

**Тринчук Олена Борисівна**

*Одеський державний економічний університет,  
керівник відділу зв'язків з роботодавцями  
та сприяння працевлаштуванню студентів*

### **Анотація**

*Про проблеми працевлаштування випускників вищих навчальних закладів йдеться сьогодні на усіх рівнях. Однак далеко не всі, хто закінчує університет чи академію, знаходить роботу за фахом. У статті розглядається як вирішується це питання у Одеському державному економічному університеті.*

### **Значення центру сприяння працевлаштуванню студентів для сучасного університету**

Сьогодні в Україні проблема працевлаштування випускників вищих навчальних закладів стає все актуальніше. У сучасних ринкових умовах, а тим більше у кризові часи, де на кожну вакансію за фахом обов'язково проводиться конкурс, більшість роботодавців на самперед залучають до себе фахівців, що мають досвід роботи. Крім того слід зазначити, що в сучасному суспільстві вже досить тривалий час спостерігається значний розрив між професійною підготовкою випускників вишів та реальними вимогами ринку праці. Знання відірвані від практики – є головною претензією роботодавців до молодих фахівців сьогодні. Випускники вишів частіше не мають достатніх практичних навичок, а завдяки темпу сучасного бізнесу, в нього не має ні часу, ні можливостей взяти на себе обов'язки по прискоренню процесу адаптації молодих фахівців на підприємстві.

Питання працевлаштування молоді в цілому, а особливо в отриманні першого робочого місця випускниками ВНЗ, на сьогодні намагаються вирішити як на рівні держави, міністерства освіти, органів виконавчої влади так і на рівні професійних та громадських об'єднань, але практично, це непросте завдання лягло важким тягарем на плечі університетів, призначення яких, насамперед навчати, а не шукати студентам місця роботи. Требо

констатувати, що для багатьох університетів це завдання стало просто нездійсненим, завдяки тому, що у сучасному вишу не має дійсних важелів щодо вирішення цієї проблеми.

Проте, сама підготовка фахівців є тільки необхідною передумовою для успіху. Перевірити ефективність освіти, реалізувати переваги, що дає така освіта, можна лише через практичну діяльність. Непрацевлаштований випускник — це марно витрачені ресурси університету і студента, не кажучи вже про несприятливий вплив на імідж навчального закладу.

Отож, маючи якісну програму та викладацький склад, навчальний заклад має проконтролювати останній вирішальний крок до успіху — працевлаштування своїх випускників. Навчальний заклад повинен взяти на себе відповідальність не лише за передачу знань та формування навичок, але й навчити тому, як найбільш ефективно використати ці набуті ресурси.

Серед головних причин ускладнення працевлаштування випускників вищих навчальних закладів у сучасних умовах слід виділити:

- наявні диспропорції структури попиту на ринку праці, які поглиблюються в наслідок координаційних зв'язків між ринком праці та ринком освітніх послуг;
- невідповідність отриманої спеціальності потребам ринку праці;
- відсутність довгострокових економічних прогнозів змін професійно - кваліфікаційної структури робочої сили;
- посилення конкуренції на ринку праці професій та спеціальностей, по яких ведеться підготовка в навчальних закладах;
- переважно неусвідомлений підхід до вибору майбутньої професії як результат недосконалості існуючої системи профорієнтації молоді, спрямованої на отримання престижної (на даний момент) спеціальності, яка може бути не затребувана на ринку праці у перспективі;
- недостатність практичного досвіду у випускників вишу;
- розрив між змістом освіти та вимогами з боку роботодавців;
- психологічна неготовність студента до прийняття самостійних рішень;

- відсутність навичок самомаркетингу;
- недостатньо активна позиція у пошуку свого місця на ринку праці;
- відсутність загальної культури цінності людського ресурсу компанії;
- недостатня увага питанням працевлаштування у навчальному процесі;
- слабкі зв'язки навчальних закладів з бізнесом.

Аналіз проблем показує, що частина з них є неконтрольованими, тобто такими, на які навчальний заклад не може безпосередньо впливати. Інша частина проблем — це ті, які можуть бути розв'язані у рамках діяльності навчального закладу.

Придбана студентом у навчальному закладі кваліфікація, відповідає освітньо-кваліфікаційному рівню державного стандарту освіти і дозволяє вирішувати широке коло стандартних завдань, передбачених навчальною програмою, у той час, як професійна діяльність у кожній окремій організації вимагає від співробітника умінь вирішувати конкретні, спеціалізовані, часом досить вузько спрямовані, професійні завдання різного рівня складності.

Державний стандарт освіти розробляється для кожного напрямку/спеціальності окремо, та складається з освітньо-кваліфікаційної характеристики (ОКХ) та освітньо-професійної програми (ОПП). Відповідальними за розроблення держстандартів є науково-методичні комісії Міністерства освіти молоді та спорту. На сьогодні практично ні роботодавці, ні студенти не залучені до цього процесу. Хоча було б досить логічно, якщо перші відігравали би основну роль в створенні ОКХ, приймали участь у розробці ОПП (особливо щодо практичної складової), спільно з університетами розробляли систему та засоби забезпечення якості освіти. Корисною також виглядає участь студентства (на рівні загальнодержавних студентських асоціацій), що, до речі, має місце в багатьох країнах Європи. Наприклад, у Віденському технічному університеті — одному із найпрестижніших інженерних вишів Європи — одну третину складу кожної із навчально-методичних комісій (curricula committee) складають студенти.

Треба розуміти й те, що сьогоденнє молоде покоління різко відрізняє практичність і націленість на результат. Сучасний студент хоче знати, для чого він вивчає цю чи іншу дисципліну, де він зможе використовувати ці знання, і скільки за них у подальшому буде заробляти, а повна відсітність мотивації у студентів, взагалі загрожує неможливістю усвідомленого навчання, що не може не позначитися на його якості.

Усунення зазначених протиріч має стати однією з головних цілей співробітництва між університетом та бізнес-середовищем.

Як поєднати сподівання роботодавців, університету та інтереси студентів? Першим кроком щодо вирішення цієї проблеми має стати створення Центру сприяння працевлаштуванню студентів у кожному вишу, в ОДЕУ він зветься Кадрове агентство «Успіх», яке і є буфером, або можна сказати своєрідним місточком, між студентами і роботодавцями (рис. 1).

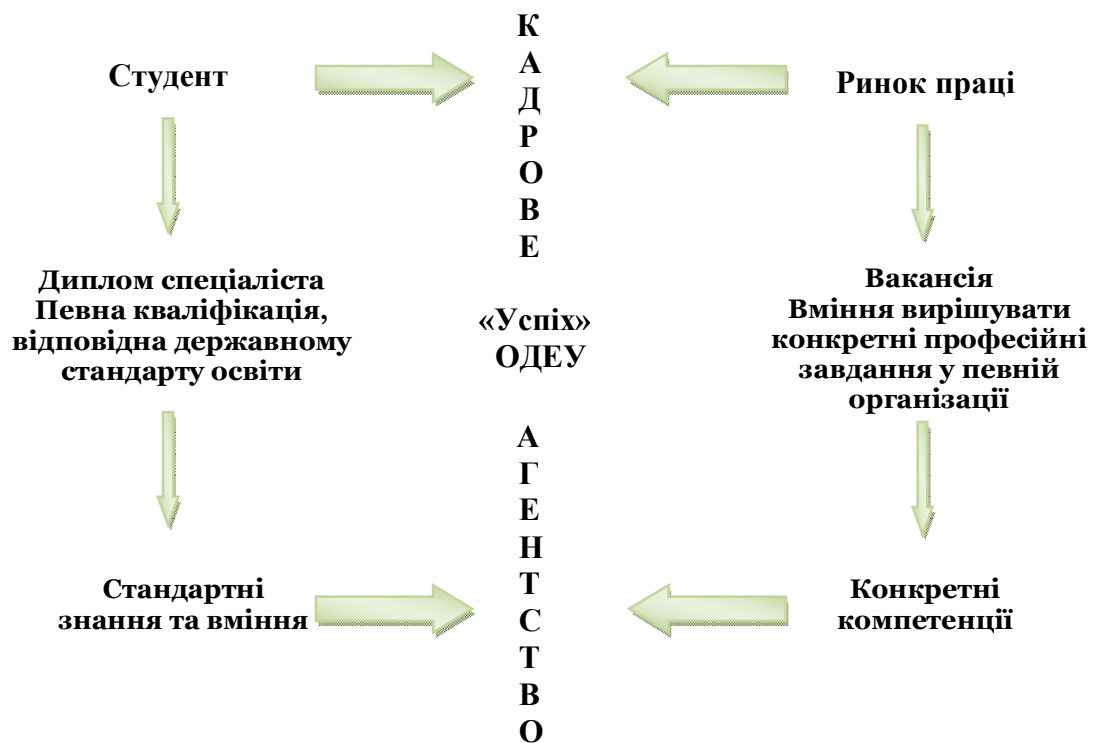


Рис.1 Місце КА «Успіх» у площині «Університет - Ринок праці»

З першого січня поточного року всі вищі навчальні заклади України (незалежно від форми власності) зобов'язані, по розпорядженню уряду,

створити такі центри у себе. Основне завдання цих центрів – це забезпечення аналізу попиту і пропозиції на ринку праці, налагодження зв'язків з Державною службою зайнятості. Також центри повинні будуть інформувати студентів про вакантні місця роботи.

Кадрове агентство «Успіх» зародилося ще у 2002 році, коли група викладачів, аспірантів та студентів ОДЕУ почала працювати над проектом створення кадрового агентства для молоді в рамках конкурсу на залучення гранту Президента України. Проект переміг у конкурсі та отримав з рук Президента у 2003 році грант на 46 тис. гривень на створення в університеті КА «Успіх». У 2006 році на базі кадрового агентства було створено самостійну структуру: відділ зв'язків з роботодавцями та сприяння працевлаштуванню студентів Одеського державного економічного університету.

Головною метою відділ зв'язків з роботодавцями та сприяння працевлаштуванню студентів ми ставили поєднання західного та вітчизняного досвіду для активного залучення студентів до пошуку роботи, усвідомленого вибору свого першого роботодавця.

Спочатку завданнями КА «Успіх» був пошук вакансій для студентів, проведення щорічних ярмарків вакансій та моніторингу ринку праці, потім завдяки семінарам, тренінгам та індивідуальним консультаціям ми намагалися надавати студентам знання і навички, необхідні для адаптації на ринку праці. Проводили тренінги та консультації з вибору кар'єри, написання резюме, проходження співбесіди з роботодавцями. Дуже швидко виявилось, що активний попит на тренінги з боку студентів відсутній - навіть кілька десятків студентів, які добровільно взяли участь у тренінгах - крапля в морі для більш ніж 6000 студентського контингенту нашого вузу. Крім того, студентам не були потрібні навички - їм була потрібна робота.

Потім нами була розроблена ціла низка заходів щодо забезпечення режиму найбільшого сприяння працевлаштуванню своїх випускників (рис.2).

Зокрема було розроблено та з успіхом пройшло випробування

спеціальне опитування (або анкетування) щодо складу компетенцій наших випускників. У ньому взяли участь роботодавці, випускники, професорсько-викладацький склад. При цьому випускники і роботодавці обпитувалися тільки з приводу соціально-особистісних та інструментальних компетенцій, професори та викладачі висловлюються щодо загальних і професійних компетенцій. Нами запропоновано механізм опитування роботодавців



Рис. 2 Заходи КА «Успіх» щодо забезпечення сприянню  
працевлаштування студентів ОДЕУ

самими випускниками на переддипломній практиці, тобто це завдання

додано до обов'язкового завдання на практику для студентів. Цим отримана можливість регулярно опитувати роботодавців, тісно взаємопов'язаних з нашими студентами-випускниками, щодо відповідності їх компетенцій потребам ринка праці. На теперішній час розробляється спеціалізований сайт щодо опитування роботодавців та випускників вишу, що пропрацювали за фахом від 1 до 3-х років, в реальному режимі часу.

У цьому дослідженні ми полягали на те що система вищої освіти повинна бути генератором у молодих фахівців в першу чергу стратегічних компетенцій, затребуваних сучасним суспільством. Необхідно було зібрати інформацію про те, наскільки випускники вищої школи здатні відповідати вимогам сучасного бізнесу, визначити основні компетенції, що вимагаються роботодавцями, та у якому ступені виш забезпечує оволодіння фундаментальною базою для розвитку цих компетенцій.

Багато часу працівники відділу витрачають на консультаційну роботу. З кожним студентом проводиться роз'яснювальна робота зі складання резюме – як візитної картки випускника, а то й корегування його, проходження першої співбесіди, визначення середньої заробітної плати у регіоні за фахом студента, та інше. Робота відділу ґрунтується на уважному ставленні до кожного студента та роботодавця. Необхідно знати кожного студента – його кваліфікаційні та персональні характеристики, його здібності та вміння, його мрії та можливості. Надати студенту інструмент для подальших кроків щодо одержання роботи – це лише тільки початок процесу побудови його кар'єри.

При проведенні анкетування випускників було однозначно виявлено, що значна кількість студентів не володіє методами пошуку роботи, само презентації, правилами складання резюме, а поведінка з представниками роботодавця на співбесідах, зовнішній вигляд студентів - не завжди відповідає службовому етикету.

Тому з метою сприяння працевлаштуванню студентів, інформування про прийоми та методи пошуку роботи, виникла потреба введення у робочі програми тренінгу «Ефективні технології пошуку роботи» для студентів усіх

спеціальностей. Цей курс викладається на сьогоднішній час як випробувальний, для студентів IV курсу. Окрім можливостей для власного розвитку кар'єри випускники зможуть використовувати набуті знання, навички та компетенції при проведенні співбесіди з кандидатами на роботу вже як менеджери на майбутньому підприємстві, де будуть працювати.

Таким чином, зазначене дає підставу для висновку, що становлення ринкової економіки і виникнення різноманітних підприємств та організацій, що базуються на різних формах власності, зміна ролі держави у сфері регулювання соціально-трудових відносин між вишами та суспільством, обов'язковий конкурсний відбір при працевлаштуванні на перше місце роботи, обумовили постійне піклування про своїх випускників. Це є не тільки проявом соціальної позиції освітньої діяльності університету, але й сприянням його визначенню як потужного вузу, що виконує комплексну діяльність з набору, підготовки і працевлаштування випускників. Така місія нашого вишу без наявності та плідної праці відділу сприяння працевлаштуванню студентів, який сприятиме підвищенню якості освіти випускників і збільшенню їх конкурентоспроможності на ринку праці, взагалі неможлива.

## **Література**

1. Бабин І., Ликова В. Стратегія та сучасні тенденції розвитку університетської освіти України в контексті Європейського простору вищої освіти на період до 2020 р. // [www.tempus.org.ua](http://www.tempus.org.ua)
2. Андел, І. Управління працевлаштуванням випускників навчальних закладів у регіоні // Україна: аспекти праці. 2000. № 2 - С. 23-28.
3. Малахов, В. "Кар'єра-центр" вищого навчального закладу і сучасні технології працевлаштування випускників // Вища освіта України. 2004. – №2. – С.37-42.
4. Шулікін, Д. Маємо підготувати конкурентоспроможних випускників //



Освіта України. – 2007. – №28. – С. 2.

5. Корчевна, О. Організаційно-психологічний супровід сприяння працевлаштуванню випускників вищих навчальних закладів: компетентнісний підхід // Україна: аспекти праці. – 2009. – №3. – С. 32-36.