

**Галина Кузнецова**, перший проректор Глухівського національного педагогічного університету імені О.Довженка, кандидат педагогічних наук, доцент

## ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ВИПУСКНИКІВ ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ: ПРОБЛЕМИ І ПЕРСПЕКТИВИ

**Ключові слова:** працевлаштування, чинники актуальності проблеми, законодавча база з працевлаштування, система працевлаштування.

**Анотація:** У статті проаналізовано роль і місце вищих навчальних закладів у системі працевлаштування молоді, з'ясовано зовнішні та внутрішні чинники процесу працевлаштування, їх вплив на пошук випускниками роботи. Доведено, що працевлаштування є одним із проблемних складників національного ринку праці.

**Key-words:** job placement, factors of the problem actuality, legislative basis of the job placement, the system of job placement.

**Annotation:** Job placement of the graduating students of higher educational establishments is studied as the most difficult component of the national labor market. External and internal factors of the problem of job placement are analyzed. These factors influence on the process of looking for a job. The role and the place of higher educational establishments in the system of youth job placement are clarified.

Питання, яке розглядаємо, є надзвичайно актуальним, оскільки основне завдання кадрової політики держави – надати змогу людині реалізувати свої знання, уміння, навички на перших етапах професійної діяльності, що відображено в законодавчій освітній базі, у постановах Кабінету Міністрів України, положеннях, наказах, листах Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України з працевлаштування, сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні тощо.

Вирішення цього завдання передусім набуло наукового підґрунтя, оскільки наука про орієнтацію особистості на вибір професії (профорієнтологія), про професійне творче становлення особистості, задоволення її освітніх, фахових потреб протягом усього життя (андрагогіка) набирає обертів, однак актуальною проблемою лишається змога особи, яка здобула фах у навчальному закладі будь-якого рівня акредитації і форми власності, працевлаштуватися за спеціальністю, реалізувати свої освітні можливості, підвищити кваліфікацію.

Слід погодитися з думкою соціологів про те, що молодіжний сегмент ринку праці – найбільш проблемна частка загальнонаціонального ринку професійної зайнятості (О.М.Балакірева, О.О.Яременко, О.В.Валькована, В.В.Онікієнко та інші) [1]. І це особливо гостро відчувають вищі навчальні заклади, місія яких полягає у сприянні працевлаштуванню

випускників, а не безпосередньо працевлаштовувати. Проте процес формування контингенту, обсяги державного замовлення, критерії переведення студента з контрактної форми навчання на державну, звітна інформація, що надається до Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України, управлінь освіти і науки, змушують ВНЗ, і педагогічні зокрема, самотійно як працевлаштовувати випускників, так і виплачувати їм (як молодим спеціалістам) одноразову грошову допомогу, сприяти у професійному адаптуванні. З огляду на це процес працевлаштування випускників вишів, і Глухівського національного педагогічного університету ім. О.Довженка зокрема, набуває наскрізної системності, оскільки:

- обсяги державного замовлення на підготовку фахівців із вищою освітою укладаються за погодженням управління освіти і науки, Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України на підставі угод про спільну освітню діяльність з управліннями, відділами освіти областей України;

- Міністерством освіти і науки, молоді та спорту України планується й доводиться до ВНЗ квота цільового прийому вступників із сільської місцевості;

- зі студентами-першокурсниками укладається двостороння угода;

- за рекомендацією МОНМС України у ВНЗ створено підрозділи сприяння працевлаштуванню випускників;

- фахові практики студенти проходять здебільшого за місцем майбутнього працевлаштування;

- щорічно здійснюється персональний розподіл випускників за місцем роботи, у якому беруть участь представники управління освіти і науки, методисти з кадрових питань міських, районних відділів освіти Сумської та інших областей.

Означена цілеспрямована робота дає змогу навчальному закладу працевлаштувати до 80-95 % випускників, які здобули освіту за державні кошти.

У 2012 році у Глухівському національному педагогічному університеті імені Олександра Довженка та професійно-педагогічному коледжі, що є його структурним підрозділом, місць працевлаштування потребують 449 осіб, із них 82 – молодші спеціалісти, 329 спеціалістів і 38 магістрів. Проведені письмові інтерв'ювання випускників освітньо-кваліфікаційного рівня «Спеціаліст» засвідчують, що на сьогодні лише 64% із них мають перше робоче місце, це з урахуванням 58 студентів, які навчаються за цільовими направленнями.

Ситуація, що склалася на ринку праці, і педагогічної зокрема, змушує до аналізу чинників актуальності проблем працевлаштування, як зовнішніх, так і внутрішніх.

До зовнішніх, на нашу думку, належать:

- неврегульованість законодавством процесу працевлаштування, а саме: 1) *семантичні колізії у потрактуванні термінів*; 2) *не розробленість порядку визначення та відшкодування випускниками вартості навчання в*

разі порушення ними умов угоди про працевлаштування; 3) не врегульованість процесу стягнення штрафу у п'ятикратному розмірі неоподаткованого мінімуму доходів громадян з установ, які відмовили студентам у працевлаштуванні після укладання з ними угоди, чи з тих, що надали цільове направлення; 4) законодавча кволість системи взаємовідносин «випускник – ВНЗ – держава», що є причиною патерналістських методів працевлаштування, коли ВНЗ виконує функції держави й перестає бути посередником у системі працевлаштування;

- незахищеність молоді на ринку праці;
- відсутність державних соціальних програм підтримки молодих фахівців на початку адаптації до професійної діяльності;
- недостатній рівень співпраці в колі «ВНЗ – роботодавець»;
- низький ступінь поінформованості замовника про зміст освітньо-кваліфікаційної характеристики випускника;
- низький рівень володіння випускником правознавчою компетентністю тощо.

Внутрішні чинники:

- певна пасивність випускових кафедр, кураторів, керівних органів студентського самоврядування;

- не повною мірою долучені до цієї роботи юридична, психологічна служби вищих навчальних закладів, бібліотека;

- не урізноманітнюються форми роботи університетів, інститутів, коледжів, підрозділів із працевлаштування з управліннями освіти і науки, відділами освіти, з керівництвом можливих місць працевлаштування за фахом.

З огляду на це до уваги слід брати й:

1) фактори, що впливають як на процес працевлаштування, так і професійне адаптування молоді:

- ступінь професійного самовизначення;
- особистісний потенціал та самооцінка;
- мотиви та ціннісні орієнтації;
- рівень та якість здобутої освіти;
- місце проживання й працевлаштування;
- ступінь поінформованості про ринок праці;
- трудова біографія;
- престижність здобутого фаху.

2) чинники, що деформують процес працевлаштування:

- трансформація галузевої структури зайнятості;

- домінантним мотивом трудової діяльності є задоволення матеріальних потреб;

- нівелювання праці як життєвої цінності;
- відсутність трудового виховання й практичного досвіду;
- неготовність випускника до професійної мобільності

3) результат дії цих чинників:

- зниження трудової активності випускника;

- неофіційна (неформальна) зайнятість у “тіньовому” секторі;
- вторинна (тимчасова, сезонна, випадкова, одноразова) зайнятість;
- незареєстрована самозайнятість (надомна оплачувана);
- трудова міграція.

Звернемо увагу на те, що останній перелік засвідчує форми працевлаштування.

Актуальність означеної проблеми, на нашу думку, передовсім у законодавчій неврегульованості системи працевлаштування.

Законодавча база з працевлаштування – це колон законів, постанов, положень, пактів, які мають визначати права, обов’язки випускників у сфері застосування праці, порядок працевлаштування, алгоритм оформлення молодих фахівців на роботу тощо, а саме: Конституція України, Кодекс Законів про працю, Закон України “Про вищу освіту”, “Про освіту”, “Про зайнятість населення”, “Про охорону праці”, “Про оплату праці”, “Про колективні договори і угоди”, “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)”, “Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні”; постанови “Про порядок працевлаштування випускників ВНЗ, підготовка яких здійснювалась за державним замовленням”, “Про пільги для сільської молоді при прийомі до ВНЗ”, “Про гарантії та компенсації при переїзді на роботу в іншу місцевість”, Положення про сприяння в працевлаштуванні випускників державних ВНЗ і професійних закладів”, «Порядок надання одноразової адресної грошової допомоги деяким категоріям випускників ВНЗ» тощо.

Оволодіння основами чинного законодавства є підґрунтям формування в майбутніх фахівців правознавчої компетентності. Чи спроможні випускники засвоїти зміст нормативної бази самостійно? Проведене соціологічне опитування випускників навчальних закладів засвідчило, що 93% респондентів потребують допомоги фахівців.

Однією із проблем є те, що в законодавчих документах, зокрема в тематично локалізованих законах, постановах, порядках не простежується визначення нормативного тезаурусу (термінів), а якщо і подаються пояснення правознавчих дефініцій, то вказуємо на їх неоднозначність, різний семантичний обсяг і зміст.

Так, потребують однозначного юридичного трактування такі терміни, як: *випускник, працевлаштування, перше робоче місце, молодий спеціаліст, професія, професіограма, професійна консультація, професійна компетентність, професійна мобільність, професійна переорієнтація, професійна придатність, професійна адаптація, ринок праці, роботодавець, замовник, державний замовник, виконавець державного замовлення, безробіття, безробіття технічне, безробіття часткове, біржа праці, соціальний захист, служба зайнятості тощо.*

Наприклад, у ст. 1 Закону «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні» читаємо визначення *«першого робочого*

*місця*»: «...це місце роботи молодих громадян після закінчення або припинення навчання у будь-якому навчальному закладі, завершення професійної підготовки і перепідготовки, а також після звільнення з дійсної строкової військової служби або альтернативної (невійськової) служби» [2, с.809].

У інших нормативних документах формулювання значення не знаходимо, лише статтею 197 КЗпП уточнюється, що «це місце надається не менше двох років» [2, с.87]. Про це йдеться й у ст.7 Закону України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні»: «Держава гарантує працевдатній молоді надання першого робочого місця на строк, не менше двох років після закінчення або припинення навчання...» []. Виникає низка питань-запитань:

1) Чи всім випускникам (або молодим громадянам віком від 14 до 28 років (ст. 1 Закону України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні»), працевдатній молоді віком від 15 до 28 років (ст.197 КЗпП)) надається право одержати перше робоче місце на дворічний термін, чи лише тим, хто приймається на роботу за направленням за рахунок установленої квоти.

2) Чи, можливо, якщо квотованого направлення не було, то випускник може працевлаштовуватися за укладеним трудовим договором на строк, менший, ніж два роки?

3) Чи є випускник молодим спеціалістом, якщо місце роботи надано на два роки і менше, адже визначення поняття «*молодий спеціаліст*», яке теж читаємо у зазначених вище документах, неоднозначне. Це випускник державного навчального закладу, якому надається робота за фахом на період не менше трьох років, за умови, якщо потреба в ньому раніше була заявлена підприємствами, установами, організаціями. Окрім цього, у «Положенні про сприяння в працевлаштуванні випускників державних вищих навчальних і професійних навчально-виховних закладів України» знаходимо наступне визначення терміна «*молодий спеціаліст*»: «*випускник вищого навчального закладу, якому присвоєно кваліфікацію спеціаліста з вищою освітою певного професійного спрямування або спеціальності і який працевлаштований на підставі посвідчення про направлення на роботу, вважається молодим спеціалістом протягом трьох років з моменту укладення ним трудового договору із замовником*» .

Випускник професійного навчального закладу, якому присвоєно робітничу професію певної кваліфікації і який працевлаштований на підставі посвідчення про направлення на роботу, вважається молодим спеціалістом протягом двох років з моменту укладення ним трудового договору із замовником. Останнє визначення не зовсім узгоджується із визначенням ст.197 (другої її частини), однак дає змогу дійти висновку про те, що випускники професійних ВНЗ права як молоді спеціалісти мають протягом трьох років, а обов'язки, передбачені законодавством для молодих спеціалістів, виконують протягом двох років.

Окрім того, про обов'язковість відпрацювання молодим спеціалістом трирічного терміну роботи на першому робочому місці не йдеться в Законі про вищу освіту, однак у Порядку працевлаштування випускників ВНЗ, підготовка яких здійснюється за державним замовленням, на цьому наголошується тричі.

Здійснивши компаративний аналіз лише декількох термінів із понятійно-категоріального правознавчого поля, доходимо висновку: насамперед слід усунути семантичні законодавчі непорозуміння з питань працевлаштування, а потім адаптувати освітню законодавчу базу й базу з працевлаштування до реального життя.

Хто має зробити ці поправки? На сьогодні це питання риторичне. Отож, виходячи з реальних умов, фахової готовності, статево-вікових особливостей, кон'юнктури регіональних та національного ринку педагогічної праці, наявності робочих місць, обсягів зарплати, випускники обирають прийнятну для них форму зайнятості: офіційну – працевлаштовуються за фахом, здійснюють перепідготовку; неофіційну – тіньовий сектор (неформальний найм), мігрування тощо. З огляду на це шукають найоптимальніші шляхи працевлаштування (за результатами анкетування):

- «тіньовий» (надання хабара за обома формами працевлаштування); (18%)
- через зв'язки батьків, знайомих родичів (16 %)
- через приватні установи, організації, агентства (11%)
- через центри державної служби зайнятості (8%)
- через ЗМІ, Інтернет (9%)
- через злагоджену систему діяльності університету з працевлаштування (факультет, кафедра, куратор, база педагогічної практики, підрозділ сприяння працевлаштуванню, психологічна, юридична служби, бібліотека, роботодавець) – (38 %), що відрядно й вимагає від ВНЗ відповідної системної роботи.

Таким чином, нині саме навчальний заклад у тісній співпраці з випускниками, роботодавцями, службами зайнятості має опікуватися вирішенням питань працевлаштування, проте чинним законодавством йому такого права не надано. Процес **працевлаштування має ґрунтуватися на:** чітко прогнозованих обсягах прийому на навчання за державний кошт молоді, зорієнтованої на професію; якісній конкурентоспроможній теоретичній і практичній підготовці майбутнього фахівця у вищих навчальних закладах, базах практики; формуванні правознавчої компетентності з питань професійної зайнятості, пошукові оптимальних шляхів працевлаштування. Означений процес є системою, яка потребує досконалого вивчення і правової підоснови.

*Список використаної літератури:*

1. Балакірева О.М. Соціальні проблеми працевлаштування молоді / О.М.Балакірева, О.О.Яременко, О.В.Валькована, В.В.Онікієнко та ін. – К.: Державний інституту проблем сім'ї та молоді, 2004. – 132 с.

2. Кодекс законів про працю України з постатейними матеріалами: (За станом законодавства та постанов Пленуму Верховного Суду України з доповненнями на окремому додатку станом на 1 вересня 1999 року р.)/ Відп.ред.: В.М.Вакуленко, О.П.Товстенко. – К.: Юрінком Інтер, 1999. – 1040 с.

3. Про порядок працевлаштування випускників вищих навчальних закладів, підготовка яких здійснювалась за державним замовленням (Із змінами, внесеними згідно з Постановою КМ № 1402 (1402-2003-п) від 04.09.2003; №882 (882-2004-п) від 12.07.2004).