерно-технічних спеціальностей, моніторингу ефективності заходів державної політики, визначення та врахування не тільки об'єктивних, але й суб'єктивних чинників.

# 1. Методологія дослідження

Актуальні питання методології соціології молоді, класифікація соціологічних теорій молоді, особливості цієї соціальної групи, сучасна специфіка її соціального, професійного становлення активно висвітлюються не тільки в наукових джерелах, але й у підручниках [19] і словниках [13]. Однією з найгостріших проблем до цього часу є проблема професійної самореалізації сучасної молоді в умовах соціально-економічної кризи українського суспільства. Між тим, саме молодь відіграє важливу роль у вирішенні нагальних соціальних, економічних, політичних та моральних проблем людства. Вона репрезентована майже в усіх соціальних прошарках і групах суспільства, несе на собі відбиток майнової диференціації, різних економічних можливостей та активності тощо.

Молоді люди відрізняються надзвичайною динамічністю та сприйнятливістю, найбільш активно, у порівнянні з іншими соціальними спільнотами, реагують на ті зміни та перетворення, які характеризують те чи інше суспільство на даному етапі розвитку.

Ефективність соціального і культурного розвитку молоді визначається, з одного боку, тим, які умови створює суспільство, а з іншого, тим, наскільки молоде покоління користується в повсякденності накопиченими знаннями, вміннями і навичками. Молодь, що є структурним елементом суспільства, має статус, позицію в суспільстві, що визначається функціями молодого покоління. Соціальний статус молоді розкривається в її об'єктно-суб'єктних характеристиках. З одного боку, молодь – це соціальний об'єкт, основними функціями якого є навчання і виховання. З іншого боку, молодь – це соціальний суб'єкт, для якого характерними є три основні функції – відтворювальна, трансляційна, інноваційна [20, с. 24-36]. У

зв'язку з цим виникає необхідність пошуку шляхів та механізмів ефективного включення молоді до професійної сфери, вивчення можливостей прогнозування та управління даним процесом, які забезпечують стійкість і спрямованість економічного розвитку молоді.

Ідея диференціації цінностей в залежності від тих чи інших факторів (статі, віку, навчально-освітнього статусу, професійної діяльності, сімейного стану тощо) в наукових публікаціях представлена слабо або взагалі не згадується [2, с. 132]. Однак численні дослідження доводять, що молодь переважно орієнтується на прагматичні цінності (це більш властиво для юнаків). Це стосується, насамперед, освіти, яка дозволяє в перспективі поліпшити «якість життя», завоювати певний соціально-економічний статус. Орієнтація на освіту проявляється більше у дівчат [11, с. 89-92].

Для виявлення характеру можливостей різних груп молоді в сфері освіти Д.Костантиновський розробив і застосував кількісні та якісні показники, що охоплюють професійні орієнтації та індивідуальні шанси учнів. Їх взаємодія складає траєкторію життєвого шляху індивідів і груп. При цьому життєві шляхи трактуються автором як реалізація можливостей, що надаються суспільством, яке підкреслює соціальну сутність даної проблеми [7].

Невдоволеність якістю освіти орієнтує чимало молоді на навчання за кордоном. Втім, «як показав аналіз життєвих шляхів осіб, що отримали освіту за кордоном, їх подальший шлях складається під впливом того, наскільки людський капітал, який вони мають (кваліфікації, спеціалізації, знання, уміння, додаткові навички), збігаються або не збігаються з попитом на ринку праці після повернення на батьківщину» [18, с. 163].

Ще одним напрямом професійної інтеграції молоді стає безперервна освіта, постійний пошук додаткових знань з метою формування відповідних компетенцій, що сприяють



бажаному працевлаштуванню. «Основні чинники і мотиви звернення до додаткового навчання працюючих молодих людей виходять від зовнішнього виробничого і соціального середовища, так і потреб розвитку професійної кар'єри» [18, с. 165]. Однак, при цьому вплив освіти на життєвий успіх неоднозначний і навіть суперечливий. Слід в цьому питанні навести роздуми Г. Чередниченко: «Ніколи освіта не була і не є прямою і незмінною гарантією життєвого успіху. В той самий час, визначаючи зайняття і статус, шанси соціальної мобільності, професійну кар'єру, доступ надалі до різноманітних громадських благ, тобто, маючи одночасно економічну, соціальну і символічну цінність, освіта істотно впливає на вірогідність життєвого успіху. Ось чому в сучасному суспільстві неминуче формується ціла низка конфліктів між різними соціальними прошарками і групами з приводу освіти, демократичної чи меритократичної, селективної моделей її розвитку» [18, с. 13].

Освіта як загальна, так і професійна, є складовою трудового потенціалу молоді. Аналіз змісту, напрямів, перспектив формування і розвитку трудового потенціалу молоді фіксує виникнення проблем, викликаних нестачею трудових ресурсів, посиленням трудових міграційних процесів, потребами інноваційної економіки. Нова система трудових відносин потребує працівника з новими якостями та компетенціями [16].

Специфічних навичок і компетентцій вимагає так звана дистанційна зайнятість, у яку включається все більше працівників, особливо молодих, які є найбільш для цього підготовленими. Цінність дистанційної трудової діяльності на індивідуальному, груповому і соціетальному рівнях постійно зростає. «Ресурси дистанційної зайнятості, що реалізовується саме за допомогою електронних нововведень, цікаві молодим у зв'язку з гнучким графіком роботи, можливістю працювати на зарубіжні компанії,

транснаціональні корпорації. Постіндустріальне (інформаційне) суспільство розширює сам простір зайнятості людини, а в певні моменти робить його межі «прозорими». Трудова діяльність на основі інформаційно-цифрових технологій (дистанційна зайнятість) стає транснаціональною, потенційно (за бажанням, необхідністю) – глобалізованою» [10, с. 5689-5690].

Це підвищує роль соціальної активності в полі освіти, економіки, адже рівень освіти підвищує конкурентоспроможність молоді. Але, «щоб не бути аутсайдером в конкурентній боротьбі і адекватно реагувати на зовнішні виклики і загрози, молоді люди повинні розвивати творчі здібності й вміти адаптуватися до соціальних умов, що змінюються» [4, с. 132]. Це, в першу чергу, стосується включення молоді у трудове життя, розвитку професійної кар'єри і успішної професійної траєкторії.

У методологічному плані звернення до концептів освітня і професійна траєкторії замість традиційних понять, що означають перехід від освіти до праці, викликано трансформаціями соціальної практики. Традиційна модель переходу «навчання – робота» як дискретної, послідовної зміни навчальної діяльності на трудову, все більше відходить в минуле. Розширення інвестицій в освіту (загальну, професійну, додаткову як в структурах формального, так і неформального та інформального навчання), а також поширення серед молоді нестандартної зайнятості (що дозволяє поєднувати і/або поперемінно чергувати навчання і роботу) сформували за останні 15 - 20 років нову модель освітньої і трудової поведінки в початковий період самостійного життя молоді – тривалий взаємопов'язаний процес поперемінного або паралельного звернення і відновлення навчання і роботи. Цей процес

адекватніше може бути описаний в поняттях освітніх і професійних траєкторій» [18, с. 108].

Однак, сфера праці і зайнятості в сучасному суспільстві залишається простором соціальних нерівностей, що позначається на інтеграційних практиках молоді. До найбільш поширених видів соціальних нерівностей в сфері зайнятості, з якими стикається особистість, відносяться такі: нерівність доходів економічно активного населення; професійна нерівність (нерівності в ієрархії професій та видів зайнятості, посад і спеціалізацій); гендерна нерівність і професійна сегрегація; різна адаптованість окремих груп (соціально-демографічних, професійних тощо) до ринкових умов [17].

Важко переоцінити роль економічних знань у інтеграційних практиках молоді. Так, Л. Хижняк наголошує на тому, що «без певного запасу «ринкових знань» проблематичною стає інтелектуалізація економіки і, як наслідок, усталений соціальний розвиток на сучасному економічному підґрунті, де визнана потенційно значуща роль інтелектуального потенціалу. Економічне знання є системою світоглядних уявлень, які беруть на озброєння індивіди і групи у своїй повсякденній економічній поведінці. Його підґрунтям стають, *по-перше*, інформація про економічне середовище, *по-друге*, досвід економічного господарювання або вирішення життєвих проблем економічними засобами, *по-третьє*, комунікативні дії, що дозволяють раціонально підходити до використання ресурсів (наявних і потенційних). Економічне знання, як і будь-які інші види знань, виконує три основні функції, а саме: онтологічну (забезпечує уявлення про економічну ситуацію, економічний стан країни тощо); орієнтаційну (вказує напрям і спосіб здійснення цілеспрямованої економічної діяльності); оціночну (визначає норми відносин і стосунків в економічній сфері)» [17].

Отже, динаміка соціокультурних змін накладає високі вимоги до соціальної якості особистості молоді. Еталоном сучасної інтегрованої особистості є соціальний суб'єкт, що приймає участь в системі соціальних відносин на основі принципів активності і відповідальності за своє власне життя. Виникає закономірне питання, яким чином забезпечити успішне включення молоді в професійну сферу суспільства? Це актуалізує завдання вивчення взаємозв'язків та взаємовпливу комплексу факторів успішного працевлаштування випускників ГМК.

Метою даного дослідження стали: аналіз включення випускників ГМК до професійно-економічної сфери суспільства; вивчення чинників, що визначають соціальну ефективність взаємодії між молодими спеціалістами ГМК та роботодавцями з питань працевлаштування; розробка комплексної моделі моніторингу працевлаштування випускників ГМК.

Для досягнення зазначеної мети дослідження поставлено такі завдання:

§ аналіз статистики зайнятості в аспекті працевлаштування випускників вищих навчальних закладів та їхньої інтеграції в сферу економіки;

§ розробка методології емпіричного дослідження включення випускників ГМК у професійно-економічну сферу суспільства; формування індикаторів, що дозволяють оцінити ефективність процесу працевлаштування;

§ проведення емпіричних соціологічних досліджень методами опитування, інтерв'ю для виявлення суб'єктивних та об'єктивних факторів включення випускників ГМК у професійну сферу;

§ встановлення ролі роботодавців у працевлаштуванні випускників спеціальностей ГМК, їхніх вимог до молодих спеціалістів;

§ вивчення професійних стратегій студентів ВНЗ ГМК;

§ розробка комплексної моделі моніторингу працевлаштування випускників ГМК;

§ вироблення рекомендацій щодо вдосконалення практики партнерства між вищими навчальними закладами та роботодавцями; щодо оптимізації роботи центрів працевлаштування при ВНЗ.

Методологія дослідження ґрунтується на міждисциплінарному підході, в якому використовуються історичні, соціологічні, психологічні, педагогічні теорії та концепції. Досягнення мети й реалізація завдань дослідження забезпечувалися шляхом використання наступних соціологічних методів: моделювання (розробка комплексної моделі моніторингу працевлаштування випускників ГМК), факторний (при аналізі суб'єктивних та об'єктивних факторів включення випускників ГМК до професійно-економічної сфери).

Серед конкретно-соціологічних методів у рамках дослідження застосовано: методи анкетного опитування, напівструктурованого біографічного інтерв'ю (для глибинного аналізу суб'єктивного рівня процесу включення випускників ГМК до професійно-економічної сфери суспільства). Серед методів обробки даних застосовано кореляційний, порівняльний аналізи кількісних даних.

Для більш глибокого розуміння включення випускників вищих навчальних закладів до професійно-економічної сфери суспільства необхідно врахувати об'єктивні і суб'єктивні фактори, що впливають на даний процес. Виділено індикатори вивчення досліджуваного процесу, представлені в Табл. 1.1.

**Таблиця 1.1. Індикатори дослідження процесу включення випускників вищих навчальних закладів до професійно-економічної сфери суспільства**

<b>Об'єктивний рівень</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Найважливіша статусна позиція, гендерна приналежність, вік.</li> <li>- Зайнятість випускників за спеціальністю.</li> <li>- Ресурси та бар'єри успішного працевлаштування.</li> <li>- Роль роботодавців у працевлаштуванні випускників ГМК.</li> <li>- Бар'єри для прийому на роботу молодих спеціалістів.</li> <li>- Допомога вищого навчального закладу при влаштуванні на роботу.</li> <li>- Доступ до інформації про вакансії на ринку праці.</li> </ul>
<b>Суб'єктивний рівень</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Індивідуальні практики працевлаштування випускників ГМК.</li> <li>- Задоволеність власним працевлаштуванням.</li> <li>- Самооцінка кар'єрних перспектив.</li> <li>- Освіта, володіння компетенціями.</li> <li>- Уявлення про значущі особистісні якості, необхідні для досягнення певної статусної позиції.</li> <li>- Уявлення про професійний успіх.</li> <li>- Активність життєвої позиції.</li> </ul>

Об'єктами опитування виступили:

§ Недавні випускники вищих навчальних закладів ГМК Дніпропетровської області, зокрема ДВНЗ «Національний гірничий університет». Опитано 83 випускники, які у 2006-2013 роках навчались у Національному гірничому університеті на гірничому факультеті.

§ Роботодавці ГМК – представники 23 підприємств, на яких працюють випускники вищих навчальних закладів ГМК Дніпропетровського регіону.

§ Студенти четвертих курсів Державного ВНЗ «Національний гірничий університет» (гірничий факультет), Дніпропетровської металургійної академії України (металургійний факультет), n=139. Вибірка репрезентативна за спеціалізацією та статтю респондентів.

Польовий етап дослідження відбувався у травні-серпні 2014 року із застосуванням методів особистого та телефонного інтерв'ю, опитування за допомогою електронної пошти та онлайн-опитування, роздаткового анкетування. Використовувалася комбінована ймовірно-квотна вибірка при масових опитуваннях респондентів.

Студенти-четвертокурсники були опитані методом роздаткового анкетування. Пошук та опитування випускників відбувалися за допомогою соціальних мереж, зокрема «Вконтакте», «Facebook». Дані про роботодавців більшістю були надані у деканаті гірничого факультету ДВНЗ «Національний гірничий університет». За електронними адресами було надіслано опитувальний лист. Деякі інтерв'ю здійснювались за допомогою телефонного опитування та особистого інтерв'ю.

Інструментарій та опитувальні листи знаходяться у Додатках.

## 2. Молодь на ринку праці (статистична довідка)

Щороку вищі навчальні заклади випускають понад 500 тисяч молодих спеціалістів. Наскільки затребуваними вони є на ринку праці?

Загалом молодь вважається вразливою категорією на ринку праці. З одного боку, молоді люди – особливо із вищою освітою – мають великий потенціал, легше навчаються і краще пристосовуються до роботи на підприємстві, мають творче мислення, володіють новітніми знаннями і передовими технологіями. З іншого боку, молоді часто бракує досвіду роботи, специфічних знань і навичок, які вимагаються роботодавцями. А роботодавці далеко не завжди готові витратити час і кошти для додаткового навчання претендентів на ту и іншу посаду. Як наслідок, рівень безробіття серед молоді є вищим за середній рівень безробіття у країні.

**Таблиця 2.1. Економічна активність населення за віковими групами (у %) [14]**

	<b>Рівень економічної активності</b>	<b>Рівень зайнятості</b>	<b>Рівень безробіття</b>
Все населення	64,3	59,2	7,9
<b>У тому числі за віковими групами</b>			
15-24 роки	41,7	33,9	18,6
25-29 років	79,7	72,4	9,2
30-34 роки	83,0	76,9	7,4
35-39 років	85,4	79,3	7,2
40-49 років	85,3	79,8	6,4
50-59 років	65,4	62,0	5,1
60-70 років	24,2	24,1	0,1
Працездатного віку	72,7	66,5	8,6
Старше працездатного віку	27,9	27,9	0,1



За підсумками 2011 року серед молоді у віці 25-29 років шукали, проте не змогли знайти роботу 9,2%, а серед населення загалом рівень безробіття становив 7,9% (Табл. 2.1). За даними державної служби статистики, серед молоді віком до 25-29 років роботу мають 72,4%. У віковій групі 30-34 роки зайнятими вже є майже 77%. Серед людей віком 35-49 – майже 80%.

Вища освіта є чинником, що впливає на підвищення шансів успішного працевлаштування, хоча і не гарантує його. За даними Держстату, серед людей віком 15-70 років із вищою освітою відсоток зайнятих був значно вище, ніж в інших освітніх групах (73,4% проти 59,2% серед усього населення), а рівень безробіття – найнижчий (6,7% проти 7,9%) (Табл. 2.2).

**Таблиця 2.2. Економічна активність населення за рівнем освіти (у %) [6]**

	<b>Рівень економічної активності</b>	<b>Рівень зайнятості</b>	<b>Рівень безробіття</b>
Все населення	64,3	59,2	7,9
<b>У тому числі мають освіту</b>			
Повну вищу	78,7	73,4	6,7
Базову вищу	51,4	41,1	20,1
Неповну вищу	71,1	66,1	7,1
Повну загальну середню	62,6	57,1	8,8
Базову загальну середню	38,2	35,6	6,9
Початкову загальну або не мають освіти	13,5	13,5	-

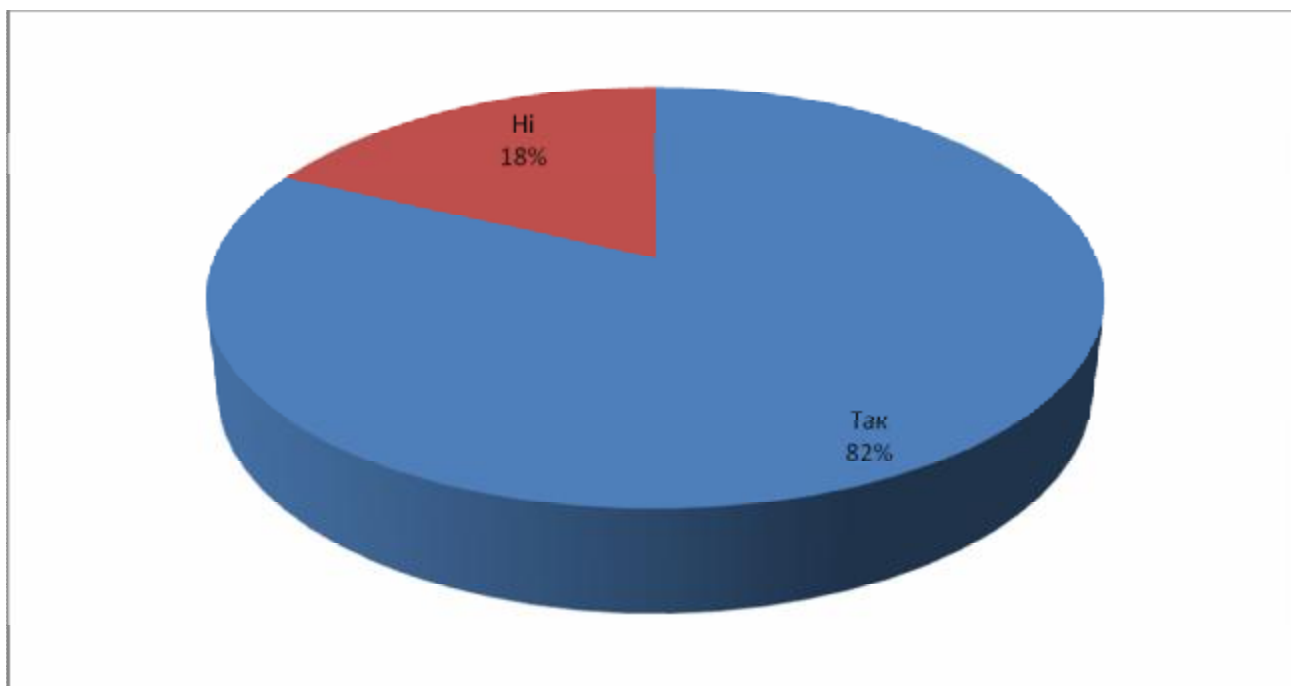
Проте ситуація із працевлаштуванням нещодавніх випускників вищих навчальних закладів не є неоднозначною. Офіційна статистика не дає чіткого уявлення про відсоток випускників, які не можуть знайти роботу після закінчення вищого навчального закладу. Міністерство освіти і науки не перший рік звертається до керівників вищих навчальних

закладів із проханням «надавати достовірну інформацію щодо працевлаштування випускників». Справа в тому, що поширеними є практики, коли випускників, що навчалися за кошти державного бюджету, змушують надавати довідки про працевлаштування задля отримання диплому. Випускники надають недостовірні дані щодо місця своєї роботи, а це призводить до викривлення даних щодо затребуваності випускників.

Вищі навчальні заклади, які розміщують інформацію стосовно працевлаштування випускників на своїх веб-сайтах або оприлюднюють через ЗМІ, в середньому зазначають, що робоче місце після випуску мають 65%-80% випускників, які навчалися за кошти бюджету. Ці оцінки дуже приблизні і не враховують того, скільки випускників знаходять роботу через короткий проміжок часу після випуску, а у скількох пошуки тривають довший час або є безрезультатними. Тож мало не єдиний спосіб з'ясувати, наскільки успішними є пошуки роботи молодими фахівцями – це опитування нещодавніх випускників щодо їхнього досвіду працевлаштування.

### 3. Працевлаштування випускників спеціальностей ГМК

Успішна включеність молоді до сфери праці характеризується реальною зайнятістю, наявністю або відсутністю таких ресурсів, як професійна підготовка, стаж трудової діяльності, відповідність роботи отриманій спеціальності, а також суб'єктивними оцінками свого професійного положення. З підвищенням оцінки цих показників стає стійкішим соціально-професійне положення молоді і вищим рівень її успіху в житті.

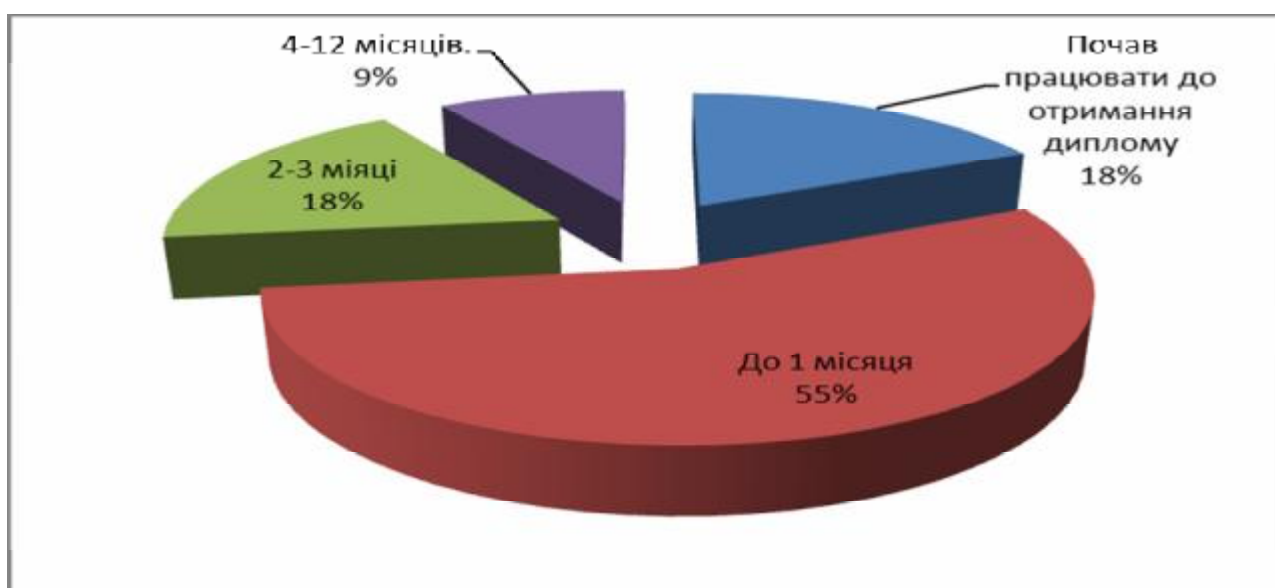


**Рисунок 3.1. Працевлаштованість випускників (у % до загальної кількості опитаних)**

Станом на середину 2014 року працевлаштованими були 91% опитаних нами випускників. Постійну роботу більше шести місяців мали 82% респондентів. Відповідно 18% випускників ніколи не мали постійної роботи тривалістю більше шести місяців (Рис. 3.1). Тобто, як свідчать наведені

дані, для української молоді проблема працевлаштування є досить гострою.

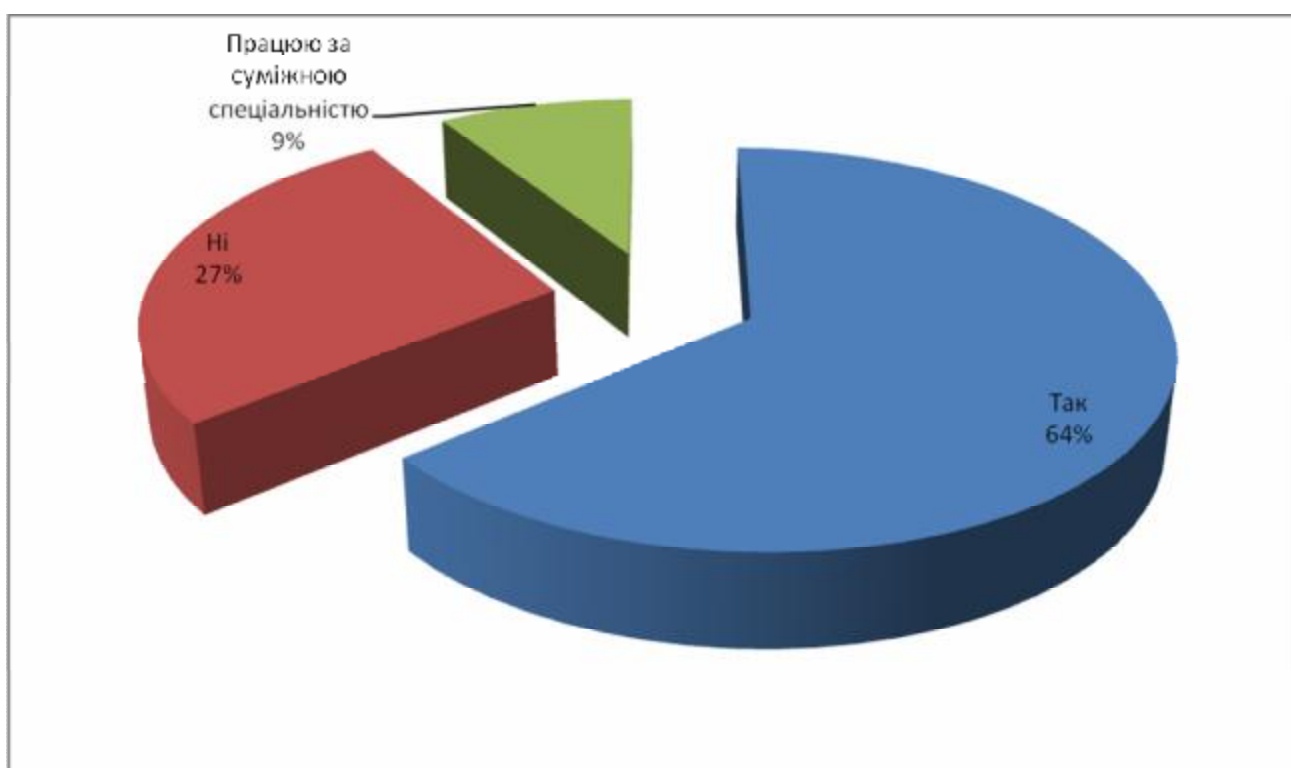
Скільки ж тривають пошуки першої роботи молодими фахівцями після завершення навчання у вищому навчальному закладі? За результатами проведеного опитування, через місяць після випуску працевлаштованими були 55% випускників, через три місяці – 73%. Майже п'ята частина випускників (18%), як видно з наведеного нижче рисунка 3.2, починали працювати до отримання диплому, 9% - через 4-12 місяців.



**Рисунок 3.2. Тривалість пошуку постійної роботи після отримання диплому (у % до тих, хто в даний момент працює)**

В умовах кризового стану виробництва молоді важко знаходити роботу за спеціальністю. Студенти як професійних навчальних закладів, так і вищих навчальних закладів часто одержують спеціальності, що виявляються наперед неконкурентоспроможними на сучасному ринку праці. Результати дослідження демонструють, що за фахом працевлаштовані більше половини (64%) опитаних випускників. Цей показник для студентів – випускників гірничо-металургійного напрямку значно вищий у порівнянні з показниками по студентам-випускникам всіх спеціальностей

в Україні – 52% [5]. Праця у відповідності до отриманої спеціальності об'єктивно має свідчити про успішне включення до професійного поля і про високий рівень статусу в ньому. Майже кожен десятий (9%) – працює за суміжною спеціальністю. Можна сказати, що ця група займає проміжне, маргінальне положення в професійному полі. Її професійне положення є подвійним, а включення є нестійким. Більше чверті молодих спеціалістів (27%) працюють не за фахом (Рис. 3.3). Що об'єктивно відповідає невдалій інтеграції в трудові відносини і низькому рівню статусу в полі праці.



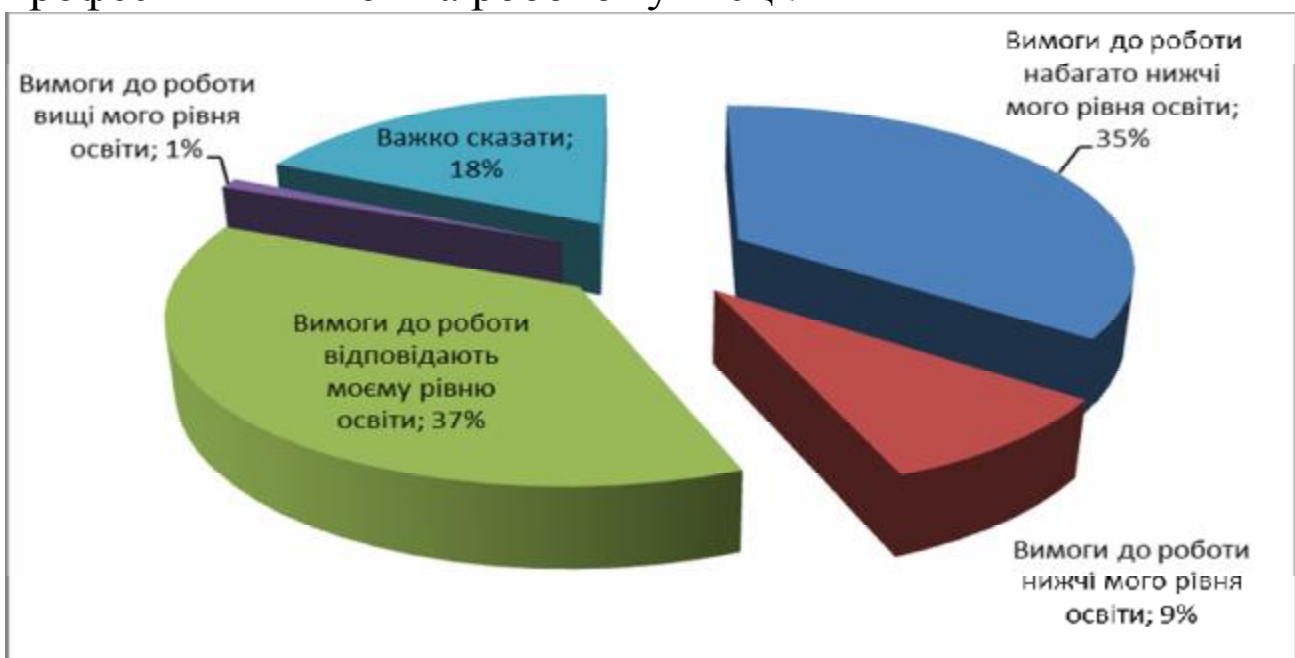
**Рисунок 3.3. Працевлаштування випускників за спеціальністю (у % до загальної кількості випускників, що працюють)**

Тобто професійно-кваліфікаційний потенціал мінімум третини випускників вищих навчальних закладів спеціальностей ГМК залишається незатребуваним суспільством. Недолік такого явища є очевидним: з одного боку – це втрата професійного статусу, морально-психологічні проблеми, що впливають звідси та призводять до соціальної напруженості в суспільстві. З іншого –

нераціональне використання трудового потенціалу молоді, тобто нераціональне використання бюджетних коштів. Адже переважно саме спеціальності ГМК фінансуються з державного бюджету України.

Важливим ресурсом побудови професійної кар'єри, який визначає її успішність, є професійна підготовка. В ній закладаються основи професійної орієнтації, необхідні знання і навички, без яких процес працевлаштування не може бути успішним. За відповідями випускників (Рис. 3.4), трохи більше третини опитаних (37%) відзначили, що на першому робочому місці виконували обов'язки, які відповідають їхньому рівню освіти. У 35% випадків робота на першому робочому місці була простішою, аніж випускники могли б виконувати, виходячи зі знань та навичок, отриманих у вищому навчальному закладі. 10% випускників без досвіду роботи були прийняті на посади із рівнем вимог, що перевищував рівень їхньої освіти. 19% опитаних не змогли надати відповідь на це питання.

Отже, за суб'єктивною оцінкою респондентів, їхній кваліфікаційний рівень є достатнім для виконання професійних вимог на робочому місці.



**Рисунок 3.4. Відповідність вимог до роботи рівню отриманої освіти (у % до загальної кількості опитаних)**

Як бачимо з рисунка 3.4, впевненість випускників у своїх знаннях є достатньо високою. У більшості вони відкидають можливість того, що вимоги до роботи бувають вищими за їхні можливості. До речі, саме на цю проблему – переоцінку власних можливостей, як про одну з найважливіших - вказують роботодавці, про що мова йтиме у наступному розділі. Такі результати також можна трактувати як задоволеність рівнем отримуваної у вищих навчальних закладах освіти.

### **3.1. Суб'єктивні фактори включення випускників спеціальностей ГМК до професійно-економічної сфери**

Від розуміння власного потенціалу, наявних ресурсів, можливостей та здібностей залежить успішне вирішення тих чи інших завдань, реалізація різних життєвих та професійних шансів. Тут слід підкреслити важливість реалізації практичних кроків у формуванні власної професійної кар'єри.

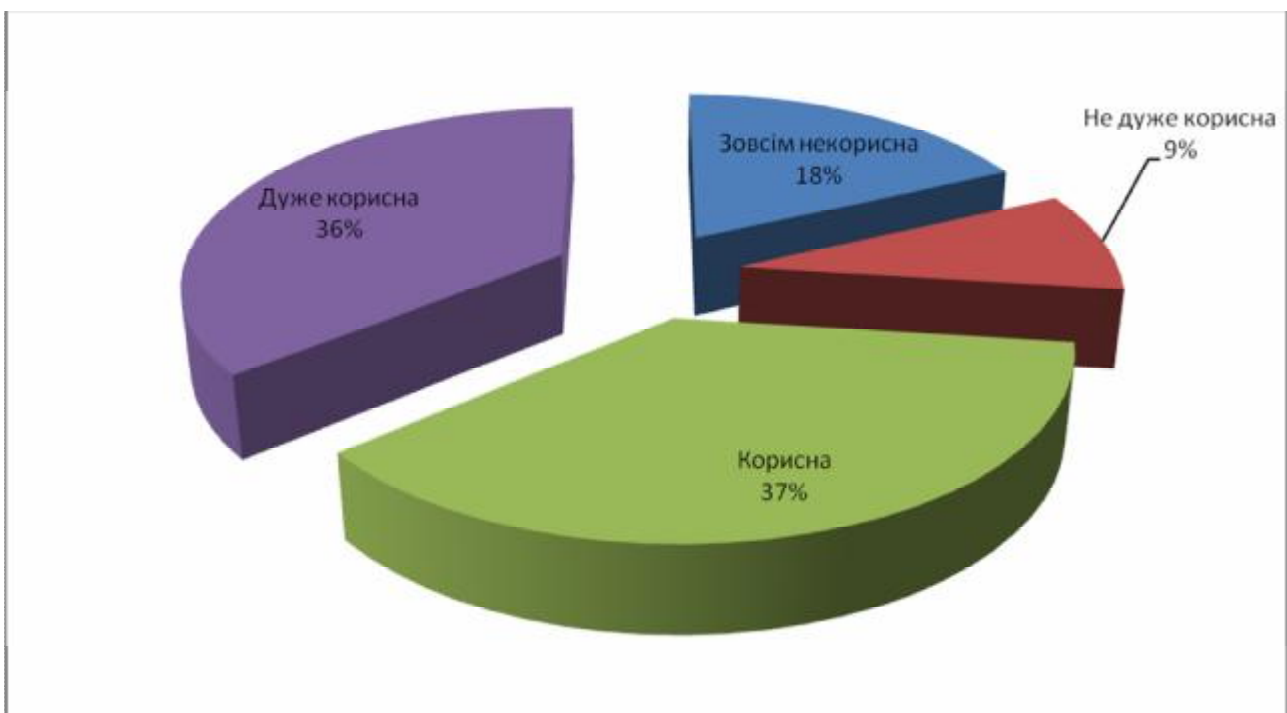
#### **Способи пошуку роботи.**

Найпопулярнішими способами пошуку роботи серед випускників є звернення до роботодавців (його використовували більше половини опитаних – 54%. Загальна кількість відсотків більша 100%, оскільки кожен респондент міг обрати одночасно кілька варіантів відповідей), перегляд вакансій в Інтернеті або газетах (45%) та звернення до знайомих (цей метод пошуку роботи використовували 36% випускників). Лише 4% випускників під час пошуків роботи зверталися до Державної служби зайнятості, стільки ж – відвідали ярмарки кар'єри. Ніхто не звертався до структури вищого навчального закладу, що відповідає за надання допомоги у працевлаштуванні.

Тобто в питаннях пошуку роботи випускники більше покладаються на особисті контакти або пошук вакансій,

розміщених з ініціативи роботодавців, аніж на допомогу спеціалізованих служб із пошуку кадрів та працевлаштування, таких як державна служба зайнятості, університетські центри кар'єри або професійні рекрутингові агентства.

Задоволеність наявною роботою (як суб'єктивний показник вдалого працевлаштування) визначається також високим професійним статусом на підприємстві. Він, в свою чергу, визначається рівнем та якістю освіти. Як видно з наведеного нижче рисунка, випускники у переважній більшості (73%) вважають, що отримана ними освіта була «корисною» та «дуже корисною» для виконання їхньої роботи.



**Рисунок 3.5. Оцінка випускниками користі отриманої у вищому навчальному закладі освіти у роботі (у %)**



### 3.2. Об'єктивні фактори включення випускників спеціальностей ГМК до професійно-економічної сфери

Ставлення роботодавців до працевлаштування випускників, які щойно закінчили навчання у вищому навчальному закладі, виступає об'єктивним чинником включення випускників спеціальностей ГМК до професійно-економічної сфери. Як видно з наведеного нижче рисунка 3.6, майже половина опитаних випускників не змогли оцінити, як ставляться роботодавці до працевлаштування молодих спеціалістів, які щойно закінчили навчання. Тільки 2% відзначили, що таке ставлення є негативним. Майже кожен п'ятий оцінив його як позитивне (18%), а 16% - як скоріше негативне.

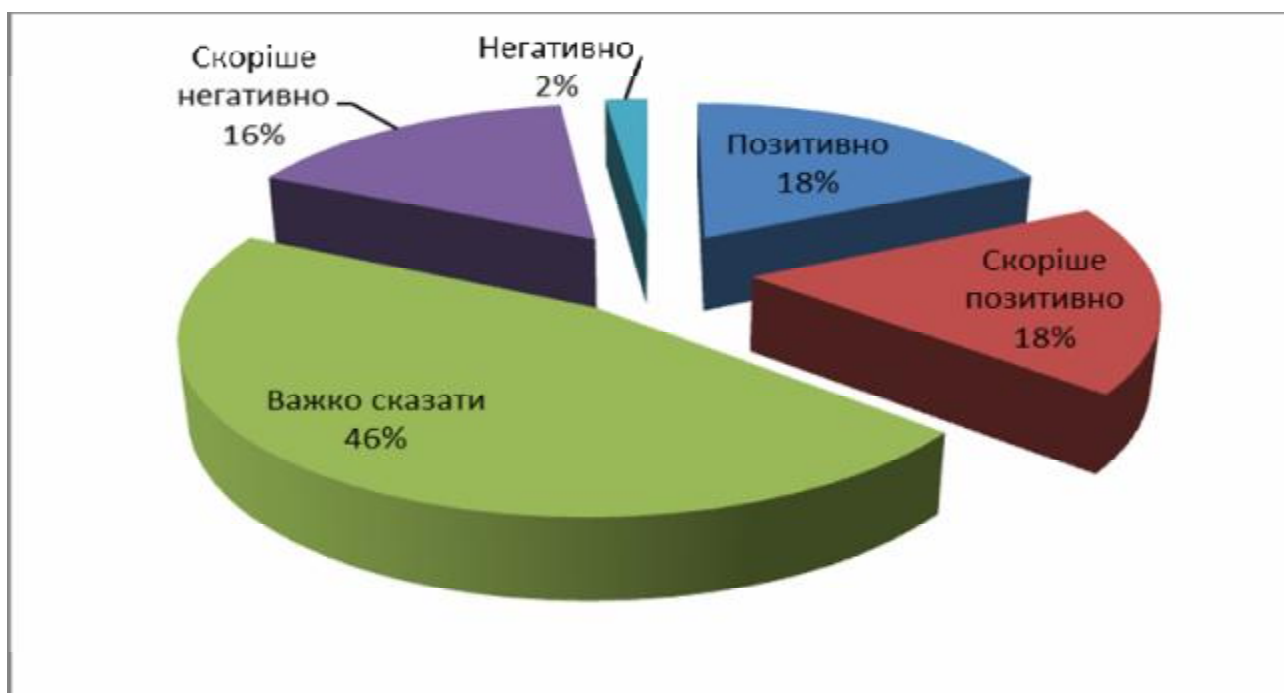


Рисунок 3.6. Суб'єктивна оцінка випускниками ставлення до них роботодавців (у % до загальної кількості опитаних)

Одним з найважливіших компонентів успішного працевлаштування молодих спеціалістів є відповідність роботи певним вимогам, що визначають задоволеність

отриманою роботою. За оцінками випускників, їх нинішня робота відповідає наступним умовам (за мірою зниження актуальності, сума відсотків більше 100%, оскільки кожен респондент міг одночасно обрати кілька варіантів відповідей):

- стабільний дохід (64%);
- відповідність спеціальності (36%);
- можливість кар'єри (27%);
- сприятливі умови праці (26%);
- можливість реалізації здібностей (20%);
- високий суспільний престиж (18%);
- висока заробітна плата (18%);
- хороший колектив (17%);
- чуйний керівник (17%).

Отже, дослідження виявило, що серед різних сторін трудових відносин і умов праці відносно задовільними є: стабільний дохід, відповідність спеціальності. Тільки 27% опитаних зазначили, що їх робота дає можливість побудови успішної кар'єри, професійного зростання. Лише на шостому місці опинились високий суспільний престиж та висока заробітна платня.

Молоді спеціалісти є найменш захищеною частиною трудових колективів і відчують на собі різні форми соціальної дискримінації. Наявність впевненості у підтримці з боку колег, чуйного керівника відзначили лише 17% опитаних.

Серед найважливіших характеристик, які враховувалися роботодавцем при прийомі на роботу, з точки зору випускників, респонденти відзначили наступні (за мірою зниження актуальності):

- здатність до навчання на новому робочому місці (64%);
- теоретична підготовленість (46%);
- співвідношення знань випускника з практикою їх використання за фахом (43%);

- в цілому якість освіти (як сукупності навичок та знань) (36%);
- рівень практичних навичок випускника за його фахом (27%);
- уміння приймати самостійні рішення (26%);
- здатність навчатися на робочому місці самостійно (18%);
- якість прийнятих самостійних рішень (18%);
- здатність працювати в команді (16%);
- уміння бути лідером (9%);
- схильність виконувати вказівки (7%);
- уміння висловлювати свої думки письмово (6%).

Теперішні випускники розуміють, що у вищих навчальних закладах дають базові та теоретичні знання, і для того щоб отримати достойне, високооплачуване місце роботи, слід додатково розвиватися самостійно, набувати практичних навичок та компетенцій.

Таким чином, дослідження показало, що в цілому рівень освітнього потенціалу опитаних випускників вищих навчальних закладів ГМК є досить високим. Проте, за рахунок того, що велика кількість молодих людей з вищою освітою мають роботу з низьким кваліфікаційним рівнем, втрачається їхній професійний статус. Також близько третини опитаної нами молоді працює не за своєю спеціальністю, тобто її професійно-кваліфікаційний потенціал в суспільстві є незатребуваним.

#### 4. Роль роботодавців у працевлаштуванні випускників спеціальностей ГМК

Серед найважливіших чинників успішного працевлаштування випускників є ставлення роботодавців до прийому на роботу молодих фахівців, які нещодавно закінчили вищий навчальний заклад і ще не мають досвіду роботи.

Абсолютна більшість (91%) роботодавців стверджує, що вони позитивно ставляться до прийому на роботу випускників, які нещодавно закінчили вищий навчальний заклад (Табл. 4.1).

**Таблиця 4.1. Ставлення роботодавців до прийому на роботу випускників, які нещодавно закінчили вищий навчальний заклад: думка випускників і роботодавців (у % до загальної кількості опитаних)**

Роботодавці	Ставлення	Випускники
91	Позитивно	19
6	Скоріше позитивно	17
2	Важко сказати	46
1	Скоріше негативно	16
0	Негативно	2

Цікаво, що у випускників на це питання майже протилежний погляд. Абсолютна більшість випускників (91%) переконані, що основним бар'єром для прийому на роботу нещодавніх випускників вищих навчальних закладів є небажання роботодавців приймати на роботу працівника без досвіду роботи, і лише незначна кількість вважає, що роботодавці схильні позитивно сприймати нещодавніх випускників вищих навчальних закладів.

Щодо політики прийому на роботу випускників вищих навчальних закладів без досвіду роботи, то у більшості компаній-роботодавців (60%) вона полягає в оцінці

потенціалу, теоретичних знань і практичних навичок претендента: якщо випускник у процесі відбору демонструє необхідні характеристики, то його беруть на роботу (Табл. 4.2).

**Таблиця 4.2. Політика компаній-роботодавців щодо першого працевлаштування випускників (у %; кількість відсотків більша 100, оскільки кожен респондент міг одночасно обрати кілька варіантів відповідей)**

№	Політика компаній-роботодавців	%
1.	Якщо випускник в процесі відбору демонструє необхідні характеристики (теоретичні знання і практичні навички, потенціал), то приймаємо його на роботу	61
5.	Підприємство має програму стажувань для студентів вищих навчальних закладів, у результаті якої на роботу приймаються кращі студенти	27
2.	Перевага надається фахівцям з досвідом роботи за спеціальністю. У випадку відсутності таких розглядаються кандидатури випускників, які нещодавно закінчили вищий навчальний заклад	21
3.	Приймаємо випускників вищих навчальних закладів за рекомендацією	20
4.	Приймаємо випускників вищих навчальних закладів без проблем, головне, щоб був диплом про його закінчення	14
7.	Приймаємо випускників вищих навчальних закладів за угодою про їхнє працевлаштування	16
8.	Підприємство здійснює підготовку студентів (декількох студентів або групи) на своє замовлення у вищих навчальних закладах, з яких потім відбирають кращих випускників	15
6.	Не беремо на підприємство випускників вищих навчальних закладів без досвіду роботи за спеціальністю.	7

Не дивлячись на те, що переважна більшість роботодавців в цілому позитивно ставиться до прийому на роботу випускників, все ж 20% з них відзначають, що розглядатимуть таку кандидатуру особисто лише в тому

випадку, якщо немає гідних претендентів із досвідом роботи за спеціальністю. Стільки ж керівників підприємств готові приймати випускників за рекомендацією.

Лише 14% готові приймати випускників без додаткових вимог, головне – наявність диплому. 27% мають програми стажування для студентів, у результаті яких відбирають для себе кращих, 15% компаній приймають випускників за розподілом, 15% компаній замовляють і оплачують навчання у вищому навчальному закладі для декількох або групи студентів, а потім приймають кращих на роботу. 7% роботодавців взагалі відмовляються приймати на роботу випускників без досвіду роботи за спеціальністю.

Згідно з результатами дослідження, останніми роками суттєво зросла роль Інтернету в якості джерела для пошуку робочої сили. Пошук в Інтернеті передбачає розміщення інформації про вакансії або форм для розміщення резюме на корпоративному сайті.

Найбільш широко і з високою ефективністю використовуються спеціальні портали для пошуку робочої сили (job.ua та аналогічні) та професійні Інтернет-групи. *«Якщо ми говоримо про студентів, то це в основному інтернет-сайти, що присвячені проблемам працевлаштування. Крім того це участь у ярмарках вакансій різного плану»* [Роботодавець]. Трендом останнього часу є активне використання соціальних мереж для пошуку спеціалістів. Соціальні мережі широкої направленості, наприклад такі, як «Facebook», частіше використовуються для пошуку співробітників без досвіду роботи.

Роботодавці все ще використовують такі методи пошуку працівників, як участь у ярмарках кар'єри, реклама у вищих навчальних закладах, ЗМІ, однак частота користування цими методами, за словами роботодавців, знижується, оскільки вони є недостатньо ефективними порівняно із пошуком через Інтернет.

За результатами дослідження, 40% опитаних представників підприємств ГМК мають потребу в додаткових кваліфікованих працівниках. Не вистачає гірничих інженерів, інженерів зі збагачення залізної руди, інженерів-гідротехніків, електриків повітряних кабельних ліній тощо. Тож, як видно з результатів дослідження, потреби роботодавців у фахівцях є задовільними не в повній мірі. Це свідчить про необхідність налагодження більш ефективної співпраці між вищими навчальними закладами та роботодавцями.

#### **4.1. Фактори, які впливають на рішення роботодавців щодо працевлаштування молодого спеціаліста**

На що роботодавці насамперед звертають увагу і які фактори враховують, коли розглядають кандидатуру нещодавніх випускників при прийомі на роботу?

Як видно з таблиці 4.3, роботодавці сходяться на думці про те, що найважливішими характеристиками, які враховуються при прийомі на роботу, є співвідношення знань випускника з практикою їх застосування за фахом (67%).

Знання, навички та вміння випускника дуже впливають на рішення щодо прийому на роботу для більшості роботодавців. Далі за мірою зниження актуальності йдуть, як видно з вищенаведеної таблиці: здатність до навчання новому на робочому місці; здатність працювати в команді; якість прийнятих самостійних рішень, здатність конструктивно реагувати на обґрунтовані критичні зауваження; здатність навчатися на робочому місці самостійно. Важливими також є рівень практичних навичок випускника за його фахом, теоретична підготовленість та в цілому якість освіти.

**Таблиця 4.3. Характеристики, що враховуються при прийомі на роботу працівників (у %; кількість відсотків більша 100, оскільки кожен респондент міг одночасно обрати кілька варіантів відповідей)**

<b>Характеристики</b>	<b>Роботодавці</b>	<b>Випускники</b>
1. Співвідношення знань випускника з практикою їх застосування за фахом	67	46
2. Здатність до навчання новому на робочому місці	57	64
3. Здатність працювати в команді	40	18
4. Якість прийнятих самостійних рішень	35	18
5. Здатність конструктивно реагувати на обґрунтовані критичні зауваження	35	27
6. Здатність навчатися на робочому місці самостійно	32	18
7. Рівень практичних навичок випускника за його фахом	30	27
8. Теоретична підготовленість	29	46
9. В цілому якість освіти (як сукупності навичок та знань)	27	36
10. Уміння бути лідером	27	13
11. Уміння приймати самостійні рішення	20	10
12. Уміння висловлювати свої думки усно	20	4
13. Схильність виконувати вказівки	13	11
14. Уміння висловлювати свої думки письмово	7	0

Роботодавець, таким чином, шукає ознаки того, що випускник має бажання навчатися, мотивацію та реальну зацікавленість у власній спеціалізації та подальшому поглибленні знань у цій сфері. Уміння бути лідером цінує менше третини роботодавців. Найменш актуальними є такі якості молодих фахівців, як схильність виконувати вказівки та уміння висловлювати свої думки письмово.

Прийом на роботу молодих фахівців дозволяє роботодавцям не лише вивчити спеціаліста «під себе», тобто



сформувати його відповідно до власних потреб та культури, а й у перспективі заповнити потреби в персоналі організації. З іншого боку, використання молодих спеціалістів без досвіду обходиться роботодавцю дешевше, ніж робота більш досвідченого фахівця.

Крім того, як видно з вищенаведеної таблиці, випускники значно переоцінюють, у порівнянні з роботодавцями, важливість теоретичної підготовки (хоча й усвідомлюють та відзначають, що її аж занадто багато отримують у вищому навчальному закладі) та в цілому якість знань. Зі свого боку роботодавці більшого значення надають співвідношенню знань випускника з практикою їх застосування за фахом; здатність працювати в команді; здатність навчатися на робочому місці самостійно; здатність конструктивно реагувати на обґрунтовані критичні зауваження.

На рішення щодо прийому на роботу фахівців без досвіду роботи значною мірою впливає напрямок спеціалізації. Наприклад, фахівців певних спеціальностей роботодавці готові приймати навіть без досвіду, а для інших досвід роботи більш важливий. Або ж деяких фахівців не вистачає на ринку праці, тож компанії частіше погоджуються приймати навіть новачків без досвіду.

**Таблиця 4.4. Спеціальності, для випускників яких наявність досвіду, на думку роботодавців, має менше значення при прийомі на роботу (у %)**

<b>Спеціальності</b>	
1. Ставлення до випускників не залежить від спеціальності	35
2. Напрямку інформаційних технологій	34
3. Архітектурного/будівельного напрямку	20
4. Інженерно-технічного напрямку	7
5. Важко сказати	5
6. Юридичного напрямку	0
7. Бізнес-економічного напрямку	0
8. Інший	0

Як видно з таблиці 4.4, на думку роботодавців, наявність досвіду роботи має менше значення для фахівців напрямку інформаційних технологій та фахівців архітектурного/будівельного напрямку. Третина опитаних роботодавців вважає, що ставлення до випускників не залежить від спеціальності.

Вищі навчальні заклади ГМК пропонують забагато місць для навчання за бізнес-економічними та правничими спеціальностями, адже ці спеціальності популярні серед абітурієнтів, проте вони не враховують реальної ситуації на ринку праці, що особливо гостро ставить питання щодо подальшого працевлаштування цих випускників за фахом.

З іншого боку, хорошому фахівцю, навіть при високій конкуренції, знайти роботу буде значно легше. Проте, для цього він має володіти не лише загальними знаннями зі спеціальності, але й мати додаткові знання з інших сфер або добре володіти певними затребуваними вузькоспеціалізованими знаннями. А це теж далеко не завжди можна отримати в рамках навчання в університеті. Тобто, для підвищення конкурентноздатності випускників на ринку праці вищі навчальні заклади не лише повинні коригувати обсяги набору залежно від потреб ринку праці, але й створювати можливості для здобуття додаткових спеціальностей або компетенцій під час навчання (сертифікатні програми тощо).

## **4.2. Бар'єри для прийому на роботу молодих спеціалістів**

Уявлення випускників та роботодавців щодо основних причин, чому випускникам вищих навчальних закладів без досвіду роботи складно знайти своє перше робоче місце, суттєво відрізняються.

Абсолютна більшість випускників, як видно з таблиці 4.5, переконані, що основним бар'єром для прийняття молодого спеціаліста на роботу є небажання роботодавців приймати на роботу працівника без досвіду.

**Таблиця 4.5. Бар'єри прийому на роботу нещодавніх випускників вищих навчальних закладів (у % до загальної кількості опитаних, сума відсотків більше 100, оскільки кожен респондент міг одночасно обрати кілька варіантів відповіді)**

<b>Випускники</b>	<b>Бар'єри прийому на роботу нещодавніх випускників вищих навчальних закладів</b>	<b>Роботодавці</b>
91	Небажання роботодавців приймати на роботу працівника без досвіду	20
36	Низький рівень практичної підготовки випускників	26
27	Завищені вимоги з боку випускників (в зарплаті, кар'єрні, очікування щодо умов праці)	40
36	Відсутність досвіду роботи за спеціальністю	27
18	Низький рівень теоретичної підготовки	25
18	Відсутність особистих навичок, важливих для роботи	54
0	У період адаптації робота, яку виконує молодий спеціаліст, може не відповідати вимогам	20
0	У період адаптації молодого фахівця збільшується навантаження на інших	7
9	Необхідність додаткових витрат на навчання і адаптацію фахівця без досвіду роботи	7
0	Інше	14

Натомість, більшість роботодавців зауважують, що бар'єрами для прийому на роботу нещодавніх випускників найчастіше стають відсутність особистих навичок, важливих для роботи, завищені вимоги з боку випускників (в зарплатні, кар'єрних очікуваннях щодо умов праці) (40%). Завищені кар'єрні очікування призводять до неготовності частини

випускників починати кар'єру з низької стартової позиції, і, відповідно, нерозуміння ними переваг для себе в довгостроковій перспективі.

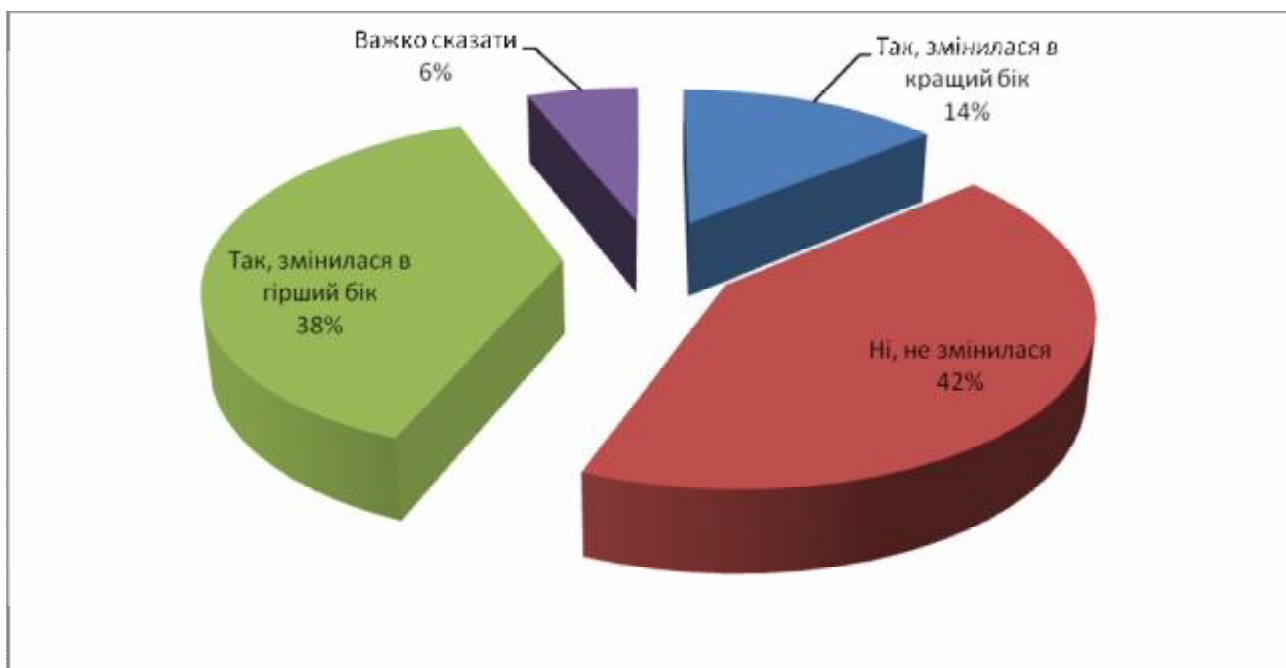
Лише після цього йде досвід роботи (27%), відсутність якого розглядається в якості бар'єра успішного працевлаштування. Також роботодавці часто скаржаться на низький рівень практичної підготовки випускників вітчизняних вищих навчальних закладів. Проблема якості має багато аспектів: від нестачі практичних знань та їхньої невідповідності реаліям до загалом неякісної підготовки спеціалістів, що надає той чи інший вищий навчальний заклад. Зокрема, із засторогою роботодавці ставляться до випускників «непрофільних» спеціальностей – випускників-гуманітаріїв, що приходять з технічних вищих навчальних закладів, і навпаки. Трохи менше десятої частини роботодавців вказали, що перешкодою для працевлаштування нещодавніх випускників є організаційні труднощі в період адаптації молодого спеціаліста та необхідність додаткових часових та фінансових витрат на донавчання і адаптацію фахівця без досвіду.

Також роботодавці серед бар'єрів прийому на роботу випускників вказали на те, що проблемою є відсутність житла для молодого спеціаліста та неможливість прийому на роботу через те, що на підприємстві є переповненим штат.

Далеко не всі роботодавці мають бажання і можливість навчати молодого спеціаліста, залишаючи необхідну вакансію практично незаповненою. При тому, що «виховання» кадрів всередині є частиною корпоративної культури певної частини підприємств, це стає реальним бар'єром при пошуку молодих спеціалістів, які надають перевагу краще оплачуваний, але безперспективній стартовій позиції на іншому підприємстві чи навіть гірше оплачуваному, але більш «поважному» місцю у вищому навчальному закладі або дослідницькому інституті. Завищені вимоги з боку випускників притаманні, в першу

чергу, саме випускникам, які не мали досвіду роботи протягом навчання. Оскільки, все більше студентів намагаються починати працювати паралельно із навчанням у вищому навчальному закладі, на час отримання диплому вони краще орієнтуються в реаліях ринку праці і можуть адекватніше оцінити пропозиції потенційних роботодавців.

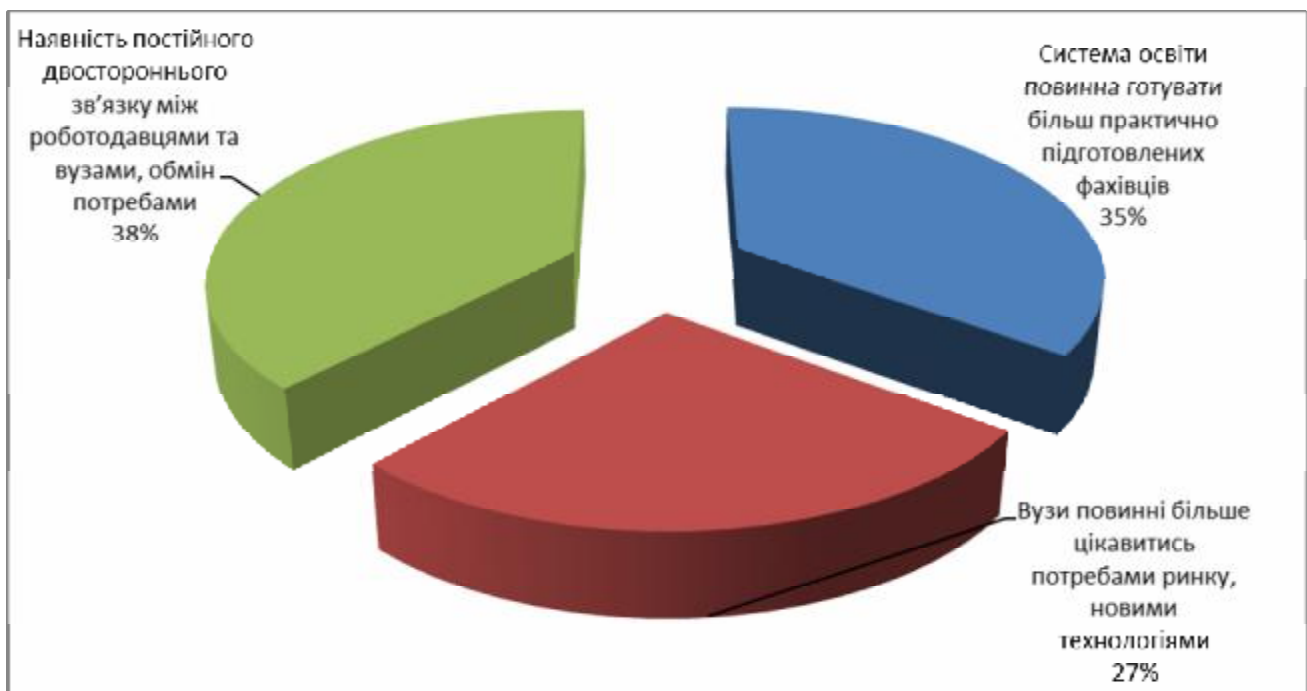
Результати опитування роботодавців підтверджують, що фактичний рівень підготовки випускників не в повній мірі задовольняє їхні вимоги. За словами 42% опитаних, як видно з нижченаведеного рисунка, за останні п'ять років якість підготовки випускників українських вищих навчальних закладів погіршилася, 38% вважають, що не змінилася, і 14% відзначили покращення якості підготовки, яку дають вітчизняні вищі навчальні заклади (Рис. 4.1).



**Рисунок 4.1. Оцінка роботодавцями змін в якості підготовки випускників українських вищих навчальних закладів за останні 5 років (у %)**

Що необхідно, на думку роботодавців, змінити, аби діяльність вищих навчальних закладів в більшій мірі відповідала потребам ринку праці?

Наявність постійного двостороннього зв'язку між роботодавцями та вищими навчальними закладами, обмін потребами – позиція, що отримала найвищу підтримку з боку роботодавців (Рис. 4.2). Більше третини опитаних вважають, що система вищої освіти повинна готувати більш практично підготовлених фахівців. Окрім цього, кожен четвертий роботодавець вказав, що вищі навчальні заклади повинні більше цікавитись потребами ринку, новими технологіями.



**Рисунок 4.2. Зміни, які на думку роботодавців, варто провести в системі вищої освіти, щоб навички і компетенції випускників відповідали потребам підприємства (у %)**

Отже, система вищої освіти повинна готувати більш практично підготовлених фахівців. Відповідно, вищі навчальні заклади мають більш активно цікавитись потребами ринку, новими технологіями. Для цього роботодавці хотіли б аби між ними та вищими навчальними закладами існував постійний двосторонній зв'язок, обмін потребами і думками. Часто знання, отримані студентами, застарівають раніше, ніж ті встигають закінчити навчання та отримати диплом про вищу освіту.

Представники вищих навчальних закладів, зі свого боку, також зацікавлені в тому, щоб мати ширші можливості для внесення змін у навчальні плани, впровадження нових, більш практично орієнтованих курсів.

### **4.3. Співпраця роботодавців з вищими навчальними закладами**

Як зазначалося у попередньому підрозділі, роботодавці мають доволі багато зауважень до системи вищої освіти та якості підготовки випускників. Тому такою важливою є співпраця між вищими навчальними закладами та роботодавцями – як в процесі навчання (професійна орієнтація, проходження практики, підготовка фахівців за програмами та вимогами роботодавців тощо), так і після випуску (працевлаштування). Адже якщо послуги вищих навчальних закладів краще відповідатимуть потребам роботодавців, від цього виграватимуть усі – і самі вищі навчальні заклади, які підвищуватимуть власний авторитет і визнання, і випускники, які матимуть кращі можливості для працевлаштування, і роботодавці, які матимуть компетентні кадри, і економіка в цілому.

Що стосується нинішньої взаємодії між системою вищої освіти та виробництвом, то як демонструють результати дослідження, з вищими навчальними закладами співпрацює більше половини вітчизняних підприємств-роботодавців. До співпраці з вищими навчальними закладами частіше вдаються великі підприємства, кількість працівників яких налічує більше 500 осіб. Зазвичай співпраця між роботодавцями і вищими навчальними закладами налагоджується з ініціативи обох сторін. У 63% випадків ініціаторами виступають як самі підприємці, так і вищі навчальні заклади.

При цьому абсолютно всі опитані роботодавці зауважили, що таку співпрацю необхідно поглиблювати. На

думку представників підприємств, впровадження відповідних змін необхідно реалізовуватися через *«...організацію спільних семінарів, конференцій з залученням провідних спеціалістів вищих навчальних закладів та підприємств, виробничу практику, семінари для студентів, факультативні навчальні курси від компаній, проведення курсів підвищення кваліфікації як з боку вищих навчальних закладів для робітників підприємств, так і навпаки»* [Роботодавець].

Необхідним, на думку роботодавців, є також придбання комп'ютерних програм-тренажерів та стендів ведення технологічних процесів.

Основною перевагою співпраці між вищими навчальними закладами та підприємствами роботодавці вважають *«...своєчасну комплектацію підприємств фахівцями необхідних професійних напрямів, покращення теоретичної і практичної підготовки молодих спеціалістів»* [Роботодавець].

Представники підприємств, які брали участь в опитуванні, у більшості зазначали, що їхні компанії співпрацюють з кількома вищими навчальними закладами в регіонах. Така форма взаємодії, як виробнича практика або стажування в компанії, вважається перспективною та вигідною як для самих роботодавців, так і для представників такої необхідній структурі вищого навчального закладу, як центр працевлаштування.

Хоча підприємства-роботодавці, що брали участь у дослідженні, здебільшого задоволені співпрацею з постійними університетами-партнерами, вони відзначають недоліки та перепони, що стають на шляху до співпраці, особливо на першому етапі, коли підприємство тільки починає ознайомлення з тим чи іншим вищим навчальним закладом, намагається налагодити стосунки. *«Найбільший негативний вплив на розвиток відносин має закритість університету, надто бюрократичні процедури прийняття*



*рішень» [Роботодавець]. Така закритість і небажання йти на контакт відштовхують навіть достатньо мотивовані та зацікавлені підприємства. Роботодавцям виявляється легше проводити навчання на власних чи незалежних платформах самостійно, ніж співпрацювати із вищими навчальними закладами.*

Також роботодавці вказували на безініціативність вищих навчальних закладів і відсутність видимої зацікавленості у майбутньому працевлаштуванні своїх студентів. *«Більшість університетів та інститутів не мають відпрацьованої схеми співпраці з потенційними роботодавцями, системи допомоги при першому працевлаштуванні студентів» [Роботодавець].*

Ще однією перешкодою стає не стільки відсутність бажання впроваджувати зміни у вищому навчальному закладі, скільки відсутність викладачів з відповідних дисциплін, оскільки зарплатні в галузі вищої освіти часто є непривабливими для дипломованих спеціалістів популярних напрямків порівняно з ринковими. Цю проблему пропонували вирішувати *«...шляхом створення спільних проєктів із компаніями-роботодавцями, зокрема надавати їхнім співробітникам можливість викладати у вищих навчальних закладах зі збереженням місця і зарплати на підприємстві» [Роботодавець].*

Усі роботодавці, учасники дослідження, сподіваються на більш активну співпрацю з системою вищої освіти. У такому партнерстві держава, на думку опитаних, також повинна задавати пріоритетні напрямки роботи, відповідати за стратегію розвитку вищої освіти. Виробництво, у свою чергу, може оперативніше впливати на програми навчання залежно від потреб ринку в середньостроковій перспективі.

Підприємства, незалежно від форми власності, мають можливість прийняти на роботу молодих фахівців, про це відзначили 73% опитаних представників компаній-роботодавців.

Аби привабити роботодавців до співпраці з вищими навчальними закладами необхідно зробити її більш потенційно вигідною. Такою вигодою більшість опитаних назвали надання з боку держави певних гарантій того, що фінансові та інші витрати компанії з часом окупляться. *«Якщо фінансувати вищі навчальні заклади буде вигідніше, ніж підтримувати власну систему навчання молодих спеціалістів на виробництві (які мають на сьогодні багато підприємств), роботодавці будуть більш зацікавлені та мотивовані в подібних змінах»* [Роботодавець].

З боку держави роботодавці очікують *«...спрощення процедур для внесення можливих змін у навчальні плани та гарантування відпрацювання випускниками на підприємстві, що фінансувало їхнє навчання»* [Роботодавець].

Серед заходів державної політики, які могли б сприяти збільшенню прийому на роботу випускників без досвіду роботи, також називались формування можливості придбання житла на пільгових умовах для молодих спеціалістів, зменшення пенсійного віку, створення додаткових пільг для підприємств, що беруть молодих спеціалістів на роботу.

Таким чином, і вищі навчальні заклади, і роботодавці повинні шукати шляхи для зближення та поглиблення співпраці: для університетів це можливість готувати фахівців, які будуть затребувані на ринку праці, для роботодавців – це шанс отримати відповідно до потреб підготовлених спеціалістів, а не витратити час і кошти на пошук і перепідготовки того, «що є». Необхідним сьогодні є вироблення та прийняти комплексної програми для вирішення таких проблем, як професійне орієнтування майбутніх молодих фахівців, сприяння й організація трудової зайнятості молоді на рівні ефективної взаємодії між вищими навчальними закладами та роботодавцями.

## 5. Професійні стратегії студентів спеціальностей ГМК

В сучасних умовах високий рівень освіти та її якість розширюють можливості професійного вибору молодого працівника, надаючи шанс для здобуття більш високого професійного статусу. Професійне становлення молоді пов'язане з вибором певної сфери діяльності після закінчення навчання, побудовою планів відносно майбутнього працевлаштування. Результати дослідження, представлені у таблиці 5.1, демонструють, що після закінчення навчання у вищому навчальному закладі 44% опитаних студентів планують працювати за отриманою спеціальністю. В цьому випадку можна очікувати, що професійна підготовка виступить реалізованим капіталом побудови професійної стратегії.

**Таблиця 5.1. Професійні наміри студентів спеціальностей ГМК (у % до загальної кількості опитаних)**

<b>Професійні наміри</b>	
1. Піду працювати за отриманою спеціальністю	44
2. Буду шукати місце, де добре платять, і не обов'язково за спеціальністю	25
3. Влаштуюся на будь-яку роботу	12
4. Отримаю освіту за іншою спеціальністю	4
5. Поїду з України назовсім	3
6. Займусь бізнесом, постараюся відкрити власну справу	2
7. Поїду тимчасово за кордон на заробітки	0
8. Взагалі не працюватиму	1

На другому місці за популярністю така відповідь: буду шукати місце, де добре платять, і не обов'язково за спеціальністю – так відповів кожен четвертий респондент. Ця частина молоді орієнтується на досягнення високого матеріального рівня і менше – професійного статусу. 12 % опитаних студентів планують влаштуватися на будь-яку

роботу. Така спрямованість професійних планів обумовлює зниження професійного та економічного статусу. Найменш популярні такі варіанти – виїду з України назовсім, займуся бізнесом, відкрию власну справу.

Тут слід підкреслити важливість прийняття практичних кроків у формуванні професійних планів молоді, вироблення стійких професійних інтересів і намірів відносно до майбутньої діяльності, які б також відповідали потребам суспільства в кадрах з різних професій.

Слід відзначити, що, як підказує досвід, на етапі первинного професійного вибору більшість студентів високо оцінює для себе привабливість майбутньої професії. Під час навчання ця оцінка в значній мірі знижується. Проте, дуже незначна частина опитаних студентів планують у майбутньому отримати освіту за іншою спеціальністю (4%). Після першого вибору професії відбувається процес більш глибокого осмислення вдалості власного вибору. За результатами дослідження, перше місце зайняла причина – важко знайти місце роботи за фахом. На другому місці – втрата інтересу до спеціальності (Табл. 5.2). Серед інших варіантів відповідей, наведених респондентами, були: «швидше за все моя спеціальність вже буде незатребуваною», «тільки зараз зрозумів, чим дійсно хочу займатися в житті», «хочу спробувати себе в іншому».

**Таблиця 5.2. Причини зміни спеціальності  
(у % до тих, хто вирішив змінити спеціальність)**

<b>Причини зміни спеціальності</b>	
1. Важко знайти місце роботи за спеціальністю	40
2. Втратив інтерес до спеціальності	32
3. Ваш варіант відповіді	28

Побудову успішної професійної кар'єри на етапі отримання освіти можна розглядати через такі показники, як

задоволеність отриманою спеціальністю і установки, пов'язані з майбутнім працевлаштуванням.

### **5.1. Задоволеність спеціальністю**

Дослідження продемонструвало, що серед головних переваг обраної професії, студентами були виділені наступні (за мірою зниження актуальності):

- ця професія забезпечить мені певний рівень добробуту (46%);
- це цікава професія, яка дає можливість реалізувати мій інтелектуальний потенціал (29%);
- моя майбутня спеціальність дасть мені можливість організувати власний бізнес (18%);
- це професія, яка дає можливість працювати «не напружуючись» (2%).

Для жінок більш важливою є така перевага роботи, як інтерес до професії, а також можливість організувати власний бізнес. В свою чергу, для чоловіків більш важливим є те, що професія забезпечить певний рівень добробуту.

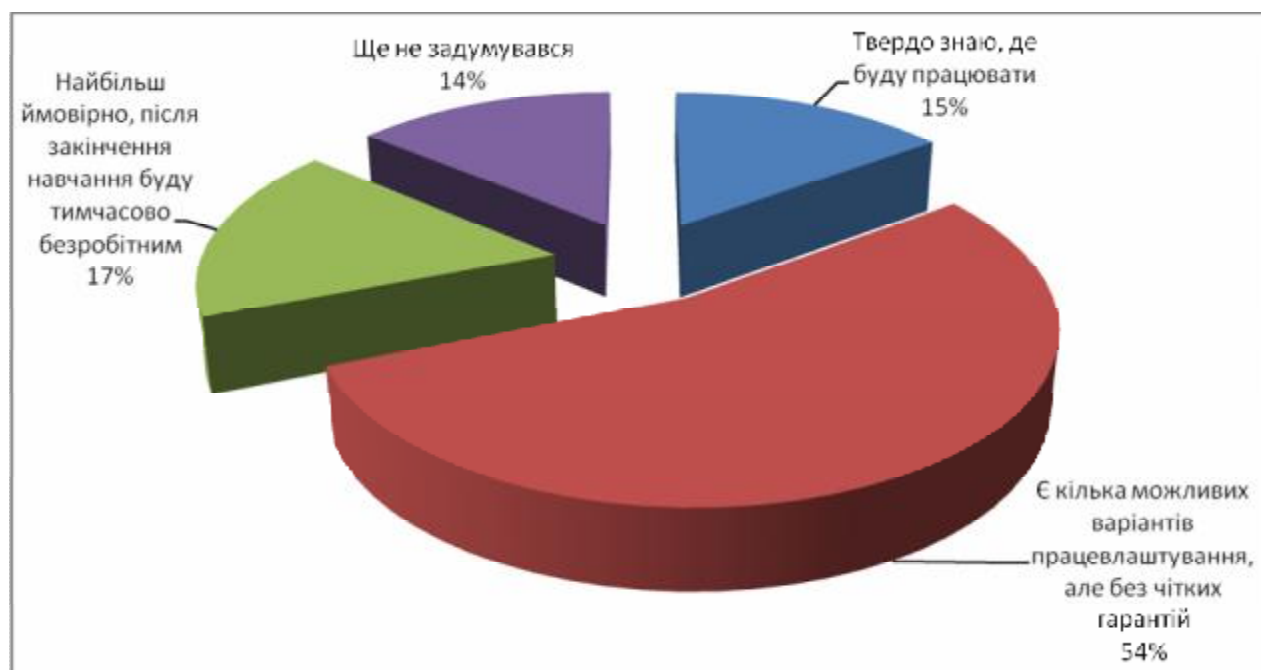
Впливає на бачення переваги обраної спеціальності наявність майбутнього місця роботи. Для тих, хто вже має «зарезервоване» місце роботи, важливішим є така перевага професії, як забезпечення добробуту. Серед тих, у кого такого місця немає – можливість організувати власний бізнес.

Наявність «зарезервованого» місця роботи більшою мірою впливає на зміну спеціальності з причини втрати до неї зацікавленості. Причинами потенційної зміни спеціальності можуть послужити, в першу чергу, складність пошуку роботи за фахом і втрата інтересу до спеціальності. Для чоловіків зміна спеціальності більш реальна з причин складності пошуку роботи за фахом. Для жінок більш важливим виявився фактор втрати інтересу до спеціальності.

Отже, задоволеність спеціальністю залежить не тільки від потенційного рівня добробуту, який вона може забезпечити, але й від інтересу до професії, яка дає можливість реалізувати інтелектуальний потенціал.

## 5.2. Самооцінка перспектив працевлаштування

Що стосується перспектив працевлаштування, то результати дослідження свідчать про те, що у більшій частині опитаних студентів вже є кілька можливих варіантів працевлаштування, але без чітких гарантій. Майже кожен п'ятий зазначив, що найбільш ймовірно після закінчення навчання в університеті якийсь час буде безробітним (Рис. 5.1). Така ситуація може детермінувати невдале включення до сфери професійної діяльності.

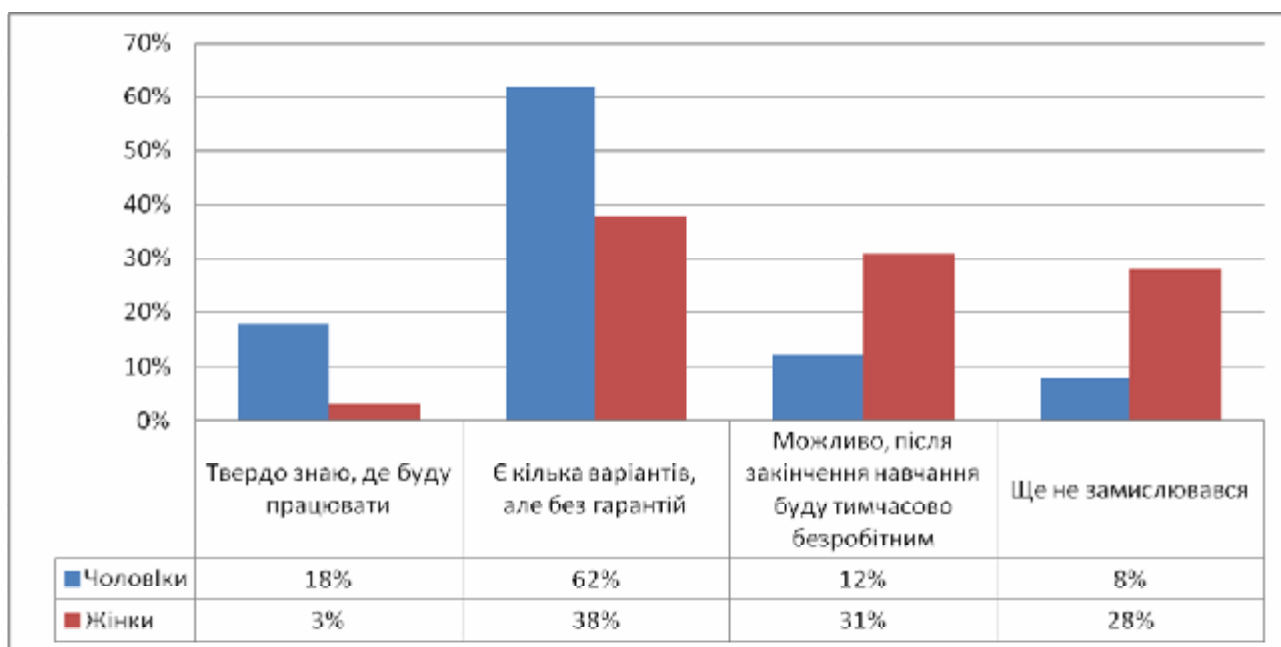


**Рисунок 5.1. Оцінка студентами перспектив працевлаштування після закінчення навчання у вищому навчальному закладі (у % до загальної кількості опитаних)**

При цьому 10% опитаних студентів зазначили, що на теперішній час вже мають у м. Дніпропетровськ

«зарезервоване» місце роботи для початку професійної кар'єри. Серед них 6% вже там працювали, 9% вказали, що майбутнє місце роботи їм підшукали батьки (родичі, знайомі).

На бачення перспективи працевлаштування впливає приналежність до статі. Так, серед чоловіків більше тих, хто твердо знає, де працюватиме, а також тих, у кого є кілька варіантів працевлаштування, але без гарантій (Рис. 5.3). У свою чергу серед жінок більша частка тих, хто впевнений, що деякий час після закінчення навчання перебуватиме без роботи, а також тих, хто ще не замислювався про цю проблему.



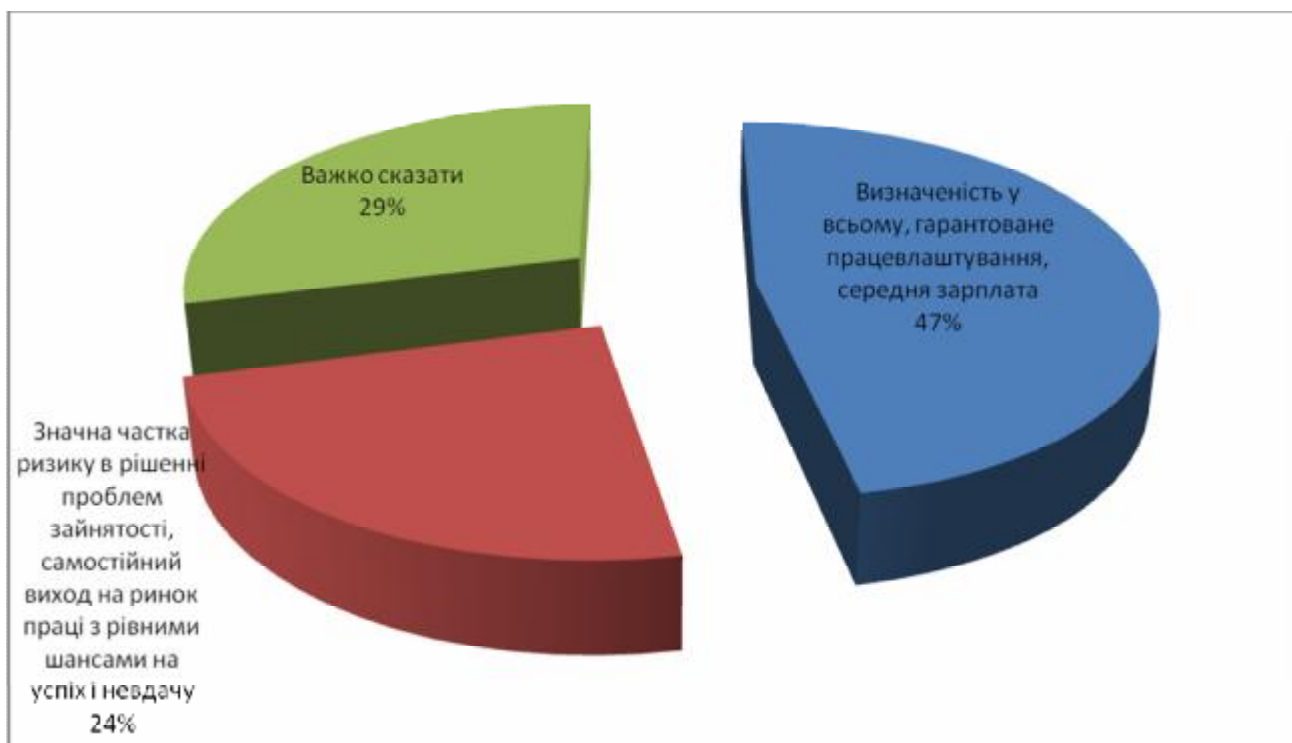
**Рисунок 5.2. Залежність бачення перспективи працевлаштування від статі респондента (у%)**

Матеріальне положення респондентів також впливає на оцінку перспектив працевлаштування. Так, серед студентів, що вважають себе забезпеченими, велика частка тих, хто твердо знає, де працюватиме у майбутньому. А серед менш матеріально забезпечених студентів велика частка впевнених в тому, що якийсь час будуть залишатись без роботи після закінчення навчання у вищому навчальному закладі. Також серед тих, хто оцінює своє матеріальне становище як високе -

велика частка тих, хто ще не замислювався над цією проблемою.

Найбільш привабливим варіантом працевлаштування для сучасних студентів спеціальностей ГМК, як бачимо з наведеного нижче рисунка 5.3, є визначеність у всьому і гарантоване працевлаштування з середньою зарплатою (46%).

Лише 23% студентів вважають прийнятними для себе значну частку ризику у вирішенні проблем зайнятості, самостійний вихід на ринок праці з рівними шансами на успіх і невдачу. Очевидно, що група молоді, у моделях поведінки якої домінує прагнення до ризику і боротьби, має більше шансів реалізувати свій потенціал.

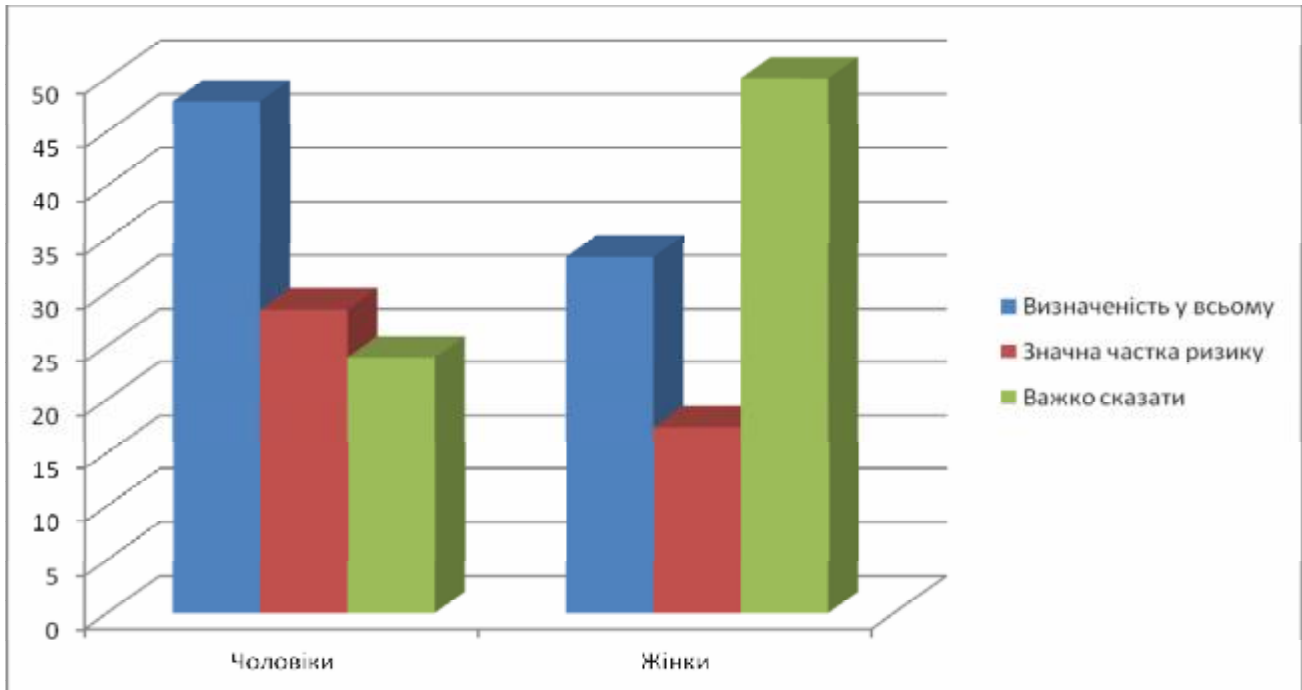


**Рисунок 5.3. Розподіл відповідей на питання «Який варіант працевлаштування є для Вас найбільш привабливим?» (у % до загальної кількості опитаних)**

Матеріальне положення респондентів також впливає на привабливість варіантів працевлаштування. З погіршенням матеріального положення збільшується потреба у визначеності і зменшується потреба у ризику.



Що стосується гендерних розбіжностей, то виявилось, що установки юнаків відрізняються більшою мірою, ніж у дівчат, готовністю до ризику в прийнятті рішень щодо проблем зайнятості. Серед дівчат, у свою чергу, більше тих, хто не зміг визначитися з відповіддю (Рис. 5.4).



**Рисунок 5.4. Залежність привабливості варіанта працевлаштування від статі (у% до кількості опитаних)**

**Таблиця 5.3. Умови, яким повинна відповідати робота на думку студентів (у %; кількість відсотків більше 100, оскільки кожен респондент міг одночасно обрати кілька варіантів відповідей)**

Умови роботи	%
2. Висока заробітна платня	58
3. Стабільний дохід	55
4. Можливість кар'єри	51
8. Хороший колектив	40
7. Сприятливі умови праці	35
5. Можливість реалізації здібностей	17
1. Відповідність спеціальності	13
6. Високий суспільний престиж	7
9. Чуйний керівник	4
10. Інше	1

Що стосується умов, яким повинна відповідати робота, то на перших трьох місцях, на думку студентів, знаходяться: висока заробітна платня, стабільний прибуток, можливість побудови кар'єри (Табл. 5.3). Не дуже важливою виявилась можливість реалізації здібностей, яка взагалі вважається важливою умовою професійного самовизначення. Тільки 13% опитаних студентів вважають, що їх робота обов'язково повинна відповідати отриманій спеціальності. Високий суспільний престиж, який забезпечувався б професійною діяльністю, також, як видно з нижченаведеної таблиці, не має важливого значення для молоді.

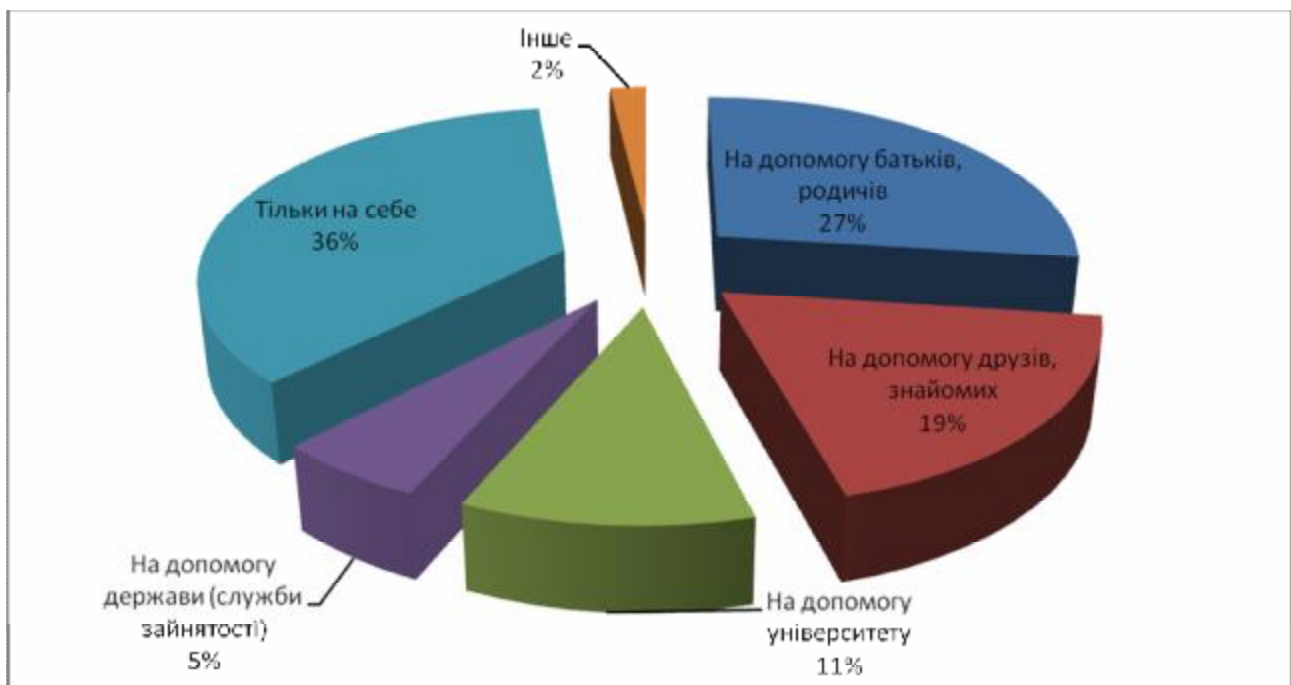
Отже, в основному студенти задоволені одержуваною спеціальністю, вважають, що їхня професія забезпечить певний рівень добробуту. Найбільш привабливим варіантом працевлаштування вважають визначеність у всьому і гарантоване працевлаштування з середньою зарплатнею. Бажають, щоб робота відповідала таким вимогам, як висока заробітна платня; стабільність доходу; можливість кар'єри; хороший колектив, сприятливі умови праці.

### **5.3. Ресурси та бар'єри успішного працевлаштування**

Дослідження ресурсів, необхідних для вирішення проблем працевлаштування після закінчення навчання у вищому навчальному закладі показало, що в першу чергу студенти розраховують на самих себе (Рис. 5.5). Самостійність і активність особистості виступають як необхідні якості для успішного включення до професійно-економічної сфери в ситуації нестабільності, можуть сприяти збільшенню духовних та фізичних сил людини, розкриттю її творчого потенціалу.

На другому місці знаходяться допомога родичів, знайомих – так вважає майже кожен третій респондент. В нашій країні соціальний капітал як дієвий ресурс досягнення бажаної професійної позиції є більш вагомим, ніж на Заході.

Лише 11% студентів сподіваються на допомогу університету у працевлаштуванні. Також дуже низькою є актуальність допомоги держави та служби зайнятості у вирішенні проблеми працевлаштування – на них сподівається лише кожен десятий опитаний студент.



**Рисунок 5.5. Розподіл відповідей на питання «На чию допомогу Ви перш за все розраховуєте у вирішенні питання працевлаштування після закінчення навчання у вищому навчальному закладі?» (у %)**

Досягненню успіху в кар'єрі, на думку половини опитаних студентів, сприяють, в першу чергу, гнучкість, вміння пристосовуватися до обставин (Табл. 5.4).

З гарною освітою і професіоналізмом 49% опитаних пов'язують успіх у професійній самореалізації. Здібності і талант є важливою умовою професійного успіху лише для третини студентів (36%). 34% молоді вважають необхідними

для досягнення успіху в професійному полі гроші, 25% - протекцію, знайомства. Чіткі життєві орієнтації, цілі не є достатньо важливими для сучасної молоді (28%). Для певної кількості опитаних самореалізація по суті означає проявлення підприємливості (19%). В найменшій мірі сприяє досягненню успіху в кар'єрі, на думку респондентів, допомога держави (5%).

Таким чином, найвагомішими ресурсами досягнення бажаного професійного статусу для молоді є особистий (вміння пристосовуватися), соціальний (впливові родичі, потрібні «соціальні зв'язки») і економічний. При цьому такі ресурси, як професіоналізм, освіта є також вагомими, але в меншій мірі.

**Таблиця 5.4. Чинники досягнення успіху в кар'єрі за думкою студентів (у %; кількість відсотків більше 100, оскільки кожен респондент міг одночасно обрати кілька варіантів відповідей)**

<b>Чинники досягнення успіху в кар'єрі</b>	<b>%</b>
1. Гнучкість, вміння пристосуватися до обставин	50
2. Гарна освіта, професіоналізм	48
3. Здібності, талант	36
4. Гроші	33
5. Чіткі життєві орієнтації, цілі	29
6. Протекція, знайомства	23
7. Підприємливість	19
8. Уміння «грати без правил»	11
9. Допомога держави	4

Серед основних бар'єрів, що можуть істотно вплинути на прийом на роботу недавніх випускників вищих навчальних закладів (Табл. 5.5), найвагомішим студенти вважають завищені з боку випускників вимоги у зарплаті, завищена оцінка про власні здібності, кар'єрні очікування, очікування щодо умов праці (71%). Половина респондентів зазначила низький рівень практичної підготовки випускників, як видно з наведеної нижче таблиці (52), третина - відсутність важливих для роботи навичок (32%).

**Таблиця 5.5. Бар'єри для прийому на роботу недавніх випускників вищих навчальних закладів на думку студентів (у %; кількість відсотків більше 100, оскільки кожен респондент міг одночасно обрати кілька варіантів відповідей)**

<b>Бар'єри для прийому на роботу недавніх випускників вузів</b>	<b>%</b>
1.Завищені вимоги з боку випускників (в зарплаті, про свої здібності, кар'єрні очікування, очікування щодо умов праці)	71
2 Низький рівень практичної підготовки випускників	49
3. Відсутність важливих для роботи навичок	33
4. Роботодавці	22
5. Необхідність додаткових витрат на навчання й адаптацію фахівця без досвіду роботи	10
6. Низький рівень теоретичної підготовки	7
7. Робота, яку виконує молодий фахівець у період адаптації, не відповідає вимогам	5
8. У період адаптації молодого фахівця збільшується навантаження на інших	4

## 6. Допомога вищого навчального закладу у працевлаштуванні випускників

Працевлаштування випускників є важливою проблемою для українських вищих навчальних закладів. Сьогодні для кар'єрного успіху вже мало просто освіти. Жорсткі конкурентні умови на ринку працевлаштування вимагають від сьогоденного студента ще під час навчання задуматись про своє професійне майбутнє. Задля підтримки студентів та випускників у становленні їх як молодих спеціалістів у багатьох таких закладах були створені спеціальні підрозділи (центри кар'єри), що допомагають студентам у пошуках роботи, проводять ярмарки кар'єри, налагоджують зв'язки із роботодавцями, надають інформацію про наявні вакансії, консультують з питань ефективних стратегій пошуку роботи тощо.

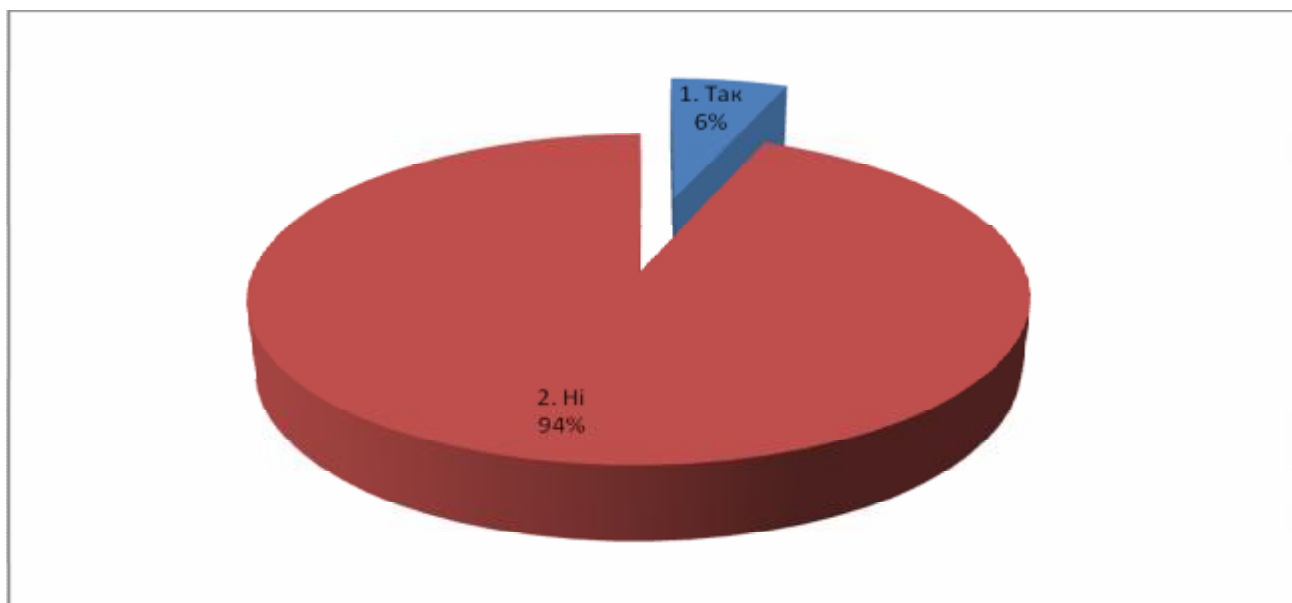


Рисунок 6.1. Знання студентів про функціонування спеціальної структури, що допомагає у працевлаштуванні студентів (у % до загальної кількості опитаних)

Перший подібний центр в Україні виник у 1994 році при Національному університеті «Києво-Могилянська академія»; ним же у 1996 році був проведений перший в Україні ярмарок

кар'єри. На сьогоднішній день центри кар'єри або профорієнтаційні центри існують при багатьох університетах. Незважаючи на це опитані нами студенти вищих навчальних закладів в переважній більшості (94%) (Рис. 6.1.) відзначили, що нічого не чули про існування подібних підрозділів у власних навчальних закладах. В більшій мірі студенти Дніпропетровської металургійної академії України відзначили, що знають про існування подібного центру.

За словами опитаних студентів, центр кар'єри (як би він не називався), повинен існувати у вищих навчальних закладах і виконувати такі функції:

- допомога в пошуку роботи та надання інформації про вакансії;
- надання консультації щодо ефективних стратегій працевлаштування (складання резюме, проходження співбесіди, самостійний пошук роботи);
  - займатися профорієнтацією;
  - допомагати у плануванні кар'єри;
  - проводити тренінги з розвитку навичок і вмінь, які актуальні на ринку праці;
- домовлятися з потенційними роботодавцями про надання практичних навичок майбутнім випускникам;
  - збирати інформацію про вакансії;
  - 100% працевлаштовувати.

Як було вже зазначено вище, лише 16% студентів сподіваються отримати допомогу в процесі власного працевлаштування від вищого навчального закладу.

Таким чином, не тільки ефективність роботи центрів працевлаштування при вищих навчальних закладах спеціальностей ГМК Дніпропетровського регіону є не належною, а взагалі студенти не знають про існування таких структур, без яких складно уявити собі сучасний вищий навчальний заклад. Якщо такі структури й існують, то більше

носять характер формальних організацій, які не надто активно займаються задекларованою діяльністю.

При цьому наявність у вищому навчальному закладі активного та дієвого центру працевлаштування в разі збільшує відкритість та доступність навчального закладу до роботодавців, часто знімає проблему «першого контакту». Співпраця загалом відбувається досить швидко, оперативно і ефективно, що додатково заохочує роботодавців до партнерства.



## **7. Модель моніторингу працевлаштування випускників вищих навчальних закладів**

З огляду на безперервні та непередбачувані зміни, що відбуваються в економічному житті країни, ситуацію на ринку праці, вищі учбові заклади мають особливу увагу приділяти працевлаштуванню випускників. Виникає закономірне питання, яким чином підвищити ефективність включення молодих спеціалістів в професійно-економічну сферу суспільства?

Вирішення даного питання можливе за рахунок практичного застосування результатів комплексних досліджень процесу включення молодих спеціалістів в професійно-економічну сферу суспільства. На підставі емпіричних даних соціологічного дослідження побудовано модель моніторингу працевлаштування випускників вищих навчальних закладів (Табл. 7.1).

Комплексна модель моніторингу працевлаштування випускників вищих навчальних закладів включає в себе п'ять напрямів аналізу успішності процесу включення молодих спеціалістів в професійно-економічну сферу суспільства: 1) аналіз статистики зайнятості в аспекті працевлаштування випускників вищих навчальних закладів; 2) аналіз професійних траєкторій випускників вищих навчальних закладів; 3) дослідження ролі роботодавців у працевлаштуванні випускників спеціальностей ГМК; 4) аналіз професійних стратегій студентів ГМК; 5) аналіз допомоги вищого навчального закладу у працевлаштуванні випускників. Кожен напрям включає сукупність індикаторів, що характеризують його специфіку. Їхнє вивчення дозволяє побудувати загальну картину досліджуваного процесу.

**Таблиця 7.1. Комплексна модель моніторингу працевлаштування випускників вищих навчальних закладів**

№	Напрямок дослідження	Індикатори аналізу
1.	Аналіз статистики зайнятості в аспекті працевлаштування випускників вищих навчальних закладів	<p>1. Загальна зайнятість (первинна і вторинна) випускників ГМК.</p> <p>2. Зайнятість в окремих сферах і секторах суспільного виробництва.</p> <p>3. Працевлаштування за отриманою професією.</p> <p>4. Стаж трудової діяльності.</p> <p>5. Виділення типологічних груп випускників ГМК відповідно до реалізованого працевлаштування.</p>
2.	Аналіз професійних траєкторій випускників вищих навчальних закладів	<p>1. Вивчення об'єктивних ресурсів та бар'єрів успішного працевлаштування:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- наявна статусна позиція, гендерна приналежність, вік;</li> <li>- зайнятість випускників за спеціальністю;</li> <li>- доступ до ресурсів успішного працевлаштування;</li> <li>- бар'єри для прийому на роботу молодих спеціалістів;</li> <li>- доступ до інформації про вакансії на ринку праці.</li> </ul> <p>2. Виявлення суб'єктивних факторів включення випускників ГМК у професійну сферу:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- індивідуальні практики працевлаштування випускників ГМК;</li> <li>- задоволеність власним працевлаштуванням;</li> <li>- самооцінка перспектив в кар'єрі;</li> <li>- освіта, володіння компетенціями;</li> <li>- уявлення про значущі особистісні якості, необхідні для досягнення бажаної статусної позиції;</li> <li>- уявлення про професійний успіх;</li> <li>- активність життєвої позиції.</li> </ul>

3.	Дослідження ролі роботодавців у працевлаштуванні випускників спеціальностей ГМК	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Політика компаній-роботодавців щодо першого працевлаштування випускників вищого навчального закладу.</li> <li>2. Чинники, що впливають на рішення роботодавців щодо працевлаштування молодого працівника.</li> <li>3. Вимоги до молодих спеціалістів.</li> <li>4. Бар'єри для прийому на роботу молодих спеціалістів.</li> <li>5. Співпраця роботодавців із вищими навчальними закладами.</li> </ol>
4.	Аналіз професійних стратегій студентів ГМК	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Задоволеність спеціальністю.</li> <li>2. Самооцінка перспектив працевлаштування.</li> <li>3. Ресурси та бар'єри успішного працевлаштування.</li> </ol>
5.	Аналіз допомоги вищого навчального закладу у працевлаштуванні випускників	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ефективність діяльності центрів працевлаштування.</li> <li>2. Оцінка результатів роботи діяльності центрів працевлаштування випускниками та студентами вищого навчального закладу</li> </ol>

Знання та врахування всієї сукупності факторів, що впливають на ефективність процесу включення молоді в професійну сферу суспільства, має важливе значення для вибору шляхів і засобів керування процесом працевлаштування як на рівні окремих вищих навчальних закладів, так і на рівні соціальної молодіжної політики регіону.

Дана модель та отримані положення можуть слугувати методичною основою для конкретних соціологічних досліджень та можуть бути використані в практиці освітніх організацій, обласної адміністрації, керівників вищих навчальних закладів, консультативних органів при реалізації соціальної підтримки, підвищення конкурентоспроможності молоді на ринку праці, налагодження взаємодії освітніх установ ГМК і ринком праці ГМК.

## ВИСНОВКИ

1. Аналіз статистики зайнятості в аспекті працевлаштування випускників ВНЗ показав, що вона не дає чіткого уявлення про відсоток випускників, які не можуть знайти роботу після закінчення вузу. Вищі навчальні заклади в середньому зазначають, що робоче місце після випуску мають 65%-80% випускників, які навчалися за кошти бюджету. Ці оцінки дуже приблизні і не враховують, скільки випускників знаходять роботу через короткий проміжок часу після випуску, а у скількох пошуки тривають довший час або є безрезультатними, специфіку зайнятості в окремих секторах суспільного виробництва, працевлаштування за отриманою професією. Тому з'ясувати, наскільки успішними є пошуки роботи молодими фахівцями, можна шляхом опитування нещодавніх випускників. З цією метою розроблено методологію емпіричного дослідження включення випускників ГМК у професійно-економічну сферу суспільства; сформовано індикатори, що дозволяють оцінити ефективність досліджуваного процесу на суб'єктивному та об'єктивному рівнях.

2. Емпіричне дослідження суб'єктивних та об'єктивних факторів включення випускників ГМК у професійну сферу дозволило отримати наступні результати.

2.1. Через місяць після випуску працевлаштованими були 55% випускників. Майже п'ята частина випускників починали працювати до отримання диплому, 9% - через 4-12 місяців. За фахом працевлаштовані більше половини (64%) опитаних випускників ГМК напряду, що свідчить про успішне включення в професійне поле. За суб'єктивною оцінкою, кваліфікаційний рівень молодих спеціалістів є достатнім для виконання професійних вимог на робочому місці. Проте, за рахунок того, що велика кількість молодих

людей з освітою мають роботу з низьким кваліфікаційним рівнем, втрачається їхній професійний статус.

В питаннях пошуку роботи випускники більше покладаються на особисті контакти або пошук вакансій, розміщених з ініціативи роботодавців, аніж на допомогу спеціалізованих служб із пошуку кадрів та працевлаштування, таких як державна служба зайнятості, університетські центри кар'єри або професійні рекрутингові агентства.

Задоволеність наявною роботою (як суб'єктивний показник вдалого працевлаштування) визначається також високим професійним статусом в компанії. Він в свою чергу визначається рівнем та якістю освіти. Випускники у переважній більшості вважають, що отримана ними освіта була корисною для виконання їхньої роботи

Майже половина опитаних випускників не змогли оцінити, як ставляться роботодавці до працевлаштування молодих спеціалістів, тільки 17% відзначили, що таке ставлення є негативним. Стільки ж оцінили його як позитивне.

Найважливішими якостями, які враховувалися роботодавцем при прийомі на роботу з точки зору випускників, є здатність до навчання на новому робочому місці, теоретична підготовленість, співвідношення знань випускника з практикою їх використання за фахом;

Серед різних сторін трудових відносин і умов праці більш-менш задовільними, за оцінками випускників, є стабільний дохід, відповідність спеціальності. Тільки третина опитаних зазначили, що їх робота дає можливість кар'єри, професійного зростання.

2.2. Щодо ролі роботодавців у працевлаштуванні випускників спеціальностей ГМК, то абсолютна більшість роботодавців позитивно ставиться до прийому на роботу

молодих спеціалістів без досвіду роботи. У випускників на це протилежний погляд.

Політика прийому на роботу випускників ВНЗ без досвіду роботи у більшості компаній-роботодавців полягає в оцінці потенціалу, теоретичних знань і практичних навичок претендента: якщо випускник у процесі відбору демонструє необхідні характеристики, то його беруть на роботу. П'ята частина роботодавців розглядають кандидатуру випускника, лише в тому випадку якщо немає гідних претендентів із досвідом роботи за спеціальністю. Стільки ж компаній готові приймати випускників за рекомендацією. Деякі компанії мають програми стажування для студентів.

Останніми роками суттєво зросла роль Інтернету в якості джерела для пошуку робочої сили. Роботодавці все ще використовують такі методи пошуку, як участь у ярмарках кар'єри, реклама в навчальних закладах, ЗМІ, однак частота користування цими методами, оскільки вони є недостатньо ефективними порівняно із пошуком через Інтернет.

Потреби роботодавців у фахівцях є задовільними не в повній мірі. Це свідчить про необхідність налагодження більш ефективної співпраці між вищими навчальними закладами та роботодавцями.

2.3. Дослідження чинників та бар'єрів працевлаштування молодого працівника показало, що випускники значно переоцінюють, у порівнянні з роботодавцями, важливість теоретичної підготовки та в цілому якість знань. Зі свого боку роботодавці більшого значення надають співвідношенню знань випускника з практикою їх застосування за фахом; здатність працювати в команді; здатність навчатися на робочому місці самостійно; здатність конструктивно реагувати на обґрунтовані критичні зауваження.

Уявлення випускників та роботодавців щодо основних бар'єрів прийому на роботу молоді, суттєво відрізняються. Абсолютна більшість випускників переконані, що ним є

небажання роботодавців приймати на роботу працівника без досвіду. Натомість, роботодавці у більшості говорять про відсутність особистих навичок, важливих для роботи, завищені вимоги з боку випускників, відсутність досвіду роботи, нестача теоретичних та практичних знань у нещодавніх випускників, невідповідність отриманих знань реальним потребам роботодавців, оскільки вона збільшує кількість потенційних зусиль, що їх має вкласти роботодавець у нового співробітника.

2.4. Підвищити відповідність діяльності ВНЗ потребам ринку праці, на думку роботодавців, можна за рахунок наявності постійного двостороннього зв'язку, обміну потребами. Система вищої освіти повинна готувати більш практично підготовлених фахівців. Впровадження відповідних змін, на думку представників підприємств, необхідно реалізовуватися через організацію спільних семінарів, конференцій з залученням провідних спеціалістів вищих навчальних закладів та підприємств, виробничу практику, семінари для студентів, факультативні навчальні курси від компаній, проведення курсів підвищення кваліфікації як з боку вищих навчальних закладів для робітників підприємств, так і навпаки.

Держава, на думку опитаних, також повинна задавати пріоритетні напрями роботи, відповідати за стратегію розвитку вищої освіти. З боку держави роботодавці очікують спрощення процедур для внесення можливих змін у навчальні плани та гарантування відпрацювання випускниками на підприємстві, що фінансувало їхнє навчання. Виробництво, у свою чергу, може оперативно впливати на програми навчання залежно від потреб ринку в середньостроковій перспективі.

2.5. Аналіз професійних стратегій студентів ГМК показав, що студенти не мають чіткого уявлення про майбутнє місце роботи. Крім того, вони розуміють, що можуть тривалий час бути безробітними після закінчення навчання у

ВНЗ. На уявлення про працевлаштування впливає стать респондентів. Так, жінки в більшій мірі схильні думати про те, що після закінчення навчання у вузі можуть тривалий час залишатися без роботи. Матеріальний стан респондентів є важливим фактором оцінки перспектив працевлаштування – серед забезпечених велика частка тих, хто твердо знає, де працюватиме.

В основному студенти задоволені одержуваною спеціальністю, вважають, що їхня професія забезпечить певний рівень добробуту. Для жінок більш важливою перевагою професії є інтерес до неї. Робота повинна відповідати таким вимогам, як висока заробітна плата; стабільність доходу; можливість кар'єри; хороший колектив, сприятливі умови праці.

Основними бар'єрами, що можуть перешкоджати працевлаштуванню майбутніх випускників, є: завищені вимоги з боку випускників, низький рівень практичної підготовки, відсутність важливих для роботи навичок.

2.6. Переважна більшість опитаних не знають про існування в їхньому ВНЗ центрів з допомоги в працевлаштуванні. І в питаннях працевлаштування будуть покладатись, в першу чергу, на себе, а також на допомогу батьків і родичів, друзів і знайомих. Незначна частка студентів таку допомогу сподіваються отримати від ВНЗ і держави. Стать в даному випадку не є впливовим чинником.

Наявність центрів кар'єри не є поширеною практикою в вузах дніпропетровського регіону, і, як наслідок, практично не допомагає в працевлаштуванні студентів.



## РЕКОМЕНДАЦІЇ

На рівні вищого навчального закладу вести статистику працевлаштування випускників. Залучати інформацію із державної служби зайнятості. Дані щорічно подавати до Державного департаменту освіти регіону з метою аналізу успішності працевлаштування випускників в окремих сферах і секторах суспільного виробництва в цілому та за спеціальністю.

Проводити кожні п'ять років моніторинг працевлаштування випускників вищого навчального закладу, який повинен складатись з п'яти напрямів аналізу.

1. Аналіз статистики зайнятості.
2. Аналіз професійних траєкторій випускників вищого навчального закладу.
3. Дослідження ролі роботодавців у працевлаштуванні випускників.
4. Аналіз професійних стратегій студентів.
5. Аналіз допомоги вищого навчального закладу у працевлаштуванні випускників (Табл. 7.1).

Координувати процес налагодження зв'язку між студентами та випускниками вищого навчального закладу і роботодавцями, зацікавлених в освічених та професійних працівниках.

Допомагати студентам визначитись із майбутньою професією та необхідним багажем знань та навичок, які повинен мати спеціаліст в обраній галузі.

Адаптувати студентів до умов ринку праці, що динамічно змінюються, надавати їм об'єктивну інформацію про актуальні професії та рівень оплати праці у відповідній галузі.

Для реалізації даних завдань у вищому навчальному закладі повинна бути організована ефективна робота Центру кар'єри та працевлаштування. Він повинен бути структурним

підрозділом вищого навчального закладу, створеним з метою встановлення тісної співпраці з роботодавцями та сприяння працевлаштуванню студентів і випускників університету. Кожен студент має знати: якщо йому потрібна фахова порада чи інформація, він може прийти за нею до Центру кар'єри.

Основними завданнями Центру кар'єри та працевлаштування повинні бути:

- забезпечення координації дій зі службами зайнятості і підприємствами, установами та організаціями (роботодавцями) щодо оптимального узгодження реальних потреб на ринку праці;

- налагодження співпраці з підприємствами, установами та організаціями незалежно від форми власності, які можуть бути потенційними роботодавцями для випускників і студентів; створення єдиної бази даних потенційних роботодавців;

- здійснення моніторингу працевлаштування випускників;

- інформування випускників і студентів вищих навчальних закладів про вакантні місця на підприємствах, в установах та організаціях, що відповідають їх фаховій підготовці;

- проведення регулярного аналізу попиту на ринку праці фахівців, підготовку яких здійснює університет;

- організація прямих контактів між студентами і роботодавцями;

- організація виробничої практики і стажування;

- постійний обмін досвідом центрів працевлаштування студентів регіону методами професійного консультування студентської молоді.

Центр кар'єри та працевлаштування повинен пропонувати студентам і випускникам:

- профорієнтаційне консультування: JOB DESCRIPTION DAYS («Дні знайомства з майбутньою роботою», під час яких

компанії проводять презентації функцій для різних посад і професій, щоб познайомити студентів з майбутньою роботою);

- доступ до інформаційних ресурсів центру;
- надання інформації щодо можливостей тимчасового працевлаштування під час навчання, у літні та зимові періоди;
- консультування студентів з питань планування професійної кар'єри.

- навички складання резюме та проходження співбесіди з роботодавцями.

- участь у тренінгах, семінарах, консультаціях (теми «Резюме», «Успішне інтерв'ю», «Мистецтво презентації», «Комунікація», «Робота в команді», «Лідерство» тощо);

Центр кар'єри та працевлаштування повинен пропонувати роботодавцям:

- розміщення інформації про вакансії;
- організацію презентацій підприємств, організацій, установ;

- сприяння у конкурсному відборі студентів та випускників для працевлаштування або стажування;

- надання допомоги: збір резюме; попередній відбір резюме; інтерв'ю з претендентами.

Таким чином, завдання Центру кар'єри та працевлаштування - створювати таке середовище для спілкування, яке б допомагало студентам і випускникам ефективно планувати і реалізовувати власну кар'єру, а роботодавцям - розвивати і залучати цінні для компанії людські ресурси.

## ПЕРЕЛІК ЛІТЕРАТУРИ

1. Выбор инженерной профессии в оценке студентов и преподавателей (Отчет социологического исследования) // Л. Н. Банникова, О. Р. Белова, Л. Н. Боронина, Ю. Р. Вишневский. - 2012 г.
2. Гегер А. Э. Выявление индивидуальных и групповых ценностей в группе молодежи : релевантные методические решения / А. Э. Гегер // Социологические исследования. – 2010. – № 1. – С. 132–141.
3. Голінкова З. Т. Професіонали – портрет на фоні реформ / З. Т. Голєнкова, Е. Д. Ігитханян // Соціологічні дослідження. – 2005. – № 2. – С. 28–36.
4. Гуляихин В. Н. Молодежные и детские объединения как субъекты вторичной социализации: опыт регионального исследования / В. Н. Гуляихин, А. П. Галкин, Е. Н. Васильева // Социологические исследования. – 2012. – № 7. – С. 127–133.
5. Досвід працевлаштування випускників вищих навчальних закладів: погляд випускників та роботодавців. Систем Капітал Менеджмент. Автори: А. Кашин, Є. Польщикова, Ю. Сахно <http://www.slideshare.net/bestuniverua/ss-27208268>
6. Досвід працевлаштування: погляд випускників та роботодавців. Інформаційне видання // Укладачі: Гусь І. М., Бовкун О. О., Харків, 2011. - С. 4.
7. Константиновский Д. Л. Неравенство и образование. Опыт социологических исследований жизненного старта российской молодежи (1960-е годы - начало 2000-х) / Д. Л. Константиновский. – М. : ДСП. 2008. – 552 с.
8. Ніколаєвська А. М. Нерівність у освіті: пострадянські реалії / А. М. Ніколаєвська // Вісник Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна Соціологічні дослідження сучасного суспільства: методологія, теорія, методи. – 2006. – № 752. – С. 99–107.

9. Права та гарантії студента: Збірник нормативно-правових документів / Укл. Г. Ф. Труханов, С. М. Романюк, А. І. Клименко, О. С. Цибін. – К.: Четверта хвиля, 2005. – 380 с.

10. Правкина Я. Ю. Дистанционные социально-трудовые практики молодежи в контексте глобализации: социологический анализ / Я. Ю. Правкина // Социология и общество: глобальные вызовы и региональное развитие : Материалы IV Очередного Всероссийского социологического конгресса / РОС, ИС РАН, АН РГ, ИСППИ. – М. : РОС, 2012. – С. 5689–5694.

11. Скутнева С. В. Стратегии жизненного самоопределения молодежи в трудовой сфере / С. В. Скутнева // Социологические исследования. – 2006. – № 10. – С. 89–92.

12. Соколова Г. Б. Проблеми працевлаштування молоді: регіональний аспект // [http://www.sociology.kharkov.ua/socio/docs/magazin/soc\\_fut/2\\_2\\_011/07.pdf](http://www.sociology.kharkov.ua/socio/docs/magazin/soc_fut/2_2_011/07.pdf)

13. Социология молодёжи: энциклопедический словарь / Отв. ред. Ю. А. Зубок и В. И. Чупров. – М. : Academia, 2008. – 608 с.

14. Статистичний збірник «Економічна активність населення України 2011» // Державна служба статистики України, 2012.

15. Українське суспільство 1992-2007. Динаміка соціальних змін. / [За ред. д.ек.н. В. Ворони, д.соц.н. М. Шульги.]. – К. : Інститут соціології НАН України, 2007. – 544 с.

16. Формирование трудового потенциала молодежи северного региона / М. Ш. Абдрахманов. – Салехард : ГУП ЯНАО «Красный Север», 2011. – 256 с.

17. Хижняк Л. М. Сфера праці і зайнятості в сучасному суспільстві як простір соціальних нерівностей / Л. М. Хижняк // Міжнародний науковий форум: соціологія, психологія,

педагогіка, менеджмент : збірник наукових праць. – Вип. 11. – К. : Вид-во НПУ імені М. П. Драгоманова, 2012. – С. 80-95.

18. Чередниченко Г. А. Образовательные траектории и профессиональные карьеры (на материалах социологических исследований молодежи) / Г. А. Чередниченко. – М. : ИС РАН, 2012. – 332 с.

19. Чупров В. И Социология молодежи на рубеже своего тридцатилетия / В. И. Чупров // Социологические исследования. – 1994. – № 6. – С. 50–57.

20. Шилова Л. С. Образ успеха и жизненные стратегии молодежи / Л. С. Шилова // Вестник Омского университета. – 2008. – №1/2. – С. 24–36.



3. Державна служба зайнятості
4. Звернення до роботодавців
5. Відвідування ярмарок кар'єри
6. Центр зайнятості в університеті 0
7. Інше (*напишіть*) \_\_\_\_\_

**5. Ви зараз працюєте за фахом?**

1. Так
2. Ні (*чому? напишіть*) \_\_\_\_\_
3. Працюю за суміжною спеціальністю

**6. Як роботодавці ставляться до працевлаштування випускників, які щойно закінчили навчання?**

1. Позитивно
2. Скоріше позитивно
3. Важко сказати
4. Скоріше негативно
5. Негативно

**7. Які найважливіші характеристики враховувалися роботодавцем при прийомі Вас на роботу? (*відмітьте не більше 5 варіантів*)**

1. В цілому якість освіти (як сукупності навичок та знань)
2. Теоретична підготовленість
3. Співвідношення знань випускника з практикою їх використання за фахом
4. Рівень практичних навичок випускника за його фахом
5. Здатність до навчання на новому робочому місці
6. Здатність навчатися на робочому місці самостійно
7. Здатність конструктивно реагувати на обґрунтовані критичні зауваження
8. Уміння приймати самостійні рішення
9. Якість прийнятих самостійних рішень
10. Здатність працювати в команді
11. Уміння бути лідером
12. Схильність виконувати вказівки
13. Уміння висловлювати свої думки письмово
14. Уміння висловлювати свої думки усно
15. Ваш варіант (*напишіть*) \_\_\_\_\_



**8. Що, на Вашу думку, з переліченого нижче є бар'єром для прийому на роботу нещодавніх випускників вищих навчальних закладів? (відмітьте не більше 3 варіантів відповіді)**

1. Небажання роботодавців приймати на роботу працівника без досвіду
2. Низький рівень практичної підготовки випускників
3. Завищені вимоги з боку випускників (в зарплаті, кар'єрні, очікування щодо умов праці)
4. Відсутність досвіду роботи за спеціальністю
5. Низький рівень теоретичної підготовки
6. Відсутність особистих навичок, важливих для роботи
7. У період адаптації робота, яку виконує молодий спеціаліст, може не відповідати вимогам
8. У період адаптації молодого фахівця збільшується навантаження на інших
9. Необхідність додаткових витрат на навчання і адаптацію фахівця без досвіду роботи
10. Інше (*напишіть*) \_\_\_\_\_

**9. Наскільки корисною стала отримана Вами у вищому навчальному закладі освіта для Вашої нинішньої роботи?**

1. Дуже корисна
2. Корисна
3. Не дуже корисна
4. Зовсім не корисна
5. Важко сказати

**10. Якою мірою вимоги до роботи, яку Ви повинні були виконувати на своєму першому робочому місці, відповідали рівню отриманої Вами освіти?**

1. Вимоги до роботи набагато нижчі мого рівня освіти
2. Вимоги до роботи нижчі мого рівня освіти
3. Вимоги до роботи відповідають моєму рівню освіти
4. Вимоги до роботи вищі мого рівня освіти
5. Важко сказати

**11. Чи знаєте про функціонування «Центру кар'єри» в Вашому університеті?**

1. Так
2. Ні

**20. Які функції, на Ваш погляд, в першу чергу повинен виконувати Центр кар'єри у вищому навчальному закладі?**  
(напишіть) \_\_\_\_\_

**21. Скільки років Ви працюєте?**

- |               |               |
|---------------|---------------|
| 1. Менше року | 2. 1-2 роки   |
| 3. 3-5 років  | 4. 6-10 років |

**22. Яким умовам з тих, що перелічені нижче, відповідає Ваша робота? (не більше 3 варіантів)**

1. Відповідність спеціальності
2. Висока заробітна плата
3. Стабільний дохід
4. Можливість кар'єри
5. Можливість реалізації здібностей
6. Високий суспільний престиж
7. Сприятливі умови праці
8. Хороший колектив
9. Чуйний керівник
10. Інше (вказіть, що саме) \_\_\_\_\_

**23. До якої організаційно-правової форми належить підприємство, де Ви працюєте?**

1. Відкрите акціонерне товариство
2. Закрите акціонерне товариство
3. Колективне підприємство
4. Державне підприємство
5. Приватне підприємство 1
6. Інше (напишіть) \_\_\_\_\_

**24. Вкажіть основний вид діяльності підприємства, на якому Ви працюєте?**

1. Виробництво
2. Будівництво
3. Сільське господарство
4. Транспорт
5. Торгівля та харчування
6. Інформаційні й комунікаційні технології
7. Інше (напишіть) \_\_\_\_\_

**25. Ваша стать:**                      1. Чоловіча                                      2. Жіноча

**26.Сімейний стан**

1. Не одружений (неодружена)
2. Одружений (одружена), дітей немає
3. Одружений (одружена), діти є
4. Розлучений (розлучена)
5. Вдовець (вдова)
6. Живу у незареєстрованому шлюбі

**21.Регіон проживання**

1. Велике місто (населення більше 1 млн. )
2. Місто (100 тис. – 1 млн.)
3. Містечко (до 100 тис.)
4. Село, селище

**22.Чим Ви займаєтеся в даний час?**

1. Навчаюсь
2. Працюю
3. Працюю і навчаюсь
4. Тимчасово не працюю
5. Є офіційним безробітним
6. Інше (*напишіть*) \_\_\_\_\_

**Дякуємо за співпрацю!**

Центр соціологічного аудиту  
Державного ВНЗ «Національний гірничий університет»

**АНКЕТА РОБОТОДАВЦЯ**

Просимо Вас взяти участь у соціологічному опитуванні, що проводиться з метою вивчення проблем підвищення якості навчання у вузах гірничо-металургійного профілю. Зібрана інформація буде використовуватись в узагальненому вигляді в наукових цілях. Просимо Вас детально ознайомитись із запитаннями та позначити ті відповіді, які в найбільшій мірі збігаються з Вашою позицією або дописати свій варіант відповіді.

Будемо вдячні за Ваші відверті відповіді та пропозиції.

**1. Як Ви ставитеся до працевлаштування випускників, які щойно закінчили навчання?**

1. Позитивно
2. Скоріше позитивно
3. Важко сказати
4. Скоріше негативно
5. Негативно

**2. Які найважливіші характеристики Ви враховуєте при прийомі на роботу працівників? (відмітьте не більше 5 варіантів)**

1. В цілому якість освіти (як сукупності навичок та знань)
2. Теоретична підготовленість
3. Співвідношення знань випускника з практикою їх застосування за фахом
4. Рівень практичних навичок випускника за його фахом
5. Здатність до навчання новому на робочому місці
6. Здатність навчатися на робочому місці самостійно
7. Здатність конструктивно реагувати на обґрунтовані критичні зауваження
8. Уміння приймати самостійні рішення
9. Якість прийнятих самостійних рішень
10. Здатність працювати в команді
11. Уміння бути лідером
12. Схильність виконувати вказівки
13. Уміння висловлювати свої думки письмово

14. Уміння висловлювати свої думки усно

15. Інше (*напишіть*) \_\_\_\_\_

**3. Що з переліченого для Вас особисто є бар'єром для прийому на роботу нещодавніх випускників вищих навчальних закладів? (відмітьте не більше 3 варіантів)**

1. Небажання приймати на роботу працівника без досвіду
2. Низький рівень практичної підготовки випускників
3. Завищені вимоги з боку випускників (в зарплаті, кар'єрні, очікування щодо умов праці)
4. Відсутність досвіду роботи за спеціальністю
5. Низький рівень теоретичної підготовки
6. Відсутність особистих якостей, важливих для роботи
7. У період адаптації робота, яку виконує молодий спеціаліст, може не відповідати вимогам
8. У період адаптації молодого фахівця збільшується навантаження на інших
9. Необхідність додаткових витрат на навчання і адаптацію фахівця без досвіду роботи
10. Інше (*напишіть*) \_\_\_\_\_

**4. Охарактеризуйте політику Вашої компанії щодо першого працевлаштування випускників (відзначте всі варіанти відповідей, які Вам підходять)**

1.	Якщо випускник в процесі відбору демонструє необхідні характеристики (теоретичні знання і практичні навички, потенціал), то приймаємо його на роботу
2.	Перевага надається фахівцям з досвідом роботи за спеціальністю. У випадку відсутності таких розглядаються кандидатури випускників, які нещодавно закінчили вуз
3.	Приймаємо випускників вищих навчальних закладів за рекомендацією
4.	Приймаємо випускників вищих навчальних закладів без проблем, головне, щоб був диплом про отримання вищої освіти
5.	Підприємство має програму стажувань для студентів вищих навчальних закладів, в результаті якої на роботу приймаються кращі студенти
6.	Не беремо на підприємство випускників вищих навчальних закладів без досвіду роботи за спеціальністю

7.	Приймаємо випускників вищих навчальних закладів за розподілом
8.	Підприємство здійснює підготовку студентів (декількох студентів або групи) на своє замовлення у вищих навчальних закладах, з яких потім відбирають кращих випускників
9.	Інше
10.	Важко сказати

**5. Висловіть, будь ласка, Вашу думку про очікування випускників українських вищих навчальних закладів (останні 5-ти років)?**

1. Сильно завищені.
2. Почасті завищені
3. Нормальні
4. Почасті занижені
5. Сильно занижені
6. Важко сказати

**6. На Вашу думку, чи змінилася і, якщо так, то в якому напрямку, якість підготовки випускників українських вищих навчальних закладів за останні 5 років?**

1. Так, змінилася в кращий бік
2. Ні, не змінилася
3. Так, змінилася в гірший бік
4. Важко сказати

**7. Які зміни, на Вашу думку, варто провести в системі вищої освіти, щоб навички і компетенції випускників відповідали потребам Вашого підприємства?**

1. Система освіти повинна готувати більш практично підготовлених фахівців
2. Вузи повинні більше цікавитись потребами ринку, новими технологіями
3. Наявність постійного двостороннього зв'язку між роботодавцями та вищими навчальними закладами, обмін потребами
4. Інше (*напишіть*) \_\_\_\_\_

**8. Як Ви вважаєте, для випускників яких спеціальностей наявність досвіду має менше значення при прийомі на роботу?**

1. Бізнес-економічного напрямку
2. Напрямку інформаційних технологій
3. Інженерно-технічного напрямку
4. Архітектурного/будівельного напрямку
5. Юридичного напрямку
6. Інший
7. Важко сказати
8. Ставлення до випускників не залежить від спеціальності

**9. Оволодінню яких навичок слід приділяти більше уваги студентам вищих навчальних закладів гірничо-металургійного спрямування під час навчання? (напишіть) \_\_\_\_\_**

**10. Ваші пропозиції щодо поліпшення підготовки працівників для Вашого підприємства:**

---

**11. Чи маєте Ви постійну співпрацю з певними вищими навчальними закладами з метою працевлаштування випускників на своєму підприємстві? Якщо так, то з якими? (напишіть)**

---

**12. Хто виступає ініціатором такої співпраці? (напишіть)**

---

**13. Чи слід, на Ваш погляд, поглиблювати співробітництво потенційних підприємств-роботодавців з вищими навчальними закладами?**

1. Так
2. Ні

**14. Якщо так, то які види співробітництва з роботодавцями та вищими навчальними закладами Ви могли б запропонувати? (напишіть) \_\_\_\_\_**

**15. Які заходи з боку вищого навчального закладу могли б сприяти збільшенню прийому на роботу до Вашої організації випускників без досвіду роботи? (напишіть) \_\_\_\_\_**

**16. Які заходи державної політики могли б сприяти збільшенню прийому на роботу до Вашої організації випускників без досвіду роботи? (напишіть) \_\_\_\_\_**

**17. Якщо Ви вже маєте таку співпрацю з вищими навчальними закладами, то назвіть недоліки та переваги такої співпраці? (напишіть) \_\_\_\_\_**

**18. Чим можете пояснити недоліки такої співпраці? (напишіть) \_\_\_\_\_**

**19. Оцініть за п'ятибальною шкалою роботу Дніпропетровських вищих навчальних закладів у напрямку працевлаштування своїх випускників (напишіть) \_\_\_\_\_**

**20. Окремо оцініть за п'ятибальною шкалою роботу Національного гірничого університету у напрямку працевлаштування своїх випускників (напишіть) \_\_\_\_\_**

**21. Вкажіть кількість робітників на Вашому підприємстві:**

- |                 |                     |
|-----------------|---------------------|
| 1. До 50 осіб   | 2. 51-100 осіб      |
| 3. 101-500 осіб | 4. Більше 501 особи |

**22. Чи є у Вас потреба в додаткових кваліфікованих робітниках?**

- |        |       |                      |
|--------|-------|----------------------|
| 1. Так | 2. Ні | 3. Не володію даними |
|--------|-------|----------------------|

**23. Якщо так, то яких професій (напишіть до 5 найважливіших) і в якій кількості? \_\_\_\_\_**

**24. Які професії будуть потрібні Вашій галузі упродовж наступних 5-ти років? \_\_\_\_\_**

**25. Чи може Ваша організація взяти на роботу безпосередньо випускника вищого навчального закладу, без стажу роботи**

- |        |       |                          |
|--------|-------|--------------------------|
| 1. Так | 2. Ні | 3. Не в моїй компетенції |
|--------|-------|--------------------------|

**26. Яким чином відбувається пошук працівників? \_\_\_\_\_**



**27. До якої організаційно-правової форми належить Ваше підприємство?**

1. Відкрите акціонерне товариство
2. Закрите акціонерне товариство
3. Колективне підприємство
4. Державне підприємство
5. Приватне підприємство

**28. Який основний вид діяльності Вашого підприємства?**

1. Виробництво
2. Будівництво
3. Сільське господарство
4. Транспорт
5. Торгівля та харчування
6. Інформаційні й комунікаційні технології
7. Гірничо-металургійна промисловість
8. Інше (*напишіть*) \_\_\_\_\_

Просимо залишити (за згодою) контактну інформацію. Це допоможе нам і в подальшому враховувати Вашу думку при аналізі отриманої інформації та у розвитку можливого партнерства.

**П. І. Б.** \_\_\_\_\_

**Посада** \_\_\_\_\_

**Електронна пошта** \_\_\_\_\_

**Дякуємо за співпрацю!**

Центр соціологічного аудиту  
Державного ВНЗ «Національний гірничий університет»

Анкета студента  
Уважаемый студент!

Просим Вас принять участие в социологическом опросе, который проводится с целью изучения проблем профессиональной ориентации студенческой молодежи. Анкета является анонимной, все результаты исследования будут представлены только в обобщенном виде. Просим Вас детально ознакомиться с вопросами и отметить наиболее подходящие Вам варианты ответов или дописать свой вариант ответа.

Заранее благодарим за сотрудничество!

**1. Чем Вы намерены заниматься после окончания обучения?**

*(один вариант ответа)*

1. Пойду работать по полученной специальности
2. Получу образование по другой специальности
3. Буду искать место, где хорошо платят, и не обязательно по специальности
4. Устроюсь на любую работу
5. Займусь бизнесом, постараюсь открыть собственное дело
6. Поеду временно за границу на заработки
7. Уеду с Украины насовсем
8. Вообще не буду работать
9. Другие планы *(какие именно?)* \_\_\_\_\_
10. Сложно сказать точно

**2. Если Вы решили сменить специальность, укажите, почему?**

1. Сложно найти место работы по специальности
2. Потерял интерес к специальности
3. Ваш вариант ответа *(напишите)* \_\_\_\_\_

**3. Как Вы думаете, в чем заключается главное преимущество избранной Вами профессии? *(один вариант ответа)***

1. Это интересная профессия, которая дает возможность реализовать мой интеллектуальный потенциал

2. Это профессия, которая дает возможность работать «не напрягаясь»

3. Эта профессия обеспечит мне определенный уровень благосостояния

4. Моя будущая специальность даст мне возможность организовать собственный бизнес

5. Ваш вариант ответа (*напишите*) \_\_\_\_\_

**4. Что, по Вашему мнению, сегодня необходимо, чтобы достичь успеха в карьере? (не более трех вариантов ответов)**

1. Предприимчивость

2. Гибкость, умение приспособиться к обстоятельствам

3. Хорошее образование, профессионализм

4. Протекция, знакомства

5. Деньги

6. Способности, талант

7. Помощь государства

8. Четкие жизненные ориентации, цели

9. Умение «играть без правил»

10. Ваш вариант ответа (*напишите*) \_\_\_\_\_

**5. Как Вы оцениваете перспективы своего трудоустройства после окончания высшего учебного заведения?**

1. Твердо знаю, где буду работать

2. Есть несколько возможных вариантов трудоустройства, но без четких гарантий

3. Наиболее вероятно, после окончания обучения в университете буду временно безработным

4. Еще не задумывался

**6. Какой вариант трудоустройства Вас больше всего привлекает?**

1. Определенность во всем, гарантированное трудоустройство, средняя зарплата

2. Значительная доля риска в решении проблем занятости, самостоятельный выход на рынок труда с равными шансами на успех и неудачу

3. Сложно сказать

**7. На чью помощь Вы прежде всего рассчитываете в решении вопроса трудоустройства после окончания высшего учебного заведения? (отметьте все подходящие Вам варианты ответов)**

1. На помощь родителей, родственников
2. На помощь друзей, знакомых
3. На помощь высшего учебного заведения
4. На помощь государства (службы занятости)
5. Только на себя
6. Другое (*напишите*) \_\_\_\_\_

**8. Имеете ли вы в г. Днепропетровске «зарезервированное» место работы, где планируете начать свою профессиональную карьеру?**

1. Да
2. Нет

**9. Если да, то как Вы «зарезервировали» это рабочее место?**

1. Я уже работал в этой месте
2. Мое будущее место работы мне подыскали родители (родственники, знакомые)
3. Ваш вариант ответа \_\_\_\_\_

**10. Каким условиями должна соответствовать работа, чтобы Вы были ею удовлетворены? (не более трех вариантов ответов)**

1. Соответствие специальности
2. Высокая заработная плата
3. Стабильный доход
4. Возможность карьеры
5. Возможность реализации способностей
6. Высокий общественный престиж
7. Благоприятные условия труда
8. Хороший коллектив
9. Чуткий руководитель
10. Другое (*напишите*) \_\_\_\_\_

**11. Как Вы считаете, что из перечисленного может стать барьером для приема на работу недавних выпускников высших учебных заведений? (не более трех вариантов ответов)**

1. Работодатели
2. Низкий уровень практической подготовки выпускников

3. Завишенные требования со стороны выпускников (в зарплате, о своих способностях, карьерные ожидания, ожидания относительно условий труда)

3. Отсутствие опыта работы по специальности

4. Низкий уровень теоретической подготовки

5. Отсутствие важных для работы навыков

6. В период адаптации не соответствует работа, которую выполняет молодой специалист

7. В период адаптации молодого специалиста увеличивается нагрузка на других

8. Необходимость дополнительных затрат на обучение и адаптацию специалиста без опыта работы

9. Низкий уровень практической подготовки

10. Другое (*напишите*) \_\_\_\_\_

**12. Знаете ли Вы о функционировании центра карьеры в Вашем университете?**

1. Да

2. Нет

**13. Оцените по пятибалльной шкале, насколько эффективно реализуются в Центре такие функции (5 – отлично, 4 – хорошо, 3 – удовлетворительно, 2 – плохо, 1 – очень плохо)**

1. Помощь в поиске работы

2. Предоставление информации о вакансиях

3. Содействие трудоустройству

4. Консультации по эффективным стратегиям трудоустройства (составление резюме, прохождение собеседования, самостоятельный поиск работы и др.)

5. Тренинги по развитию навыков, умений, актуальных на рынке труда

6. Другое (*напишите*) \_\_\_\_\_

**14. Как Вы оцениваете свое материальное положение?**

1. Все деньги тратятся на продукты питания и покупку необходимых недорогих вещей.

2. В основном денег хватает, но совершить дорогие покупки сложно.

3. Могу позволить себе приобрести практически все, что хочу.

**15. Ваш пол:**            1. Мужской                                  2. Женский

**16. Укажите курс, на котором Вы обучаетесь?**

- |       |        |      |
|-------|--------|------|
| 1. I  | 3. III |      |
| 2. II | 4. IV  | 5. V |

**17. Укажите высшее учебное заведение, в котором Вы обучаетесь.**

- |        |         |
|--------|---------|
| 1. НГУ | 2. НМАУ |
|--------|---------|

**Спасибо!**

Наукове видання

**Колісник** Дмитро Вікторович  
**Мосьондз** Марина Володимирівна  
**Колісник** Лариса Олексіївна

**ВКЛЮЧЕННЯ ВИПУСКНИКІВ ГІРНИЧО-МЕТАЛУРГІЙНИХ  
СПЕЦІАЛЬНОСТЕЙ ДО ПРОФЕСІЙНО-ЕКОНОМІЧНОЇ СФЕРИ  
СУСПІЛЬСТВА (Дніпропетровський регіон)**

Монографія

Видано в редакції авторів

Підп. до друку 08.12.2014. Формат 30x42/4  
Папір офсетний. Ризографія. Ум. друк. арк. 4,9  
Обл.-вид. арк. 4,9. Тираж 150 пр. Зам. №

Підготовлено до друку та видруковано  
у Державному ВНЗ «Національний гірничий університет».

Свідоцтво про внесення до Державного  
реєстру ДК № 1842 від 11.06.2004

49027, м. Дніпропетровськ, просп. К. Маркса, 19