

Збрицька Тетяна Петрівна
к.е.н., доцент кафедри Управління персоналом і економіки праці
Одеського національного економічного університету
Мінін Владислав Сергійович
аспірант кафедри Управління персоналом і економіки праці
Одеського національного економічного університету

СУЧАСНИЙ СТАН ВІДПОВІДНОСТІ РИНКУ ОСВІТНІХ ПОСЛУГ ЗАЙНЯТОСТІ МОЛОДІ НА РИНКУ ПРАЦІ

JEL classification: J240; O15

Молодь є важливим ресурсом як для країни загалом, так і для ринку праці, оскільки у майбутньому стане основою національного ринку та завдяки власним здібностям до праці буде формувати економічну систему та сприятиме її подальшому зростанню. Молодь формує особливий спектр ринку праці, який значно відрізняється від інших його складових. З одного боку, у молодому віці людина має високу мобільність, вона відкрита, готова до змін і пошуку роботи, а з іншого – їй не вистачає відповідного досвіду, щоб бути конкурентоспроможною на ринку праці.

Українці часто поступають до закладів вищої освіти (ЗВО) неусвідомлено, а спеціальності обирають, не розуміючи нюанси професій. Випускники ЗВО вважають, що разом із дипломом отримують професійні навички, які знадобляться на ринку праці. Експерти виявили, що лише 40% їхніх респондентів працюють за спеціальністю. Часто професію змінюють через проблеми з пошуком роботи і відсутність кар'єрних перспектив [1].

Насправді ж третина власників дипломів про вищу освіту займається тою роботою, яка взагалі не потребує такого документу. Розрив між очікуваннями ринку праці від фахівця та тим, чого його навчили в університеті, – це не лише українська проблема. В усьому світі такий розрив називають "кваліфікаційним" або skills gap - це явище поширене та дуже впливає на економіку.

В Україні лише серед тих, хто працює, уражених кваліфікаційним розривом – понад 45%. Навіть у розвинених країнах світу до 25% працівників мають кваліфікаційний розрив. У країнах, що розвиваються, показник вищий – до 60%[2]. Кваліфікаційний розрив стає найбільшим розчаруванням для випускників і роботодавців. Розчаруванням для роботодавців у тому, що вони отримують дипломованого фахівця, якого ще потрібно навчати. Розчаруванням для випускників – вищу освіту здобуто, але кваліфікаційних навичок відповідного рівня не сформовано, і серед «перспектив» - робота з низькою зарплатою, або не за фахом, або взагалі — безробіття.

Слід зазначити, що в сучасному світі випускник, котрий чудово володіє виключно предметними знаннями, вже не потрібен роботодавцеві, адже без відповідних навичок ці предметні знання на ринку праці імплементувати неможливо. Не слід забувати і про те, що формування якісного випускника, який відповідав би очікуванням ринку праці, потребує попередніх інвестицій. Згідно дослідженням зп,ua [3] з'ясовано, скільки витрачають на студента на рік різні країни (тис.доларів США): Швеція – 26,12; Канада – 24,49; Данія – 19,16; Польща – 11,19; Латвія – 10,30; Туреччина – 10,0; Мексика – 7,9 та Україна – 2,3. Із наведених даних видно, що нашим університетам не легко виробляти якісний освітній продукт, при обсягах фінансування процесу його виробництва, які в кілька разів поступаються аналогічному показникові університетів закордонних країн. Треба зазначити, сучасні обставини ставлять складні, та водночас актуальні запитання як для вищої освіти України загалом, так і для кожного студента зокрема. Необхідно масовому неефективному державному фінансуванню вищої освіти покласти край.

Необхідно зазначити, не варто сподіватися, що університетська аудиторія може сформувати в студентів усі затребувані роботодавцями кваліфікаційні навички належного рівня. Тому що освітня програма, яка передбачає формальну, або недосконалу практичну підготовку (практика), не може сформувати випускника, конкурентоспроможного на ринку праці.

З іншого боку, вирішення проблеми кваліфікаційного розриву виключно зусиллями ринку праці, тобто роботодавців, – теж дуже складне завдання.

В Україні понад половину найманих працівників (53,3%) були охоплені додатковою підготовкою (перепідготовкою) та підвищенням кваліфікації, решта (46,7% респондентів) упродовж останніх п'яти років не оновлювали професійних компетенцій, не проходили такої підготовки [2].

Треба зазначити, що 2021 рік можна назвати періодом адаптації українського бізнесу до нових умов праці, бізнес протягом року навчився працювати в умовах локдауну та гібридного формату, бути більш гнучким. Цей рік вчинив вплив і на компанії, і на працівників, відбувалася адаптація компаній до нових умов, на початку року роботодавці не відкривали нові робочі місця та майже не шукали новий персонал. Спеціалісти теж на початку року трималися своїх робочих місць та не поспішали звільнятися «в нікуди», вони теж переживали період нестабільності та невпевненості у тому, що вони знайдуть кращу роботу.

У період локдауну люди відчули, що робота може бути не лише в офісі, і певній частині працівників це сподобалося. Люди почали активніше шукати більш зручну для себе роботу. Першою причиною звільнення та пошуку роботи, як і раніше, залишається розмір заробітної плати, але умови праці займають другу позицію та набувають більшого значення. У 2021 році зменшилася кількість бажаючих працювати на повну ставку. Згідно з даними grc.ua [4], лише 59% пошукачів згодні працювати full-time в офісі, збільшилася частка тих, хто віддає перевагу частковій зайнятості, рис.1.

ОЧІКУВАННЯ РОБОТОДАВЦІВ

МОЖЛИВОСТІ ПОШУКАЧІВ

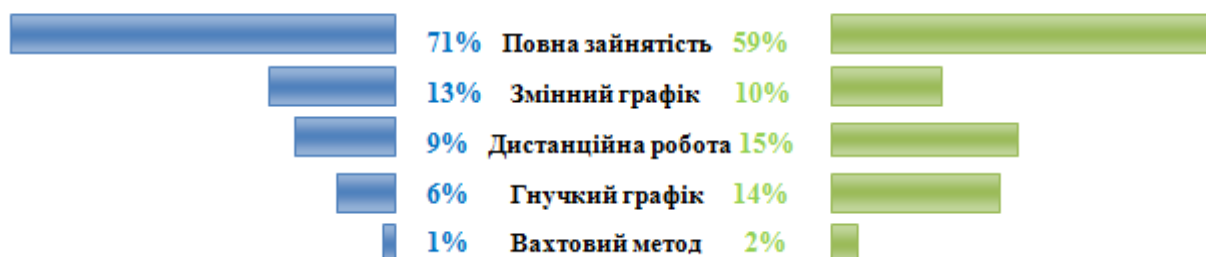


Рис.1. Графік роботи щодо очікувань роботодавців та можливостей пошукачів, 2021 р. [4]

Порівняння з квітнем 2020 року показує, наскільки війна відрізняється від пандемії. Зі станом війни (24 лютого, 2022 р.) - головне завдання системи вищої освіти протягом та після війни – *не втратити* «людський капітал». Система вищої освіти протягом та після війни може зіштовхнутися з проблемами [5]:

1. *Контингент студентів.* В університетах країни, особливо приватних, може відбутися скорочення контингенту студентів. Багато студентів кинули навчання в країні, деякі при цьому залишили країну. Очевидно, саме зараз ЗВО мають тримати постійний контакт зі своїми студентами, мотивуючи їх продовжити навчання.

2. *Контингент викладачів.* Наші університети мають втримати свій людський капітал, який відновити протягом війни та після неї буде практично неможливо. Це питання критичне, головне – зберегти трудовий колектив.

3. *Особисті фінанси студентів.* Багато студентів можуть мати такі проблеми з особистими фінансами, які примушують їх заощаджувати і не відвідувати ЗВО стаціонарно. Тобто, потрібно усвідомлювати, що гібридна та дистанційна форма навчання можуть увійти у практику університетів протягом місяців, а може і років після війни. Заклади освіти мають бути до цього готові, необхідно забезпечити якість освітнього процесу.

За сучасних обставин, вирішення проблеми кваліфікаційного розриву має бути комплексним завданням, тобто відбуватися з участю як системи вищої освіти, так і ринку праці, за рахунок розвитку практики дуальної освіти, вдосконалення умов проходження виробничої практики тощо.

Література:

1. Більшість українців працюють не за спеціальністю. Дослідження hh.ua|grc. URL: <https://osvitoria.media/news/bilshist-ukrayintsiv-ne-pratsyuyut-za-spetsialnistyu/>
2. Чому випускники університетів не задовольняють роботодавців. URL: https://education.24tv.ua/chomu-vipuskniki-universitetiv-ne-zadovolnyayut-robotodavtsiv_n1873367
3. Ринок праці у 2021 році: підсумки у цифрах та фактах. Дослідження zn.ua. URL: <https://statista.com/statistics/2388733/expenditure-on-education-by-country>
4. Ринок праці України: сьогодення і тенденції. Дослідження grc.ua. URL: <https://article/30013>
5. Соціологічна група «Рейтинг» в рамках проекту «Україна в умовах війни». URL: https://ratinggroup.ua/research/ukraine/shestoy_obschenacionalnyy_opros_adaptaciya_ukraincev_k_usloviyam_voyny_19_marta_2022.html