

Чорноморський національний університет імені Петра Могили

(повне найменування вищого навчального закладу)

факультет політичних наук

(повне найменування інституту, назва факультету)

кафедра соціології та політології

(повна назва кафедри)

«ДОПУЩЕНО ДО ЗАХИСТУ»

Завідувачка кафедри
соціології та політології

Л.В. Броннікова

«15» червня 2023 р.

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на здобуття ступеня вищої освіти

бакалавр

(ступінь вищої освіти, спеціальність)

зі спеціальності 054 «Соціологія»

(шифр і назва спеціальності)

на тему: «Провідні мотиви працевлаштування сучасних випускників
українських закладів вищої освіти»

Виконала:

студентка IV курсу, групи 463

Кравчук Катерина Іванівна

(П.І.Б.)

Керівник:

к.і.н., доцент

Фесенко Артур Михайлович

(вчене звання, науковий ступінь, П.І.Б.)

Рецензент:

д.і.н., професор

Тригуб Олександр Петрович

(вчене звання, науковий ступінь, П.І.Б.)

м. Миколаїв – 2023 рік

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ВИВЧЕННЯ МОТИВАЦІЙ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ МОЛОДІ	6
1.1. Трудова зайнятість та її основні мотивації.....	6
1.2. Студентська молодь: особливості трудового самовизначення та мотивації працевлаштування.....	12
Висновки до першого розділу.....	23
РОЗДІЛ 2. ВИПУСКНИКИ УКРАЇНСЬКИХ ЗВО НА СУЧАСНОМУ РИНКУ ПРАЦІ: ПРОБЛЕМИ ТА МОТИВАЦІЇ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ.....	25
2.1. Молодіжний ринок праці в Україні: загальна характеристика та проблеми працевлаштування випускників ЗВО.....	25
2.2. Провідні мотиви працевлаштування випускників ЗВО за результатами соціологічних досліджень.....	35
2.3. Розвиток стратегічного партнерства між закладами вищої освіти, органами влади та ринком праці України	40
Висновки до другого розділу.....	48
РОЗДІЛ 3. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ МОТИВІВ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ВИПУСКНИКІВ ЗВО (НА ПРИКЛАДІ СТУДЕНТІВ-СТАРШОКУРСНИКІВ ЧНУ ІМ. ПЕТРА МОГИЛИ).....	51
3.1. Програма дослідження (анкетного опитування) студентів- старшокурсників ЧНУ ім. Петра Могили	51
3.2. Результати анкетування та практичні рекомендації щодо сприяння трудоному самовизначенню студентської молоді.....	59
Висновки до третього розділу.....	66
ВИСНОВКИ.....	69
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	73
ДОДАТКИ	80

ВСТУП

Актуальність теми. Молодь традиційно розглядається як велика соціально-демографічна група, виділена на основі сукупності вікових характеристик, особливостей соціального стану і таких, що зумовлені тими чи іншими соціально-психологічними якостями. Ця молодь як соціально-демографічна група перебуває на стадії становлення соціальної і психофізіологічної зрілості та адаптації до виконання соціальних ролей дорослих.

Особливість становища молодих людей полягає в тому, що з одного боку, вони входять у той соціальний простір, який було організовано незалежно від них попередніми поколіннями; з іншого боку, молодь може поламати, змінити, перебудувати створені структури.

Крім того, вихід із кризової ситуації нашого суспільства, процес його розвитку також безпосередньо зв'язані із становищем молоді, її можливою участю в політичних, соціальних та трудових процесах і небезпекою виявитися жертвою кардинальних соціальних змін. Молодь маючи потужний трудовий потенціал є однією з найменш захищених груп на ринку праці. Сучасний розвиток молодіжного ринку праці характеризується посиленням протиріч між попитом на робочу силу молоді та її пропозицією, ускладненням процесу залучення молоді до сфери продуктивної трудової діяльності, а також недосконалістю механізму його державного регулювання. Пошуки першого робочого місця, невідповідність рівня та якості отриманої освіти професійним обов'язкам, відсутність досвіду роботи, невідповідність запитів молоді та пропозицій роботодавців посилюють напруження на ринку праці.

Тому дослідження процесу включення молодого покоління у всі сфери суспільного життя набуває особливого значення. При цьому кризові моменти розвитку виявляються найбільше гостро в економічній стагнації,

деформаціях у соціальній сфері, руйнуванні системи морально-духовних цінностей. А це, в свою чергу, істотно загострює конфлікт між суб'єктивним і об'єктивним, між прагненнями, очікуваннями і дійсністю при входженні різних груп молоді в суспільне життя.

Проблеми зайнятості та працевлаштування молоді, розглядалися багатьма зарубіжними вченими, починаючи ще від Дж. Кейнса та К. Маркса. Проблеми ефективної зайнятості досліджували М. Алле, Р. Еренберг, М. Портер, Р. Сміт, Дж. Ріфкін, Й. Шумпетер. Загальнотеоретичні основи розвитку ринку праці та зайнятості в Україні розглядалися в працях В. Близнюк, Д. Богині, В. Будкіна, Т. Коропчук, Т. Мірошніченко, Л. Шевченко, Т. Заєць, М. Корецького. Зайнятість в умовах трансформаційної економіки досліджувалася в працях В. Секретарюка, В. Герасимчука, А. Колота, В. Летюха, Л. Чижова.

Об'єкт дослідження – є проблеми працевлаштування молоді.

Предмет дослідження – мотиви працевлаштування сучасних випускників українських закладів вищої освіти.

Мета дослідження – з'ясувати провідні мотиви працевлаштування сучасних випускників українських закладів вищої освіти.

У контексті цієї мети нами були поставлені наступні завдання:

- розглянути основні риси та соціальні проблеми сучасної молоді;
- вивчити особливості та регулювання ринку праці в Україні;
- проаналізувати становище молоді на ринку праці;
- порівняти ситуацію в Україні та за кордоном;
- охарактеризувати студентську молодь як особливу соціальну групу, відзначаючи особливості її трудового самовизначення та мотивації працевлаштування.

Методи дослідження. Визначалась у відповідності до характеру та змісту наукових завдань та цілей, системних особливостей об'єкта та предмета дослідження. Під час дослідження використовувався широкий

арсенал як загальнонаукових, так і специфічних методів – аналізу, синтезу, вивчення документації, типології та порівняння.

Теоретичне значення роботи полягає в тому, що визначено поняття трудової зайнятості, комплексно проаналізовано основні мотиви, які спонукають молодь до праці, комплексно проаналізовано молодіжний ринок праці в Україні.

Практичне значення роботи полягає в тому, що результати дослідження можуть бути використані для майбутніх соціологічних досліджень.

Структура та обсяг роботи. Кваліфікаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел (50 найменувань). Загальний обсяг роботи – 87 сторінок.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ВИВЧЕННЯ МОТИВАЦІЙ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ МОЛОДІ

1.1. Трудова зайнятість та її основні мотивації

Провідними вітчизняними науковцями, зокрема О.А. Грішновою, зайнятість визначається як трудова діяльність громадян, яка пов'язана із задоволенням особистих і суспільних потреб, що не суперечать законодавству і, як правило, приносить заробіток (трудовий дохід) [1, с. 251].

В.С. Васильченко визначає зайнятість як діяльність громадян, що пов'язана із задоволенням їх особистих та суспільних потреб і, як правило, приносить їм дохід у грошовій або іншій формі [2, с. 112]. Як бачимо, в обох визначеннях ще не акцентована увага на взаємозв'язку зайнятості з такими факторами ринкової економіки, як попит і пропозиція.

Під соціально-трудовим статусом трудової зайнятості ми розуміємо характеристики положення статусної групи зайнятого населення, що визначається джерелом доходу цієї групи за місцем основної роботи. У зв'язку з цим все зайняте населення може бути розподілене за двома основними групами:

- 1) працюючі за наймом (наймані працівники);
- 2) працюючі не за наймом [3]. Останні складаються з роботодавців, самостійно зайнятих, членів виробничих кооперативів, неоплачуваних сімейних працівників.

Соціальна статистика пропонує досить розлогий перелік груп занять (професій), що відображає розподіл зайнятого населення за функціональними особливостями праці (керівники - виконавці), за характером і змістом праці (розумовий, фізичний, що вимагає вищої, середньої кваліфікації, некваліфікований) [26, с. 41].

Важливу роль у процесі становлення професійного самовизначення має мотиваційна сфера особистості. На процес трудової мотивації впливають мотиви й стимули, а також потреби, котрі можуть бути як кінцевим результатом трудової діяльності, так і одним з факторів. Для того щоб більш докладно характеризувати мотивацію, слід ретельно розібратися в тому, що із себе представляють ці елементи.

Мотивація в соціології – це основа свідомої поведінки члена суспільства, що визначає його активність, спрямованість, організованість і цілеспрямованість. Мотивація припускає створення комплексу певних стимулів і умов, які необхідні для найбільш повної реалізації трудового потенціалу індивіда. На процес трудової мотивації впливають мотиви й стимули, а також потреби, котрі можуть бути як кінцевим результатом трудової діяльності, так і одним з факторів. Для того щоб більш докладно характеризувати мотивацію, слід ретельно розібратися в тому, що із себе представляють ці елементи.

Мотив являє собою усвідомлену схильність людини до певного типу поведінки, який дозволяє задовольнити потреби. Прийнято виділяти справжні мотиви, які представляють собою внутрішні спонукання людини, які у неї вже є [14. С. 92]. Класифікація мотивів представлена на рис. 1.1.

В цьому ж контексті цілі – це результат діяльності людини, якою вона прагне (наприклад, у своїй роботі) [15, с. 52].

1. За значенням для життя та характером виникнення	
Базові, первинні (найголовніші) – підтримують життя людини як біологічної істоти. Потреби в повітрі, воді, їжі та інші	Вторинні: похідні від базових, породжені розвитком цивілізації. Потреби в сучасній освіті, медичному обслуговуванні, хорошому житлі, модному одязі тощо
2. За засобами задоволення	
Матеріальні – забезпечують існування людини як біологічної істоти (повітря, вода, їжа, житло, одяг тощо)	Нематеріальні, інтелектуальні, духовні – забезпечують існування людини як соціальної істоти (потреба знань, культурні потреби, духовні)
3. За способом задоволення	
Особисті (індивідуальні) – стосуються однієї особи або родини	Колективні (суспільні) – стосуються великої сукупності людей

Рис. 1.1. Класифікація мотивів [14]

Основним джерелом активності людини та формування мотивів виступають потреби. Потреба – це необхідність чогось об’єктивно важливого для забезпечення життєдіяльності та розвитку людини, соціальної групи. При досягненні цілі, потреба особистості може бути задоволена, частково задоволена або незадоволена. Саме вони провокують особистість діяти певним чином і в установленому напрямку.

Всі означені закономірності діють й у сфері праці, трудової зайнятості, в якій реалізується праця як трудова діяльність. Схематично механізм мотивації трудової діяльності представлено на рис. 1.2:



Рис. 1.2. Механізм мотивації трудової діяльності [13]

Мотиваційний процес кожної конкретної людини є унікальним, і значний вплив на нього робить:

- відмінність мотиваційних структур кожної людини;
- рівень впливу одних і тих же стимулів;
- рівень впливу одних мотивів над іншими.

Аналізуючи чинники, що впливають на мотиваційний процес у сфері праці, можна зробити висновок, що ступінь задоволення потреб у одних людей є вищим, ніж у інших, а отже і результат досягнення різний. Внаслідок цього при розгляді основних проблем трудової мотивації потрібно уявляти та враховувати наступні фактори (табл. 1.1).

Таблиця 1.1.

Фактори, що впливають на трудову мотивацію

Індивідуальні характеристики	Характеристики роботи, що виконується	Характеристики ситуації, що склалася
1) Вік і стать 2) Освіта і кваліфікація 3) Стаж роботи в даній організації 4) Трудові цінності 5) Провідні потреби	1) Складність і відповідальність 2) Ступінь самостійності виконавця 3) Ступінь відповідальності виконавця 4) Наявність зворотного зв'язку щодо робочих результатів 5) Ступінь рутинності роботи	1) Організаційний контекст: <ul style="list-style-type: none"> – система стимулювання – система інформування – організаційна культура – сформована практика управління – навчання і розвиток персоналу – умови праці 2) Безпосереднє робоче оточення: <ul style="list-style-type: none"> – колеги – підлеглі – керівництво

На основі наведених факторів мотивації можна зробити висновок, що кожна людина має певну специфічну для неї структуру трудової мотивації,

яка залежить від його індивідуальних особливостей, досвіду, характеру засвоєних трудових норм і цінностей.

Поява і розвиток різних теорій мотивації праці припадає на ХХ ст., обумовлена специфічним періодом економічних відносин, які, в свою чергу, були основою для виникнення певних мотивів і стимулів трудової діяльності. У табл. 1.2 представлено низку таких теорій.

Таблиця 1.2.

Теорії мотивації праці

Основоположники	Теорії	Опис
1	2	3
Ф. Тейлор, Г. Форд	Традиційні теорії мотивації та стимулювання	<p>Сутність теорії полягає в тому, що необхідно дотримуватися наступних правил при мотивуванні праці [18]:</p> <ul style="list-style-type: none"> – строго нормований і організована праця; – договірна оплата праці; – єдині умови матеріального стимулювання для всіх працівників; – на конвеєрній роботі – підвищена заробітна плата. <p>До недоліків цієї теорії можна віднести той факт, що зовсім не враховується внутрішня мотивація людини, вітається тільки матеріальне стимулювання. Крім того, з точки зору цього підходу всі співробітники рівні в по відношенню до мотивування.</p>
<i>Змістовні теорії мотивації</i>		
Ієрархія потреб	А. Маслоу	<p>Сутність теорії зводиться до вивчення потреб людини, причому найбільш пріоритетними потребами є первинні (перші дві сходинки в піраміді потреб, рис. 1.3). Рис. 1.3. Піраміда Маслоу [20]</p> <p>По мірі задоволення фізіологічно обумовлених потреб людина прагне задовольнити вторинні (що займають вищі щаблі). Завдання керівника полягає в тому,</p>

		щоб стежити за співробітниками свого колективу, а саме виявляти рівні потреби співробітника і вміло мотивувати.
Теорія набутих потреб	Д. Мак Келланд [33]	Існує три фактори, до яких прагне будь-яка людина: прагнення до успіху, прагнення до влади, прагнення до визнання. Завдання керівника - вчасно визначати потреби і сприяти їх задоволенню, як правило, шляхом підвищення по посаді.
Теорія мотивації праці	К. Альдерфер [31]	Існує три виражених потреби людини - існування, відносини з іншими людьми, зростання. Відмінність даної теорії від інших полягає в тому, що у людини немає ієрархічної залежності між цими потребами, і вона потребує задоволення їх усіх. Причому виявляється це в такий спосіб. Наприклад, якщо людину не влаштовує задоволення потреб існування (їжа, сон, безпека), але влаштовують хороші відносини в колективі і є визнання, то він готовий пожертвувати цією потребою або повністю переключитися на її задоволення.
Процесуальні теорії		
Теорія очікування	В. Врум [34], Л. Портер, Е. Лоулер	На основі раніше отриманого досвіду у людини складається уявлення, наскільки реальним може бути досягнення мети і яка винагорода її чекає. Залежно від цього, складається і мотиваційна поведінка. Якщо очікування високі і людина в силу попереднього досвіду вірить в досяжність мети, то людина буде діяти відповідно - вона мотивована на досягнення мети. Якщо ж навпаки, людина не вірить в успіх і вважає, що зусилля будуть невиправдано витрачені, то будь-які перешкоди будуть відображатися на її поведінці.
Теорія справедливості (рівності)	Дж. С. Адамс	Відповідно до цієї теорії, співробітник оцінює стимулюючі дії з боку організації разом з діями, що вживаються до інших співробітників. Крім того, оцінці піддаються і умови праці. В результаті працівник визначає ефективність своєї праці.

Комплексна теорія	Л. Портер - Е. Лоулер	Сутність теорії в тому, що у людини існує співвідношення між винагородою / покаранням за результативність і вкладені зусилля. Відмінність від теорії очікування в тому, що саме результати праці є причиною задоволення співробітника, а не навпаки. Відповідно до такої теорії ефективність праці повинна постійно підвищуватися.
Теорія постановки цілей	Д. Мак Грегор	Сформульовані дві теорії: теорія «Х» і «Y», кожна з яких розглядає мотивацію з двох протилежних сторін. Перша теорія стверджує, що працівники не зацікавлені в відповідальності, і їх діями керує почуття страху і гроші. Згідно другої теорії працівники не ліниві і не безвідповідальні, тобто вони можуть бути ініціативними і творчими у праці, якщо підібрана правильна мотивація. Дані теорії не є взаємовиключними, автор вважає, що керівник для грамотного управління повинен користуватися двома теоріями разом і допомагати своїм співробітникам перейти з одного рівня в інший.

Отже, в основі спонукання будь-якої людської діяльності, в тому числі й трудової, лежать мотиви та стимули. Дії людини по відношенню до потреби можуть повністю або частково задовольняти їх, або не задовольняти зовсім; в останньому випадку людина може вибрати іншу поведінку для того, щоб досягти мети. Іноді вже здійснені дії змінюють мотиви і стимули. Відтак, мотивація визначає цілеспрямованість дії, а діяльність обумовлює мотивацію.

1.2. Студентська молодь: особливості трудового самовизначення та мотивації працевлаштування

Молодіжне середовище – об'єкт дослідження багатьох соціально-гуманітарних наук та наукових напрямів: філософії, політики, соціології,

психології, соціальної психології, педагогіки, ювенології, демографії [1, с.112]. Аналіз поведінки сучасного молодого покоління будується насамперед на позиціях такої міждисциплінарної галузі, як ювенологія, для якої дитинство та юнацтво є як феноменами соціального життя, так і суб'єктами соціальних відносин, що виділяються на основі сукупності вікових та соціально-статусних характеристик, особливостей життєдіяльності та ментальності.

Молодість – найважливіший і, як правило, дуже суперечливий етап становлення та розвитку людини, початок її життєвого шляху, коли інтенсивно відбуваються підготовка до самостійного життя, самоствердження та самореалізація особистості, здійснюється її соціальне самовизначення (професійне, політичне, моральне) [5, с.112].

Від якості та благополуччя молоді як соціально-демографічної групи, від дотримання природної історичної спадкоємності багато в чому залежить перервність/безперервність подальшого розвитку суспільства; іншими словами, основна функціональна домінанта молодого покоління полягає в тому, що воно покликане переймати і зберігати соціально-культурні цінності і водночас оновлювати їх під впливом умов, що змінилися, в чому, власне, і полягає історичний рух від минулого до сьогодення і від сьогодення до майбутнього.

В цьому контексті слід враховувати й те, що об'єктивною вадою молоді є відсутність необхідного соціального досвіду. Відмова від традиційних культурних патернів поведінки у молодому віці зазвичай поєднується з високим ступенем сприйнятливості та наслідуваності, що пояснюється суперечливістю завдань цього етапу життя: спробами якнайшвидшої соціальної адаптації та видозміни низки соціальних норм; засвоєнням комплексу ролей для ефективного функціонування у світі дорослих та модифікацією цих ролей та стилів поведінки [4, с.232].

«Молодь — це цінність особливого роду, це головна цінність суспільства, це не тільки поняття демографічне, але також економічне,

соціальне, політичне». Ставка на молодь в сьогоденні, на майбутні покоління здатна породити політику суспільства і держави, які працюватимуть на випередження подій, на профілактику явищ, на прискорення розвитку суспільства.

- «Молодь — це об'єктивне суспільне явище, яке завжди виступає як велика специфічна вікова підгрупа».

- «Молодь — це носій величезного інтелектуального потенціалу особливих здібностей до творчості...».

Віковий діапазон молодіжної групи – від 14 до 30 років, хоча ці межі досить умовні, рухливі та залежать від історичного та соціально-економічного контексту, індивідуальних особливостей особистості та ключових подій життя окремої людини [2, с.251].

Нижнім віковим щаблем молодості вважається 14-16 років. Це період завершення фізичного дозрівання (біологічна зрілість), набуття зовнішнього вигляду дорослої людини, первинної соціалізації та самовизначення [3].

Вікові межі молодості відображають основні життєві віхи: час здобуття освіти, набуття професії, вступу до трудового життя, створення сім'ї, становлення економічної самостійності, моральної та юридичної відповідальності тощо. Освоєння різних сфер життєдіяльності відбувається не одночасно, а протягом ряду років, протягом яких змінюється свідомість молоді людини, її інтереси, потреби, стиль поведінки та спосіб життя [6, с. 200].

Так, на етапі переходу від індустріального до інформаційного суспільства за нею все міцніше закріплюється роль «провідника» інформаційних потоків, нових знань і навичок, що формують інші, порівняно з колишніми, моделі поведінки, кліше та стереотипи, у тому числі до жалю, і девіантні [4, с.232].

З приводу верхньої вікової межі в науковій літературі тривають дискусії, але більшість фахівців (соціологів, демографів, психологів) все ж таки схиляються до 30-річної межі. Якщо в демографії основою є переважно

вікова ознака, то в соціальних науках настання соціальної зрілості пов'язується з повноцінним виконанням обов'язків та ролей дорослої людини. Критерій соціальної зрілості – закінчення процесу життєвого самовизначення, результатом якого є набуття стабільного становища в системі суспільних відносин. Більшість людей до 30 років досягають економічної самостійності завдяки нагромадженню інтелектуального, фінансового та матеріального капіталу, мають дорослий сімейний статус. Зрозуміло, що не всіх тридцятирічних можна назвати дорослими. Є й категорія так званих «вічних студентів», які перебувають під час передчасного піклування батьків, і молодих людей, які опинилися у важких життєвих ситуаціях, та інвалідів. Існують і зворотні ситуації, коли рання успішна кар'єра або зовнішні чи особисті обставини призводять до економічної та соціальної самостійності вже у 20–25-річному і навіть більш ранньому віці. Так, під час Великої Вітчизняної війни підлітки не лише працювали як дорослі, а й нерідко утримували своїх близьких родичів [7, с.101].

Таким чином, сувора, точна межа між молодістю та соціальною зрілістю провести не можна. Наприклад, студенти закладів вищої професійної освіти є спільністю досить широкого вікового діапазону – від 17 до 30 років. За нашими спостереженнями, однолітки, які навчаються на одних і тих же курсах, знаходяться на різних щаблях дорослості, мають різний рівень активності та самостійності (хоча, чим вищий курс, тим вища пізнавальна та соціальна активність).

Окрім таких показників, як вікові межі та соціальний (перехідний) статус, збірне поняття «молодь» включає певні рольові функції, особливості ментальності, поведінки, стилістики та способу життя, а також субкультурних переваг. Підкреслимо, що молодь – це не тільки соціально-демографічна, але, в першу чергу, соціокультурна спільнота, що впливає на інноваційні перетворення суспільства та збереження його наступності, що відрізняється специфічними потребами та інтересами, особливостями

соціокультурного освоєння світу. В останні роки диференціація та стратифікація в ній посилилася, утворилися кардинальні відмінності у свідомості та поведінці, стилях життя різних її підгруп. Простежуються явні тенденції маргіналізації, автономізації та прояву конфліктності низки субкультурних молодіжних об'єднань.

Розподіл молоді на підгрупи можливий за різними критеріями: віковим, етнічним, за домінантом діяльності, особливостями соціального стану, соціальним статусом, ступенем соціальної зрілості, субкультурною ідентифікацією, ціннісними орієнтаціями, інтересами, стилем життя та ін.

Вивчення проблем молоді робить значний внесок у розуміння соціальних процесів, що відбуваються в суспільстві в цілому. Соціально-культурний образ та стиль поведінки молоді значною мірою визначаються засобами та ступенем включеності її у суспільне виробництво та споживання, політичну та культурну діяльність.

Існує й інший погляд на студентську молодь як соціально-професійну групу. Дослідники визначають студентство як джерело і резерв інтелігенції. Вважають, що соціальна роль студента полягає у підготовці до висококваліфікованої праці, обслуговуванні соціальних потреб і інтересів у всіх сферах теоретичної і практичної діяльності, в оновленні всього суспільства в цілому.

Для того щоб підкреслити особливості студентської молоді як особливої соціальної спільноти молодих людей, студентську молодь розглядають як особливу соціальну групу, що за характером своєї діяльності, поглядами, ціннісними орієнтаціями дуже близька до інтелігенції, та відіграє фактично головну роль у продукуванні й розповсюдженні ціннісно-нормативних орієнтирів суспільства. Наведені підходи у розгляді студентської молоді дозволяють висвітлювати під різним кутом її аспекти, як соціального явища. На цій підставі, соціологів не може не зацікавити студентська молодь як об'єкт наукового аналізу.

Вивчення цього соціального явища здійснюється за низкою напрямків, головною ознакою яких є визначення сутнісних та відмінних характеристик молоді. Науковому аналізу підлягають всі сфери життєдіяльності студентської молоді, з метою визначити у кожній з них характерні ознаки та риси. Так, визначаються: форми життєдіяльності, спосіб життя молоді, зміст спільної й групової свідомості та ін. Заслуговує особливої уваги висвітлення діяльності соціальних інститутів, що покликані не лише здійснювати функцію контролю й управління процесами в молодіжному середовищі, а й визначають потреби та інтереси молоді. Визначення яким чином соціальні інститути сприяють створенню належних умов для ефективного соціального старту молоді людини.

Студентська молодь розглядається як «специфічна, соціально-професійна група людей молодого покоління, що об'єднана виконанням спеціальних учбових і соціально-підготовчих функцій, характеризується спільністю побуту, ціннісних орієнтацій і способу життя».

Виділяють такі специфічні ознаки студентської молоді:

- 1) має значну чисельність і відіграє помітну роль у системі суспільного відтворення;
- 2) набуває особливого перехідного характеру, оскільки в її межах здійснюється особистісне та соціальне становлення молоді;
- 3) через брак досвіду наявне прагнення до нового;
- 4) притаманний високий ступінь максималізму, перебільшення власної думки;
- 5) відрізняється особливим способом комплектування, оскільки склад цієї соціальної групи формується із представників різних верств населення приблизно однакового віку і одного рівня освіти;
- 6) її головною функцією є поповнення лав кваліфікованих фахівців та інтелігенції.

Крім цього виділяють такі характерні риси студентства:

- 1) об'єктивність існування;

- 2) виконання певних суспільних функцій;
- 3) однозначна детермінованість соціальної поведінки членів групи;
- 4) набуття певної цілісності та самостійності щодо інших соціальних груп;
- 5) володіння специфічними соціально-психологічними рисами та системою цінностей.

У юнацькому віці особливо важливо забезпечити готовність особистості до професійного та трудового самовизначення. Як відзначають дослідники, готовність є інтегративної особистісної характеристикою, що забезпечує ефективне здійснення певної діяльності і має як довгострокову, так і ситуативну підсистему: «довгострокова, або особистісна, підсистема трактується як категорія теорії особистості, а ситуативна – як категорія теорії діяльності» [19, с.59].

Таким чином, студентство можна визначити як групу людей молодого віку, що об'єднані виконанням потенційно найбільш значущих для суспільства спеціальних навчальних та соціально-підготовчих функцій. Група, що тимчасово не приймає постійну участь у суспільно-продуктивній праці. Для студентства характерні спільність образу життя, системи цінностей, культури. Ця частина молоді тільки готується до виконання в суспільстві соціально значущих функцій, переважно виробничої, організаційно-управлінської та культурно-конструктивної. Для цього студентство покликано перед усім виконувати навчальну соціально-підготовчу функцію. На цій підставі студентській молоді притаманні три головні ознаки: по-перше навчальна підготовка студентів є економічно і соціально значуща для суспільства, тому набуває високого соціального престижу, але, при цьому, висуває підвищені вимоги до молодих людей; по-друге, реалізація студентами навчально-підготовчої функції виступає в соціалізованій формі, що передбачає безпосередній вихід у висококваліфіковану трудову діяльність; по-третє, особливості формування

студентства визначаються специфікою їх соціалізації у самій вищій школі, що умовно визначаються вченими як «подвійна соціалізація».

Враховуючи вищевикладене, студентська молодь є особливою соціальною спільнотою, до складу якої входять люди, котрі під час навчання у закладі вищої освіти не лише розвивають свої особистісні якості, але й набувають необхідних для майбутньої роботи професійних знань і навичок; формують професійні, світоглядні та громадські якості фахівця; вдосконалюють професійні здібності як передумову подальшої самостійної професійної творчості; забезпечують становлення свого інтелекту і стабілізацію рис характеру; трансформують мотивацію та систему ціннісних орієнтацій; формують соціальні цінності у зв'язку з професіоналізацією.

Процес соціалізації молодих людей набуває різного змісту в окремих групах молоді, і разом з тим має спільні риси для цієї соціально-демографічної та професіональної групи в цілому. У відповідності до ступеню «соціалізованості» визначаються і конкретизуються соціальні характеристики студентства, при цьому, вважається, що «подвійна соціалізація» є специфічною та домінантною рисою студентського буття.

На підставі емпірично зафіксованого прагнення молоді бути самостійними у своїх рішеннях і ні від кого не залежати, сформульована думка, що, на відміну від дітей, молодь свідомо обирає по якому шляху їй піти та сама обирає, що закріпляти в своїй свідомості, а що ні. Виникають питання: чи дійсно і наскільки молодь є самостійною у життєвому виборі? Тому висвітлення специфіки протікання процесу соціалізації у студентської молоді є ще одним напрямком соціологічного аналізу.

Наступною характеристикою, що притаманна студентській молоді і не може не викликати інтерес дослідників є її «полісоціальне комплектування». Широкий перелік членів в його складі, як представників різноманітних соціальних груп, обумовлює підвищену соціальну сприйнятливість студентської молоді щодо проблем суспільства. Така особливість комплектування створює складні форми взаємодії різних культур у

студентському середовищі, що через соціально-груповий синтез веде до створення і збагачення певного соціально-духовного світу майбутньої інтелігенції.

Головною ознакою, що виокремлює студентську молодь від решти молоді та підкреслює її відмінність – це здобуття освіти, тобто практично вся студентська молодь здобуває освіту, але за її рівнем має певні відмінності. Так, студенти вищих навчальних закладів мають отримати відповідний рівень освіти, що в свою чергу визначає наявність різниці у професійно-кваліфікаційних характеристиках та майбутньому заробітку, у можливостях, які випускники цих навчальних закладів зможуть отримати в процесі своєї подальшої професійної діяльності. Таким чином, при вивченні особливостей студентської молоді, не може не викликати науковий інтерес вивчення показників інтегрального соціально-економічного статусу студентів.

Так, при належності до однієї спільноти і декларації рівних можливостей, молоді люди мають певні можливості або обмеження за показником рівня освіти або престижності ЗВО, доходу, соціального статусу сім'ї, етнічного походження, регіону проживання, місцю проживання тощо і на цій підставі відповідно розшаровуються. Подібна диференціація проявляється в основі різноманітних розподілів студентської молоді на певні групи.

Соціальне становлення студентської молоді пов'язане із здобуттям повноцінної освіти і подальшим працевлаштуванням, розвитком і реалізацією творчих та інтелектуальних здібностей, набуттям лідерських якостей, формуванням та реалізацією активної громадянської позиції. На цій підставі студентство – це важлива, за своїм призначенням, спільнота. Від студентської молоді, як майбутніх спеціалістів в різних сферах та галузях суспільної діяльності, як майбутньої еліти, носія творчого потенціалу, багато в чому залежить майбутній стан суспільства. Однак слід зазначити, що й суспільство впливає на формування молоді. Так, соціальні наслідки економічних негараздів, поляризація і розшарування суспільства, безробіття,

проблеми щодо здобуття освіти не можуть не впливати на молодь, на її якісні характеристики: соціальне самопочуття, ціннісні орієнтації, і, в цілому, на соціальні практики молоді і усіх сферах життєдіяльності.

Студентська молодь є носієм схожих ціннісних орієнтацій, життєвих планів, стратегій самовизначення та ідентифікації, знаходиться в постійному пошуку прийнятних для себе образів ідентифікації. З кожним роком студентство стає все більш важливим чинником суспільного життя. Сучасні студенти беруть активну участь у формуванні соціально-економічних відносин на ринкових засадах, опановують європейський інформаційний простір, здобувають освіту за кордоном набувають нові соціальні характеристики. З цього приводу студентська молодь, як об'єкт соціологічного аналізу – це безмежний простір для наукового пошуку та висвітлення ще невивчених і невідомих аспектів сучасної соціальної реальності.

У період юнацького віку процес розмірковування стає більш розширеним (сфера творення і обробки інформації, що актуалізується в процесі пізнання людиною світу). Він спричиняє активну аналітичну діяльність молоді людини. Збільшується продуктивність мислення особистості, що проявляється у здатності синхронізувати процеси поєднання та узагальнення знань з різних сфер. Для юнацького віку характерна навчально-професійна діяльність, що сприяє інтенсивному розвитку таких пізнавальних процесів, як увага та уява, а також активізується творче мислення [20]. Завдяки цьому відбувається формування критичного ставлення до отримуваних знань. У студентів юнацького віку мислення набуває таких характерних якостей: логічність, абстрактність, інтроспективність, продуктивність, дивергентність [21]. Інтроспективність мислення визначається здатністю особистості самостійно спостерігати та аналізувати власні думки та почуття. Дивергентність мислення характеризується спроможністю знаходити декілька нестандартних рішень для вирішення завдання. Саме навчання та практична діяльність позитивно

впливає на оптимальний розвиток інтелекту в даний віковий період. Адже соціум ставить перед молоддю серйозне життєве завдання – визначитися з майбутньою професією, тобто, самовизначитися та спроектувати цілісне уявлення свого майбутнього.

Показово, що якщо раніше ідеальний образ професіонала багато в чому був пов'язаний з конкретними людьми і їх професійною «біографією», певними професійними цінностями, то зараз, на думку Л.М. Мітіної, ідеальний образ професіонала зв'язується зі способом життя (американським, європейським, ін.). Невизначеність ціннісних уявлень про саму професію зміщує орієнтири на вибір з її допомогою пріоритетного способу життя. Таким чином, професія стає засобом досягання цього способу життя, а не суттєвою частиною особистості. Зазначена тенденція впливає на вибір учнями професії і часом приводить до примітивності їх професійних переваг [22].

Водночас вченими широко обговорюються проблеми невміння підростаючими поколіннями розпоряджатися часом свого життя і ставити значущі цілі. Ряд досліджень підтверджує: молодь при вибудовуванні своєї часової перспективи не володіє достатньою активністю і цілеспрямованістю, демонструє невпевненість і розгубленість, йде в порожні мрії і фантазії [31, с. 347].

Висновки до першого розділу

Отже, узагальнюючи теорії, слід вказати такі фактори, що обумовлюють професійний розвиток:

1. Ситуація на ринку праці та стереотипи, що виникають там - зайнятість є відображенням соціальних установок, стереотипів, дискримінації певних груп, зокрема частково жінок, хоча значно більше впливає на етнічні меншини та іноземців. Незважаючи на динамічний розвиток організації та економіки, люди все ще віддають перевагу певним ознакам та дискримінації щодо інших. Багато компаній впроваджують програми рівності вже на етапі набору, але це не змінює соціального та економічного поділу, а створення двох ринків праці.

2. Професійні прагнення - вони ставлять перед собою професійні цілі та впливають на мотивацію їх досягнення шляхом подолання перешкод, а також реагування на невдачу.

3. Професійна мобільність – характер професійної мобільності та сприйняття її позитивних сторін насамперед сприяють переходам та кар'єрним шляхом.

4. Система цінностей – цінності відіграють важливу роль не тільки у професійній роботі, а й у непрофесійній діяльності особистості. Оцінка власної ієрархії цінностей є елементом стратегії визначення правильних життєвих виборів, вона служить для розвитку самосвідомості людини.

5. Здатність керувати власною кар'єрою – починаючи власну кар'єру, ви не повинні чекати нещасного випадку чи можливості, а планувати та вживати відповідних заходів самостійно. Плануючи кар'єру, використовуються навички приймати реалістичні рішення. Шлях до набуття цієї здатності веде за собою знайомство з собою та протистояння вашим сильним сторонам вимогам професій та ринку праці.

6. Ступінь адаптації виду та типу кваліфікації до вимог та очікувань роботодавця - освіта у галузях навчання, що дають можливість отримати компетентності, які шукаються на ринку праці, свідомий вибір напрямку навчання та навчання.

РОЗДІЛ 2. ВИПУСКНИКИ УКРАЇНСЬКИХ ЗВО НА СУЧАСНОМУ РИНКУ ПРАЦІ: ПРОБЛЕМИ ТА МОТИВАЦІЇ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ

2.1. Молодіжний ринок праці в Україні: загальна характеристика та проблеми працевлаштування випускників ЗВО

Покликанням молоді є формування майбутньої української держави, її розвиток, зміцнення, виведення на передові економічні, наукові, культурні рубежі. Але зараз молоді люди потребують допомоги та підтримки, щоб здобути професію та освіту, влаштуватися на роботу, створити міцну забезпечену сім'ю. І це мають зрозуміти у владних структурах. Важливо, щоб молоді громадяни брали активну участь у підготовці законодавчих проєктів, які безпосередньо стосуються їхнього життя.

Сучасна молодь вже довела, що має активну життєву позицію, вона не байдужа до долі держави, в якій їй жити, працювати, творити [7, с. 26]. Однак актуальність проблеми характеризують, зокрема, такі цифри, що на сьогоднішній день приблизно половина безробітних – молоді люди віком до 30 років, а рівень безробіття серед молоді значно вищий, ніж серед інших вікових категорій. Соціальне значення працевлаштування молоді ставить проблему молодіжного безробіття на одне з перших місць державної молодіжної політики. Безробіття – це неминучий атрибут ринкової економіки.

Більшість молодих людей, які виходять на ринок праці, є нещодавніми випускниками навчальних закладів різного рівня акредитації. Щорічно навчальні заклади випускають молодих фахівців, переважна більшість з яких залишаються з проблемою працевлаштування віч-на-віч. Тому одне із найважливіших завдань роботи з молоддю, працевлаштування випускників.

В умовах ринкової економіки коли право на працю реалізується не через соціальні гарантії, а через особисту ініціативу проблема зайнятості молоді стає особливо гострою. Майже половина безробітних у світі молодь віком від 15 до 24 років. Вона становить лише 4-ту частину від загальної кількості населення працездатного віку, ймовірність безробіття для молодих людей утричі вища, ніж для дорослих [47, с.86].

Молодь є специфічною соціально-економічною групою населення, яка потребує додаткових заходів підтримки на ринку праці, це підтверджується також аналізом причин молодіжного безробіття.

Основними факторами, що впливають на працевлаштування та включеність молоді до трудової діяльності, є особистий потенціал та самооцінка, мотиви та ціннісні орієнтації, ступінь професійного самовизначення, рівень та якість освіти, місце проживання, ступінь поінформованості, наявність трудової біографії, соціальна захищеність та діяльність Державної служби зайнятості і т.д. На жаль, підприємства та організації практично не займаються профорієнтацією у загальноосвітніх школах, не приділяють уваги цим питанням та засоби масової інформації. На сьогоднішній день професійна підготовка багатьох молодих фахівців, які закінчили вищі навчальні заклади, практично не відповідає вимогам сучасних роботодавців. Система профосвіти повністю комерціалізується та орієнтується не на потреби роботодавців, а на платоспроможний попит.

Нині майже кожен навчальний заклад прагне готувати спеціалістів із бухгалтерського обліку, юристів, економістів. Навіть коледжі та технікумі, які традиційно випускають кваліфікованих робітників, отримують ліцензії на право готувати таких спеціалістів. Перенасиченість ринку праці цими спеціальностями призвела до того, що молоді люди з дипломом, але без досвіду роботи не можуть знайти роботу за фахом.

Молодь весь час незалежного розвитку нашої молоді держави була однією з найуразливіших верст населення на ринку праці. Їй завжди важче, ніж представникам дорослої робочої сили влаштуватися на роботу, а у

випадках реорганізації та економічних складнощів на виробництві вона першою потрапляє під скорочення.

Соціально-економічні наслідки молодіжного безробіття складніші і глибокі, ніж безробіття дорослого населення. Зазвичай, розглядаючи наслідки безробіття, насамперед усі звертають увагу на економічний бік цієї проблеми. Справді, наслідком безробіття є не випущена продукція, відповідно зменшення середньодушового реального ВВП і зниження рівня життя населення. Але окрім економічних, безробіття має дуже суттєві негативні соціальні наслідки. Тривале безробіття призводить до втрати самоповаги, кваліфікації, розладів у сім'ї, збільшення злочинності в країні та можливості соціальних заворушень.

Молодіжне безробіття сьогодні є не лише проблемою України, а й досягло рівня загальносвітового, і потребує негайного вирішення як у нас, так і в інших країнах. Для його подолання необхідно вивчати як успішний, і негативний досвід інших держав, потрібно впроваджувати спільні зусилля з боку урядів всіх країн та міжнародних організацій. Негативні наслідки такої ситуації на загальносвітовому молодіжному ринку праці за умови не вирішення ситуації у повному обсязі зараз навіть важко передбачити.

Виділення молоді у складі трудових ресурсів суспільства обумовлено специфікою її становища у сфері праці, і навіть особливої соціальної роллю молоді, що у своїй системі норм поведінки, що відрізняється від такої у межах суспільства загалом. Практика виділення молоді в окрему групу та розробка специфічних методів управління її працею характерна і для планової системи управління трудовими ресурсами в СРСР.

Статевіковий розріз балансу трудових ресурсів забезпечував розробку балансових розрахунків залучення молоді на навчання та роботу в народному господарстві, у тому числі – розрахунків чисельності молоді, що направляється на роботу до громадського виробництва після закінчення: загальноосвітніх шкіл, професійно-технічних училищ, середніх спеціальних навчальних закладів, вищих навчальних закладів [48] Це говорить про те, що

особливий стан молоді на ринку праці не є специфічною особливістю сучасного стану соціально-трудової сфери України, він обумовлений специфікою молоді як соціально-вікової групи.

Слід зазначити, що існування названої специфіки призводить не лише до диференціювання підходів до управління молодіжною зайнятістю з боку держави, а й до формування стійких стереотипів подання роботодавців про молодого працівника, що негативно позначається на можливостях реального працевлаштування молоді, прискорення процесу її адаптації до трудового життя. заняття гідного місця у трудовому колективі У той самий час відзначається явне недовикористання трудового потенціалу молоді як у межах суспільства, і лише на рівні окремих підприємств і закупівельних організацій. Все це вимагає обґрунтування диференційованого підходу до визначення зайнятості молоді як особливої соціально-економічної категорії.

Найбільш проблемним у сфері праці та зайнятості є молодий вік. У цей час у людини немає ні знань, ні досвіду, вона тільки набуває їх. Звичайно, не йдеться про тих молодих, у яких є якісь особливі таланти, наприклад співаки, артисти, спортсмени тощо. Мається на увазі середня маса молоді. В даний час молодь виходить з-під батьківського піклування і здебільшого існує на власні заробітки чи державну допомогу. Зрозуміло, що в суспільстві це найбільш незабезпечений шар населення, в якому розрив між потребами та можливостями найбільший. Слід зазначити, що межі молодіжного віку рухливі. Вони залежать від соціально-економічного розвитку суспільства, який досяг необхідного рівня добробуту та культури.

Вплив цих факторів проявляється у тривалості життя людей, у розширенні меж молодіжного віку від 14 до 30 років. Нижній вік визначається тим, що саме в цьому віці підліток вперше отримує право вибору у соціальному плані: продовжити навчання у школі, вступити до технічного чи гуманітарного коледжу чи піти працювати.

До 30 років людина, як правило, досягає професійної зрілості, завершується формування його сім'ї, вона займає певне становище у

суспільстві. Незайнятість молодих людей веде до негативних проявів як у сфері економіки, так і у сфері соціального життя суспільства. Зі зростанням числа незайнятих складається "нераціональна структура зайнятості". Також молодіжне середовище стає небезпечною кримінальною зоною. Проблеми наркоманії, алкоголізму та проституції частково похідні безробіття. Відсутність перспектив на майбутнє у молодому віці особливо небезпечна. Саме з цього шару поповнюються лави злочинців, наркоманів, членів екстремістських політичних течій [36, с. 13].

Соціальні індикатори, що визначають ступінь участі молоді у суспільному житті, тісно пов'язані з динамікою розвитку суспільства та мають повністю відображати цю динаміку. Таким чином, проблема зайнятості молоді є актуальною соціальною проблемою, тому потребує особливої уваги як з боку державної влади, так і з боку суспільства загалом.

Щодо проблеми збільшення безпосередньої зайнятості молоді, тут спостерігаються свої специфічні складнощі:

– молоді фахівці через свою «незрілість» та нестачу професійного досвіду є одним із найменш затребуваних верств населення на ринку праці; надмірна амбітність випускників сучасних вузів (особливо комерційних)

– завищені вимоги до умов та оплати праці, не бажання робити кар'єру з самих «низів», поступово піднімаючись ступенями службових сходів, – ускладнюють ситуацію на ринку праці молодих фахівців, збільшують кількість безробітних молодих людей ;

– відсутність чіткої професійної визначеності – найчастіше освіта, здобута у вузі, не є основним професійним орієнтиром, молодий фахівець не знає своїх професійних схильностей та не віддає конкретних переваг жодній професії;

– відсутність практичної підготовки з дитинства до будь-якої реальної праці призводять до небажання змінювати розмірений уклад «легкого» життя за «надійним батьківським плечем»;

– слабка соціальна захищеність, необґрунтовано низька система оплати праці в країні, висока плинність кадрів на українських підприємствах стимулює молодого фахівця до пошуку заробітної плати на більш сприятливій ниві зарубіжних підприємств [25, с. 133].

Кравченко В.Л., вказує, що аналіз ситуації, що складається на ринку праці, показує, що найгостріші проблеми, пов'язані із зайнятістю, у молоді виникають через низьку конкурентоспроможність, зумовлену такими факторами:

– нестача у молоді професійних знань, кваліфікації та навичок, в результаті чого перевага при прийомі на роботу надається кваліфікованим працівникам; - відсутність централізованого розподілу випускників установ вищої, середньої та початкової професійної освіти;

– трудова нестабільність молоді: молоді люди частіше змушені переривати свою трудову діяльність у зв'язку з призовом до армії, вступом на навчання, відпустками з народження та виховання дітей та ін;

– необхідність надання пільг, передбачених Трудовим кодексом України щодо молоді [26, с. 41].

Відсутність досвіду роботи та практичних навичок роблять молодь найбільш соціально незахищеною категорією безробітних громадян. Працевлаштування та соціальна адаптація молодих людей у суспільстві – завдання, яке хвилює не лише їх самих, а й державну службу зайнятості. Чому проблема молодіжного безробіття в Україні, як і раніше, залишається гострою і процес адаптації молоді до нових економічних умов проходить складно? Причини різні та серед них:

– нестача інформації про потреби сучасного ринку праці, про затребувані професії, про вимоги до професійних та особистісних якостей працівників різних спеціальностей;

– відсутність у безробітної молоді середньої загальної та базової професійної освіти;

- професія, отримана випускником, часто в нових умовах, що змінюються, виявляється не затребуваною на ринку праці;
- недостатньо скоординована взаємодія між органами освіти, роботодавцями, органами служби зайнятості та інших структур, що діють на ринку праці;
- роботодавці найчастіше не в змозі оцінити такі переваги молоді як сучасну освіту, мобільність, гнучкість, навченість та ін., з іншого боку багато випускників не володіють навичками грамотного пошуку роботи, ведення переговорів з роботодавцями, які не завжди активні при вирішенні питань свого працевлаштування;
- завищені амбіції молоді щодо оплати праці та престижності професій не співвідносяться з пропозицією роботодавців.

У структурі вакансій найбільшу частку (понад 80%) представляють «не престижні» для молодих робочі вакансії, причому потрібні фахівці високих розрядів. Особливо слід наголосити на непривабливості для молоді професій сільськогосподарського профілю.

У ситуації, що склалася, основним завданням органів служби зайнятості є застосування ефективних заходів, що підвищують шанси молодих людей безболісно інтегруватися в кваліфікаційну та професійну структуру ринку праці, гідно закріпитися на ньому, стати конкурентною його складовою. державне нормативне регулювання молодіжного сегменту ринку праці все ще залишається надто складним, не завжди відповідає реаліям сучасного життя, потребує внесення певних коректив та змін. Величезний нормативно-правовий масив молодіжної сфери не до кінця систематизований, потребує певного вдосконалення та уважнішого ставлення до його формування. Так, поки що не розглянуто значну кількість питань правового, економічного, організаційного, соціального характеру, що виникають при формуванні та функціонуванні механізму регіонального ринку праці.

Ця проблема є предметом уваги дослідницьких структур, які аналізують проблеми інтеграції молодих людей до сучасних економічних відносин, розглядають практику державної підтримки економічної активності молоді. Прикладом комплексного підходу НУО до вирішення питань реалізації прав та інтересів молоді на ринку праці є проект Молодіжної доктрини України. Доктрина складається з Концепції державної молодіжної політики, Основних напрямів державної молодіжної політики на 2010-2020 роки, Комплексних заходів щодо її реалізації, в яких пропонуються основні етапи та принципи вирішення молодіжних проблем, конкретні заходи щодо удосконалення законодавчої та нормативно-правової бази забезпечення молодіжної політики [29].

Законодавчо закріплено зобов'язання держави щодо надання працездатної молоді першого робочого місця строком не менше двох років, що закріплено у ст. 197 Кодексу законів про працю та ст. 7 Закону України "Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді. Дія цих норм поширюється насамперед на молодь, яка закінчила чи припинила навчання у загальноосвітніх, професійних, навчально-виховних та вищих навчальних закладах, завершила професійну підготовку та перепідготовку, а також звільнилася із строкової військової чи альтернативної (невійськової) служби. Для правового забезпечення практичної реалізації державної молодіжної політики виконано значну роботу зі створення законодавчо-нормативної бази. Основи державної молодіжної політики в незалежній Україні були закладені Декларацією "Про загальні засади державної молодіжної політики в Україні" (15 грудня 1992 р.) та Законом України "Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні" (5 лютого 1993 р.).

Отже, держава гарантує молоді право на працю, але через відсутність достатнього практичного досвіду, соціально-правових та професійних знань, а часом моральну невідповідність до конкуренції на ринку праці, реалізувати своє право на працю молодим громадянам досить складно.

Отже, законодавством недостатньо визначено відповідальність роботодавців за відмову у працевлаштуванні молодих громадян; відсутні нормативні документи про економічне стимулювання роботодавців, які створюють робочі місця для відповідних категорій молоді понад встановлену квоту. Потрібен досконалий механізм регулювання зайнятості різних категорій молоді, що враховує фінансово-соціально-економічні можливості держави, регіону та підприємства.

Соціологічні дослідження показують, що близько половини підприємств у більшості регіонів України неуккомплектовані робітниками, а середній вік працюючих наближається до 50 років. Гострота проблеми диктує необхідність вживання термінових заходів щодо залучення молоді у виробництво. Попит на робочу силу суттєво диференційований між міською та сільською місцевістю. Так, наприклад, якщо в обласному центрі на 1 вакансію слюсаря претендують умовно 0,6 робітників, то в районах області – 5,5 особи, будівельника-обробника – відповідно 0,3 та 3,4 чол., водія автомобіля – 1,0 та 5,5 чол., кравця – 0,6 та 5,0 чол. і т.д.

Формування структурно цілісного, оптимально інтегрованого до існуючого соціально-економічного простору молодіжного простору ринку праці вимагає:

1) посилення державного регулювання потенційної складової молодіжної частини ринку праці (у частині формування кваліфікаційно-освітньої структури робочої сили молоді) та на етапі залучення молоді до продуктивної трудової діяльності. Необхідно посилити державне регулювання ринку освітніх послуг із підготовки молодих спеціалістів диференційовано за галузями знань; у його компетенції мають бути запроваджені прогнозування попиту на робочу силу молоді в розрізі професій та планування кваліфікаційно-освітньої структури її пропозиції;

2) розширення сфери дії ринкових регуляторів у рамках реальної складової молодіжного працевлаштування, яке дозволить сформувати необхідний механізм мотивації до продуктивної праці та професійної

мобільності. Державне регулювання має сприяти обмеженню молодіжної зайнятості у неформальному секторі економіки, а також запобіганню дискримінації молоді на ринку праці та зростанню її безробіття;

3) стратегічного планування напрямів розвитку молодіжного сегменту ринку праці з метою вирішення найгостріших соціально-економічних проблем його формування на трудодепресивних територіях, у межах вільних економічних зон, на територіях пріоритетного розвитку [30, с. 125].

Пріоритетами державного регулювання молодіжної зайнятості та працевлаштування регіональних ринків праці України:

- розширення їхньої ємності за рахунок галузей, що становлять основу інноваційного зростання цих територій;

- зниження внутрішньо-регіональної диференціації основних показників розвитку цього сегмента;

- подолання застійних явищ на ринку праці та оптимізація галузевої структури молодіжної зайнятості;

- розширення сфери молодіжної зайнятості поза базовими галузями економіки та створення належних умов для ефективного реалізації трудового потенціалу молоді.

Разом з тим і такі проблеми, як соціальна незрілість, невміння будувати професійні плани, неадекватна самооцінка випускників утрудняють адаптацію молодих фахівців у сучасних економічних умовах. Необхідно вирішувати проблему збільшення зайнятості й комплексно підходити до її рішення:

1. Держава повинна подбати про створення атмосфери соціальної стабільності й захищеності для розглянутої верстви населення (адже молодь – це майбутнє нації).

2. Органи місцевого самоврядування повинні активно стежити за положенням на ринку праці свого регіону.

3. Необхідна перебудова в освітній діяльності сучасних навчальних закладів, сьогоднішній вуз повинен випускати якісно іншого фахівця.

Важливе значення має створення умов, що сприяють залученню й закріпленню молодих фахівців на виробництві, це: гідна заробітна плата й своєчасність її виплати, наявність соціальних гарантій працівнику, можливість просування по службі, рішення житлового питання, прояв ініціативи про проведення виробничої практики студентів середньої й учнів початкової професійної освіти на підприємствах, відродження традицій наставництва на виробництві. Необхідно визнати сферу молодіжної зайнятості пріоритетною частиною соціальної політики держави, тому що молодь – найбільший стратегічний ресурс країни [40].

Державна служба зайнятості повинна стати активним партнером у формуванні системи збереження й розвитку трудових ресурсів при зацікавленій участі всіх структур. Оскільки підготовка висококваліфікованих кадрів, адаптованих до умов ринкової економіки є завданням стратегічної важливості, від її рішення в чималому ступені залежить майбутнє нашої країни. Труднощі, з якими зіштовхується суспільство у своїх зусиллях по соціалізації й інтеграції молоді, виникають із нестикуванням між потребами й устремліннями молодих людей, з одного боку, і з того, що пропонує й жадає від них суспільство, з іншого. Щоб вирішити дане протиріччя, молоді необхідно створити умови для самореалізації, дати можливість вносити свій внесок у розвиток суспільства.

2.2. Провідні мотиви працевлаштування випускників ЗВО за результатами соціологічних досліджень

Випускник закладу вищої освіти є носієм властивостей, які можуть бути як корисні з позиції роботодавця (серед особистісних якостей – це енергійність, ентузіазм, товариськість, старанність, легкість в засвоєнні нової інформації; серед професійних – бажання спробувати себе в різних напрямках

професійної області, відсутність стереотипів в професійному підході, прагнення до «цікавої» роботи та професійного росту), так і негативними (відсутність практичного досвіду, часто нерозуміння цілей професійного розвитку, завищені очікування від роботи). Від роботодавця молодий фахівець очікує можливості спробувати себе в професійній сфері, отримати при цьому необхідні знання та навички і заробити грошей. Роботодавці, в свою чергу, хочуть бачити розуміння кандидатами своїх цілей, вміння працювати в команді та володіння необхідними знаннями та навичками. Зіткнення цих протилежних по суті вимог і очікувань є важливим чинником для молодих фахівців – випускників ЗВО [38].

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

Останні роки випуск із ЗВО має певні особливості. Насамперед зазначимо, що у 2018-2019 рр. кількість осіб, випущених із ЗВО збільшилась. Однак, після стрімкого зростання випускників-магістрів у 2018 р., у 2019 р. їхня кількість скоротилась. Це саме стосується спеціалістів, набори яких на даний час в Україні припинено. При цьому стабільно зростає кількість випускників-бакалаврів. Видається, що такі тенденції триватимуть і надалі. Це означатиме, що середній вік випускників стане меншим. Такі зміни є важливими з позиції адаптації випускників на ринку праці, адже як правило, чим молодша людина, тим її адаптація йде складніше.

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

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

Найбільш вагомими причинами поєднання навчання і роботи, як вказали результати дослідження є: бажання мати свої власні кошти – 53,3%; набуття досвіду по майбутній спеціальності – 50,8%; бажання поліпшити матеріальне становище своєї сім'я – 48,3% респондентів. На запитання з якими негативними моментами ви зіткнулися поєднуючи роботу та навчання, відповіді розподілилися наступним чином: для 35% опитаних було складно поєднувати роботу і навчання; 31,7% – вказали на відсутність вільного часу; 20% – на фізичну втому. Проте для чоловіків основною проблемою була відсутність вільного часу (65,8% опитаних), для жінок – фізична втома (66,7%).

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

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

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

Найважливішою складовою соціалізації особи і включення її в трудову діяльність є отримання професії. Для побудови успішної кар'єри в професійній сфері потрібний високий рівень професійної підготовки. Тривалість періоду «входження» в трудову діяльність на першому робочому місці залежить від індивідуальних якостей випускника, від чинників виробничого та соціально-побутового характеру. Тому період входження в сферу трудової діяльності починається саме з моменту вибору майбутньої професії. Серед особистих характеристик, які дали змогу випускникам ЗВО швидше знайти роботу, респонденти виокремили: бажання навчатися а розвиватися – 38,3% опитаних; наявність зв'язків – 31,7%; вміння працювати в команді, налагоджувати відносини з людьми, комунікабельність – 29,2%; вміння працювати віддалено – 27,5%.

Молоді фахівці, що вперше виходять на ринок праці, практично не підготовлені до труднощів та стресового впливу. Результати проведеного

дослідження вказали, що основними труднощами з якими зіткнулися випускники на першому робочому місці є: відмова з боку роботодавця брати на роботу через відсутність досвіду – 35,8%; складність в адаптації до виробничих умов – 30%; складність у подоланні порогу «навчання – робота» – 26,6% відсутність навичок самопрезентації – 26,7%; відсутність навичок проходження співбесіди – 23,8%; відсутність робочих місць з «гідною оплатою» – 23,3%; невміння працювати в команді – 19,7%; опитаних [25].

Виокремлені труднощі викликають гострі стресові реакції молоді, які розвиваються в половини випадків. Тому, дуже важливо під час навчання у ЗВО надавати студентам випускних курсів достовірну інформацію про ситуацію, що склалася на ринку праці, прогноз можливих змін, критерії оцінки конкурентоспроможності молодих фахівців з позиції роботодавців; проблеми, з якими випускники ЗВО можуть зіткнутися при виході на ринок праці; навчити їх стратегіям поведінки на ринку праці; сформувати навички самопрезентації, уміння працювати в команді та ін. Результати опитування вказали, що для 42,5% респондентів, рівень здобутої професійної підготовки був достатнім для отримання першого робочого місця (зокрема серед випускників жіночої статі таку ствердну відповідь дали – 57,5% опитаних; серед чоловіків – 38,8%).

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

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

професійного просування – 19%; умови для внутрішньо-організаційної мобільності – 18%; привабливість праці – 14% респондентів.

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

2.3. Розвиток стратегічного партнерства між закладами вищої освіти, органами влади та ринком праці України

Освічені громадяни є стратегічним і основним ресурсом для покращення загального становища суспільства, забезпечення та збереження національних інтересів. Це формує та підсилює авторитет України на Європейському та світовому рівні, посилює конкурентоздатність держави, оновлює світогляд і, за умови правильного формування навчального процесу та викладання, стверджує патріотичні і моральності цінності, перш за все у молодих людей. Активні зміни на ринку праці можна простежити через постійне оновлення переліку необхідних професій, потреби в яких щоразу зростають або, навпаки, зменшуються до повної незатребуваності. Проблематика, яка пов'язана із появою спеціальностей, що з'являються, враховуючи вплив цифровізації на економічні процеси, формує відповідні оновлені вимоги до компетентності фахівців, які повинні володіти високою адаптивністю та розумінням потреби навчатися впродовж життя. Постіндустріальна модель суспільства сформувала ключову роль у створенні нових знань і важливість інтелектуального чинника у виробництві, а також необхідність надавати кваліфіковані послуги і підтримувати цінність партнерських відносин [50].

Стратегічне партнерство – це довгострокове і взаємовигідне співробітництво рівноправних суб'єктів для вирішення важливих завдань [51]. Вважаємо, що основною метою стратегічного партнерства між ЗВО, державними органами та ринком праці є максимальне задоволення потреб усіх учасників такої взаємодії, що дає можливість збалансувати попит і пропозицію на кваліфікованих молодих фахівців, що у свою чергу підвищить практичну орієнтованість, зміст і якість вищої освіти та налагодить кращу комунікацію усіх стейкхолдерів цього процесу. Звичайно, якісними показниками взаємодії та співпраці ринку праці й вищої освіти є високий відсоток працевлаштування молодих фахівців, а також високий рівень задоволеності роботодавців отриманою освітою, компетентностями та задоволенням попиту і потреб у кваліфікованих фахівцях.

Основні чинники взаємодії у контексті стратегічного партнерства освіти, органів влади та бізнесу (табл. 3.2.) дають змогу сформулювати підґрунтя взаємодії.

Сьогодні ЗВО України активно співпрацюють із стейкхолдерами, а саме компаніями-роботодавцями у контексті розроблення та оновлення освітніх програм. Роботодавців долучають до обговорення та перегляду навчальних планів, компетентних фахівців запрошують до проведення практичних занять, а практичні кейси компаній опрацьовуються на заняттях. Також, під час процесу акредитації освітніх програм, роботодавців запрошують і заслуховують експерти НАЗЯВО, які проводять акредитацію у закладі освіти.

Опитування роботодавців – це ще одна форма взаємодії ЗВО із роботодавцями. На нашу думку, на основі отриманих результатів щорічного опитування роботодавців, потрібно формувати напрями проведення освітньої діяльності та надання освітніх послуг.

У співпраці із ЗВО зацікавлені чимало сторін ринку освітніх послуг, яким необхідний основний результат чи продукт педагогічної, наукової, інноваційної, практичної діяльності ЗВО – це компетентний випускник. На

нашу думку, важливо, щоб ЗВО враховував інтереси і особливості стейкхолдерів, ринку праці та державних органів, оскільки це дає можливості для інноваційних змін і значущості ЗВО на ринку освітніх послуг. Однією із сторін стратегічного партнерства є учасники ринку праці.

Під ринком праці у призмі стратегічного партнерства доцільно розуміти певну систему взаємодії між покупцями – компаніями-роботодавцями, із якими ЗВО співпрацюють, та продавцями – ЗВО, які навчають студентів, а згодом випускають молодих фахівців. Роботодавці та молоді фахівці є основними та важливими суб'єктами сучасного ринку праці. Одним із важливих напрямів розвитку і завдань ринку праці є забезпечення ефективного працевлаштування випускників і задоволення попиту та закриття вакансій, які пропонують компанії роботодавці. Взаємодія ринку праці та освіти – це певна технологія узгодження поведінки всіх суб'єктів ринкових відносин (держави, профспілок, організацій роботодавців, навчальних закладів, учнів і студентів), у процесі якої досягається узгодження попиту та пропозиції на кваліфіковану робочу силу, а також створюються передумови для відтворення людського капіталу та забезпечення стійкого соціально-економічного зростання [52].

Головним завданням сучасного ринку праці є ефективно забезпечення випускників закладів вищої освіти робочими місцями, що сприяє задоволенню попиту та пропозиції на робочу силу. Формування національного ринку праці відбувається з урахуванням національної специфіки розвитку економіки, а також обумовлене ресурсними, географічними, економічними, політичними та іншими чинниками. Окрім того, шаблон національного ринку праці формують система підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації працівників; заповнення вакантних робочих місць; засобів регулювання трудових відносин тощо [56].

У межах дослідження – опитування роботодавців та партнерів Львівського національного університету ім. І. Франка, яке проведено нами у 2020, 2021 роках, було розкрито блок запитань щодо взаємодії та співпраці із

ЛНУ ім. І. Франка. У 2020 році на запитання «Чи співпрацює Ваше підприємство/установа/організація із ЛНУ ім. І. Франка?» 72% опитаних компаній-роботодавців відповіли «Так», що вони співпрацюють з університетом. У 2021 році 45% опитаних компаній-роботодавців відповіли «Так», що вони співпрацюють з ЛНУ ім. І. Франка. На запитання «З якими підрозділами Ви співпрацюєте найефективніше?», то найчастіше опитуванні у 2020 році роботодавці тісно співпрацюють безпосередньо з окремими викладачами (21%) та факультетом (14,5%). Проводять співпрацю, але хотіли б тіснішого контакту з факультетом (9,7%) та адміністрацією університету(9,7%). Достатню для своїх потреб співпрацю ведуть з факультетом та викладачами (по 19,4% кожен). Нерегулярну співпрацю проводять з іншими підрозділами (19,4 %), з окремими студентами (17,7 %).

За результатами опитування 2021 року співпраця з викладачами для роботодавців була також найефективнішою (18%) та з кафедрами (10,8%). Ефективна співпраця також є із окремими студентами за певними освітніми програмами (10%) та відділом кар'єрного розвитку та співпраці з бізнесом (6,5%).

З метою детального аналізу потреб роботодавців та цікавих для них форм співпраці із університетом до анкети було додане питання «Як Ви вважаєте, які форми співпраці з ЛНУ ім. І. Франка будуть для вас ефективними та сприятимуть покращенню якості освіти і подальшому працевлаштуванню випускників? Надайте оцінку в діапазоні від 1 до 5, де 1 – абсолютно неефективні, а 5 – надзвичайно ефективні». Серед запропонованих форм співпраці роботодавців із університетом були такі, як:

- участь у формуванні освітніх програм;
- регулярне стажування викладачів на підприємствах, в організаціях;
- регулярне скерування на практику студентів;
- участь у масштабних кар'єрних заходах університету (дні кар'єри, форуми кар'єри);

- створення при університеті дорадчих комітетів зі складу провідних компаній-роботодавців;
- регулярні зустрічі викладачів з бізнесом (круглі столи, обговорення, презентації, екскурсії);
- регулярні зустрічі та проекти для студентів (тренінги, презентації програм стажування і практики, спільні кар'єрні проекти, конкурси);
- регулярні екскурсії студентів до підприємств / установ / організацій;
- розміщення інформації про кар'єрні можливості для студентів та випускників на окремій цифровій платформі;
- спільна дослідницька робота;
- курсові роботи, магістерські роботи.

Учасники опитування готові активно приймати студентів на практику та стажування, а також долучатися до кар'єрних заходів, екскурсій та інших подій, які проводяться в університеті з метою тіснішої комунікації зі студентами, адже така взаємодія дає можливість інформувати молодь про компанію та залучати активних студентів до роботи у компанії. Роботодавцям було запропоновано відповісти на запитання «Чи зацікавлене Ваше підприємство/установа/організація в укладанні Договору про співпрацю з ЛНУ ім. І. Франка?» Більшість учасників опитування підтвердили своє бажання співпрацювати із ЛНУ ім. І. Франка, а саме у 2020 році 77%, у 2021 році 57%, відповідно готові укласти договір про співпрацю.

Для опрацювання візьмемо договір, який укладається про співпрацю між Львівським національним університетом імені Івана Франка та компаніями, підприємствами, громадськими організаціями. Так, предметом договору є співробітництво між договірними сторонами щодо проходження практики, стажування для студентів, аспірантів, викладачів та випускників університету за певними спеціальностями, на яких проводиться підготовка і навчання та, виходячи з потреби компанії, відповідно до критерій і кваліфікаційних вимог до посади. Важливо, що тут враховується потреби

компанії і вказуються кваліфікаційні вимоги, яким мають відповідати фахівці, які будуть залучатися у рамках співпраці.

Отож, співпраця університету із представниками різноманітних підприємств, установ та організацій відбувається у різноманітних напрямках з метою розвитку освіти, науки, а також для підвищення кваліфікації викладачів, науковців, аспірантів і працевлаштування випускників. Важливим фактом у співпраці є залучення представників компаній до навчального процесу, розроблення та оновлення освітніх програм, врахування потреб роботодавців і ринку праці.

Щодо третьої сторони стратегічної співпраці – органи державної влади, то їхня участь у цьому трикутнику взаємодії вкрай важлива та необхідна.

МОН України, яке відповідає за розвиток освітнього та наукового напрямку, зазначає, що воно відкрите і зорієнтоване на взаємодію та партнерство. Це центральний орган виконавчої влади, який відповідає перед суспільством за стійкий та інноваційний розвиток системи вищої освіти України на національному, європейському та глобальному рівнях, має довіру освітянської та наукової спільноти, міжнародних партнерів і українського суспільства в цілому [55].

Для ефективного формування орієнтирів розвитку і стратегічного партнерства у межах «ЗВО-держава-бізнес» необхідно реформувати існуючу модель співпраці. Основні елементи удосконаленої моделі наведено у таблиці.

Учасники	Характеристика дій
На державному рівні	<ul style="list-style-type: none"> - надати автономність ЗВО щодо ухвалення рішень; - удосконалити фінансування та комерціалізацію університетської науки; - спростити процедури внесення змін до навчальних планів; - залучати до розроблення освітніх програм роботодавців, органів місцевого самоврядування; - унормувати залучення представників бізнесу до навчального

	<p>процесу, в тому числі запровадження обов'язкової частки представників бізнесу у професорсько-викладацькому складі;</p> <ul style="list-style-type: none"> - запровадити механізм публічно-приватного партнерства у сфері вищої освіти, що передбачав податкові пільги та інші заходи нематеріального стимулювання для підприємств та організацій, що започатковують такі програми; - унормувати можливості створення наукових кафедр і лабораторій на виробничих підприємствах; - забезпечити проведення заходів-зустрічей представників ЗВО та бізнесу; - сприяти співпраці регіональних ЗВО із бізнесом для формування замовлень на інноваційні дослідження та розробки; - побудувати дієву систему прогнозування потреби у фахівцях з вищою освітою на ринку праці; - формувати державні та регіональні замовлення на підготовку фахівців з врахуванням потреб роботодавців; - створювати науково-бізнесові, технологічні платформи на базі провідних ЗВО.
На рівні ЗВО	<ul style="list-style-type: none"> - розробити та ухвалити документи, що визначатимуть їх політику в сфері партнерства; - призначити відповідальну особу за зв'язки з бізнесом; - реформувати спеціалізовані відділи по працевлаштуванню випускників та студентів; - збільшувати обсяги практичної підготовки студентів; - залучати роботодавців до розроблення навчальних планів; - запрошувати представників бізнесу до викладання дисциплін та проведення майстер-класів, тренінгів, презентацій; - розробити онлайн-ресурси для безпосередньої комунікації студентів з роботодавцями.
На рівні бізнесу	<ul style="list-style-type: none"> - розробити та прийняти документи, що визначатимуть їх політику в сфері партнерства; - призначити відповідальну особу за зв'язки з освітнім сектором; - модернізувати матеріально-технічне забезпечення ЗВО; - брати участь у процесі формування змісту освіти та розробленні освітніх програм;

	<ul style="list-style-type: none">- організовувати стажування та проходження практик на фірмах;- проводити майстер-класи, тренінги, вебінари;- здійснювати інноваційні дослідження та розробки разом із ЗВО.
--	--

На нашу думку, на допомогу молодим фахівцям у реалізації їхнього професійного потенціалу має прийти вища освіта, яка буде тісно взаємодіяти та співпрацювати із стейкхолдерами [54]. Зокрема, основні напрями розвитку вітчизняної вищої освіти мають бути скеровані у бік формування управлінських компетентностей молодих фахівців, які закладені у нових освітніх програмах. Згідно з аналізом ситуації на сучасному ринку праці та відгуків роботодавців, затребуваними управлінськими компетентностями мають бути такі, як вміння пристосовуватись до швидких змін і викликів, вміння критично мислити й опрацьовувати інформацію, швидко ухвалювати зважені рішення та вирішувати конфліктні питання, ефективна комунікація, командна робота, що спрямована на успішний результат.

Сучасні світові тенденції розвитку, виклики та зміни світосприйняття молодими фахівцями, активний розвиток інформаційних технологій і використання можливостей штучного інтелекту зумовлюють необхідність вищої школи та підприємств переглянути підходи до методів навчання.

Висновки до другого розділу

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.

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, 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.

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.

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.

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.

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.

Переважає 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.

РОЗДІЛ 3. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ МОТИВІВ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ВИПУСКНИКІВ ЗВО (НА ПРИКЛАДІ СТУДЕНТІВ-СТАРШОКУРСНИКІВ ЧНУ ІМ. ПЕТРА МОГИЛИ)

3.1. Програма дослідження (анкетного опитування) студентів-старшокурсників ЧНУ ім. Петра Могили

Актуальність дослідження визначається тим, що сучасна студентська молодь – свого роду потенційний «двигун» соціального й економічного розвитку, адже молоді фахівці в різних областях професійної діяльності – це соціальний капітал і потенціал держави. Перебуваючи на стадії пошуку свого місця в житті й суспільстві, вони здебільшого націлені й на професійну й особистісну самореалізацію, конструюючи образ своєї майбутньої кар'єри й праці.

Аналіз цих уявлень відповідає меті й завданням дипломної роботи; до того ж дані про кар'єрні устремління й трудові мотивації студентської молоді, розширюють інформацію про специфіку відносин на ринку праці, її структуру й тенденції.

Структура програми дослідження: Програма дослідження складається з методологічного й методичного розділів, плану соціологічного дослідження, а також з інструментарію у вигляді анкети.

Проблема дослідження полягає в недостатності знань про кар'єрні уявлення й прагнення сучасних студентів.

Об'єкт дослідження: уявлення студентської молоді про свою майбутню кар'єру й трудової діяльності.

Предмет дослідження: фактори, що впливають на мотивацію до трудової діяльності, а також кар'єрні орієнтації й фактори, що визначають вибір кар'єри студентської молоді.

Мета – вивчення й соціологічний аналіз факторів, що впливають на мотивацію до трудової діяльності, а також кар'єрні орієнтації й фактори, що визначають вибір кар'єри студентської молоді.

Завдання дослідження:

1. Визначити найбільш важливі цілі, які ставлять перед собою студенти при побудові кар'єри.
2. Виявити переважні кар'єрні орієнтації в сучасній студентській молоді.
3. Позначити основні фактори, які впливають на вибір кар'єри сучасних студентів.
4. Визначити фактори, що впливають на трудову мотивацію студентської молоді.

Стратегічний план дослідження. Для визначення й опису кар'єрних уявлень і прагнень сучасної студентської молоді, а також факторів, які впливають на їхню трудову мотивацію й вибір кар'єри, буде проведено описове соціологічне дослідження.

Обґрунтування вибірки одиниць спостереження. Генеральною сукупністю дослідження є студентська молодь.

Для відбору респондентів використовуватиметься гніздова вибірка за принципом територіальної доступності. Вона буде здійснюватися у два етапи. На першому етапі основа вибірки являє собою повний список кластерів, а саме всі студенти-бакалаври 1, 2, 3 і 4 курсів навчання. У якості пріоритетних кластерів виступають саме студенти 3 і 4 курсів і, відповідно, вони буду становити вибіркoву сукупність. Далі виділяються усередині основних кластерів більш дрібні гнізда, якими виступають заклади вищої освіти. Доцільно буде відібрати саме заклади вищої освіти, які включають себе широко спеціалізовані напрямки підготовки. Оптимальний розмір кожного кластера становить 35-45 людей [28, с. 337].

На другому етапі з кожного закладу вищої освіти буде відібрано випадковим способом по 4 спеціальності. Обсяг вибіркової сукупності складе

не менше 400 респондентів, що досить для одержання репрезентативних даних, враховуючи однорідність генеральної сукупності й невеликий варіаційний розмах. Похибка вибірки становитиме 7 відсотків та 95 відсоткову довірчу ймовірність.

Основною ознакою, яка характеризує дану вибірку, є вік. Студенти, які навчаються на 3 і 4 курсах, особливо, випускники, мають найбільшу значимість для даного дослідження, оскільки до цього періоду з більшою ймовірністю можна припустити сформованість уявлень про свою спеціальність, майбутнє працевлаштування, економічну ситуацію на ринку праці. Поряд із цим, логічно припустити й про володіння сформованими кар'єрними орієнтаціями й прагненнями, які ще не властиві студентам 1 і 2 курсів.

Обґрунтування методу збору емпіричних даних. У даному дослідженні застосовується метод опитування (анкетування). Це - один з методів кількісних досліджень, що представляє собою самостійне заповнення анкети респондентом без участі інтерв'юера. Даний метод досить зручний, оскільки дозволяє охопити велику кількість респондентів, пропонуючи вибрати з декількох варіантів відповідей потрібний. Ці принципи анкетування узгоджуються з метою й завданнями дослідження, а також відповідають його логіці. Анкетування буде проводитися на території закладів вищої освіти у присутності анкетера. Оскільки дослідження кількісне, воно припускає одержання чіткої, структурованої, факторної інформації про об'єкт і предмет дослідження.

Обґрунтування методу обробки даних. Для аналізу отриманих даних буде використовуватися статистичний метод. Статистичний метод передбачає обробку даних, їхню систематизацію, наочне представлення у вигляді діаграм і графіків, а також кількісний опис даних за допомогою системи статистичних показників. Отримані результати будуть оброблені в програмі Excel і SPSS. Спочатку дані будуть проаналізовані й занесені в

програму Excel, а після буде використана програма SPSS для виявлення певних закономірностей і створення описових таблиць і діаграм.

На підготовчому етапі соціологічного дослідження була проведена апробація анкетного бланка на потенційних респондентах, внаслідок якої частина питань була переформульована, оскільки викликала певні утруднення при заповненні в респондентів. Так, наприклад, у питанні № 5 анкетного бланка, де респондентам пропонувалося проранжувати цілі при побудові кар'єри в порядку важливості, більша частка членів експериментальної групи позначила для себе тільки одну, основну мету. Внаслідок цього формулювання питання було скоректовано.

Поряд із цим, було скорочено кількість відкритих питань, оскільки учасники пілотажного дослідження охоче відповідали тільки на одне відкрите питання, щодо уявлень про ідеальну роботу, де їм пропонувалося вмістити відповідь в одну пропозицію. У ході пробного дослідження була збільшена кількість напівзакритих питань, оскільки, на думку учасників дослідження, виникали утруднення при однозначній відповіді на деякі питання, що включають в себе неповний або обмежений рамками набір запропонованих варіантів відповіді. Тому варіації були розширені й додалася можливість указати свій варіант відповіді.

На основному етапі соціологічного дослідження, після необхідної корекції інструментарію, було проведене анкетування студентів, що навчаються на 3 і 4 курсах в обсязі 400 респондентів. У зв'язку з карантинними обмеженнями, опитування проводилося шляхом онлайн-опитування на платформі Google Forms. Дослідження проводилося анонімно, тільки із вказівкою спеціальності, на яких навчаються студенти та курсу навчання. Студенти-випускники становлять 60,3 % від загальної вибіркової сукупності. Характерно гендерне співвідношення респондентів - 56,2 % дівчат, 43,8 % хлопців. Вік опитаних відповідає курсу навчання.

Учасники дослідження: Загальна кількість опитаних – 400 респондентів. У ході соціологічного дослідження були опитані респонденти, що навчаються по наступних спеціальностях:

Спеціальність навчання	(%)
Видавництво та поліграфія	9,8%
Психологія	10,3%
Економіка	13,4%
Соціологія	6,2%
Філологія	10,3%
Інформаційні системи й технології	7,7%
Будівництво та цивільна інженерія	8,2%
Хімія	11,9%
Менеджемент	10,3%
Дизайн	3,6%
Міжнародні відносини	7,6%

Шановний респонденте! У рамках соціологічного дослідження на тему «Трудова мотивація студентської молоді» просимо Вас взяти участь в опитуванні.

Ваші відповіді допоможуть прискорити процес узагальнення уявлень і прагнень сучасної студентської молоді, відносно формування кар'єри. Анонімність Ваших відповідей гарантується. Матеріали опитування анонімні й будуть використані винятково в наукових цілях. Для того щоб вибрати потрібно варіант відповіді, обведіть його.

1.Ваша стать:

Чоловіча

Жіноча

2.Вкажіть курс, на якому Ви навчаєтесь: _____

3. Вкажіть заклад, у якому Ви навчатесь: _____

4. Ваша спеціальність: _____

5) Чи маєте Ви уявлення про те, де й у якій сфері будете працювати?

Так

Ні

Важко відповісти

6) На Ваш погляд, якої основної мети слід дотримуватися при плануванні кар'єри?

Досягнення стійкого матеріального становища;

Самореалізація в професійній сфері;

Зміна соціального стану (кар'єрний ріст);

Досягнення визнання й поваги;

7) З якою областю діяльності Ви зв'яжете свою майбутню професію?

Медицина;

Будівництво й архітектура;

Торгівля;

Інформаційні технології;

Сервіс, обслуговування, послуги;

Економіка, організація й керування;

Юриспруденція;

Творча сфера, дизайн, проектування;

Державні структури;

Наукова діяльність;

Інше (укажіть) _____

8) Як Вам здається, які фактори найбільш важливі при побудові кар'єри? (Виберіть не більш 5-ти варіантів відповіді)

- Рівень заробітної плати;
- Престижність місця роботи;
- Відповідність особистим здібностям;
- Можливість кар'єрного росту;
- Робота зі спеціальності;
- Затребуваність професії;
- Творча спрямованість;
- Гнучкий робочий графік;
- Адекватне відношення з боку керівництва;
- Інше (укажіть) _____

9) Уявіть таку ситуацію, у якій Вам доведеться вибрати між роботою, яка не буде приносити ніякого задоволення, але з високою заробітною платою, і роботою, яка вам цікава, але з невеликою заробітною платою. Що б Ви вибрали?

- Роботу з високою заробітною платою;
- Роботу, яка приносить задоволення, але з низькою заробітною платою;
- Важко відповісти

10) Чи вважаєте Ви, що таке явище, як престижність місця роботи є важливим для кар'єри в сучасному світі?

- Так;
- Ні;
- Важко відповісти.

11) Вкажіть, які саме кар'єрні орієнтації Ви вважаєте найбільш важливими на сьогоднішній день? (Виберіть до 3-х варіантів відповіді)

- Просування по службовим сходам;

Безпека в роботі (стабільність, соціальні гарантії);
Незалежність (воля, творчість);
Баланс між особистим життям і кар'єрою;
Досягнення матеріальних благ;
Професійний ріст (навички, компетентність);
Інше _____

12) Як Ви представляєте роботу вашої мрії? Спробуйте коротко описати її в одному пропозиції.

13) Що більшою мірою впливає на Вас у плані мотивації до трудової діяльності? (Виберіть до 3-х варіантів відповіді)

Потреба в матеріальних засобах;
Бажання бути фінансово незалежним;
Розвиток професійних навичок;
Інтерес до трудової діяльності;
Одержання досвіду роботи;
Інше (укажіть) _____

14) Чи згодні Ви із твердженням про те, що матеріальні заохочення з боку керівництва є найбільш сильним стимулятором до подальшої роботи?

Так;
Іноді;
Ні;
Важко відповісти

15) Як Ви вважаєте, спеціальність на якій Ви зараз навчаєтеся, є затребуваною на ринку праці?

Так;

Скоріше так, чим ні;

Скоріше ні, чим так;

Ні;

Важко відповісти.

16) Чи збираєтеся Ви працювати за спеціальністю після закінчення навчання? Так; Ні; Важко відповісти.

17) Як Ви оцінюєте свої перспективи на ринку праці в цілому?

Дивлюся в майбутнє з оптимізмом;

Відчуваю непевність, розглядаю свої шанси на працевлаштування за фахом не дуже високо;

Важко відповісти;

Інша відповідь (укажіть) _____

Дякую Вам за участь!

3.2. Результати анкетування та практичні рекомендації щодо сприяння трудовому самовизначенню студентської молоді

У ході заповнення анкетного бланка, першою справою, респондентам пропонувалося відповісти на наступне запитання: «Чи маєте Ви уявлення про те, де й у якій сфері будете працювати?». Після обробки відповідей з'ясовується, що кількість студентів випускних курсів, які мають сформовані уявлення про те, ким вони будуть працювати й у якій сфері діяльності, становить 54,7 % від усіх студентів 4 курсів. Студенти, які на даному етапі не мають уявлень про свою майбутню кар'єру, становлять 22,3 %. Інша частина

студентів-випускників не змогла дати однозначної відповіді по даному питанню.

Схожа ситуація спостерігається й у студентів 3 курсів навчання. Загальна кількість третьокурсників на 1/3 менше, чим випускників, проте, у відсотковому співвідношенні виявляються наступні результати: 53,25 % респондентів уже можуть дати однозначна відповідь про те, де й у якій сфері будуть працювати після закінчення навчання; 20,75 % не мають ніяких уявлень про майбутню кар'єру, відповідно 27 % не знають відповіді на це питання.

Такі дані показують, що більша частка студентів усвідомлюють свої бажання й можливості, задаються питанням про їхнє співвідношення й будують певні висновки. Незважаючи те, що в процесі навчання більша частина студентів мають не цілком об'єктивні погляди на професійну діяльність, проте, такий показник можна розцінити позитивно саме в плані майбутньої самореалізації в професійній діяльності.

Найбільше часто обраною відповіддю є варіант «самореалізація в професійній сфері», який становить 46,9 % від загального числа. Даний показник свідчить про наявність у сучасних студентів певних професійних прагнень і амбіцій, а також бажання реалізувати свої навички й здатності в руслі професійної трудової діяльності. У свою чергу, це може означати високий рівень компетентності й професійності фахівця в майбутній кар'єрі. Примітним є те, що студенти-економісти рідше інших вибирали даний варіант відповіді, віддаючи переваги таким варіантам відповіді, як «досягнення стійкого матеріального становища» і «зміна соціального стану».

Важливим є й той факт, що дівчата вибирали самореалізацію частіше, чим хлопці (57,3% до 42,7%). Другий по популярності варіант відповіді, а саме «досягнення стійкого матеріального становища», становить 30,93 % від загального числа, причому найбільш часто відзначається дана позиція у студентів-економістів їх частка становить 30,7 % від усіх відповідей на даний

варіант. Найменшу кількість відповідей набрали такі варіанти відповіді як «зміна соціального стану» (13,4%) і «досягнення визнання й поваги» (8,8%).

У цьому випадку відповіді респондентів розподілися в однаково невеликій кількості між усіма спеціальностями.

Далі учасникам анкетування пропонувалося відзначити для себе найбільш важливі фактори, які вплинуть на їхній вибір кар'єри. У даному питанні сполучалися як внутрішні фактори (інтерес, здатності й навички), так і зовнішні (рівень заробітної плати, престиж, затребуваність). У респондентів була можливість відзначити для себе до 5-ти найбільш важливих факторів. Фактор «рівень заробітної плати» був відзначений в 84 % випадків, що свідчить про те, що переважна більшість учасників дослідження матеріально орієнтовані при виборі кар'єри. Далі впливає фактор «можливість кар'єрного росту», який становить 70,1 %; «затребуваність професії» відзначається в 55,2 % випадків; «відповідність особистим здібностям» - 41,8 %; «престижність характеру праці» - 37,6 % респондентів.

Слід зазначити що, респонденти, які визначають для себе можливість керування й керівництвом персоналу або організацією як фактор вибору кар'єри, у даному питанні не зафіксоване. Проте, у наступним питаннях, зокрема про характеристику професії й уявлення про ідеальну роботу, така ціннісна складова кар'єри знаходить своє відбиття тільки в 13,2 % відповідей. Можна припустити, що такий показник обумовлюється високим ступенем відповідальності й складністю управлінської діяльності. Тільки порівняно невелика частина респондентів прагне до реалізації власних навичок і здатностей за допомогою досягнення влади й поваги. Це можна інтерпретувати особливостями соціально-психологічних проявів особистості.

Таким чином, були визначено 5 найбільш важливих факторів, які частіше інших відзначені респондентами незалежно від статі й курсу навчання. Дані результати наочно показують, що зовнішні фактори переважають над внутрішніми, оскільки «творча діяльність» і «інтерес до

професійної трудової діяльності» відзначаються набагато рідше, чим вищеописані фактори.

Разом із цим, в анкеті було присутнє питання, яке пропонувало респондентам вибрати відповідь між двома полярними варіантами: висока заробітна плата або задоволення від роботи. Призначення даного питання – з'ясувати, чи готові студенти відмовитися від роботи з високою заробітною платою на користь роботи з високою заробітною платою, але, яка приносить задоволення або навпаки.

З результатів випливає, що більше половини опитаних, а саме - 60,82 % - готові працювати в некомфортних умовах, але одержувати за це більше матеріальних благ, чим працювати у своє задоволення. Лише порівняно невелика частина студентів (26,8 %) віддає перевагу на користь роботи « за покликом душі». Інша частина респондентів утрималася від відповіді.

Виходячи з отриманих даних, можна стверджувати наявність і навіть домінування в молодіжній свідомості таких якостей, як прагматичність, матеріальність, ощадливість, матеріальна вмотивованість, які, у більшості випадків, визначають зміст конструкта «кар'єра як цінність». Зрозуміло, це диктує свої особливості в подальшій економічній і трудовій поведінці молодих фахівців, а також знецінює інші, нематеріальні складові праці й професійної діяльності.

Учасникам соціологічного дослідження також пропонувалося оцінити роль престижу місця роботи в сучасному світі. Результати показали, що фактор престижності праці в цей час має важливе значення в побудові кар'єри в уявленнях студентів-респондентів. Це відзначили 54,63 % від загального числа респондентів. Примітно те, що частка студентів, які навчаються на спеціальностях «Економіка», «Менеджмент», «Міжнародні відносини» більшою мірою згодні з даним твердженням. На інших спеціальностях усередині групи відповіді переважно розташувалися однаково між запропонованими варіантами відповіді. У свою чергу, це показує неоднорідність устремлінь і поглядів на професійну діяльність, які

закладаються в студентів різних спеціальностей на рівні особистих переконань і, у якійсь мірі, громадської думки.

Відсоток спостереження показує, що орієнтація «досягнення матеріальних благ» була обрана студентами в 59,3% випадках. Варіант відповіді «баланс між особистим життям і кар'єрою» був обрано 54,1 % випадках. І, нарешті, орієнтація на «професійний ріст навичок і компетентності» була обрано в 47,4 % випадках. Ці відповіді входять у трійку найбільш важливих кар'єрних орієнтацій, представлених у дослідженні. Поряд із цим, певна частина студентів більш пріоритетними вважає безпеку в роботі й соціальні гарантії, і даний варіант вибирали в 35,9 % випадках.

Примітним є те, що відмінності в кар'єрних орієнтаціях визначаються не тільки спеціальністю навчання, але й гендерною приналежністю. Таким чином, орієнтація «безпека в роботі» властива більшою мірою дівчатам, оскільки процентне співвідношення становить 59,2 % до 40,8 %. Також дівчата частіше відзначали такі орієнтації, як: «професійний ріст навичок і компетентностей» - 63,6% до 42,4%; «незалежність, воля й творчість у роботі» - 64,6 % до 35,4 %. Юнаки, у свою чергу, більшою мірою орієнтовані на «просування по службовим сходам» - 56,8 % до 43,2 %, і «досягнення матеріальних благ» - 54,2% до 45,8 %.

Таким чином, можна сказати, що на сьогоднішній день гендерний фактор відіграє суттєву роль у кар'єрних орієнтаціях. Це можна пояснити тим, що зберігається сила традиційних цінностей, а також на більша жіноча обережність і менша схильність до ризику. Чоловіки більше орієнтовані на просування по кар'єрним сходам і намагаються реалізуватися якнайбільше в матеріальному благополуччі, а жінки, у свою чергу, більше прагнуть до незалежності в роботі, балансу сфер життєдіяльності й професійної компетентності, вільного часу, тобто в цілому роботи в комфортних умовах [16].

Далі респондентам пропонувалося відповісти на запитання про те, як вони уявляють собі роботу мрії. Незважаючи на те, що відповіді на дане питання носять теоретичний характер, який не завжди може відповідати існуючим економічним реаліям на ринку праці, у них знаходять своє відображення деякі кар'єрні прагнення студентів.

На завершення анкети учасникам анкетування пропонувалося відповісти на запитання: « Як Ви оцінюєте свої перспективи на ринку праці в цілому?» Відповіді респондентів по даному питанню мають прямо пропорційну залежність від відповідей на попередні два, зокрема, відносно подальшої роботи зі спеціальності.

Аналізуючи результати, слід звернути увагу на наступне: частка тих, хто планує працювати за спеціальністю після закінчення закладу вищої освіти становить 51,2 % з них частка тих, хто з високим ступенем оцінює свої перспективи на ринку праці становить 82,47 %. Частина студентів, які не збираються працювати за спеціальністю становлять 17,52 % з них 52,94%, як і в першому випадку, дали відповідь «дивлюся в майбутнє з оптимізмом». Відсоток спостережень на варіант « важко відповісти», відносно роботи зі спеціальності становить 32,4 % і частку в 36,5 % становлять учасники, які аналогічним чином переконані у своїх силах у формуванні подальшої кар'єри. Такі показники наочно демонструють те, що студенти-випускники мають певну позитивно орієнтовану психологічну установку, яка є навіть у тих, хто ще не визначився з вибором [17].

Незважаючи на те, що вищенаведені результати дослідження з кожного питання характеризують деякою мірою завищені прагнення студентів відносно матеріальних цінностей трудової діяльності, орієнтацію на фінансове збагачення, престижність і кар'єрний ріст, проте, половина опитаних планують розбудовувати свої навички й здатності в рамках своєї спеціальності.

Необхідно тут взяти до уваги факт того, що не всі учасники дослідження знаходять свою професію актуальною й затребуваною на ринку

праці. Варто відзначити те, що в сучасному світі існує така тенденція, яка визначається як «навчання заради одержання диплома». Зокрема, можна припустити, що студенти, особливо випускники, які не визначилися з майбутньою професією, належать до тих, хто отримує вищу освіту формально, «для галочки», просто виконуючи соціальне очікування із приводу їхньої активності в цьому віці.

Таким чином, за результатами аналізу проведеного в рамках соціологічного дослідження складається емпірична картина, яка наочно демонструє, що сучасні студенти переважно впевнені у своїх силах у майбутньому працевлаштуванні. Переважна частка респондентів вважають, що їх спеціальність навчання й відповідно майбутня робота зі спеціальності, є затребуваною й актуальною на ринку праці й студенти готові застосувати накопичений багаж знань.

Висновки до третього розділу

1. Здійснено теоретичний аналіз соціологічного дослідження кар'єри та трудової мотивації. Професійна кар'єра й трудова мотивація є провідними елементами системи індивідуальної професіоналізації особистості. Вивчення сутності й змісту ці явищ в індивідуально-значеннєвому й символічному контексті дозволяє проаналізувати й проінтерпретувати переваги у виборі індивідом того або іншого типу професійної діяльності, а також дозволяє розкрити природу внутрішніх спонукань особистості, які знаходять своє відбиття в реалізації ідеї індивідуального професійного розвитку в рамках обраної спеціальності.

Існуючі соціологічні дослідження на тему трудової мотивації й вивчення формування й вибору кар'єри, та дослідження проведене при написанні дипломної роботи дозволяють використовувати емпіричні дані, що включають у себе думки респондентів про ступінь впливу на них при ухваленні рішення про вибір професії внутрішніх (особистісних і індивідуальних характеристик) і зовнішніх (соціально-економічних характеристик) факторів, що дозволяють сформуванню уявлення про потенціал індивідуальної професіоналізації представників різних професійних співтовариств, особливостей його специфіки, характеру й особливостях.

Інтерпретація цих даних дозволяє простежити динаміку змін трудових відносин. Оскільки, володіючи даними про специфіку відносин на ринку праці, можна простежити, що саме впливає на кар'єрні устремління й трудову мотивацію студентської молоді, а також розширити можливості підготовки студентів до початку самостійного професійного життя за допомогою формування в них об'єктивних уявлень про різні види професійної діяльності.

Проведення подібних досліджень на початковому етапі професійної освіти дозволить одержати об'єктивну інформацію, на основі якої можна

виробити конкретні заходи (коректування професійної спрямованості) по доповненню новим змістом особистісних образно-символічних уявлень молодих людей про їхню майбутню професійну діяльність із акцентом на громадсько-корисну професійну діяльність.

Підводячи підсумок, можна сказати, що зміст трудової мотивації визначається наступними основними елементами: персональні потреби в комбінації з цілями, мотивами й стимулами. Для одержання максимально ефективного результату всі ці елементи повинні бути взаємозалежними між собою, оскільки досягти високої продуктивності одними лише стимулами, у рамках трудової мотивації, не є можливим. Не варто забувати й про те, що мотивація це досить складний феномен, у рамках якого відбувається постійне обговорення науковим співтовариством.

Оскільки трудова мотивація більшою мірою є індивідуальним проявом особистості, то для того щоб управляти нею необхідно мати більший запас знань про соціально-психологічну природу особистості. Також варто відзначити, що трудова мотивація відображає одну з ключових ланок у системі сенсостворюючих життєвих цінностей, багато в чому визначаючих стратегію й тактику поведінки індивіда в соціумі, оскільки сама по собі трудова діяльність є, якщо не єдиним, то основним інструментом одержання матеріальних благ.

Анкетування студентської молоді дозволило сформулювати наступні висновки, виходячи з сформульованих завдань роботи.

Першою виявленою тенденцією є націленість сучасних студентів на самореалізацію в професійній трудовій діяльності. Наступною установкою є орієнтація на досягнення стійкого матеріального становища. Можна припустити, що така тенденція є до деякої міри передумовою до кон'юнктурних змін трудової поведінки особистості. В уявленнях студентів про кар'єру необхідно першорядно реалізувати свій внутрішній потенціал, і лише потім – орієнтуватися на нагромадження матеріального капіталу, з врахуванням того, що необхідна професія вже обрана за певними критеріями.

Прагнення до досягнення визнання й поваги в студентській молоді має найменший пріоритет серед факторів трудової мотивації.

Трудова мотивація в сучасному світі багато в чому визначає поведінку особистості відносно трудової діяльності, тобто успішність майбутньої кар'єри прямо залежить від ступеня вмотивованості суб'єкта. Варто звернути увагу на те, що мотивація є індивідуальним проявом особистості й звідси впливає, що ступінь значимості праці може збільшуватися або за рахунок внутрішніх потреб і мотивів, які проявляються в прагненні застосувати свої унікальні здатності в професійній діяльності й реалізувати творчий потенціал, або за рахунок зовнішніх проявів, які будуть змушувати індивіда здобувати матеріальні блага для благополучного існування в соціумі. Так само можуть вплинути такі фактори як: несхвалення родини й друзів або загальноприйнята думка про важливість професійного розвитку в сучасному світі.

ВИСНОВКИ

Професійна кар'єра й трудова мотивація є провідними елементами системи індивідуальної професіоналізації особистості. Вивчення сутності й змісту ці явищ в індивідуально-значеннєвому й символічному контексті дозволяє проаналізувати й проінтерпретувати переваги у виборі індивідом того або іншого типу професійної діяльності, а також дозволяє розкрити природу внутрішніх спонукань особистості, які знаходять своє відбиття в реалізації ідеї індивідуального професійного розвитку в рамках обраної спеціальності.

Трудова мотивація в сучасному світі багато в чому визначає поведінку особистості відносно трудової діяльності, тобто успішність майбутньої кар'єри прямо залежить від ступеня вмотивованості суб'єкта. Варто звернути увагу на те, що мотивація є індивідуальним проявом особистості й звідси впливає, що ступінь значимості праці може збільшуватися або за рахунок внутрішніх потреб і мотивів, які проявляються в прагненні застосувати свої унікальні здатності в професійній діяльності й реалізувати творчий потенціал, або за рахунок зовнішніх проявів, які будуть змушувати індивіда здобувати матеріальні блага для благополучного існування в соціумі.

Особливий вплив на вибір кар'єри і трудову мотивацію справляє постійний інформаційно-технологічний прогрес сучасного суспільства, який багато в чому визначає ринок і структуру затребуваних і престижних професій. У сукупності з перерахованими вище факторами, можна зробити висновок про те, що у свідомості сучасної студентської молоді присутні значною мірою суперечливі уявлення про способи й моделі побудови своєї кар'єри. Поряд з об'єктивними уявленнями про кар'єру як цінність, що дозволяє реалізувати внутрішній потенціал особистості й поступово просуватися по кар'єрним сходами нагору, є й дещо спотворені уявлення про

професійну діяльність як винятковий спосіб фінансового збагачення, ігноруючи інші можливості різноманітних її мотивів і складових.

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

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

Незважаючи на неоднорідність і персональну значимість трудової мотивації, можна простежити певні закономірності в їхніх проявах. Для сучасного студента мотивація до трудової діяльності почасти характеризується факторами, які діють ззовні, оскільки мова йде про майбутній рівень і якість життя, про соціальні й персональні можливості. За результатами дослідження можна зробити висновок про те, що для сучасної студентської молоді вихідним імпульсом до трудової діяльності є усвідомлення необхідності праці як засобу досягнення певних матеріальних благ. Далі, у сукупності із внутрішніми й зовнішніми проявами мотивації, міняється важливість таких факторів, як прагнення до фінансової незалежності й потреба в матеріальних засобах. Вони виражають, по суті, одне й теж – матеріальне благополуччя і його збільшення, але в першому випадку це оцінюється як внутрішній збудник, а в другому - як зовнішній.

Одержання досвіду роботи й інтерес до трудової діяльності аналогічним чином впливають на загальну вмотивованість до праці в студентській молоді. Усі перераховані фактори є основними джерелами трудової мотивації студентської молоді.

Сформульовано практичні рекомендації щодо подолання проблем у сфері вибору професійної діяльності та формування трудової мотивації студентської молоді на основі здійсненого соціологічного дослідження трудової мотивації студентської молоді:

Необхідною є систематичний моніторинг та діагностика трудових і кар'єрних орієнтацій та прагнень студентської молоді, їх трансформації й динаміки розвитку, за допомогою проведення спеціальних опитувань і тестування, незалежно від курсу навчання й спеціальності навчання студентів.

Впровадження в навчально-виховний процес для всіх спеціальностей і напрямків підготовки індивідуальних й колективних бесід і тренінгів, що стосуються професійного розвитку особистості та самовизначення і трудової мотивації студентської молоді.

Проведення наукових заходів, майстер-класів на тему трудової діяльності й трудової мотивації студентської молоді з метою розширення й поглиблення знань у цій сфері, стимулювання проектно-професійної й стратегічної сфер мислення серед студентської молоді.

Проведене нами опитування роботодавців та партнерів національного університету імені Петра Могили у 2020-2021 рр. засвідчило їхнє бажання співпраці безпосередньо з окремими викладачами, факультетом, іншими підрозділами, окремими студентами за певними освітніми програмами та відділом кар'єрного розвитку та співпраці з бізнесом. Виявлено найефективніші форми співпраці роботодавців з ЧНУ ім. П. Могили, які сприятимуть покращенню якості освіти і подальшому працевлаштуванню випускників. Це передусім розміщення інформації про кар'єрні можливості для студентів та випускників на окремій цифровій платформі; регулярне

скерування на практику студентів; регулярні зустрічі та проекти для студентів (тренінги, презентації програм стажування і практики, спільні кар'єрні проекти, конкурси); регулярні екскурсії студентів до підприємств/установ/організацій; участь у масштабних кар'єрних заходах університету (дні кар'єри, форуми кар'єри); спільна дослідницька робота – курсові роботи, магістерські роботи, наукові дослідження, конкурси.

Обґрунтовано основні елементи удосконаленої моделі співпраці для ефективного формування орієнтирів розвитку і стратегічного партнерства у рамках «ЗВО-держава-бізнес». Подано характеристику дій для покращення взаємодії у межах «ЗВО-держава-бізнес» в контексті формування управлінських компетентностей молодих фахівців та співпраці на державному рівні, на рівні ЗВО та на рівні компаній.

Аргументовано, що підготовка сучасних молодих фахівців, які успішно працевлаштовуються та вдало стартують у формуванні кар'єри без додаткових навчань і засвоєння практичних навичок, вимагає зусиль з боку викладача у напрямі детального аналізу ринку праці і потреб роботодавців. Виокремлено важливі керунки, які потребують від викладачів регулярного дослідження, оновлення та підвищення кваліфікації. Обґрунтовано, що форми підвищення кваліфікації та навчання науково-педагогічних працівників мають бути досить різноманітні із врахуванням потреб і можливостей викладачів. Сучасні ЗВО зацікавлені у постійному навчанні та розвитку науково-педагогічного персоналу, адже це обумовлює вплив на якість освіти, наукову складову та загальний рейтинг ЗВО України, а також участь у міжнародних та інноваційних проектах.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Актуальні питання теорії та практики психолого-педагогічної підготовки майбутніх фахівців: матеріали всеукраїнської науково-практичної конференції (Хмельницький, 24- 25 квітня 2014 р.)/ [ред.колегія: Є.М.Потапчук (голов.ред), О.В.Кулешова, Л.О.Подкоритова, В.К.Гаврилькевич, Л.Г.Параскевич] / М–во освіти і науки України, Хмельницький нац. ун-т. Каф. практи. психол. та педагог. Хмельницький:ХНУ, 2014. 172 с.
2. Арбеніна В. Профатілова Л. Професійно-статусні домагання сучасного студентства та їхні суб'єктивні чинники. Вісник Харківського національного університету ім. В.Н. Каразіна. Соціологічні дослідження сучасного суспільства: методологія, теорія, методи. Харків, 2009. – №844. – С. 251 - 260.
3. Артьомов І.В. Інноваційний університет – важливий інструмент інтегрування в європейський освітній і науковий простір. ДВНЗ «Ужгородський національний університет», 2015.
4. Безносюк В. Туризм і його місце в соціально-економічному розвитку України [Текст] / В. Безносюк // Регіональна економіка. – 2001. - № 1. – С.232-235.
5. Беляева И. Ф., Катульский, Е. Д., Магун, В. С. Мотивация трудовой деятельности и некоторые направления перестройки системы управления трудом // Ключевой вопрос социологии труда. - 2008. - № 8. - С. 112-114.
6. Боднар А. Я. Особливості професійного самовизначення особистості на етапі навчання у ВНЗ / А. Я. Боднар, Н. Г. Макаренко. // Наукові записки. – 2006. – №59. – С. 49–55.
7. Головаха Е.И. Жизненная перспектива и профессиональное самоопределение молодежи. Киев: Наукова Думка, 2019. 144 с.

8. Гудзинський Д., М.М. Аксентюк, О.М. Деменіна; Ін-т підготов. кадрів Держ. служби зайнятості України. – К., 2009. – 225 с.
9. Деркач Л.М. Інтеграційний потенціал сучасної психологічної науки як напрямок глобалізації освіти в Україні//Вища освіта України у контексті інтеграції до європейського освітнього простору.-К., 2015.- С.557-565.
10. Деркач Л.М. Психологічна освіта та міграційні процеси в Україні:реалії сьогодення та перспективи майбутнього // Теоретико-методичні проблеми виховання дітей та учнівської молоді: зб. наук. праць. – Вип.21.- Кн.3.- Том II (76).- К.: Гнозис, 2017.- С.399-410
11. Долгих Л. Кар’єрні домагання як суб’єктивний механізм професійної самореалізації / Л. Долгих // Соціальна психологія. – 2015. –№ 2. – С. 64–71.
12. Канівець Т.М. Основні труднощі у підготовці студентів до здійснення майбутньої професійної кар’єри та роль власної активності студентів для їх подолання //Теоретичні та прикладні проблеми психології: зб. наук. праць Східноукраїнського національного університету ім. В. Даля. – Луганськ: вид-во СНУ ім. В.Даля, 2012.- 3(29).- С.158-168.
13. Карамушка Л.М. Психологічна готовність студентів до здійснення майбутньої професійної кар’єри: зміст, структура, рівень і чинники//Правничий вісник Університету “Крок”, 2013.- С.211-219.
14. Карамушка Т.В. Уявлення аспірантів про сутність майбутньої професії кар’єри, можливі напрямки і типи її здійснення// Актуальні проблеми соціології, психології, педагогіки.Вип.2. -2014.-С.92-98.
15. Ковальчук О.М. Готовність нового фахівця до забезпечення якості європейських стандартів вищої освіти// Науковий вісник Східноєвропейського національного університету імені Лесі Українки. Педагогічні науки. - 2016.-№2.- С.52-57.
16. Ковальчук О.М. Підготовка магістрів гуманітарних спеціальностей до інноваційної професійної діяльності в умовах ступеневої

освіти: дис.. на здобуття наук ступеня канд.пед. наук.13.00.04 «Теорія і методика професійної освіти». Луцьк, 2016.- 310 с.

17. Колот А.М. Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку / А. М. Колот. – К.: КНЕУ, 2010. – 251 с. .

18. Костюк Г. С. Роль професійного самовизначення у формуванні особистості. Професійна орієнтація учнів. К.: Рад.школа, 1971. С. 17-26.

19. Кочубей Н.В. Соціокультурна діяльність: навч. посіб. Суми: Університетська книга, 2015. 122 с.

20. Куценко В. І. Соціальна сфера: реальність і контури майбутнього (питання теорії і практики): монографія / В. І. Куценко ; за ред. Б. М. Данилишина. – Ніжин : Аспект-Поліграф, 2008. – 818 с

21. Кучеренко Є. В. Розвиток професійного самовизначення майбутніх психологів: дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.07 «Педагогічна та вікова психологія» / Є. В. Кучеренко. – К. : НПУ імені М. П. Драгоманова, 2011. – 252 с.

22. Маноха І. П. Професійний потенціал особистості: досвід онтологічного дослідження: автореф. дис. канд. психол. наук: 19.00.07. К.: КДУ ім. Т.Г.Шевченка, 1993. 22с

23. Масляк П.О. Рекреаційна географія [Текст]: навч. посіб. / П.О. Масляк. – К.: Знання, - 2008. – 343 с.

24. Медвін Ю. О. Розвивальний коучинг як неоінтегральний напрям практичної психології / Ю. О. Медвін, Є. В. Кучеренко // Професійна підготовка практичного психолога: теорія і практика : зб. наук. ст. / Нац. пед. ун-т ім. М. П. Драгоманова ; авт. кол.: В. І. Бондар, Л. Г. Боброва, К. В. Дубініна [та ін.] ; за заг. ред.: В. І. Бондаря, Ю. О. Приходько. – К. : Вид-во НПУ ім. М. П. Драгоманова, 2011. – Вип. 1. – С. 84–97

25. Нежута А. В. Психологічні особливості професійного самовизначення правоохоронців на засадах гендерного: автореф. дис. на здоб. наук. ступ. канд. психол. наук 19.00.07. Харків. 2012. 20 с.

26. Оленіна О.Ю. Концепція підготовки менеджерів соціокультурної діяльності в умовах формування суспільства знань / О. Ю. Оленіна // Культура України. – 2013. – Вип. 42(2). – С. 41–49.

28. Освітня політика: філософія, теорія, практика [монографія] / ред. В.П. Андрущенко; авт. кол.: В.П.Андрущенко, Б.І.Андрусишин, Б.І.Бобрицька, Р.М.Вернидуб, В.Л.Савельєв, К.А.Постол, О.О.Субіна. – К.: Вид-во НПУ імені М.П.Драгоманова, 2015.- С.337-338.

29. Павленко В.М., М.М.Мельничук. Психологія толерантності особистості (на матеріалі дослідження студентів): монографія/ авт. післямови проф. В.Ф. Моргун. Полтава: ФОП Мирон І.А., 2014. – 244 с.

30. Сурякова М.В. Уявлення про професійну кар'єру майбутніх інженерів-металургів/ Актуальні проблеми психології. Том 1: Соціальна психологія. Психологія управління. Організаційна психологія: зб.наук. праць Інституту психології ім. Г.С.Костюка АПН України. К.: Міленіум. 2008.- Ч.21-22. – С.125-131.

31. Сущенко Л.О. Стратегічні напрями модернізації системи вищої освіти в контексті європейського досвіду// Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах.- 2016. - Вип.47(100). - С.347-353.

32. Федоренко Л. П. Динаміка розвитку професійного самовизначення у випускників сільських шкіл. Методи і технології загальної і соціальної психології та психотерапії в умовах сучасного суспільства:Матеріали IV науковопрактичної конференції з міжнародною участю (21 травня 2020 року, м. Київ). Київ: НПУ імені М.П. Драгоманова, 2020. С. 225-228.

33. Чернявська В.В. Особливості розвитку кар'єрних орієнтацій студентів-менеджерів // Актуальні проблеми психології. Том 1: Соціальна психологія. Психологія управління. Організаційна психологія: зб.наукових праць Інституту психології ім. Г.С.Костюка АПН України.- К.: Міленіум, 2016.- Ч.18, С.70-72.

34. Шевченко Н.Ф. Дослідження професійної спрямованості майбутніх психологів//Вісник Дніпропетровського університету імені Альфреда Нобеля. Серія «Педагогіка і психологія», 2013.- №1(5).- С.95-101.
35. Derkach L., Maksymenko S. (2016). Psychological Literacy in Ukraine: Ways of Learning and Living// American Journal of Fundamental , Applied and Experimental Research. Ukraine and Ukrainians Abroad. Not for Profit Corporation. New York N.Y. U.S.A.pp.28-37.
36. Derkach L.(2018). Problems, Challenges and Perspectives of Ukraine's Integration Into Global And European Educational Space// American Journal of Fundamental, Applied and Experimental Research,3(10),13-19.
37. Derkach L. (2017). Innovative Universities in Ukraine: Perspectives and Solutions. American Journal of Fundamental, Applied and Experimental Research,7, 10-16.
38. Europa 2020: Commission Proposes New Economic Strategy.available at: http://ec.europa.eu/news/economy/100303_en.htm
39. Hillen M.F., Gutheil C/ M., Strout T.D. et al. (2017). Tolerance of Uncertainty: Conceptual Analysis, Integrative Model, and Implications for Healthcare. Social Science and Medicine.Vol.180, May 2017.pp.62-75.
40. Holland J.L. The Psychology of vocational choice. Walthow Mass. Blaidell,1996. P. 196.
41. Holland, J. L. A theory of vocational choice. Journal of Counseling Psychology, 6, 1996. 35–45.
42. Edwards R., Nicoll K. Expertise, Competence and Reflection in the Rhetoric of Professional Development // British Educational Research Journal, 2016. – № 1.
43. Goncharova, N.A. Economic mechanism of industrial enterprise resources management efficiency assessment / N.A. Goncharova, I.S. Kondratenko, E.N. Zamaraeva // The Journal of Social Sciences Research. – 2018. – Т. 4, № 12. – С. 470-477.

44. Kim Y. Career orientations of R&D professionals in Korea / Y. Kim, J. Cha // R&D Management. – 2010. – Vol. 3, № 2. – P. 121–138.
45. Kivland C.M. (2011). Tolerant Communication Skills Handbook. Creates-Pace Independent Publishing Platform. -48 p.
46. Mkrttchian V., Aleshina E. (2017). (Eds.). Tolerance as a Reflection of Sliding Mode in Psychology . In: Sliding Mode in Intellectual Control and Communication: Emerging Research and Opportunities. IBI Global. –PP.91-100.
47. Novikova I.A., Novikov A.L. (2015). Relation Between Communicative Tolerance and Intercultural Adaptation in International Students. Mediterranean Journal of Social Sciences. Vol.6, NO.2. S2.
48. Rotter J. B. Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement / J. B Rotter // Psychol. Monographs, 1966. V. 80. – P. 11-28.
49. Zhyhaylo N.I., Karpinska R.I., Plevachuk O. (2017). Psychological Characteristics of Professional Career Development of an Individual- American Journal of Fundamental, Applied & Experimental Research, 2017/4(7) –PP. 82-88
50. Zander R.S., Zander B. The Art of Possibility: Transforming Professional and Personal Life. – L.: Penguin Books, 2016.
51. Deaconu A., Osoian C., Zaharie M., Achim S. A. Competencies in higher education system: an empirical analysis of employers' perceptions. The Amfiteatru Economic Journal. 2014. Vol. 16, Issue 37. P. 857-873. URL: <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/168862/1/aej-v16-i37-p0857.pdf>
52. Місія, функції та стратегічні пріоритети МОН. Сайт Міністерства освіти і науки України. URL: <https://mon.gov.ua/ua/ministerstvo/proministerstvo/misiya-ta-funkciyi> (дата звернення 04.09.2022 р.)
53. Беззуб І. Зарубіжний досвід регулювання ринку праці та можливості його використання в Україні. Громадська думка про правотворення. 2015. № 4. С. 22-28. URL:

http://nbuviap.gov.ua/index.php?option=com_content&view=article&id=919:rino_kpratsi&catid=8&Itemid=350 (дата звернення 08.07.2022 р.)

54. Гандзюра А. В. Стратегічне партнерство як інструмент реалізації міжнародних двосторонніх відносин. Юридичний вісник. 2020. № 1. С. 376-383. URL : <http://yuv.onua.edu.ua/index.php/yuv/article/view/1654/1924> (дата звернення 21. 05. 2022 р.)

55. Круглов В. Державна політика трансформації ринку праці: виклики цифрової епохи. Науковий вісник: Державне управління. 2021. № 1(7). С. 140-161. URL: <https://nvdu.undicz.org.ua/index.php/nvdu/article/view/147/141> (дата звернення 05. 07. 2022 р.)

56. З. Юринець, І. Сновидович, Інфологічна модель формування управлінських компетентностей молодих фахівців у закладах вищої освіти. Формування ринкової економіки в Україні. 2021. Вип. 46. С. 3 – 12.

ДОДАТКИ

Додаток 1.

Анкета опитування випускників

1. Вкажіть факультет, на якому Ви навчалися

2. Зазначте, будь ласка, спеціальність/групу спеціальностей, з якої Ви здобували вищу освіту _____

3. в якому році Ви здобули диплом про вищу освіту.

Диплом бакалавра

Диплом магістра

**4. Яким було джерело фінансування Вашого навчання?
(Бюджет/контракт)**

Навчання на бакалавраті

Навчання у магістратурі

5. Вкажіть, будь ласка, форму Вашого навчання? (денна/заочна)

Навчання на бакалавраті _____

Навчання у магістратурі _____

6. Наскільки Ви задоволені здобутою освітою загалом?

1. Зовсім не задоволений _на

2. Радше не задоволений _на

3. Радше задоволений _на

4. Цілком задоволений _на

5. Важко відповісти

7. Наскільки загалом Ви задоволені таким елементом освітнього процесу, як проходження практики?

1. Зовсім не задоволений_на
2. Радше не задоволений_на
3. Радше задоволений_на
4. Цілком задоволений_на
5. Важко відповісти

8. Оцініть, будь-ласка, рівень здобутих в процесі навчання в Університеті компетентностей та навичок. Для оцінки використовуйте шкалу, де

- 1 – «Низький рівень»,
- 2 – «Нижче середнього»,
- 3 – «Середній рівень»,
- 4 – «Вище середнього»,
- 5 – «Високий рівень»,
- 6 – «Важко відповісти»

9. Чи є, на Вашу думку, спеціальність, яку Ви отримали, престижною на ринку праці?

1. Так
2. Ні
3. Частково
4. Важко відповісти

10. Якби Ви знову приймали рішення про вибір спеціальності, чи обрали б Ви сьогодні ту ж?

1. Так
2. Швидше так
3. Швидше ні
4. Ні

5. Важко відповісти

11. Якби Ви знову приймали рішення про вибір ЗВО, чи обрали б ви сьогодні ЛНУ ім. Івана Франка?

1. Так
2. Швидше так
3. Швидше ні
4. Ні
5. Важко відповісти

БЛОК II [Працевлаштування]

1. Чи працювали Ви під час навчання?

- Так
Ні

2. Чи була ця робота за спеціальністю? (питання лише для тих, хто працював під час навчання)

1. Так
2. Ні
3. Важко відповісти

3. Чи працюєте Ви в даний момент (отримуєте дохід)?

1. Так
2. Ні
3. Ні, але працював_ла раніше

БЛОК ПИТАНЬ ДЛЯ «ПРАЦЮЮЧИХ»

1. Який статус Вашої зайнятості?

1. Роботодавець
2. Найманий працівник

3. Самозайнятий (Фрілансер)

4. Інше

2. Чи працюєте Ви за спеціальністю?

1. Так

2. Ні

3. Важко відповісти

3. У який спосіб Ви знайшли своє місце праці?

1. Рекомендації друзів, знайомих

2. За допомогою Університету (рекомендації викладачів, ярмарки вакансій, інші заходи у ЗВО)

3. Проходження практики під час навчання

4. За допомогою сервісів (веб-порталів) з пошуку роботи

5. За допомогою Державної служби зайнятості

6. Це наш родинний бізнес

7. Я самостійно забезпечую своє робоче місце

8. Інше

4. З якими труднощами Ви стикалися при пошуку роботи?

1. Недостатність професійних знань і навичок

2. Невідповідність віку

3. Відсутність необхідного рівня освіти

4. Моя спеціальність не користується попитом на ринку праці

5. Випускники мого вузу не користуються попитом

6. Відсутність досвіду роботи

7. Відсутність знань і навичок пошуку роботи та працевлаштування, роботи з платформами, агенціями

8. Жодне з переліченого

9. Інше

5. Чи важливим був для Вашого роботодавця здобутий Вами фах?

1. Так, це був один із вирішальних факторів
2. Так, але це не був вирішальним фактором
3. Ні
4. Важко відповісти

6. Чи важливим було для Вашого роботодавця наявність у Вас диплому про вищу освіту?

1. Так, це був один із вирішальних факторів
2. Так, але це не був вирішальним фактором
3. Ні
4. Важко відповісти
5. Інше:

7. Які сервіси з пошуку роботи Ви використовували для працевлаштування? (Оберіть усі можливі відповіді)

1. Кадрові агенції
2. Державна служба зайнятості
3. Work.ua
4. rabota.ua
5. HeadHunter.ua
6. Jobs.ua
7. indeed
8. Trud.com
9. LinkedIn
10. DOU
11. Studlava.com
12. Не зверталася_вся до цих служб
13. Інше

8. Чи зацікавлені Ви у відвідуванні безкоштовних кар'єрних заходів, тренінгів, лекцій, проходженні дистанційних курсів, пов'язаних із розвитком кар'єри, зайнятістю та працевлаштуванням від ЧНУ ім. П. Могили?

1. Так, цікавлять усі заходи
2. Так, але лише дистанційно онлайн
3. Ні

9. Стать

Жіноча

Чоловіча

10. Надаю згоду на обробку інформації, котру я зазначив_ла в цьому опитуванні

Так

Ні

Додаток 2

**Комплексна модель моніторингу працевлаштування випускників
вищих навчальних закладів**

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

		<p>кар'єрі;</p> <ul style="list-style-type: none"> - освіта, володіння компетенціями; - уявлення про значущі особистісні якості, необхідні для досягнення бажаної статусної позиції; - уявлення про професійний успіх; - активність життєвої позиції.
3	Дослідження ролі роботодавців у працевлаштуванні випускників	<ol style="list-style-type: none"> 1. Політика компаній-роботодавців щодо першого працевлаштування випускників вищого навчального закладу. 2. Чинники, що впливають на рішення роботодавців щодо працевлаштування молодого працівника. 3. Вимоги до молодих спеціалістів. 4. Бар'єри для прийому на роботу молодих спеціалістів. 5. Співпраця роботодавців із вищими навчальними закладами.
4	Аналіз професійних стратегій студентів	<ol style="list-style-type: none"> 1. Задоволеність спеціальністю. 2. Самооцінка перспектив працевлаштування. 3. Ресурси та бар'єри успішного працевлаштування
5	Аналіз допомоги вищого навчального закладу у працевлаштуванні випускників	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ефективність діяльності центрів працевлаштування. 2. Оцінка результатів роботи діяльності центрів працевлаштування випускниками та студентами ВНЗ