

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

ФАКУЛЬТЕТ СОЦІОЛОГІЇ ТА УПРАВЛІННЯ

КАФЕДРА СОЦІАЛЬНОЇ ФІЛОСОФІЇ ТА УПРАВЛІННЯ

**Кваліфікаційна робота
магістра**

**СОЦІАЛЬНА РОБОТА З ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ
ВИПУСКНИКІВ МАГІСТРАТУРИ СОЦІАЛЬНО-
ОРІЄНТОВАНИХ СПЕЦІАЛЬНОСТЕЙ**

Виконала: магістрантка 2-го курсу, групи
8.2318-ср
спеціальності 231 «Соціальна робота»
освітньо-професійної програми
«Соціальна робота»
С.О. Бондаренко

Керівник: професор кафедри соціальної філософії
та управління,
доцент, д.філос.н. Глазунов В.В.

Рецензент: доцент кафедри соціальної філософії
та управління,
доцент, к.психол.н. Бойко Г.В.

Запоріжжя – 2020

РЕФЕРАТ

Кваліфікаційна робота складається з 86 сторінок, 73 позицій у списку літератури, 2 додатків

СОЦІАЛЬНА РОБОТА, ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ, ВИПУСКНИКИ, МАГІСТР, СОЦІАЛЬНО ОРІЄНТОВАНІ СПЕЦІАЛЬНОСТІ

Мета дослідження – дослідити інноваційні технології соціальної роботи з працевлаштування випускників магістратури соціально орієнтованих спеціальностей, перспективи їх впровадження.

Об'єкт кваліфікаційної роботи: процес працевлаштування випускників магістратури соціально орієнтованих спеціальностей.

Предмет кваліфікаційної роботи: соціальна робота з працевлаштування випускників магістратури соціально орієнтованих спеціальностей.

Методи дослідження: аналіз, синтез, індукція, дедукція, спостереження, абстрагування, моделювання.

Гіпотеза: впровадження інноваційних технологій в соціальної роботи з працевлаштування випускників магістратури соціально орієнтованих спеціальностей можливе на базі закладів вищої освіти при взаємодії з бізнесом. Нові підходи дозволять підвищити рівень влаштування на роботу випускників.

Висновки:

1. Нинішня система соціальної роботи із працевлаштування випускників магістратури є недієвою та малоефективною. Тому, впровадження інноваційних технологій з працевлаштування молодих фахівців є надзвичайно актуальним. Основою для їх функціонування має стати побудова взаємодії між наукою та владою, переведення частини системи на комерційну основу.

2. Альтернативою сучасній недієвій системі працевлаштування є технологія комерційного замовлення.

3. Ефективним є використання таких ідей : створення бізнес-інкубатору, студентського кадрового агентства та ресурсного центру. Це дозволить покращити результативність існуючої системи працевлаштування шляхом переведення її частини на комерційну основу.

SUMMARY

Diploma thesis consists of 86 pages, 73 literature sources, 2 annexes
SOCIAL WORK, WORK PLACEMENT, GRADUATING STUDENTS,
MASTER DEGREE, PROGRAM OF STUDY SOCIOLOGY

Research purpose is to study the innovative technologies of social work on work placement of graduating students (Master degree, program of study Sociology), trends of their implementation.

Research object is the process of work placement of graduating students (Master degree, program of study Sociology).

Research subject is social work on work placement of graduating students (Master degree, program of study Sociology).

Research methods are analysis, synthesis, induction, deduction, observation, abstraction, modeling.

Research hypothesis is that implementation of innovative technologies in social work on work placement of graduating students (Master degree, program of study Sociology) is possible on the basis of higher educational establishments in interaction with business. New approaches will increase the level of graduates' employment.

Conclusions:

1. The current system of social work for the graduates' employment is ineffective. Therefore, the introduction of innovative technologies for the young professionals' work placement is extremely important. The basis for their functioning should be to build the interaction between science and government, to transfer part of the system on a commercial basis.

2. Commercial ordering technology is an alternative to the current ineffective employment system.

3. The following ideas are effective: creation of a business incubator, student recruiting agency and resource center. This will improve the performance of the existing work placement system by transferring a part of it on a commercial basis.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	6
РОЗДІЛ 1. МЕТОДОЛОГІЧНИЙ АСПЕКТ ДОСЛІДЖЕННЯ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ З ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ВИПУСКНИКІВ МАГІСТРАТУРИ СОЦІАЛЬНО- ОРІЄНТОВАНИХ СПЕЦІАЛЬНОСТЕЙ.....	9
1.1. Аналіз наукових досліджень соціальної роботи з працевлаштування випускників соціально-орієнтованих спеціальностей.....	9
1.2. Уточнення головних понять дослідження: «соціальна робота», «працевлаштування», «випускники», «магістр», «соціально орієнтовані спеціальності».....	15
1.3. Принципи та методи дослідження.....	19
РОЗДІЛ 2. ТЕОРЕТИЧНИЙ АСПЕКТ ДОСЛІДЖЕННЯ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ З ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ВИПУСКНИКІВ МАГІСТРАТУРИ СОЦІАЛЬНО-ОРІЄНТОВАНИХ СПЕЦІАЛЬНОСТЕЙ.....	25
2.1. Випускники соціально-орієнтованих спеціальностей освітнього рівня «магістр» як специфічна категорія клієнтів соціальної роботи.....	25
2.2. Аналіз існуючих технологій соціальної роботи з працевлаштування випускників освітнього рівня «магістр».....	30
2.3. Аналіз закордонного досвіду соціальної роботи з працевлаштування випускників соціально-орієнтованих спеціальностей.....	39
РОЗДІЛ 3. ПРАКТИЧНИЙ АСПЕКТ ДОСЛІДЖЕННЯ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ З ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ВИПУСКНИКІВ МАГІСТРАТУРИ СОЦІАЛЬНО-ОРІЄНТОВАНИХ СПЕЦІАЛЬНОСТЕЙ.....	51
3.1. Дослідження процесу формування мотивації, думок та оцінок випускників магістратури соціально-орієнтованих спеціальностей щодо подальшого працевлаштування.....	51
3.2. Напрямки вдосконалення технологій соціальної роботи з працевлаштування випускників магістратури соціально-орієнтованих спеціальностей.....	60
3.3. Перспективи впровадження альтернативних технологій соціальної роботи з працевлаштування випускників магістратури соціально- орієнтованих спеціальностей.....	68
ВИСНОВКИ.....	76
СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ.....	79
ДОДАТКИ.....	87

ВСТУП

Актуальність дослідження. Україна сьогодні перебуває у стані невизначеності та глибокої кризи. З моменту проголошення незалежності наша держава відмовилася від багатьох дієвих економічних механізмів і не змогла віднайти ефективні альтернативи.

Однією з основних проблем є зростання рівнів безробіття та трудової еміграції. В даному контексті варто зробити акцент на необхідності створення дієвої системи регулювання молодіжного ринку праці в умовах соціально-економічних трансформацій, що відбуваються в Україні. Тому надзвичайно актуалізується потреба в нових механізмах регулювання економічно-трудова відносин. Таким інструментом одночасно регулювання молодіжного ринку та соціального захисту в сфері зайнятості є соціальна робота.

Однією з вразливих категорій, яка потребує додаткового захисту та підтримки на ринку праці є випускники магістратури соціально-орієнтованих спеціальностей. Специфіка їх професій визначає той факт, що молоді фахівці мають бути мобільними та гнучкими на ринку праці.

Проблема полягає в тому, що запити випускників як потенційних працівників та роботодавців значно різняться. Так, молоді фахівці прагнуть задовольнити свої потреби в матеріальному забезпеченні та самореалізації. Вони прагнуть проявити себе. Вибираючи місце роботи, молодь керується і власними уявленнями про соціальний устрій, розшарування суспільства; поняття «соціальний статус» та способів його формування; життєвий успіх та значущі цілі.

Роботодавці же хочуть отримати працівника готового одразу приступити до праці і виконувати значні навантаження. Також, часто роботодавці зауважують, що зростає розрив між рівнем підготовки студентів в вищій школі від реального стану економіки, а вся система освіти переходить до масової форми. Іншими словами, здобуті випускниками в університеті компетенції не відповідають вимогам ринку праці. Виникає проблема пошуку нових форм, технологій та підходів соціальної роботи з випускниками.

Дослідженням питання працевлаштування випускників закладів вищої освіти займалися А.О. Васильєв, О.А. Вишневська, Л.М. Ільїч, Л.В. Кривенко, Л.М. Лавриненко, Л.С. Лісогор, М.М. Ружевський та ін.

Об'єкт дослідження – процес працевлаштування випускників магістратури соціально-орієнтованих спеціальностей.

Предмет дослідження – соціальна робота з працевлаштування випускників магістратури соціально-орієнтованих спеціальностей.

Мета дослідження – дослідити інноваційні технології соціальної роботи з працевлаштування випускників магістратури соціально-орієнтованих спеціальностей, перспективи їх впровадження.

Завдання дослідження:

- проаналізувати наявні наукові дослідження соціальної роботи з працевлаштування випускників соціально-орієнтованих спеціальностей;

- уточнити головні поняття дослідження: «соціальна робота», «працевлаштування», «випускники», «магістр», «соціально орієнтовані спеціальності»;

- визначити принципи та методи дослідження;

- розкрити сутність випускників соціально-орієнтованих спеціальностей освітнього рівня «магістр» як специфічної категорії клієнтів соціальної роботи;

- проаналізувати існуючі технології соціальної роботи з працевлаштування випускників освітнього рівня «магістр»;

- дослідити закордонний досвід соціальної роботи з працевлаштування випускників соціально-орієнтованих спеціальностей;

- провести дослідження процесу формування мотивації, думок та оцінок випускників магістратури соціально-орієнтованих спеціальностей щодо подальшого працевлаштування;

- визначити напрямки впровадження інноваційних технологій соціальної роботи з працевлаштування випускників магістратури соціально-орієнтованих спеціальностей;

– визначити перспективи впровадження альтернативних технологій соціальної роботи з працевлаштування випускників магістратури соціально-орієнтованих спеціальностей.

Гіпотеза. Впровадження інноваційних технологій в соціальної роботи з працевлаштування випускників магістратури соціально-орієнтованих спеціальностей можливе на базі закладів вищої освіти при взаємодії з бізнесом. Нові підходи дозволять підвищити рівень влаштування на роботу випускників.

Апробація роботи. Результати дослідження було представлено у трьох наукових роботах на таких конференціях: X університетська науково-практична конференція студентів, аспірантів і молодих вчених «МОЛОДА НАУКА – 2019» (13 квітня 2019 р., м. Запоріжжя), Міжнародна науково-практична конференція «Новини науки: дослідження, наукові відкриття, високі технології» (31 березня 2019 р., м. Харків) та стаття у Соціально-гуманітарному віснику (Випуск 23, м.Харків, 2018 р.).

Структура роботи. Кваліфікаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку літератури та додатків.

РОЗДІЛ 1

МЕТОДОЛОГІЧНИЙ АСПЕКТ ДОСЛІДЖЕННЯ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ З ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ВИПУСКНИКІВ МАГІСТРАТУРИ СОЦІАЛЬНО-ОРІЄНТОВАНИХ СПЕЦІАЛЬНОСТЕЙ

1.1. Аналіз наукових досліджень соціальної роботи з працевлаштування випускників соціально-орієнтованих спеціальностей

Питання актуальності та змісту соціальної роботи з випускниками магістратури соціально-орієнтованих спеціальностей не знайшло свого відображення в науковій літературі.

У процесі аналізу наукових досліджень соціальної роботи з даною категорією ми дійшли висновку, що заявлена тема потребує окремого вивчення складових її проблемного поля. Тому, нами було запропоновано поділити й джерельну базу за окремими аспектами вивчення теми.

Так, у вітчизняній літературі загалом висвітлюються питання щодо проблем працевлаштування молоді, а зокрема випускників ЗВО, в умовах трансформаційних процесів у суспільстві.

Окремо, розглядаються теми щодо взаємозв'язку ринку праці та системи освіти, важливості ролі держави при налагодженні тісної співпраці між двома секторами. Даній тематиці присвячені праці Л.М. Ільча, Л.С. Лісогора, Л.М. Лавриненка, Л.В. Кривенка та інші [18; 19; 20].

Л.С. Лісогор серед основних причин ускладнення процесу працевлаштування випускників закладів вищої освіти визначає: «Диспропорції структури попиту на ринку праці, які поглиблюються внаслідок слабкості координаційних зв'язків між ринком праці та ринком освітніх послуг; невідповідності отриманої спеціальності потребам ринку праці; відсутності 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, спрямованості на отримання престижної (на даний момент) професії, яка може бути незатребувана на ринку праці у перспективі; недостатність практичного досвіду чи стажу роботи за спеціальністю; розрив між змістом освіти та вимогами з боку роботодавців; психологічна неготовність молоді до прийняття самостійних рішень» [20, с. 59].

Л.М. Лавриненко проводить аналіз особливостей функціонування ринку праці та освітніх послуг і робить висновок, що «Одним із напрямків регулювання взаємодії ринків освітніх послуг та праці є вдосконалення економічного механізму управління якістю освітніх послуг. Дієвими інструментами економічного механізму регулювання інтересів партнерів у системі освіти повинні стати підвищення якості освіти шляхом прогнозування структури спеціальностей, дослідження вимог ринку праці до компетенції випускників, фінансування навчальних закладів за результатами діяльності, аудиту якості освітніх послуг» [19, с. 596].

Л.М. Ільч робить акцент на налагодженні тісної співпраці між бізнесом та освітою і наводить ряд напрямів в котрих потрібно працювати: «залучення роботодавців до участі у розробленні професійних стандартів за всіма видами діяльності, оновленні кваліфікаційних стандартів; удосконалення моніторингу ринків праці та освіти з метою забезпечення достовірності оцінок розвитку обох систем; зменшення дисбалансу на ринку праці, шляхом врахування прогнозних оцінок щодо освітньо-кваліфікаційних потреб ринку праці та поступового коригування напрямів професійної підготовки; наближення сутнісної відповідності системи вищої та професійної освіти до потреб ринку праці, шляхом збагачення змісту освітніх програм когнітивними та соціальними компетенціями; створення передумов для активізації участі бізнесу у формуванні сучасних компетенцій, які відповідатимуть потребам робочих місць, тощо» [15, с. 72-73].

Колектив науковців Києво-Могилянської академії у монографії «Молодь України: від освіти до праці» представляє результати емпіричного дослідження процесу переходу молоді в Україні від освітнього процесу до праці. Також, дана робота ілюструє основні характеристики системи освіти в країні, особливості реалізації освітнього потенціалу, визначено класовий статус молоді на ринку праці. Підсумки роботи подані у вигляді результатів аналізу, що ґрунтується на емпіричних даних опитування української молоді «Перехід від освіти до праці», проведеного Київським міжнародним інститутом соціології на замовлення Європейської освітньої фундації та Світового банку за методологією міжнародного проекту «Порівняльний аналіз переходу від освіти до праці в Європі».

Наступним значним пластом наукової розробки питання працевлаштування випускників є роботи, що зосереджені на важливості формування ефективної молодіжної політики, яка має стати гарантом стабільності в молодіжному середовищі та впевненості студентів у власному працевлаштуванні. Проблема реформування молодіжної політики та розкриття правового аспекту як складової системи управління молодіжною сферою розкривається в роботах А.Г. Зінченко, А.О. Васильєва, Т.А. Коляди, О. А. Вишневської та інші [7; 9; 13; 16].

Т.А. Коляда визначає, що молодим фахівцям досить складно влаштуватися на роботу через недостатність практичного досвіду та невідповідність навичок потребам ринку праці. Автор стверджує : «Роботодавці віддають перевагу спеціалістам з досвідом, а кандидатам без досвіду пропонують мізерну заробітну плату або вакансію, дуже далеку від набутого фаху» [16, с. 167].

О.А. Вишневська в своїй статті «Неузгодженість ринку освітніх послуг і ринку праці в контексті молодіжної політики (зарубіжний досвід для України)» також наголошує на тому, що даний дисбаланс зумовлений відсутністю взаємодії між органами державного управління, системою професійної освіти, роботодавцями та працівниками. За словами автора: «Система вищої та

професійної освіти не враховує потреби ринку праці, а орієнтується на ринок освітніх послуг тільки з урахуванням запиту населення. Тобто не існує комплексного підходу до прогнозування потреб виробничої та невиробничої сфер у кваліфікованих спеціалістах і робітниках з урахуванням структури національної економіки» [9, с. 4].

Окремо варто виділити роботи, де питання зайнятості випускників закладів вищої освіти розглядається в контексті державного регулювання. Так, І.В. Хохрякова у своїй дисертації «Державне управління зайнятістю молодих осіб в контексті формування нових державно-суспільних відносин в Україні» пропонує: «До інноваційних засобів розв'язання проблеми зайнятості молодих осіб можна зарахувати механізм фінансового стимулювання підприємств у разі працевлаштування молодих осіб, порядок надання дотації роботодавцям на забезпечення випускників вищих та професійно-технічних закладів першим робочим місцем, впровадження системи безперервного навчання, систему громадських робіт. Проте в результаті аналізу цих форм і методів розв'язання проблеми зайнятості молоді було встановлено, що у своїй більшості вони не завжди вдало адаптовані до сучасних українських умов розвитку держави» [40, с. 12-13].

А.О. Васильєв робить акцент на недосконалості законодавчої бази вирішення питання працевлаштування: «Деякі правові акти містить певні суперечності, а достатньо велика їх кількість просто не виконується. Це свідчить про недостатність виключно регламентаційно-правового підходу до процесу організації реалізації державної молодіжної політики України та необхідність більш активного залучення інших механізмів державного управління до діяльності в цій сфері» [7, с. 65].

Вивчаючи питання працевлаштування молодих осіб після закінчення закладу вищої освіти загалом та специфіки соціальної роботи з ними, неможливо залишити поза увагою закордонний досвід реалізації різних систем, форм та технологій переходу молодих осіб від освіти до роботи.

Джерельна база із вивчення специфіки взаємодії освітньої сфери з ринком праці та систем працевлаштування випускників вищих навчальних закладів ЄС і США представлена роботами В. Мюллера і М. Гангла, Е. Фернандес-Макіас, Дж. Херлі, Д. Сторрі, Г. Шомбург, У. Тейхлер тощо [54; 51].

Г.Шомбург і У.Тейхлер у роботі «Працевдатність та мобільність випускників бакалаврів у Європі» розглядають специфіку впровадження Болонської системи, наслідки реформування освітньої сфери та окрему увагу надають питанням працевлаштування випускників – бакалаврів, а зокрема висвітлюють проблеми пошуку роботи, відповідності знань професійно-кваліфікаційним вимогам [54].

В. Мюллер і М. Гангл у роботі «Переходи від освіти до роботи в Європі: інтеграція молодих осіб до ринків праці ЄС» наводять порівняльний аналіз емпіричних даних щодо процесу переходу молоді між освітою та роботою в країнах Європейського союзу. Автори наводять докладний «звіт» про зміни в освітніх системах різних країн Європи і зауважують, що незважаючи на високий рівень освіти у всіх європейських країнах, істотні міжнаціональні відмінності залишилися, як щодо рівнів освіти, так і, що більш важливо, відносно різного акценту на загальну освіту і професійну підготовку. Автори доходять висновку, що «Інтеграція молодих осіб на ринку праці значно відрізняється між країнами. У деяких державах молоді люди плавно інтегруються в ринок праці, а в інших – існують постійні проблеми. У країнах із низьким рівнем законодавства про захист зайнятості молоді люди легше знаходять (стабільну) позицію на ринку праці, ніж у країнах із високим рівнем законодавства про захист зайнятості» [72].

Іншим значним пластом наукових досліджень теми працевлаштування молодих випускників закладів вищої освіти є праці, що зосереджені на пошуку альтернативних технологій, форм та механізмів переходу від освіти до роботи.

Г.С. Велес і Г.Р. Гіне досліджували вплив бізнес-стажувань на студентів, роботодавців та вищі навчальні заклади [53].

Є. Сталь, К. Андреассі, А. Фуджіно, Р. Маклускі, Д. Н. Аллен у своїх дослідженнях робили акцент на важливій ролі університетських інкубаторів у стимулюванні академічного підприємництва. Також, науковці детально аналізувати структуру, послуги та ефективність роботи студентів в бізнес-інкубаторі [52; 63].

Інформація, щодо досліджених ними інкубаторів, показує їх перевагу проектам академічної спільноти або тим, які потенційно можуть взаємодіяти з дослідницькою діяльністю університету,

Підприємництво є важливим альтернативним джерелом для створення кваліфікованих робочих місць в технологічних компаніях; а формування підприємців послужило стимулом для незліченних курсів, дисциплін, лекцій в університетах як для внутрішньої, так і для зовнішньої аудиторії.

Л. Ендрюарта, Е. Гарві, Д.Е. Ларкін, А. Кейт проводили дослідження університетських служб кар'єри, їх ролі у розвитку кар'єри для сьогodнішніх студентів коледжу [59].

Провівши ґрунтовний аналіз вітчизняної та закордонної літератури із дослідження технологій працевлаштування молодих осіб можна стверджувати, що відсутнє саме поняття комерційного замовлення.

Зіштовхнувшись з проблемою визначення головного терміну роботи і слабкою теоретичною базою розробки нової технології постало питання проведення огляду низки джерел з економіки та маркетингу.

Таким чином, стан наукового дослідження питання соціальної роботи з працевлаштування випускників магістратури соціально-орієнтованих спеціальностей характеризується значною слабкістю. Загалом, коло джерел присвячених проблемам пошуку роботи молоддю є достатнім та охоплює різні аспекти даного явища, що дозволяє в свою чергу отримати уявлення щодо стану молодіжного ринку праці та негараздів з якими стикаються випускники магістратури соціально-орієнтованих спеціальностей. Далі постає питання уточнення та розробки певних понять задля більш глибокого вивчення проблеми.

1.2. Уточнення головних понять дослідження: «соціальна робота», «працевлаштування», «випускники», «магістр», «соціально орієнтовані спеціальності»

Поняття «соціальна робота» стало активно застосовуватись в науковому колі на кінець XIX ст. Це була відповідь на соціальну потребу суспільства у смислового відображенні практичної діяльності людей, які надавали допомогу бідним.

Перші соціальні працівники з'явилися у деяких європейських країнах і США наприкінці XVIII ст. Це були представники благодійних організацій, які на добровільних засадах надавали допомогу біднякам, формували у них вміння і навички самопомоги, сприяли у здобутті освіти, працевлаштуванні, проявляли турботу про здоров'я цієї категорії населення [36].

Розглядати сучасну соціальну роботу слід в трьох основних значеннях, як навчальну дисципліну, як галузь наукових знань, як професійну діяльність.

Як практична діяльність «соціальна робота» – це надання допомоги та підтримки людям, які опинилися у складних життєвих ситуаціях. Як вид професійної діяльності соціальна робота сформувалася на базі системи соціального захисту населення, освіти, охорони здоров'я, соціальних служб для молодих осіб, спеціалізованих закладів і установ.

Як наука «соціальна робота» становить собою сферу діяльності особистості, функція якої – вироблення і теоретична систематизація об'єктивних знань про дійсність; це одна з форм суспільної свідомості, що включає як діяльність з отримання нового знання, так і її результат – суму знань, які лежать в основі наукової картини світу; висвітлення окремих галузей наукового знання, що стосуються системи соціального захисту населення і підтримки особистості у складній життєвій ситуації [37].

Як навчальна дисципліна соціальна робота – це діяльність закладів освіти, що має на меті професійну підготовку фахівців з соціальної допомоги та підтримки населення.

В основі змісту лежить навчально-методичний комплекс дисципліни, який відображає сутність наукового знання і представляє соціальну роботу як субтеорію соціології, соціальної педагогіки, психології, філософії та інших наук.

Інше визначення «соціальної роботи» пропонують В.П. Андрущенко та В.П. Бех У своєму посібнику «Соціальна робота. Книга друга» науковці зазначають, що існує два протилежні погляди на сутність цього поняття [1].

Представники однієї групи науковців переконані, що метою соціальної роботи є оптимізація здійснення суб'єктивної ролі людей у всіх сферах життя суспільства в процесі життєзабезпечення і діяльності особистості, сім'ї, соціальних та інших груп і спільнот в суспільстві. Соціальна робота має оптимізувати обставини здійснення суб'єктивної ролі людей у всіх сферах діяльності, тобто створювати необхідні умови для освоєння і здійснення соціальних ролей у суспільстві.

Представників другої групи науковців об'єднує розуміння соціальної роботи як своєрідного інституту допомоги в тій чи іншій сфері. Соціальна робота покликана допомагати у вирішенні проблем, що відображають суспільне чи індивідуальне неблагополуччя, надавати допомогу в реалізації соціальних прав громадян і компенсації фізичних, психічних, інтелектуальних, соціальних та інших недоліків, що заважають їх повноцінному функціонуванню.

В.П. Андрущенко та В.П. Бех визначають «соціальну роботу» як професійну діяльність соціальних інституцій, державних і недержавних організацій, груп і окремих індивідів з надання допомоги у здійсненні успішної соціалізації особам чи групам людей у випадках, коли за відсутності належних умов у суспільстві або особистих вад їх соціалізація утруднюється, призупиняється або набуває зворотного напрямку (десоціалізація) [1].

Надалі, в дослідженні під соціальною роботою пропонуємо розуміти дане визначення.

Наступним поняттям, що заявлене в темі роботи, є працевлаштування.

Л.С. Борданова та Н. В. Роцина досліджують явище працевлаштування та визначають його у вузькому й широкому значенні та відносно в економічній літературі і законодавстві окремо [6].

У трудовому законодавстві працевлаштування трактується в широкому значенні як об'єднання всіх форм трудової діяльності, що не суперечать законодавству, включаючи забезпечення себе роботою самостійно, тобто підприємництво. У вузькому значенні поняття «працевлаштування» – це такі форми трудової діяльності, які встановлюються за сприяння органів держави або недержавних організацій на основі ліцензування.

В економічній літературі працевлаштування визначається : у широкому розумінні – це процес будь-якого влаштування на роботу, як самостійного, так і за допомогою служби зайнятості, а у вузькому розумінні – це діяльність відповідних державних органів зі сприяння громадянам України в пошуках потрібної роботи й процесі професійної підготовки та перепідготовки.

У даному випадку працевлаштування молодих осіб розглядається як система певних економічних та організаційно-правових заходів щодо забезпечення трудової зайнятості даної специфічної категорії населення, що представляє собою забезпечення роботою самостійно та за допомогою державних органів.

Зважаючи на наявні підходи, пропонується визначати працевлаштування як спосіб задоволення потреб молодих осіб та попиту роботодавців. По своїй суті це є укладання угоди про купівлю-продаж робочої сили на ринку праці. Працевлаштування молоді має свої складнощі, що обумовлене специфікою товару – «робочої сили молоді».

Ключовим поняттям кваліфікаційної роботи є термін «випускники».

Випускниками традиційно називають осіб, які перебувають на останньому курсі навчання або вже закінчили певний навчальний заклад, отримавши відповідне свідоцтво чи диплом, і мають право працевлаштуватися за здобутою спеціальністю. Дане визначення пропонуємо прийняти як керівне при подальшому дослідженні теми.

Поняття «магістр» також потребує розгляду поряд з іншими.

Постановою Кабінету Міністрів України від 20.01. 1998 року № 65 за назвою «Про затвердження Положення про освітньо-кваліфікаційні рівні (ступеневу освіту)» визначається, що «магістр» – це освітньо-кваліфікаційний рівень фахівця, який на основі кваліфікації бакалавра або спеціаліста здобув поглиблені спеціальні уміння та знання інноваційного характеру, має певний досвід їх застосування та продукування нових знань для вирішення проблемних професійних завдань у певній галузі народного господарства.

Дещо відмінне визначення дається в Законі України № 2984-III «Про вищу освіту» від 17.01.2002. Так, «магістр» – освітньо-кваліфікаційний рівень вищої освіти особи, яка на основі освітньо-кваліфікаційного рівня бакалавра здобула повну вищу освіту, спеціальні уміння та знання, достатні для виконання професійних завдань та обов'язків (робіт) інноваційного характеру певного рівня професійної діяльності, що передбачені для первинних посад у певному виді економічної діяльності. Цей же Закон визначає, що освітній ступінь «магістр» здобувається на другому рівні вищої освіти та присуджується вищим навчальним закладом у результаті успішного виконання здобувачем вищої освіти відповідної освітньої програми [25].

Термін «соціально орієнтовані спеціальності» відсутній як у науковій літературі так і не закріплений законодавчо.

Виходячи з етимології слів «соціально» та «орієнтовані» можна сформулювати зміст поняття.

Отже, соціально орієнтовані це ті спеціальності, в колі уваги яких знаходяться людина та суспільство, їх закономірності функціонування та розвитку, механізми управління ними. За здобутою соціально орієнтованою спеціальністю можна працювати на професіях типу «людина-людина».

Таким чином, нами були визначені головні поняття дослідження : «соціальна робота», «працевлаштування», «випускники», «магістр». Визначення «соціально орієнтовані спеціальності» відсутній у науковій літературі, та потребує свого подальшого уточнення надалі.

1.3. Принципи та методи дослідження

Будь-яке наукове дослідження вимагає уточнення керівних інструментів з вивчення проблеми. Загалом, наука досліджує явища та процеси з використанням підходів, які у свою чергу включають принципи дослідження та методи.

Принципом позначається ключове поняття, логічне завершення пізнання, це ідея, яка входить до системи знань та формує його структуру.

До структури принципів входять загальнонаукові, які були використані у даному дослідженні. Так, нами були застосовані: принцип об'єктивності, детермінізму, сходження від абстрактного до конкретного, причинності, системний, термінологічний.

Принцип об'єктивності позначає, що дослідження повинно бути абсолютно безпристрасним. На його виконання не впливають враження дослідника про природу предмету вивчення, особиста думка чи самопочуття[41].

У нашому дослідженні принцип об'єктивності є головним, оскільки аналіз проблеми максимально здійснювався без впливу на об'єкт розгляду власних симпатій чи антипатій.

Принцип детермінізму. Принцип детермінізму, будучи загальнонауковим, організовує побудову знання в конкретних науках. Детермінізм виступає, перш за все, у формі причинності як сукупності обставин, які передують у часі якогонебудь даної події і викликають його [21; 22].

Принцип сходження від абстрактного до конкретного в процесі пізнання позначає процес вивчення предмету через його попередній поділ на часткове, а потім здійснюється «перехід» від окремих фрагментів до цілісного і повного знання. Слово «сходження» позначає правило за яким усі попередньо здобуті знання зберігаються та у зміненому вигляді стають ґрунтом для нових.

Інша складова «абстрактне» позначає, що є дещо окреме, часткове. Протилежне «абстрактному» існує «конкретне» - це поєднання різного, об'єднання різних знань і означає щось повноцінне, ціле. Важливість

«абстрактного» пояснюється потребою у вивченні явищ та процесів відсторонено від суб'єктивного впливу інших факторів.

Сучасне розуміння принципу детермінізму передбачає наявність різноманітних об'єктивно існуючих форм взаємозв'язку явищ, багато з яких виражаються у вигляді співвідношень, що не мають безпосередньо причинного характеру, тобто прямо не містять моменту породження одного іншим. Сюди входять просторові і тимчасові кореляції, функціональні залежності. Також в сучасній науці, на відміну від детермінізму класичної науки, особливо важливими виявляються співвідношення невизначеностей [21; 22].

Принцип причинності проявляється в одному з найважливіших видів зв'язку, зокрема генетичного зв'язку явищ, у якій одне (причина) за певних умов породжує інше (наслідок). Причинність як принцип пізнання дозволяє визначити генезис певних процесів.

В загальному розумінні принцип системності позначає вивчення всієї сукупності елементів динамічної цілісності. Система загалом передбачає існування постійного руху, взаємозв'язку та взаємозалежності її окремих елементів. Даний принцип є основою для вивчення всіх складових будь-якого явища як окремо так і через поєднання в єдину цілісність всієї сукупності.

У процесі постало питання уточнення ряду понять задля уникнення неточностей в інтерпретації результатів роботи. Вивчення змісту та пояснення понять, їх розробку передбачає термінологічний принцип. На його основі та з використанням відповідних методів були розкриті основні терміни досліджуваного питання.

Окрім принципів дослідження побудоване на використанні певних методів, які ґрунтуються на зазначених принципах.

Під методом розуміють спосіб теоретичного дослідження або практичного здійснення якого-небудь явища або процесу. У філософії «метод» це штучно створена система правил та операцій, які обумовлені об'єктивними властивостями пізнавальної системи «суб'єкт-об'єкт». Тобто, метод не є чимось стороннім, зовнішнім, а виступає як властивість поняття «суб'єкт пізнання».

Метод – це інструмент для розв’язку головного завдання науки – відкриття об’єктивних законів дійсності.

У філософських словниках «метод» (від греч. *methodos* – шлях, спосіб пізнання, дослідження, простежування) визначається як спосіб досягнення певної мети, сукупність прийомів або операцій практичного або теоретичного освоєння дійсності.

Метод – це абстрактно-теоретичне вираження закономірностей пізнаваного предмета і самого процесу пізнання, тобто це шлях пізнання, що ґрунтується на певній сукупності попередньо отриманих загальних знань.

Існують різні класифікації методів. Основні з них можуть бути представлені таким чином : розподіл за ступенем спільності на загальнонаукові і спеціальні; за рівнями наукового пізнання на емпіричні та теоретичні; по етапах дослідження – спостереження, узагальнення, доказ.

З ширшого погляду методи дослідження поділяють на загальнонаукові (тобто вони можуть бути методами й емпіричного, і теоретичного дослідження) і спеціальні, що застосовуються в конкретній галузі науки. У будь-якому дослідженні звичайно ж суміщаються і загальнонаукові, і спеціальні методи дослідження [10].

Загальнонаукові методи дослідження поділяють на три великі групи: методи емпіричного дослідження (спостереження, порівняння, вимір, експеримент, моніторинг); методи теоретичного дослідження (сходження від абстрактного до конкретного, ідеалізація, уявний експеримент, формалізація, аксіоматичний метод або дедуктивно-аксіоматичний); загальні методи, використовувані як на емпіричному, так і на теоретичному рівні дослідження (абстрагування й конкретизація, аналіз, синтез, індукція, дедукція, абдукція, моделювання, аналогія, історичний і логічний методи, метод графів) [7].

Загалом, будь-яке дослідження включає в себе аналіз наукових знань, фактів та різного плану емпіричних даних.

В нашому дослідженні були використані такі емпіричні методи як: спостереження, опитування, аналіз документів.

Спостереження – система фіксації і реєстрації властивостей і зв'язків досліджуваного об'єкта.

Пізнавальні можливості методу спостереження залежать від характеру і інтенсивності чуттєвого сприйняття особливостей об'єкта спостереження, умов спостереження, досконалості вимірювань. При сприятливих умовах цей метод забезпечує досить велику і різнобічну інформацію для формування і фіксації наукових фактів. Функції методу спостереження: фіксація і реєстрація інформації та попередня класифікація фактів.

Іншу групу методів становлять: аналіз, синтез, індукцій, дедукція, абстрагування, моделювання, проектування.

Абстрагування. Сутність цього методу в уявному відволіканні від несуттєвих властивостей, ознак, зв'язків, відносин досліджуваних об'єктів й явищ й в одночасному виділенні, фіксуванні одного або декількох істотних (цікавих для дослідника) сторін, властивостей об'єкта [21; 22].

Розрізняють процес абстрагування й результат абстрагування, що називається абстракцією. Звичайно під абстракцією розуміється знання про деякі сторони об'єктів, а процес абстрагування - це сукупність розумових операцій, що ведуть до одержання такого результату, тобто абстракції [10].

Аналіз передбачає роздроблення цілого на складові елементи, тобто виділення ознак предмету для вивчення їх окремо як частини єдиного цілого. Строго проведений аналіз є серйозною підставою логічності викладеного результату дослідження.

Синтез – метод вивчення об'єкта шляхом з'єднання, відтворення зв'язків проаналізованих частин, елементів, частин та осягнення цілого в його єдності. У процесі наукових досліджень синтез тісно пов'язаний із аналізом, оскільки буквально відтворює цілісність елементів, що була порушена в процесі аналізу.

Перехід від аналізу до теоретичного синтезу потребує додаткових методів, котрі доповнюють один одного. Такими методами є індукція та дедукція.

Індукція – форма наукового пізнання, логіка якого розгортається від конкретного до загального. Тобто, загальне положення виводиться логічним шляхом із одиничних суджень. Однак індуктивний метод має свою слабкість. Знання, отримане за допомогою індукції вірогідне, а в індуктивному висновку не має інформації про те, наскільки узагальнена ознака або властивість є суттєвою.

Протилежне індукції – дедукція. Це метод формування логічного висновку від загальних понять до часткових. Іншими словами спочатку відбувається дослідження загального стану об'єкту, а потім вивчаються його окремі складові [21; 22].

Моделювання – особливий і досить універсальний метод наукового пізнання, що припускає вивчення об'єкта (оригіналу) шляхом створення й дослідження його копії (моделі), що заміщає оригінал з певних сторін, що цікавлять дослідника. Моделювання – це метод створення й дослідження моделі.

Отже, наше дослідження ґрунтується на принципах об'єктивності, детермінізму, сходження від абстрактного до конкретного, причинності, системний, термінологічний. Були застосовані теоретичні та емпіричні методи дослідження.

Таким чином, в методологічній частині нашого дослідження ми дійшла наступних висновків.

По-перше, стан наукової розробки питання соціальної роботи з випускниками магістратури соціально-орієнтованих спеціальностей характеризується низьким рівнем розробки, відсутністю ґрунтовних досліджень. Вітчизняні науковці досліджують це питання через призму проблеми працевлаштування молодого покоління загалом. Вони роблять акцент на необхідності узгодження дій освіти, влади та бізнесу. Окремо постає проблема пошуку ефективних механізмів переходу від навчання до праці, перспективи яких нині не досліджені.

По-друге, в ході уточнення головних понять були розкриті основні, а термін «соціально орієнтовані спеціальності» нині відсутній у науковому обороті. Нами був сформований зміст нового поняття, а його глибинна сутність буде розкрита надалі.

По-третє, зазначення керівних принципів дослідження та методів роботи дає нам змогу використовувати якісний інструментарій при подальшому вивченні питання соціальної роботи з працевлаштування випускників соціально-орієнтованих спеціальностей.

РОЗДІЛ 2

ТЕОРЕТИЧНИЙ АСПЕКТ ДОСЛІДЖЕННЯ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ З ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ВИПУСКНИКІВ МАГІСТРАТУРИ СОЦІАЛЬНО-ОРІЄНТОВАНИХ СПЕЦІАЛЬНОСТЕЙ

2.1. Випускники соціально-орієнтованих спеціальностей освітнього рівня «магістр» як специфічна категорія клієнтів соціальної роботи

Соціальна робота як практична діяльність направлена на надання допомоги особам, що опинилися у складних життєвих обставинах. До клієнтів соціальної роботи традиційно відносять: бездомних; родини, що мають прояви насилля; багатодітні, неблагополучні, підліткові та малозабезпечені сім'ї; безробітних; колишніх ув'язнених; осіб з інвалідністю; залежних від алкоголю та наркотиків; мігрантів; дітей, що мають проблеми в родині або порушують закон; осіб похилого віку; представників національних меншин. В останні роки коло осіб, що потребуються сторонньої допомоги для вирішення своїх проблем, значно розширюється [31; 33; 37].

В останні роки клієнтами соціальної роботи стають не відомі раніше для нашої держави категорії громадян: учасники АТО, вимушені переселенці, трудові емігранти, особи з нетрадиційною сексуальною орієнтацією, тощо. На нашу думку, до даного переліку необхідно додати молодих випускників ЗВО, а зокрема, соціально-орієнтованих спеціальностей освітнього рівня «магістр».

До фахівців соціально-орієнтованих спеціальностей відносяться представники професій, що пов'язали свою професійну діяльність із людьми, взаємодією з ними. Об'єктом уваги соціально-орієнтованих професій є людина та її обслуговування, виховання, навчання, керівництво.

Здобувачі соціально-орієнтованих спеціальностей освітнього рівня «магістр» як фахівці володіють одночасно вмінням встановлювати і підтримувати контакт з людьми та компетентні у певній галузі виробництва, обслуговування, науки, техніки чи мистецтва. Дані особливості є водночас і

проблемою при працевлаштування. Випускники зазначеної кваліфікації переживають труднощі з пошуком роботи і самореалізації.

Соціально орієнтований профіль професії висуває перед молодими фахівцями ряд вимог. Так, в процесі навчальної підготовки майбутніх соціальних працівників особлива увага приділяється оволодінню концептуальними знаннями в усіх можливих сферах діяльності, умінню вирішувати складні непередбачувані задачі, розв'язанню проблем у спеціалізованих сферах професійної діяльності або навчання, навичкам збирання та інтерпретації інформації (даних), знанням стосовно застосування інноваційних підходів.

Для представників соціально-орієнтованих спеціальностей в процесі професійної підготовки важливим є набуття особистісних якостей. Тому майбутні соціальні працівники мають:

- бути відповідальними у процесі прийняття рішень;
- бути емоційно врівноважений і протистояти стресові;
- вміти доносити до фахівців і нефахівців інформацію чи пропозиції з вирішення проблеми;
- проявляти доброту та емпатію;
- бути готовим прийти на допомогу;
- володіти навичками самоаналізу та самовдосконалення.

Загалом, випускники соціально-орієнтованих спеціальностей надалі працевлаштовуються на професії групи «людина-людина».

Е.А. Клімов головним змістом роботи спеціалістів групи «людина-людина» визначає гностичну (пізнавальну) діяльність. У деяких професіях гностична, пізнавальна діяльність тісно пов'язана з оперативновиконавчою (гностикооперативні професії). Професії з оперативновиконавчою діяльністю в свою чергу, поділяються на два види: керування людьми і обслуговування людей. В управлінській діяльності головне завдання спеціаліста це зрозуміти цілі і спрямувати зусилля команди на їх досягнення, а в обслуговуючій необхідно зрозуміти і задовольнити потреби клієнтів.

Професії з управління людьми поділяються на дві підгрупи, залежно від кінцевої мети роботи. В професіях однієї підгрупи домінують завдання з керівництва та організації дій колективу, у другій головну роль відіграють навчання, виховання.

Професії з обслуговування людей поділяються на:

– професії інформаційного обслуговування, в завдання яких входять поширення довідкової, наукової, політичної, консультаційно-юридичної інформації;

– професії матеріального обслуговування, до яких відносяться торгівельне, соціально-побутове, медичне обслуговування.

Зважаючи на різноманітність соціально-орієнтованих спеціальностей, варто дослідити більш детально конкретний приклад – спеціальність «соціальна робота». Надалі, вважаємо за потрібне змістити акцент нашого дослідження до характеристики випускників факультету соціології та управління.

Представникам соціально-орієнтованих спеціальностей потрібне постійне вдосконалення знань і навичок, прагнення «йти в ногу» з швидкоплинними процесами соціального руху, розвитку, змушувати себе бути в курсі поточних суспільних подій. Потрібне вміння підлаштовувати свою поведінку у відповідність з моральними та юридичними нормами, а це вимагає щоденної праці. Глибока і оптимістична переконаність в правильності ідеї служіння народові в цілому (а не окремим його верствам і угрупованням) – ось що характеризує таких фахівців.

Зазначені вимоги закріплені академічними кваліфікаціями. Наприклад, до основних компетенцій випускника соціально-орієнтованих спеціальностей, що визначаються академічними кваліфікаціями, належать:

– компетенція знання (рідної та іноземної (міжнародних) мов; теоретичні програми; практичні програми; правова підготовка; користування оргтехнічними засобами; математично-технічні, конструкторські, дизайнерські знання тощо);

– особистісна компетенція (здатність до самоаналізу та самоосвіти; абстрактне, системне та комплексне мислення; відповідальність; ініціативність; креативність; кмітливість; допитливість; ретельність; усидливість; збереження особистої ідентичності тощо);

– соціальна компетенція (толерантність; патріотизм; соціальний захист та соціальна справедливість);

– управлінська компетенція (конфліктність; колективізм та командність; взаємовідносини та взаєморозуміння; керування підлеглими; підбір та розстановка кадрів тощо) [8].

Надалі розгляньмо вимоги до випускників соціально-орієнтованих спеціальностей за кордоном. Зокрема, до переліку загальних академічних характеристик додаються групи компетенцій, що є набувають попиту на ринку праці. Так, затребуваними є:

Когнітивні навички – критичне мислення, аналіз і синтез. Наприклад, вам необхідно вміти визначати припущення, оцінювати твердження з точки зору доказів, перевіряти логіку аргументу, визначати терміни і робити відповідні узагальнення.

Навички вирішення проблем і прийняття рішень – кількісні та якісні. Ви повинні вміти виявляти, формулювати і вирішувати бізнес-проблеми, а також генерувати і оцінювати варіанти, застосовуючи ідеї і знання в різних ситуаціях.

Дослідницькі навички. Необхідно використовувати їх для вирішення питань управління, як індивідуально, так і в складі команди. Ви повинні вміти ідентифікувати відповідні дані, вибрати вірну методологію дослідження.

Навички роботи з інформаційними та комунікаційними технологіями. Ви повинні мати можливість використовувати різні бізнес-додатки в роботі.

Навички спілкування – як усні, так і письмові, з використанням різних засобів масової інформації.

Навички міжособистісного спілкування – розмова, презентація, переконання і переговори. Ви повинні мати вміння ефективно взаємодіяти з широким колом людей, включаючи колег і клієнтів.

Командні навички: лідерство, командоутворення, вплив на інших. Ви повинні вміти управляти кимось або брати участь в командних проектах.

Особисті навички управління – планування часу, мотивація, ініціативність.

Навички навчання – ефективні, адаптивні і спільні. Ви повинні бути мотивовані, щоб вчитися і вміти робити це ефективно в різних контекстах.

Самосвідомість – чутливість, емпатійність, толерантність і відкритість до інших, які відрізняються від вас [66].

Оскільки перелік вимог до випускників соціально-орієнтованих спеціальностей є достатньо об'ємним та вимагає постійної праці над собою, то нагорода має бути відповідною.

Так, соціальна робота як професія направлена на допомогу людям і носить здебільшого безкорисний характер. Відповідно матеріальне забезпечення фахівців має корелюватися до здійснюваної праці, або компенсуватися соціальним пакетом чи преміально. Нажаль, але це не відповідає дійсності.

Зважаючи на зазначене вище, у молодих випускників знижується рівень мотивації до праці. Традиційна соціальна робота стає не привабливою, виникає потреба у пошуку альтернатив.

Іншою проблемою постає сам процес працевлаштування. Форми та механізми працевлаштування молодих випускників соціально-орієнтованих спеціальностей є застарілими та не відповідають потребам ринку. Підтвердження даної думки ми зафіксували в ході подальшого дослідження.

Таким чином, випускники магістратури соціально-орієнтованих спеціальностей це специфічна категорія клієнтів соціальної роботи. Молоді фахівці мають відповідати низці критеріїв, до них висуваються високі вимоги, а відповідна нагорода не покриває затрат. Соціальна робота з працевлаштування випускників магістратури соціально-орієнтованих спеціальностей має бути спрямована у напрямку сприяння плавному переходу від навчання до роботи та пошуку альтернативних форм працевлаштування.

2.2. Аналіз існуючих технологій соціальної роботи з працевлаштування випускників освітнього рівня «магістр»

Кваліфікована молодь завжди була і буде рушійною силою в суспільстві, бо саме в її руках знаходиться майбутнє держави. Та в той же час випускники закладів вищої освіти, зокрема соціально-орієнтованих спеціальностей, є водночас найбільш уразливою категорією з низьким рівнем соціальної захищеності.

Стаття 43 Конституції України закріплює право кожного громадянина на працю, що включає можливість заробляти собі на життя, яке він вільно обирає або на яке вільно погоджується. Держава має гарантувати створення умов для повного здійснення громадянами свого права на працю, забезпечує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізовує програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб [17].

На нашу думку, ця система не працює і не є ідеальною. Держава майже не сприяє працевлаштуванню молодого покоління після закінчення вищої школи, яке вимушене самотійно влаштовуватися в житті.

Окрім цього, запровадження різновекторних реформ має одночасно супроводжуватися вдосконаленням молодіжної політики, задля забезпечення випускників першим робочим місцем. Нажаль, сьогодні більшість тих, хто закінчив заклади освіти стикаються з проблемою самотійного працевлаштування.

До червня 2017 року в Україні існувала система надання першого робочого місця випускникам вищих навчальних закладів, підготовка яких здійснювалася на державній основі. Зокрема у Постанові КМУ від 22.08.1996 року наголошувалося: «Керівники вищих навчальних закладів після зарахування осіб на навчання за державним замовленням укладають із ними угоду. За рік до закінчення навчання міністерства, інші центральні органи виконавчої влади укладають контракти з виконавцями державного замовлення відповідно до кількості замовлених місць, подають міністерствам та

центральною владою, що мають у своєму підпорядкуванні вищі навчальні заклади, які виконують державне замовлення перелік місць працевлаштування та умов, які вони зобов'язуються створити випускнику (забезпеченість житлом, розмір заробітної плати, інші соціальні гарантії). Замовники несуть відповідальність за достовірність поданої інформації про потребу у фахівцях».

Постанова також затверджувала процес працевлаштування випускника-бюджетника та регулювала строки надання робочого місця, гарантії забезпечення належних умов праці, регламентувала процедури відмови у прийнятті на роботу.

Досліджуючи особливості механізмів працевлаштування в Україні, на даному етапі розвитку держави, неможливим є ігнорування досвіду минулого. Так, діаметрально протилежною була система забезпечення молоді роботою в період існування на території нинішньої України держави СРСР.

І. В. Хохрякова так визначає особливості планової політики тогочасної держави: «Специфіка розвитку системи державного управління в УРСР, у тому числі й у сфері зайнятості молоді, вплинула на формування радянського прагматико-патерналістського типу державно-суспільних відносин. Радянська система державного управління зайнятістю молоді характеризувалася наявністю різнопланових форм і методів, що були спрямовані на забезпечення зайнятості всіх категорій молоді. Це й зумовлювало загальний централізований, планомірний і системний характер радянської моделі державного управління зайнятістю молоді».

У такій економіці була можливість забезпечити всі верстви населення необхідною роботою. Не існувало поняття самостійного пошуку роботи після закінчення навчання. Випускників закладів вищої освіти направляли на перше робоче місце, тим самим мінімізуючи процент безробітних серед населення.

Дані заходи були передбачені в основних засадах державної молодіжної політики СРСР. Україна, здійснивши перехід до ринкової економіки і

відмовившись остаточно від системи гарантованого працевлаштування випускників, позбавила своє молоде покоління впевненості.

Однак неефективна державна молодіжна політика є не єдиним чинником появи проблем із працевлаштування у випускників.

Загалом дослідники визначають ряд факторів, що так чи інакше впливають на процес пошуку молоддю робочого місця. Дані чинники можна поділити на зовнішні та особистісні. До першої групи прийнято відносити загальноекономічні, інституційно-організаційні та правові фактори. Особистісні – характеризують конкурентоспроможність молодої людини на ринку праці та розкривають її специфічні особливості як носія робочої сили. Дана група факторів включає стан здоров'я, мотивацію, володіння переліком необхідних компетенцій.

Варто зазначити, що під час пошуку роботи рушійними чинниками також є соціальні орієнтири молодого фахівця, що формуються на основі розуміння соціально-професійного статусу та необхідного рівня освіти для оволодіння певною спеціальністю, бажана професія та її статусність в сучасному суспільстві.

Окреме коло мотивів складають потреби в матеріальному забезпеченні, самореалізація та прояв себе, зміст праці, умови праці та особистий інтерес до професії, надання їй суспільної значимості.

Вибираючи місце роботи, випускник керується і власними уявленнями про соціальний устрій, розшарування суспільства; поняття багатства та способів його накопичення; життєвий успіх та значущі цілі. Окрім цього, при працевлаштуванні важливим є показник економічної активності молодої людини, її досвіду самостійних заробітків, відношення до комерції та бізнесу і бажання ними займатися [14].

Суб'єкти процесу працевлаштування мають свої власні інтереси, а максимальне узгодження їх із інтересами шукачів роботи має дати позитивний результат. Варто пам'ятати, що випускник повинен активно брати участь у процесі працевлаштування.

Процес працевлаштування включає в себе формування пропозиції (об'єктів) та попиту (роботодавців готових надати місце), способів влаштування на роботу та наявність суб'єктів регулювання ринку праці.

Роботодавці можуть запропонувати робочі місця з різними умовами праці, повним або частковим робочим днем, офіційне чи неофіційне працевлаштування. Окремо випускник може забезпечити себе роботою самостійно – відкрити власну справу, якщо має таке бажання та схильність до комерції.

Враховуючи вищезазначене можна сформулювати такі способи працевлаштування загалом :

- за допомогою спеціальних установ (Державна служба зайнятості, кадрові агентства)
- за направленням від навчальних закладів (студенти-бюджетники професійно-технічних та медичних навчальних закладів);
- за допомогою особистих знайомств або за сприяння власної родини;
- використовуючи власні можливості та інформаційні ресурси (пошук вакансій на різних Інтернет-ресурсах, моніторинг оголошень у газетах та на рекламних дошках).

Первинна служба, що може допомогти випускнику отримати роботу – це Державна служба зайнятості. До повноважень даної структури належить :

- створення умов для реалізації конституційних прав громадян на працю;
- задоволення потреб усіх категорій громадян в отриманні роботи;
- підвищення якості трудового потенціалу країни;
- забезпечення умов для професійного самовизначення особи, вибору або зміни нею виду трудової діяльності, професії;
- сприяння досягненню балансу між професійними якостями, уподобаннями та індивідуальними особливостями громадянина та потребами ринку праці;
- реалізація індивідуального потенціалу особистості;
- формування конструктивної поведінки особи на ринку праці;

– мотивація громадян до легальної зайнятості.

Однак пропозиції роботи, що надаються даною структурою часто не відповідають особистим інтересам молоді та йдуть врозріз з її уявленнями та ціннісними орієнтирами.

Випускники соціально-орієнтованих спеціальностей можуть звернутися до центру зайнятості та отримати усі передбачені законодавством соціальні послуги, пов'язані з працевлаштуванням. У службі створена уніфікована оперативна база вакансій, шукачів роботи та можливостей проходження професійного навчання по всій країні. Це дозволяє розширити зону пошуку роботи для випускників не тільки в межах району чи області, а й держави в цілому.

З 1 січня 2019 року у системі Державної служби зайнятості почали впроваджувати новий підхід до роботи з безробітними – «кар'єрні радники». Спеціалісти які працюють за цим підходом мають бути всебічно обізнаними, знати особливості регіону та ринку, володіти інформацією про актуальні та офіційні вакансії. «Кар'єрні радники» у буквальному сенсі допомагають особі побудувати кар'єру, проводять психодіагностику, допомагають за потреби влаштувати дитину у садок чи школу, співпрацюють із закладами пенітенціарної системи, тощо.

Профцентри Державної служби зайнятості спеціалізуються на організації профорієнтаційної діяльності зі школярами та студентами, проведенням тестувань на професійне визначення, виявлення лідерських якостей та професійних нахилів.

Також з січня 2019 року в структурі Державної служби зайнятості був створений новий підрозділ – відділ організації рекрутингу та партнерства у сфері зайнятості.

Рекрутинг – це діяльність, щодо створення умов для заповнення вакансій (вакантних робочих місць) компанії-роботодавця компетентними фахівцями, які своїми якостями відповідають вимогам. Іншими словами рекрутинг це пошук, підбір та оцінка кандидатів.

Створення даного підрозділу надає ряд переваг як роботодавцям так і шукачам роботи:

- 1) економія часу на пошук;
- 2) економія матеріальних ресурсів;
- 3) велика база даних.

До завдань рекрутера – спеціаліста Державної служби зайнятості відносять:

1. Здійснення активного пошуку замовлень на підбор персоналу та роботодавців, у тому числі в регіонах.

2. Прийом від замовника заявки на пошук і підбор необхідних замовнику працівників та роботодавців; разом із замовником формулює вимоги до кандидатів та до роботодавців; складає опис вакантної позиції і характеристики необхідних працівників та умов праці у роботодавця.

3. Надання консультації з питань складання і заповнення анкет-заявок для того, щоб зафіксована в них інформація дозволила професійно й у зазначений термін підібрати кандидатів та заповнення анкет для шукачів роботи, обробка резюме.

4. Здійснення пошуку необхідних кандидатів на заміщення вакантних посад замовника і заняття вільних робочих місць за допомогою власних інформаційних баз, інформаційних баз ринку праці, засобів масової інформації, Інтернету.

5. Проведення психологічного та професійного відбору кандидатів на заміщення вакантних посад і заняття вільних робочих місць зазначених роботодавцем, підбор згідно з чітко сформульованими критеріями.

6. Здійснення активної допомоги кандидатам у складанні резюме.

7. Проведення оцінки ділових та психологічних якостей кандидатів.

8. Надання інформації кандидатам: про характер, режим, умови праці на підприємстві замовника; кваліфікаційні і психологічні вимоги, висунуті замовником; пільги, надані працівникам замовника; програми матеріального і морального заохочення.

9. Відправлення замовнику резюме з біографічними і кваліфікаційними даними кандидатів.

10. Організація зустрічі замовника з обраними кандидатами, при необхідності допомога в співбесіді.

11. Зазначення місця, часу та інших умов фінальних співбесід замовника з кандидатами.

12. Здійснення пошуку кандидатів за окремою заявкою замовника, пошук кандидатів серед фахівців середньої і нижчої ланки, що працюють на інших підприємствах.

13. Моніторинг та створення бази даних щодо ринку праці (одержання, введення, обробка, аналіз, класифікація, оцінка, звірення і збереження інформації).

14. Формування банку даних вакансій і вільних робочих місць, а також кандидатів на заміщення вакантних посад і заняття вільних робочих місць.

15. Сприяння розвитку кар'єри здобувачів, що звернулися, шляхом надання їм нових можливостей.

Альтернативою Державної служби зайнятості є спеціальні кадрові агентства, які можуть підібрати роботу за бажанням шукача або навпаки здійснювати пошук кандидатур на вакансію за замовленням роботодавця. Такі служби можуть забезпечити можливість працевлаштування молоді за кордоном.

Кадрові агентства представляють собою вузькоспеціалізовану компанію, котра займається пошуком та відбором співробітників для організацій різних напрямів. Гарантом успішності такої компанії є наявність професійних рекрутерів та доступ до всіх можливих джерел пошуку кандидатів. Загалом агентства надають такі послуги:

- масовий підбір персоналу, пошук більше десяти спеціалістів;
- рекрутинг – це точковий підбір персоналу на пропозиції середньої ланки в організації (менеджери, секретарі тощо);

– підбір керівників і вузьких спеціалістів або «executivesearch» - це пошук рідкісних професіоналів на високооплачувані посади та наявність соціального пакету;

– «полювання за головами» або «headhunting» – це переманювання цінних та унікальних співробітників із інших компаній. Зазвичай дана послуга є найбільш вартісною.

Основними клієнтами таких агентств є суб'єкти підприємницької діяльності. Тому основною статтею доходів є кошти від клієнтів, після виходу працівника на роботу. Організаційна структура такої агенції представляє собою:

- 3-5 професійних рекрутерів;
- 2-3 менеджери з продаж, котрі займаються переговорами з клієнтами та рекламою;
- бухгалтер та керівник служби [32].

Не зважаючи на зміни в законодавстві та втрату чинності ряду нормативних документів, все ще наявна система працевлаштування через заклади освіти

На базі ЗВО існують так звані Відділи з працевлаштування студентів. Дані структурні підрозділи пропонують свої послуги з надання ряду вакансій для студентів, які ще навчаються. Зазвичай Відділ співпрацює з рядом організацій, котрі надсилають їм список вакантних місць та професійні вимоги до кандидата.

Випускник, що шукає роботу може звернутися до Відділу й отримати контакти даної організації для того, щоб звернутися особисто. Також можна залишити власні контактні дані й очікувати на пропозиції вакансій від Відділу, але як показує практика, це триває довго. Загалом, зазначені структурні підрозділи в університеті виконують роль інформаційних центрів із надання контактів підприємств, які шукають на роботу студентів старших курсів і просто стають ще одним інформаційним ресурсом і тільки.

Окремим видом працевлаштування молоді є особисті знайомства. Дана форма пошуку роботи залежить лише від особистого соціального капіталу

особи та/або її родини, знайомих, а також при наявності хорошої репутації в період навчання студент може в подальшому отримати певні рекомендації від педагогічного колективу свого університету.

Доволі часто отримати роботу таким шляхом можна через бази практики. Молодий фахівець має максимально показати свої вміння та здібності на практиці. Однак, більшість керівників місць практики не бажають займатися практичною підготовкою нав'язаних їм студентів і делегують практикантам виконання найпростіших операцій із вивчення або сортування паперів, де майже неможливо проявити себе як професіонала. Після проходження такої практики ані організація, ані студент не отримують позитивного і корисного результату для себе.

Останньою і найбільш поширеною формою працевлаштування на молодіжному ринку праці є використання різноманітних інформаційних ресурсів з пошуку роботи самостійно. Більшість випускників вищих навчальних закладів в Україні користуються послугами Інтернет-ресурсів, таких як Work.ua, Робота.ua тощо. Вони розміщують своє резюме на одному з сайтів або навпаки здійснюють пошук та постійний моніторинг вакансій, які на даних ресурсах розміщують безпосередньо роботодавці і надсилають свої пропозиції.

Окремо варто згадати пошук роботи через газети та дошки оголошень. Про те даний спосіб є малоефективним, бо часто оголошення є не актуальними, стосуються неофіційної зайнятості, можуть мати недопустимі умови праці та оплати.

Втім, більш ваговою проблемою є невідповідність рівнів компетенції, переліку навичок та вмінь кандидата до вимог та потреб виробництва того чи іншого підприємства. По суті існує проміжок між новітніми тенденціями щодо розвитку спеціальностей та системами підготовки студентів.

Окремо, наявні проблеми в сфері відносин між навчальними закладами, представниками бізнесу та владою. Є недосконалими механізми взаємодії сфери освіти та ринку праці. Існує значний дисбаланс між пропозицією та

попитом. Це спричиняє значне зростання рівня безробіття серед молодих фахівців.

Зазначені процеси сформували розрив між ринком освітніх послуг та потребами ринку праці і стали причиною підвищення рівнів трудової еміграції серед молоді.

Налагодження взаємодії може стати реальним при можливості оперативного реагування сфери освіти на потреби ринку праці через отримання адекватної інформації щодо попиту та пропозиції. Тому одним із напрямів вирішення проблеми є запровадження систематичного прогнозування освітньо-кваліфікаційних потреб ринку праці. Також обов'язковим є залучення роботодавців до процесу підготовки фахівців від формування обсягів підготовки до працевлаштування після закінчення. Нині в Україні відсутні дані механізми.

Таким чином, система працевлаштування магістрів на сьогодні представляє собою процес взаємодії шукачів роботи та роботодавців через визначену низку суб'єктів ринку праці. Після випуску магістри соціально-орієнтованих спеціальностей можуть знайти роботу через: звернення до Державної служби зайнятості або рекрутингового агентства; самостійний пошук роботи на окремих інтернет-сайтах; пошук оголошень в газетах чи влаштування на роботу за сприянням знайомих.

Зважаючи на зазначене вище, постає питання пошуку більш ефективних форм і механізмів працевлаштування випускників соціально-орієнтованих спеціальностей.

2.3. Аналіз закордонного досвіду соціальної роботи з працевлаштування випускників соціально-орієнтованих спеціальностей

Проведення дослідження закордонного досвіду організації працевлаштування випускників соціально-орієнтованих спеціальностей обумовлене необхідністю пошуку альтернативних, передових, інноваційних та

дієвих механізмів переходу молодих фахівців від навчання у вищій школі до здійснення професійної діяльності.

Особливої уваги заслуговує досвід систем працевлаштування випускників США, ЄС, Великобританії.

У цілому, закордонний досвід налагодження системи працевлаштування випускників закладів вищої освіти можна охарактеризувати так:

- молодий фахівець починає планувати свою кар'єру ще в період навчання;
- навчальний заклад створює максимальну кількість можливостей для вдосконалення студентом компетенцій, потрібних йому для працевлаштування;
- навчальні заклади можуть створювати середовища для розвитку підприємницьких вмінь майбутніх випускників;
- в період навчання студенти мають багато годин практики, що дозволяє їм застосувати здобуті знання та отримати актуальні навички роботи;
- при навчальних закладах створюються співтовариства випускників, які підтримують зв'язок з наступними поколіннями [44; 53].

Так, у структурі коледжів та університетів США функціонують Центри кар'єри (Centre of careers) або Центри розвитку кар'єри (Center for Career Development), послуги яких є безкоштовними для студентів та роботодавців. Даний відділ у навчальному закладі надає допомогу як студентам так і роботодавцям. Діяльність такого Центру передбачає:

- консультування студента з питань працевлаштування;
- онлайн-рекрутинг;
- проведення презентацій підприємств та організацій для студентів;
- налагодження стажування студентів;
- організацію та проведення ярмарок вакансій.

Центр розвитку кар'єри надає підтримку студентам та випускникам в процесі прийняття кар'єрних рішень. Спеціалісти відділу організують оцінку готовності до роботи, консультування, семінари та тренінги з розвитку необхідних навичок, розробляють модель розвитку кар'єри.

Модель розвитку слугує основою для планування усіх подальших дій в напрямку працевлаштування молодого фахівця.

Чотирьохрічна модель розвитку кар'єри, включає в себе п'ять послідовних кроків планується із самого вступу на навчання. Спеціалісти центру в чотири етапи (які співвідносяться з навчальними роками) проводять консультування окремих студентів, вивчають інтереси та уподобання, схильності до певної роботи, організують презентації, займаються питаннями кожного стажування, налагоджують співпрацю студента та потенційного роботодавця [42; 43; 44; 45].

Першим етапом є аналіз готовності до розробки моделі кар'єри. Спеціалісти оцінюють здібності студента в 7 областях компетенцій, які висувають роботодавці:

- критичне мислення;
- здатність висловлювати думки письмово та усно;
- робота в команді;
- використанні інформаційних технологій;
- лідерські якості;
- робоча етика;
- керування кар'єрою (готовність змінюватися).

Другим етапом є аналіз різних можливостей, напрямів для побудови власної кар'єри відносно здібностей та навичок.

Третій етап передбачає створення стратегічного плану і підготовку студента до роботи.

Четвертий етап це напрацювання досвіду роботи через стажування, кооперативи, польовий досвід, волонтерство і навіть навчання за кордоном.

Останній крок (п'ятий) це розробка планів переходу від навчального закладу до роботи, підтримка зв'язків із випускниками, включення їх до єдиної мережі та залучення до взаємодії із нинішніми студентами.

Робота студента з можливим роботодавцем здійснюється і через систему онлайн-рекрутингу. Центри кар'єри створюють спеціальні онлайн-ресурси, де

роботодавець та студент можуть створити власні кабінети. Для підприємств в таких ресурсах наводяться данні щодо рейтингів студентів і вони можуть взаємодіяти безпосередньо в даній платформі.

Діяльність центрів кар'єри здебільшого схожа, але водночас відрізняється у кожному з університетів [49; 67; 68].

Наприклад, в Центрі розвитку професійної кар'єри коледжу UCCS (штат Колорадо, США) основна увага приділяється налагодженню партнерських відносин між студентами, випускниками та бізнес-спільнотою регіону, створюються можливості для стажування та працевлаштування випускників. Центр кар'єрного розвитку зосереджується на тому, щоб допомогти студентам спланувати свою кар'єру та залучати ділову спільноту за допомогою різних заходів, семінарів та системи наставництва.

Одним із заходів є ніч кар'єрних мереж (CNN), присвячена виключно побудові взаємин між студентами та потенційними роботодавцями. Протягом двох годин студенти, підприємства, випускники, викладачі та співробітники мають змогу сформувати мережу для навчання та обміну потенційними можливостями стажування, працевлаштування на неповний робочий день.

В Центрі кар'єри також пропонують допомогу підготовки або вдосконалення резюме та заявки на роботі чи стажування.

Так, центр розвитку кар'єри UCCS пропонує студентам Business Connect , Інтернет-портал вакансій для вивчення місцевих, національних та міжнародних можливостей роботи та стажування, доступних студентам коледжу. Усі підприємства та організації пройшли перевірку та перевірку Центру розвитку кар'єри та Кращого бюро бізнесу Південного Колорадо.

Окремо в Центрі є можливість залучення студентів програми кар'єрного коучингу поєднує студентів із спеціалістами, що займаються певною галуззю та випускниками.

Протягом тижня фіналу в осінньому та весняному семестрах Центр кар'єрного розвитку проходить фінальний Lounge, захід де студентам надається місце для відпочинку та фуд-корти. Останнє забезпечується спонсорами, які

можуть завдяки цьому вільно спілкуватися зі студентами та презентувати свої компанії.

Спонсори матимуть місце в Консультативному комітеті для роботодавців. Комітет є генератором ідей, проектів та програм, щоб забезпечити ефективну діяльність Центр розвитку кар'єри та зробити їх послуги затребуваними для місцевої бізнес-спільноти.

Наступна послуга Центру це програма ROAR, яка готує студентів коледжу до переходу від освіти до роботи. Ця програма зосереджена на дослідженні кар'єри, плануванні кар'єри, професіоналізмі, роботі з мережами та наставництві і складається з трьох етапів. Студенти зобов'язані пройти етапи послідовно разом зі стажуванням. Це є основні вимоги для закінчення програми.

Перший етап забезпечує студентам розуміння їхніх інтересів, навичок та цінностей та допомагає їм визначити потенційні шляхи кар'єри. Завдяки дослідженню та самооцінці студенти дізнаються про різні кар'єрні можливості в бізнесі та розробляють свій план кар'єри.

Наступний етап надає студентам можливості, що впевнитися у вірності бажаного шляху до кар'єри. Процес підтвердження включає різні галузеві панелі, інформаційні інтерв'ю та інші заходи у сфері. Студенти також вивчають основи написання резюме, підготовки інтерв'ю для стажування або пошуку роботи, щоб переконатися чи готові вони до роботи.

В програму на цьому етапі включається кар'єрний радник або тренер. Це випускник або член ділового співтовариства, який зібрав свій час та досвід, щоб допомогти наступним поколінням розвинути свою кар'єру. Зустрічі з тренером відбуваються один раз на місяць під час програми. Основна розмова йде про те, чого слід чекати, коли ви увійдете в професійний світ, як налагодити спілкування, як скласти чудове резюме та чого очікувати в «реальному світі» вашої конкретної галузі.

На додаток до зустрічі зі своїм тренером з кар'єри один раз на місяць протягом семестру, також організовується спілкування з іншими студентами та

кар'єрними тренерами у програмі під час запланованих заходів, які проводяться раз на місяць. Серед заходів популярними є:

- Екскурсії. Під час програми вся група відвідає декілька підприємств навколо Колорадо-Спрінгз, маючи змогу поглянути зсередини на різні галузі.

- Етикетна вечеря - за сприяння експерта, ця подія передбачає повноцінне харчування. Під час заходу, студенти дізнаються про професійний етикет та практикуються.

Останній етап з'єднує студентів з наставниками галузі, щоб сприяти переходу від коледжу до кар'єри. Студенти будуть займатися різноманітними заходами зі своїм наставником для розвитку професіоналізму та навичок роботи в мережі.

Загалом центр розвитку кар'єри гарантує, що студенти:

- отримають глибоке розуміння їхніх інтересів, навичок та цінностей та їх відповідності конкретним робочим місцям і професіям;

- матимуть досвід як писати супровідні листи та резюме, ефективні навички пошуку роботи;

- знатимуть ефективні прийоми співбесіди;

- занурюватимуться в експериментальні можливості навчання, щоб отримати реальний досвід до закінчення навчання. Це може включати стажування, службове навчання та волонтерські заходи та неповну зайнятість;

- отримають вказівки щодо того, як поводитися, спілкуватися та одягатися з акцентом на професійний етикет;

- матимуть багаті можливості наставництва, які з'єднують студентів із професіоналами галузі [49; 69; 70].

Іншою платформою для взаємодії роботодавців та майбутніх випускників є ярмарок вакансій. Ярмарки вакансій, що теж організуються Центром кар'єри, мають на меті запрошення до навчальних кампусів потенційних роботодавців із пропозиціями найму. Паралельно з ярмарками існують

конференції, що представляють собою годину-дві лекції та декілька годин практикуму зі складання резюме та проходження співбесіди.

Важливим є питання стажування студентів коледжів. Під час проходження ярмарок вакансій роботодавці пропонують різні варіанти проходження практики. При цьому, коли студент перебуває на стажуванні в організації, її зараховують як навчальний досвід. Роботодавець у свою чергу має надати відповідну компенсацію, наприклад академічний кредит, або організувати почасову мінімальну оплату праці. За бажанням роботодавця, може бути здійснена часткова оплата навчання студента.

Модель працевлаштування студентів європейських країн є досить схожою. При більшості університетів існують центри кар'єри. Спеціалісти цих підрозділів пропонують проходження професійного діагностування, консультування.

При центрах організуються ярмарки вакансій, надається допомога при складанні резюме. Студенти можуть прослухати ряд семінарів, відвідати тренінги, в тому числі заняття з проходження інтерв'ю і співбесіди. Центр може організувати ознайомчі поїздки до потенційних роботодавців, забезпечити випускника супровідним листом.

У деяких центрах, окрім професійного консультування, існує можливість влаштуватися на стажування і поза межами своєї держави. Вони пропонують самостійний підбір студентом майбутньої професії та надають лише інформаційні послуги, організують презентації потенційних роботодавців та володіють онлайн-платформою для реєстрації вакансій підприємств та резюме студентів.

В італійських центрах орієнтованих на навчання та професію (COSP) пропонуються як консультування та зустрічі з роботодавцями, так і курс підготовки до відкриття власного бізнесу.

Іспанські центри пропонують послуги із професійної діагностики власних нахилів, надання контактів та каналів для працевлаштування, пропонують спланувати весь процес. Окремо існує можливість залучення коуч-тренера,

котрий допоможе пройти весь шлях від закінчення навчання до адаптації на робочому місці. Окрім цього, пропонується проходження оплачуваної практики на малих та середніх підприємствах, у некомерційних організаціях і фондах протягом 3-х місяців.

Така практика є можливою і для студентів із обмеженими можливостями.

Центри кар'єри англійських університетів пропонують проходження різнопланових оплачуваних стажувань. Студенти Кембриджу можуть пройти практику на базі малих та середніх підприємств, які знайдуть самостійно або погодяться на вакансії центру. Зазвичай такі стажування проходять влітку. Існує також програма всесвітньої практики разом із випускниками університету, студенти проходять стажування в органах ООН за різними спеціальностями.

Центри кар'єри Великобританії також пропонують специфічні послуги : налагодження контактів між студентами та випускниками (програма наставництва) та коучинг (спеціально підготовлені тренери).

Іншою формою працевлаштування випускників є залучення їх до підприємницької діяльності через створення на базі університетів такої структури як академічний бізнес-інкубатор [52].

У закордонних університетах вони більш затребувані, а більш тісні зв'язки з виробничим сектором розглядаються як їх третя місія, крім викладання (перша і традиційна) і дослідження (друга місія). Навіть в розвинутих країнах створення побічних продуктів досить сконцентровано в деяких університетах, що мають сильний підприємницький нахил.

Американські університети, в середньому, отримують 1,91 додаткового доходу в рік, в той час як Массачусетський технологічний інститут вже створив 31 компанію протягом одного року, і це є основним способом передачі технологій.

Одним з пояснень є наявність венчурного капіталу, тому що такі інвестиції в основному локальні, що дозволяє пильно стежити за діяльністю компаній.

Такий університет підтримується чотирма стовпами:

- академічне лідерство, яке здатне сформулювати і реалізувати стратегічне бачення;
- правовий контроль над його ресурсами, включаючи будівлі, обладнання, а також інтелектуальну власність, отриману в результаті досліджень;
- організаційна спроможність передавати технології за допомогою патентування, ліцензування та бізнес-інкубації;
- набір звичок або переконань, які визначають підприємницьке співтовариство, сформований з його лідерів, викладачів і студентів.

Сьогоднішній конкурентоспроможний ринок з високим ризиком та високою винагородою спонукає студентів розвивати (і заробляти на них) сміливі ідеї практично за одну ніч. Студенти університету хочуть більше, ніж вчені ступені; вони спрямовані на запуск бізнесу, розробку нових продуктів та започаткування соціальних рухів. У відповідь університети будують академічні інкубатори, щоб залишатися конкурентоспроможними та актуальними; залучати та утримувати підприємницьких студентів, викладачів та наукових працівників; будувати зв'язки між промисловістю та науковими колами.

Нині інкубатори є важливою частиною вищої освіти. Вони охоплюють культуру, яка пропагує такі принципи, як «ризик» та «стрімке падіння», дозволяючи студентам розвивати практичні підприємницькі навички.

Наприклад, в США успішно функціонують 175 бізнес-інкубаторів, які співпрацюють з університетами і розміщені безпосередньо у кампусах. Вони надають комплексну підтримку новоствореному суб'єктові підприємницької діяльності задля полегшення та прискорення входження його на ринок і досягнення бажаного результату.

Академічний бізнес-інкубатор це специфічна екосистема, «заселена» допитливими студентами, підприємцями-початківцями, фрілансерами, програмістами, мрійниками, інвесторами, венчурними фондами тощо.

Академічні інкубатори виконують важливу роль у підтримці студентських стартапів та комерціалізації наукових досліджень.

Функціонально відмінні від аудиторій, бібліотек та студентських клубів, академічні бізнес-інкубатори створюють нові форуми для обміну ідеями в кампусі. Розроблені для створення стратегічних партнерських відносин між науковими колами та промисловістю, інкубатори з'єднують студентів із стартапами, інвесторами та іншими професіоналами, з якими вони інакше не можуть зіткнутися.

Таким чином, академічні інкубатори забезпечують спільноту, ресурси та фізичні умови, необхідні для сприяння підприємницькій діяльності.

Університетські бізнес-інкубатори, як правило, мають дві цілі: створення робочих місць і як наслідок посилення економічного розвитку та диверсифікації, збільшення податкових надходжень; та отримання прибутку. Деякі інкубатори також мають інші цілі, такі як: передача технологій та комерціалізація досліджень від університетів, освіта та надання послуг підприємцям.

Бізнес-інкубатори при університетах пропонують такі послуги:

1. Спільне робоче середовище (лабораторії за необхідності)
2. Бібліотека останніх ділових і технологічних книг
3. Поштова скринька для кожного інкубатора
4. Офісна техніка, обладнання
5. Доступ до конференц-залів
6. Контакти в іншими університетами, які можуть забезпечити тимчасові приміщення для зустрічей або приміщення під час основних заходів

Академічний бізнес-інкубатор це незамінне рішення для студентів, які бажають розпочати власну справу, але ще не готовий заснувати компанію на вільному ринку. Унікальна схема попередньої інкубації надає можливість обережно увійти в діловий світ будь-кому, хто має бізнес-ідею.

Яскравим прикладом є бізнес-інкубатор Гертфордширського університету (Великобританія), де юні підприємці мають доступ до сотень академічних

експертів та їхніх науково-дослідних досліджень, а також до семінарів, наставників, мережових заходів, бізнес-каталогів та маркетингу через спеціальний веб-сайт.

Робота в цьому унікальному середовищі органічно сприяє творчим зв'язкам, створює цікаві можливості і відкриває нові напрями для зростання та інновацій. Бізнес-інкубатор надає стороннім командам членство в університеті та доступ до всіх ресурсів, необхідних для досягнення успіху.

Усі члени Гертфордширського бізнес-інкубатору мають доступ до:

- мобільних робочих місць. Бізнес-інкубація – це концепція відкритої роботи. Замість того, щоб бути прив'язаними до одного і того ж столу, дивлячись на ті самі чотири стіни, можна працювати в будь-якому з сучасних відкритих просторів. Є змога змінювати простір на свій розсуд, переміщати меблі та техніку;

- безкоштовного Wi-Fi, друк та ксерокопіювання;

- конференц-залів (залежно від наявності), центрів навчальних ресурсів та повноцінного онлайн-набору засобів навчання;

- Hertfordshire Business Academy – процвітаючої мережі та членської групи для приватних осіб, власників бізнесу та організацій, що пропонує зв'язки та можливості співпраці з більш ніж 250 науковими / бізнес-експертами.

Отже, в країнах ЄС та США наявні ефективні системи поступового переходу молодих фахівців від навчання до роботи. На базі закладів вищої освіти створені та діють Центри кар'єри, що займаються налагодженням взаємодії між студентами та їх потенційними роботодавцями. Дані відділи організовують та проводять: ярмарки вакансій, воркшопи, презентації організацій, ряд тренінгів із написання резюме та проходження співбесіди, тощо. Поряд з ними при деяких університет існують академічні бізнес-інкубатори, які виконують важливу роль у підтримці студентських стартапів та комерціалізації наукових досліджень. Дана форма працевлаштування є інноваційною, але довела свою ефективність.

Таким чином, теоретичний аспект дослідження питання соціальної роботи з працевлаштування випускників соціально-орієнтованих спеціальностей дає змогу зауважити наступне.

По-перше, молоді випускники магістратури соціально-орієнтованих спеціальностей є надзвичайно вразливою категорією населення, що переживає ряд проблем пов'язаних з пошуком першого робочого місця. Це обумовлюється специфікою їх роботи, низькою матеріальною підтримкою та відсутністю дієвих механізмів переходу від освіти до роботи.

По-друге, нині в Україні система працевлаштування випускників практично відсутня. Молодим спеціалістам як і всім іншим пропонуються стандартні механізми самостійного пошуку роботи або через звернення до Державної служби зайнятості. До 2017 року в країні діяли ряд законодавчих актів, що затверджували обов'язковість надання першого робочого місця студентам-бюджетникам.

Після випуску молодим фахівцям залишається лише декілька варіантів: звернення до Державної служби зайнятості або рекрутингового агентства; пошук роботи на окремих інтернет-сайтах; пошук оголошень або влаштування на роботу за сприянням знайомих. Така ситуація часто призводить до того, що молоді фахівці можуть працювати не за власною спеціальністю.

По-третє, задля пошуку технологій соціальної роботи з працевлаштування випускників соціально-орієнтованих спеціальностей варто навести досвід західних країн – ЄС та США. При закладах освіти створені та діють окремі підрозділи, що займаються налагодженням взаємодії між студентами та їх потенційними роботодавцями. Відділи або Центри кар'єри організовують та проводять: ярмарки вакансій і ярмарки стажувань, воркшопи, презентації організацій, ряд тренінгів із написання резюме та проходження співбесіди, тощо.

Інноваційною формою працевлаштування є бізнес-інкубатор, технологія яка активно починає впроваджуватися на Заході.

РОЗДІЛ 3

ПРАКТИЧНИЙ АСПЕКТ ДОСЛІДЖЕННЯ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ З ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ВИПУСКНИКІВ МАГІСТРАТУРИ СОЦІАЛЬНО-ОРІЄНТОВАНИХ СПЕЦІАЛЬНОСТЕЙ

3.1. Дослідження процесу формування мотивації, думок та оцінок випускників магістратури соціально-орієнтованих спеціальностей щодо подальшого працевлаштування

Визначивши специфіку випускників соціально-орієнтованих спеціальностей освітнього рівня «магістр» як категорії клієнтів соціальної роботи та проаналізувавши існуючі технології влаштування на роботу, виникає потреба формування альтернативного механізму працевлаштування. Так, задля об'єктивного розуміння проблеми необхідним є визначення ціннісних орієнтирів, факторів мотивації та уявлень молодих фахівців стосовно їх майбутнього місця роботи. Отримавши загальне уявлення про настрої студентів, ми зможемо сформулювати перспективи впровадження інноваційних технологій соціальної роботи з працевлаштування випускників соціально-орієнтованих спеціальностей.

Дослідження думок випускників магістратури соціально-орієнтованих спеціальностей щодо їх подальшого працевлаштування передбачає проведення декількох соціологічних досліджень.

Перше дослідження на тему «Працевлаштування після університету» мало на меті визначення загальних тенденцій, планів майбутніх випускників.

Програма соціологічного дослідження включає дві традиційні частини: методологічна (обґрунтування актуальності, визначення об'єкта, предмета, мети, гіпотез) та методична (формування вибірки, розробка інструментарію).

Вивчення теми розпочинається із формулювання актуальності, яка визначає проблемну ситуацію та необхідність проведення усього соціологічного дослідження.

Актуальність проведення дослідження обумовлюється необхідністю визначення ключових тенденцій у проблемі працевлаштування випускників магістратури соціально-орієнтованих спеціальностей.

Об'єктом нашого дослідження були громадяни України, які є студентами магістратури факультету соціології та управління 2018-2020 років.

Предметом – думки, судження та оцінки студентів магістратури стосовно подальших перспектив, планів та прагнень у працевлаштуванні.

Основна мета нашого соціологічного дослідження - дослідити думки, судження та оцінки студентів магістратури стосовно подальших перспектив, планів та прагнень у працевлаштуванні, виокремити ключові проблеми і запропонувати шляхи їх вирішення.

Генеральну сукупність дослідження становлять громадяни України, які є студентами магістратури факультету соціології та управління 2018-2020 років. Була опитана вся генеральна сукупність.

Анкета включала питання: Чи плануєте Ви працювати взагалі? Чи плануєте Ви йти працювати за здобутою на магістратурі спеціальністю? Якщо, Ні, то чому? В якій сфері Ви плануєте працювати? (див. Додаток А)

Результати проведеного дослідження показали, що більшість нинішніх випускників прагнуть працювати офіційно в Україні (83,3%), а решта (16,7%) не проти працювати за кордоном (див. рис. 3.1).

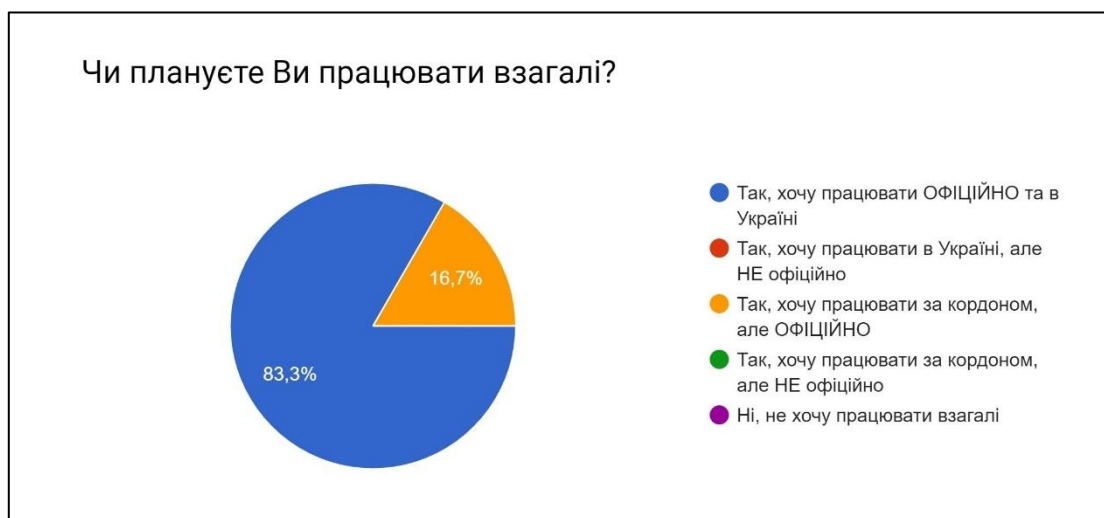


Рис. 3.1. Плани працевлаштування

За підсумками опитування, майже 60% випускників магістратури факультету планують працювати безпосередньо за здобутою спеціальністю (див. рис. 3.2)

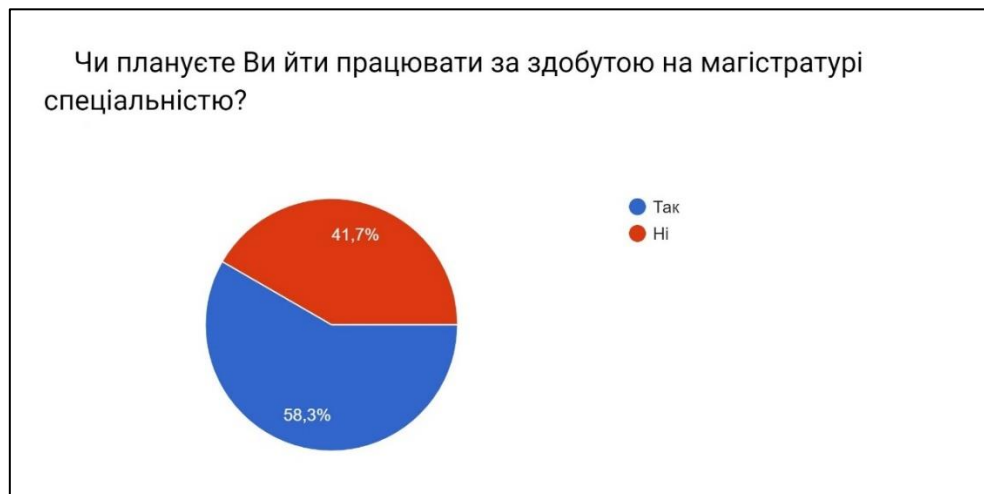


Рис. 3.2. Плани на працевлаштування за спеціальністю

Надалі, опитування кожної академічної групи окремо допомогли сформуванню уявлення стосовно планів на подальше працевлаштування кожної із спеціальностей. Так, за результатами дослідження групи студентів магістратури спеціальності «соціальна робота» можна зробити наступні висновки.

На питання «Чим Ви плануєте займатися після закінчення університету?» респонденти відповіли здебільшого «працювати в приватній фірмі» (36,4%), майже 40% планують працювати за спеціальністю або в державній установі (див. рис.3.3).



Рис. 3.3. Плани на майбутнє випускників «соціальної роботи»

Серед студентів магістратури «соціологія» 40% планують працювати за спеціальністю, а решка (60%) планують працювати в приватній фірмі, в державній установі чи за кордоном.



Рис. 3.4. Плани на майбутнє випускників «соціології»

Студенти спеціальності «політологія» загалом налаштовані працювати за здобутою освітою (50%), майже 17 % планують працювати в державній установі, 16% планує працювати та навчатися одночасно, а решта ще не визначилася (див. рис.3.5)



Рис. 3.5. Плани на майбутнє випускників «політології»

Дослідження думок студентів «філософії» показало, що випускники не планують працювати безпосередньо за здобутою спеціальністю, а прагнуть реалізуватися у схожих сферах(див. рис. 3.6.)

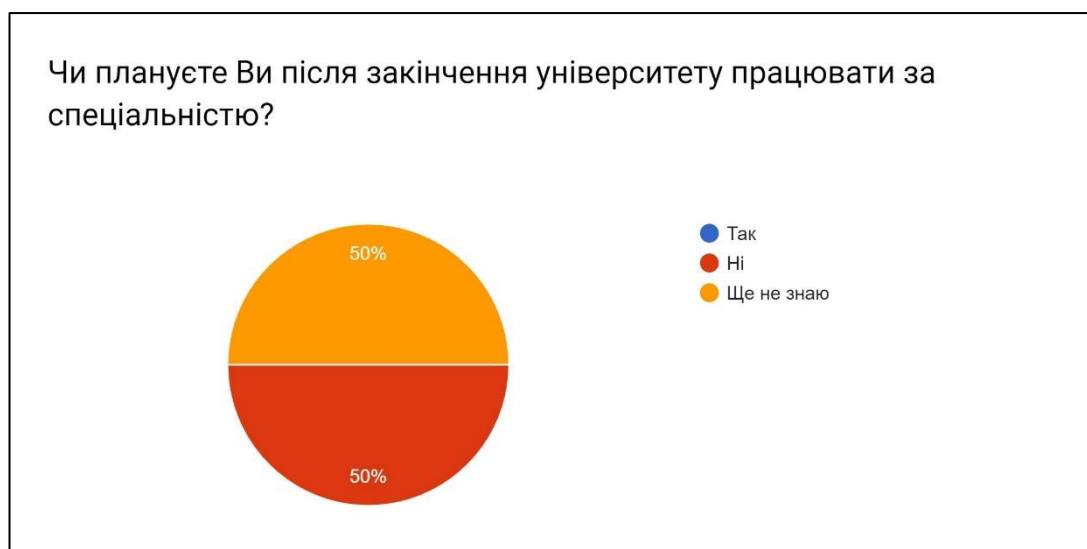


Рис. 3.6. Плани на майбутнє випускників «філософії»

Випускники «публічного управління та адміністрування» за результатами опитування в цілому ще не визначилися.

Беручи до уваги низький рівень мотивації та проблему невідповідності навичок і вмінь нинішніх випускників соціально-орієнтованих спеціальностей до затребуваних компетенцій, вважаємо за потрібне проведення повторного дослідження їх оцінок, суджень, ставлення до освітнього процесу на освітньому рівні «магістр».

Анкета повторного опитування включала питання: «Яке Ваше враження від навчання в цілому? Чи задоволені Ви вибором спеціальності? З якими очікуваннями Ви вступили на Вашу спеціальність? Чи змінилася Ваша думка стосовно професії за час навчання в університеті? Чим Ви плануєте займатися після закінчення університету? В якій сфері Ви плануєте працювати після закінчення університету? Вкажіть бажаний, вірогідний розмір заробітної платні. Оцініть якою мірою Вас задовольнило викладання навчального матеріалу викладачів на вашій кафедрі. Які предмети на Вашу думку є перспективними(корисними) для подальшого працевлаштування? Чи задоволені Ви рівнем виробничої практики під час навчання?»

За результатами дослідження були виявлені наступні тенденції.

Студенти факультету усіх спеціальностей на питання задоволеності від навчання найчастіше обирали «повністю задоволений» або «скоріше

задоволений». На питання стосовно майбутнього працевлаштування більшість (понад 50%) планують працювати за спеціальністю або схожою професією. Значний відсоток респондентів позначали, що планують працювати у приватній фірмі або хочуть розпочати власний бізнес.

Окремої уваги потребують питання оцінки практичної підготовки та перспективності навчальних курсів для подальшого працевлаштування. Так, студенти спеціальності «соціальна робота» визначали, що майже всі предмети будуть «корисні» або «скоріше необхідні» на їх майбутньому місці роботи. Студенти спеціальності «філософія» та «соціологія» вважають, що всі навчальні дисципліни є «корисними» та «скоріше корисними» для їх професійної діяльності. Виключення становлять лише деякі дисципліни. Відмінні результати виявилися при опитуванні студентів спеціальності «політологія». Так, кількість «корисних» для майбутньої роботи предметів значно менша ніж дисциплін, які «скоріше не потрібні» або «взагалі не потрібні».

Питання задоволення рівнем виробничої практики також було задане студентам усіх спеціальностей.

Магістри «соціальної роботи» майже порівну оцінюють рівень практичної підготовки (54% – задоволені, 46 – не задоволені) (див. рис. 3.7).

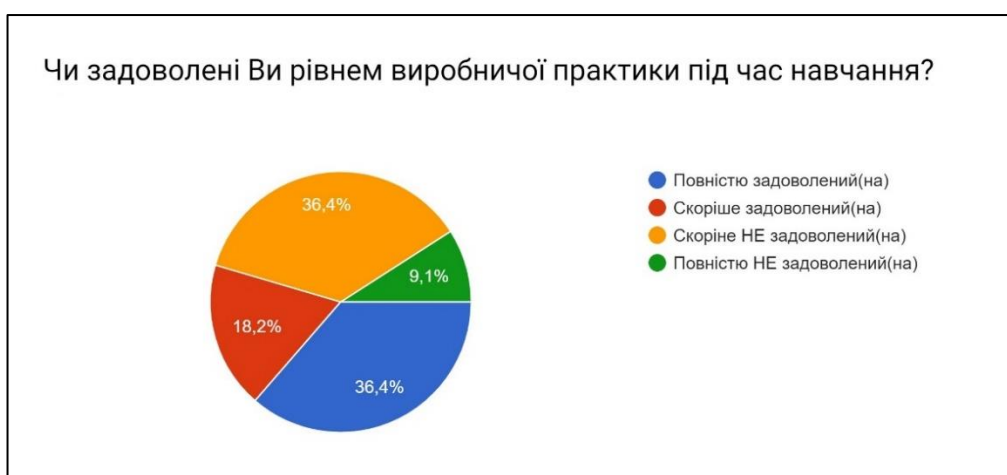


Рис. 3.4. Практика спеціальності «соціальна робота»

Студенти «філософії» загалом задоволені рівнем організації та проведення практики під час навчання.

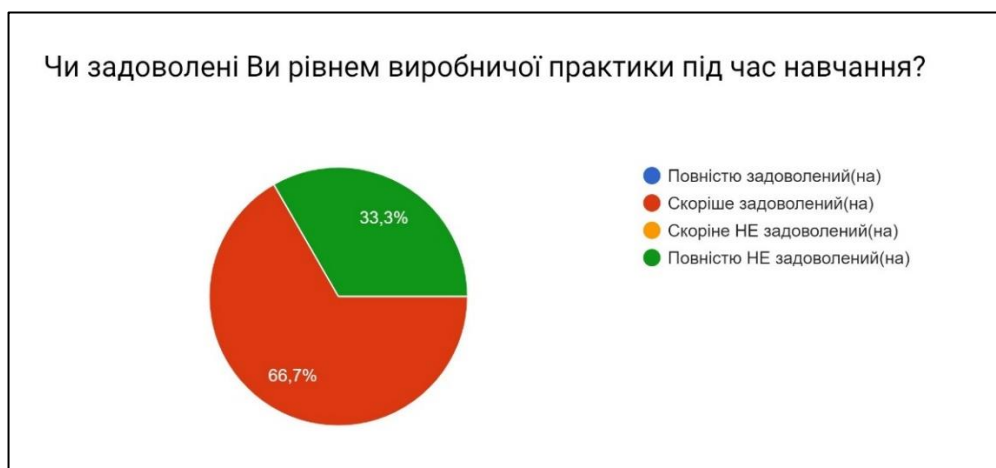


Рис. 3.8. Практика спеціальності «політологія»

За результатами дослідження студенти спеціальності «політологія» на 66% «скоріше задоволені» та 33% «повністю не задоволені» практикою (див. рис. 3.9).

Магістри спеціальності «соціологія» також здебільшого «задоволені» (60%) рівнем виробничої практики (див. рис. 3.8).

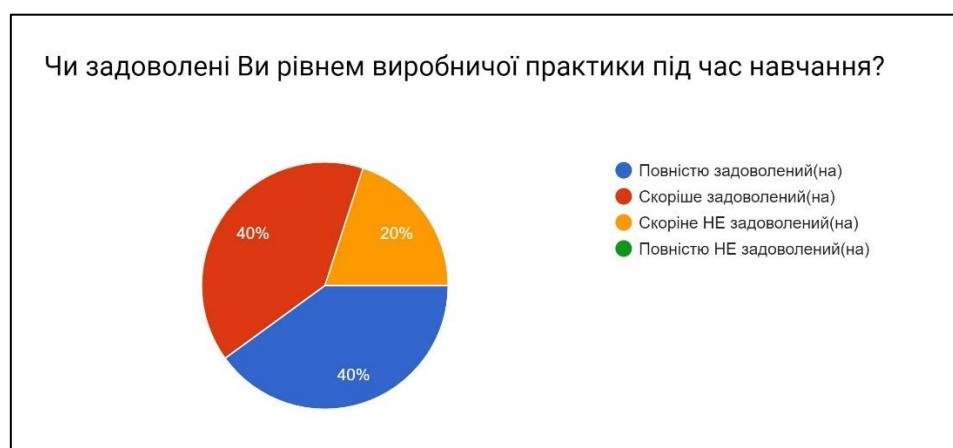


Рис. 3.9. Практика спеціальності «політології»

Опитування студентів магістратури «публічне управління та адміністрування» показало, що 75% «скоріше задоволені», а 25% «повністю не задоволені» рівнем організації виробничої практики під час навчання.



Рис. 3.10. Практика спеціальності «публічне управління та адміністрування»

Наступне соціологічне дослідження (експрес-опитування) було проведене серед випускників факультету соціології та управління (див. Додаток Б)

Його актуальність обумовлена необхідністю дослідити становище колишніх випускників магістратури соціально-орієнтованих спеціальностей факультету соціології та управління.

Об'єктом є громадяни України, які закінчили навчання у магістратурі факультету соціології та управління,

Предметом нашого дослідження стали думки, судження та оцінки колишніх випускників магістратури соціально-орієнтованих спеціальностей стосовно процесу їхнього працевлаштування після отримання диплому.

Генеральну сукупність дослідження становлять громадяни України, які були студентами магістратури факультету соціології та управління 2014 – 2019 років. Типом вибірки є «гніздова», параметри відбору: приналежність до певної академічної групи, спеціальності.

Результати проведення двох соціологічних досліджень показали, що необхідно провести аналіз показників працевлаштування випускників магістратури факультету соціології та управління (див. Додаток Б).

Нами були опитані випускники чотирьох попередніх років (див.рис.3.11).



Рис. 3.11. Працевлаштування колишніх студентів спеціальності «соціальна робота»

У цілому, дослідження показало, що близько 20% працюють безпосередньо за здобутою спеціальністю, ще 20% відсотків пов'язали свою роботу із сферою освіти, 10% працюють на державній службі, 13 % у сфері діловодства та HR. Поодинокі випускники працюють у сфері обслуговування, торгівлі та маркетингу.

Окремо колишнім студентам спеціальності «соціальна робота» було поставлене питання : «Як Ви влаштувалися на своє перше робоче місце?» (див. рис.3.12)

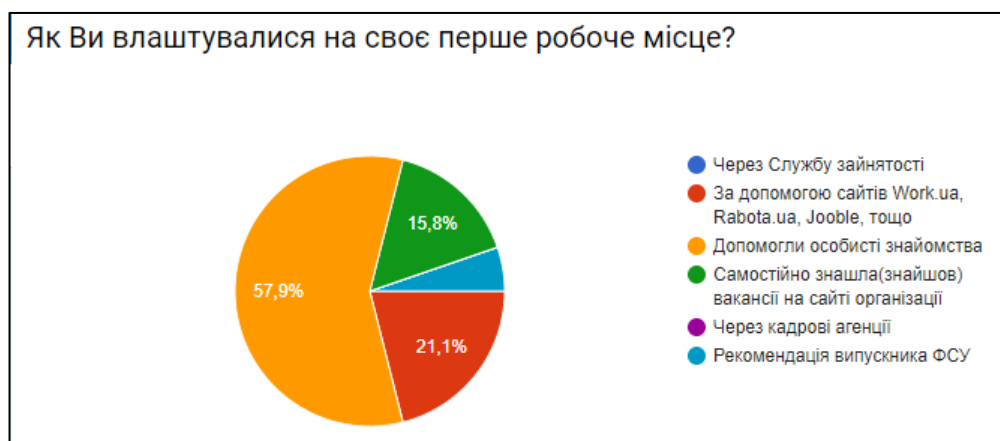


Рис. 3.12. Шляхи пошуку першого місця роботи

У результаті, було з'ясовано, що випускники влаштувалися на своє перше робоче місце через особисті знайомства (58%), деякі користувалися спеціальними сайтами пошуку роботи (21%), а в окремих випадках допомогли рекомендації.

Таким чином, проведені соціологічні дослідження показали, що нинішні випускними магістратури соціально-орієнтованих спеціальностей здебільшого не зацікавлені у працевлаштуванні за спеціальністю. Дослідження їх оцінок навчального процесу показало, що вцілілому студенти позитивно ставляться до навчання на факультеті, а здебільшого не задоволені виробничою практикою та не зацікавлені деякими предметами. Останнє дослідження думок колишніх студентів спеціальності «соціальна робота» показало, що лише незначна кількість працює за здобутою освітою. Більшість обирає суміжні сфери.

3.2. Напрямки вдосконалення технологій соціальної роботи з працевлаштування випускників магістратури соціально-орієнтованих спеціальностей

Комплексне дослідження питання влаштування на роботу випускників дозволяє сформулювати пріоритетні напрямки вдосконалення технологій соціальної роботи з працевлаштування випускників магістратури соціально-орієнтованих спеціальностей.

Так, пріоритетними є такі напрямки:

- налагодження взаємодії між бізнесом, освітою та владою;
- реалізація технології комерційного замовлення;
- постійне регулювання відповідності професіограм фахівців соціально-орієнтованих спеціальностей та актуальних, затребуваних на ринку компетенцій;
- впровадження технології побудови кар'єри на ранніх етапах професійного становлення;
- впровадження альтернативних, інноваційних форм працевлаштування молоді в період навчання.

Аналіз особливостей функціонування нинішньої системи працевлаштування та стану молодіжного ринку праці в Україні показує, що

надзвичайно актуальною є реалізація концепції альтернативної технології працевлаштування – комерційного замовлення.

Запропонована технологія являє собою систему заходів та інститутів, які виступають як альтернатива державному замовленню і є своєрідною відповіддю на трансформаційні зміни суспільства; це відтворення моделі ринкових відносин у сфері працевлаштування.

Модель нової системи працевлаштування передбачає формування попиту на певні кадри та пропозиції за окремими спеціальностями і їх регулювання, об'єднання через діяльність окремих суб'єктів.

Попит у даній концепції означає формування запиту на ряд вакансій від приватних підприємств. Також до формування попиту необхідно включати прогноз вивільнення або запровадження нових робочих місць, плинність кадрів в організації, перспективи зміни обсягів виробництва. Іншими словами формування адекватного попиту можливе при врахуванні всіх складових кадрової політики окремого підприємства.

Пропозиція полягає у формуванні банку інформації щодо кількісного та якісного складу студентської молоді у вищих навчальних закладах. Пропозиція в даному випадку має відповідати попиту, а саме затребуваним компетенціям. Задля вирішення питання відповідності пропозиції та задоволення попиту доцільним є впровадження рейтингової системи оцінки за компетенціями, психологічними вподобаннями тощо.

Пропозиція формуватиметься в залежності від попиту. Отже, зміни в організації роботи підприємства будуть безпосередньо впливати на обсяг комерційного замовлення.

Модель нової системи працевлаштування може бути представлена у вигляді спеціалізованого відділу, створеного на базі центру зайнятості обласного, районного та міського рівнів. Основою діяльності фахівців відділу є формування бази даних, моніторинг вакансій та укладання договорів між приватними підприємствами і вищими навчальними закладами.

Бази даного відділу являють собою структуровану та систематизовану інформацію щодо попиту та пропозиції робочої сили на молодіжному ринку праці.

Основною діяльністю спеціалістів є співпраця з вищими навчальними закладами в контексті отримання від них пропозицій та формування рейтингу студентів. Дана інформація буде використана при формуванні резерву та для надання загальних даних підприємствам.

Загалом, налагодження роботи відділу потребує уточнення документаційного супроводу. До основних нормативно-правових актів, якими має керуватися команда відносяться:

- Загальна декларація прав людини;
- Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права;
- Міжнародний пакт про громадські та політичні права;
- Конституція України;
- КЗпП;
- Закон України «Про державне регулювання діяльності у сфері трансферу технологій»;
- Закон України «Про інноваційну діяльність»;
- Закон України «Про зайнятість населення»;
- Закон України «Про соціальні послуги»;
- Закон України «Про освіту»;
- Закон України «Про вищу освіту»;
- Указ Президента «Про Державну службу зайнятості»;
- Наказ МОУ «Про затвердження Положення про проведення практики студентів вищих навчальних закладів України»;
- Положення про Державну службу зайнятості;
- Накази та розпорядження видані Державною службою зайнятості;
- Статути вищих навчальних закладів;
- Стратегії розвитку кожного окремого університету.

Паралельно з прийняттям рішення щодо реорганізації має проводитись відбір спеціалістів відділу. Можливим є формування нових посад або зміна посадових інструкцій, змісту роботи окремих спеціалістів.

Основною складовою всієї технології є синхронна робота з навчальними закладами та бізнес-структурами. З останніми необхідно проводити переговори, укладати домовленості. Підприємства за умовами співпраці повинні надавати інформацію щодо руху кадрів у своїй організації, брати участь в різних профорієнтаційних заходах відділу та працювати через онлайн-платформу.

Паралельно буде відбуватися формування баз щодо потреб у кадрах від підприємств. Для цього необхідно налагодити співпрацю з приватними фірмами, отримати від них список вакансій та прогноз на найближчі 5 років щодо потреби в персоналі. Окрім цього варто враховувати наявність тимчасових робочих місць.

Таким чином, працівники відділу мають змогу співставити дані пропозиції від закладів вищої освіти та попиту на ті чи інші спеціальності від приватних компаній. Також у майбутньому стане можливим формування обсягів ліцензійного набору залежно від розмірів державного та комерційного замовлень.

Окремо доцільним є створення власного Інтернет-ресурсу даного відділу. Це дозволить отримати уявлення про основні послуги та можливості для обох сторін. Також даний портал передбачає створення платформи для особистого електронного кабінету студента і роботодавця. Така технологія дозволить їм безпосередньо взаємодіяти, домовлятися про подальші співбесіди.

Особистий електронний кабінет має передбачати задоволення потреб клієнта-студента :

- забезпечення себе місцем практики та/або стажування;
- пошуку інформації про існуючі підприємства та компанії, котрі мають аналогічні кабінети на платформі;
- розміщення власного резюме з можливістю його постійного коригування;

- пошуку тимчасової зайнятості або підробітку.

Паралельно створений кабінет від імені роботодавця дозволить йому здійснювати пошук необхідних кадрів та розміщувати інформацію для студентів щодо:

- пропозицій проходження практики на їх базі;
- пропозицій проходження стажування, можливості його оплати, тощо;
- розміщення інформації про основи власної діяльності;
- висвітлення даних відносно кадрового складу компанії (які спеціалісти працюють в організації загалом);
- потреби в тимчасовому наймі, пропозиції підробітків.

До повноважень типового відділу відноситься:

- укладання договорів від імені Державної служби зайнятості з бізнес-структурами та навчальними закладами;
- розробка проектів вдосконалення роботи підрозділу;
- організація та проведення профорієнтаційних заходів на базах університетів та коледжів;
- ведення банків даних щодо рейтингу студентів та кадрової політики підприємств.

Створення такого відділу потребує формування окремого штату спеціалістів та додаткового правового регулювання на законодавчому рівні. Загалом впровадження даної альтернативної технології має перспективи в сучасній Україні, оскільки державою були ліквідовані ряд нормативних документів, котрі покладали на неї обов'язок працевлаштування випускників. Створення альтернативних форм на базі вже існуючих установ вимагає лише розширення повноважень наявних спеціалістів або формування невеликого штату співробітників.

Загалом, налагодження роботи відділу потребує уточнення документаційного супроводу.

Паралельно з прийняттям рішення щодо реорганізації має проводитись відбір спеціалістів відділу. Можливим є формування нових посад або зміна посадових інструкцій, змісту роботи окремих спеціалістів.

Основною складовою всієї технології є синхронна робота з навчальними закладами та бізнес-структурами. З останніми необхідно проводити переговори, укладати домовленості. Підприємства за умовами співпраці повинні надавати інформацію щодо руху кадрів у своїй організації, брати участь в різних профорієнтаційних заходах відділу та працювати через онлайн-платформу.

Отримання та оновлення інформації відносно комплектації бізнес-структури має відбуватися періодично в окремо визначені терміни. Банк даних сформований на основі поданої підприємствами інформації, має включати:

- наявні вакансії;
- посади, що скоро вивільняться,
- прогноз змін кадрового складу на найближчі 5 років із врахуванням перспектив зміни обсягів виробництва;
- кваліфікаційні вимоги до кандидатів на окремо кожен вакансію.

Іншим ключовим аспектом є налагодження роботи з навчальними закладами міста. Співпраця має розпочатися з проведення переговорів та укладання домовленостей з університетом та окремими факультетами. Надалі має сформуватися система організації та проведення новоствореним відділом центру зайнятості на базі навчального закладу різнопланових ярмарків вакансій, воркшопів, презентацій підприємств і можливостей проходження практики або стажування. Щодо останнього, то в процесі проведення переговорів із закладами вищої освіти варто оговорити отримані пропозиції щодо практики нинішніх студентів в організаціях – партнерах відділу. Має бути врахована можливість надання окремих годин для практичної роботи або заміна із закриттям кредиту окремої дисципліни періодом стажування студента. Також, бажаним є формування системи з оплати навчання ряду студентів коштом їх майбутніх роботодавців.

Таким чином, можна відтворити модель кредитування навчання для студента із подальшим відрахуванням плати за нього із доходу вже працюючого фахівця. Така система представляє собою надання позичок бізнес-структурами студентам, в котрих вони заінтересовані як у своїх майбутніх працівниках, на оплату їх навчання за спеціальністю. Після отримання диплому, випускник має влаштуватися на роботу до свого кредитора та сплачувати певний відсоток із заробітної плати як погашення цієї позики.

З урахуванням обсягів попиту та пропозиції і системи ринкової економіки існує потреба у створенні окремої системи рейтингу студентів за окремими спеціальностями. Даний рейтинг має формуватися з урахуванням професіограмами до кожної професії та бути узгодженим з показниками попиту. Іншими словами комерційні структури формуватимуть «замовлення» на рівень підготовки, наявність певних компетенцій і відносно до цього має відбуватися складання рейтингової оцінки майбутніх фахівців. Окремо варто сформувати банк даних із загальними показниками по кожному студенту молодших курсів і включити до нього: професійні вміння, особисті вміння, здібності, психологічні нахили тощо. Формування такого масиву дозволить надалі окреслити певний резерв кадрів.

Отже, комерційне замовлення як технологія представляє собою створення середовища для успішного переходу студентів від навчання до праці. Технологія комерційного замовлення є якісною альтернативою існуючій на сьогодні системі працевлаштування молодих спеціалістів, відповідає потребам молоді та включена до контексту трансформаційних змін.

Іншим напрямом вдосконалення технологій соціальної роботи з працевлаштування випускників магістратури соціально-орієнтованих спеціальностей є приведення професіограм у відповідність з новітніми тенденціями на ринку.

Вирішення проблеми некомпетентності молодих фахівців може бути вирішене частково в рамках реалізації технології комерційного замовлення. Так, бізнес-структури можуть сформувати перелік актуальних вмінь, навичок та

компетенцій. До загального «портрету» студента також потрібно включити: рівень володіння теоретичними знаннями, оцінку практичної підготовки, рівень психологічної відповідності до роботи, придатність його навичок до потреб виробництва та надання послуг, здатність до навчання та самовдосконалення.

Водночас потреби підприємств у працівниках можуть змінюватися в залежності від змін у самій структурі виробництва чи надання послуг. Окремі бізнес-структури можуть зазнати збитків або припинити своє існування через свою застарілість, не потрібність на ринку.

Ідеальним варіантом є робота в тандемі бізнесу та науки. У закордонній практиці часто зустрічаються випадки створення бізнесу при університетах. Яскравим прикладом є технопарки – території, комплекси де поєднуються науко-дослідні інститути, об'єкти комерції, ділові центри, тощо. Технопарки стимулюють інноваційну діяльність, управляють потоками інформації та знань між університетами, дослідними інститутами, компаніями та ринком.

Технопарки сприяють створенню та розвитку інноваційних проєктів через застосування інкубаційних процесів.

Бізнес-інкубатор є актуальною формою працевлаштування молодих спеціалістів. На їх базі можуть розвиватися молоді підприємці, формуватися інноваційні команди. Результатом діяльності бізнес-інкубатору є конкурентоздатна компанія, яка може самостійно забезпечувати своє існування.

Бізнес-інкубатори при університетах мають у своєму розпорядженні новітні наукові розробки, сильну матеріально-технічну базу, значний кадровий потенціал для нових компаній.

Поряд з бізнес-інкубатором до складу технопарку можуть входити ресурсні центри і кадрові агенції, які працюють на забезпечення ефективного функціонування всієї системи.

Таким чином, ефективним рішенням існуючої проблеми працевлаштування випускників магістратури соціально-орієнтованих спеціальностей має стати формування системи комерційного замовлення. Вона що поєднує в собі різновекторні механізми реалізації переходу від освіти до

роботи. До інноваційних форм працевлаштування варто віднести створення бізнес інкубатору на території університету та його складових: кадрового агентства та ресурсного центру

3.3. Перспективи впровадження альтернативних технологій соціальної роботи з працевлаштування випускників магістратури соціально-орієнтованих спеціальностей

Реалізація альтернативних технологій соціальної роботи з працевлаштування випускників магістратури соціально-орієнтованих спеціальностей має багато труднощів та вимагає детального аналізу ризиків.

Технологія комерційного замовлення потребує детальної попередньої підготовки. Характер та складність її реалізації вимагають законодавчого закріплення, структурних змін у системі Державної служби зайнятості. Впровадження технології не можливе на локальному рівні. Задля досягнення максимально ефективного результату потрібно реалізовувати комерційне замовлення на державному рівні.

Розпочати підготовку до зміни національної системи працевлаштування випускників закладів вищої освіти можна із налагодження різних механізмів співпраці бізнесу та освіти.

Дієвим механізмом, інноваційною формою побудови партнерських взаємин вищих навчальних закладів та бізнес-структур може стати створення студентського бізнес-інкубатору на базі Запорізького національного університету (для початку).

Законом України «Про вищу освіту» затверджується, що вищі навчальні заклади не залежно від форм власності провадять свою діяльність на принципах самостійності та автономії. Також заклади мають право розробляти та реалізовувати навчальні програми в рамках ліцензійованих спеціальностей і самостійно визначати форми організації освітнього процесу. Окрім цього, національні заклади вищої освіти мають право впроваджувати власні

експериментальні програми та навчальні плани, створювати на своїй базі інноваційні структури різних типів. Загалом, усі особливості управління окремими університетами затверджуються їх статутами [].

Статутом Запорізького національного університету визначається ряд напрямів та завдань навчального закладу:

- сприяння сталому розвитку суспільства;
- задоволення освітніх потреб студентів відповідно до їх інтересів здібностей та потреб суспільства;
- мобільності підготовки фахівців щодо задоволення вимог ринку праці.

Статут визначає забезпечення потреб суспільства, ринку праці та держави у кваліфікованих фахівцях через:

- формування конкурентоздатності та адекватності змісту освіти вимогам ринку праці;
 - оновлення цілей та змісту освіти на основі компетентнісного підходу та особистісної орієнтації, урахування світового досвіду та принципів сталого розвитку; перехід від процесної до результативної, компетентнісної парадигми освіти;
 - формування змісту освіти та навчання на основі суб'єктно-діяльнісного підходу за принципами цілеспрямованості, прогностичності та діагностичності;
 - вивчення попиту на окремі спеціальності на ринку праці та сприяння працевлаштуванню випускників;
- виконання державного замовлення.

Запорізький національний університет реалізує свою самостійність та автономність відповідно до частини 3 статті 29 Закону України «Про вищу освіту». Окрім цього, заклад має право визначати разом з організаціями, підприємствами, службами потреби у спеціалістах та встановлювати план їх підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації; самостійно запроваджувати спеціалізації, визначати їх зміст і програми навчальних дисциплін

Головна ідея бізнес-інкубатора при Запорізькому національному університеті, покладена в основу роботи, полягає у створенні в певному обмеженому просторі виключно сприятливих умов для інноваційної діяльності. Кінцева мета функціонування це сприяння формуванню нових робочих місць.

У різних джерелах такі інкубатори іменуються по-різному, наприклад «інноваційний центр», «технологічний бізнес-центр», «технопарк», тощо. Багато держав світу за допомогою інноваційних бізнес-інкубаторів змогли активізувати інвестиційну сферу економіки.

У «Стратегії розвитку Запорізького національного університету на 2018-2022 роки» визначається ряд чинників, що безпосередньо чи опосередковано впливають на діяльність закладу освіти.

Одним із таких факторів є відсутність прямого замовлення з боку регіональних установ та підприємств щодо освітніх послуг, підготовки фахівців певного освітнього рівня; обмеженість підтримки інноваційної діяльності університету в регіоні.

Окремо Стратегією передбачається вирішення до 01.01.2023 року низки завдань за такими напрямками:

- модернізація, удосконалення та гармонійний розвиток освітньої, наукової, виховної діяльності відповідно до вимог сьогодення;
- забезпечення підготовки висококваліфікованих фахівців, максимально адаптованих до вирішення завдань практичної діяльності;
- впровадження кращого зарубіжного досвіду у діяльності вишу;
- продовження роботи, спрямованої на розвиток та поглиблення співробітництва з органами державної влади та місцевого самоврядування, бізнесовими структурами, іншими роботодавцями з питань підготовки для них висококваліфікованих фахівців, розв'язання проблем економічного розвитку галузей за профілем університету, підвищення ефективності господарювання

Створення студентського бізнес-інкубатора не протистоїть інтересам Запорізького національного університету та сприяє реалізації ключових завдань його Стратегії.

Базою для функціонування бізнес-інкубатору може стати коворкінг, створення якого в Запорізькому національному університеті планується найближчим часом.

До послуг нашого студентського бізнес-інкубатора окрім стандартних (приміщення, офісної техніки та мереж для комунікації) входять:

- навчання основам ведення бізнесу;
- підтримка молодого команди в період створення бізнес-проекту та його реалізації;
- проведення оцінки життєздатності бізнес-ідеї;
- організація зустрічей з професійними менторами, практиками в сфері бізнесу;
- організація взаємодії із потенційними спонсорами, інвесторами, бізнес-ангелами;

Студентський бізнес-інкубатор стане формою інтеграції науки та виробництва. Студенти отримуючи кваліфікацію, розуміються на специфіці власної спеціальності та здатні аналізувати процеси, що відбуваються навколо них. Студентський бізнес-інкубатор в даній ситуації є базою для розробки нових технологій роботи, проектів послуг або продукції у сфері навчання молодих фахівців.

Студентський бізнес-інкубатор є таким проектом, який створюється командою активної молоді. В групі одностудентів починають формуватися інноваційні ідеї, які можна перетворити на проекти та дійти до їх комерціалізації. Наступним кроком стане залучення до проекту спонсорів, менторів та коучерів, які є представниками успішно працюючого бізнесу та можуть прагнути розширити його або зацікавлені у реалізації нового стартапу.

Організаціями-спонсорами можуть стати приватні інвестори, фонди, грантодавці, жертводавці та «бізнес-ангели».

Ефективними формами залучення фінансування для інноваційного стартапу є: отримання грантів та фандрейзинг.

Грант – кошти або інші засоби, що надаються на безоплатній основі некомерційним організаціям або приватній особі для реалізації в установленому порядку різноманітних проектів на умовах, передбачених грантодавцями.

Гранти мають переважно інноваційну та соціальну спрямованість, а отже можуть стати ідеальним джерелом фінансування студентського бізнес-інкубатору на перших етапах існування.

Іншою формою залучення фінансування є фандрейзинг. Фандрейзинг зосереджений на переконанні інших (спонсорів), що реалізація вашого проекту є важливою для них особисто, їх компанії, організації. Основна ідея: успіх – це 90% належної підготовки до «прохань» про пожертвування, і 10% власне самих прохань. Приступаючи до фандрейзингу, необхідно передусім визначити, які цілі та завдання має спонсор, та віднайти спільні інтереси.

Отримання фінансування дозволить залучити до бізнес-інкубатору менторів – практикуючих бізнесменів, проектних менеджерів, фахівців фінансової та податкової сфери. Завдання менторів полягає не лише у проведенні лекції чи тренінгу, а в постійному консультуванні, супроводженні однієї з проектних команд від самої ідеї до самостійного виходу на ринок. До числа менторів можуть залучитися і самі спонсори бізнес-інкубатору, якщо матимуть власний інтерес. Так, інноваційні проекти створені в бізнес-інкубаторі мають усі можливості стати надалі повноцінними партнерами своїм спонсорам.

Однак, ментори не можуть весь час бути присутніми в бізнес-інкубаторі. Зважаючи на це, доцільним є створення репозитарію та цілодобового доступу студентів до нього. Водночас можливість проглядати файли матимуть лише учасники проектних команд. Сам бізнес-інкубатор має бути із графіком роботи 24/7.

Паралельно в студентському бізнес-інкубаторі мають функціонувати ресурсний центр та студентська кадрова агенція.

Ресурсний центр має забезпечувати бізнес-інкубатор менторами, коучерами, спонсорами та інвесторами. Також центр сприяє проектним командам у пошуку коштів для реалізації їх бізнес-ідей. Основні завдання центру: налагодження контактів із потенційними інвесторами; моніторинг грантових конкурсів та благодійних пропозицій; пошук можливостей для фандрайзингу. Загалом, ресурсний центр вирішує проблеми пов'язані зі збором потрібної інформації та налагодженням комунікацій між інкубатором та кадровим агентством.

Центр також за потреби організовує та проводить конкурс бізнес-проектів на отримання гранту або спонсорської допомоги. В результаті діяльності ресурсного центру проектні команди мають отримати початковий капітал для реалізації свої бізнес-ідеї. Надалі необхідно зібрати штат.

Студентське кадрове агентство починає забезпечувати новостворені бізнес-структури молодими фахівцями з числа студентів/випускників університету.

Для здійснення ефективної роботи агентство має попередньо отримувати перелік затребувати спеціалістів, опис вакансій із зазначенням основних функціональних вимог.

Паралельно агентство має сформувати готові рейтинги студентів старших курсів за їх теоретичним рівнем підготовки, особистими якостями, затребуваними на ринку їх спеціальності компетенціями.

На основі потреб молоді компанії у персоналі на базі агенції відбуватиметься попередня оцінка кандидата. В результаті діяльності кадрового агентства новостворені бізнес-структури будуть забезпеченні кваліфікованими кадрами, а студенти отримають перший практичний досвід роботи ще в період навчання.

Іншою перспективною формою працевлаштування випускників магістратури є впровадження «Ярмарок вакансій» або «Днів кар'єри».

Ярмарок вакансій це подія, де роботодавці, рекрутери, і університети дають інформацію для потенційних співробітників. Здобувачі відвідують їх,

намагаючись справити хороше враження на потенційних колег, розмовляючи віч-на-віч, заповнюючи резюме і задаючи питання, щоб краще зрозуміти, яка робота необхідна. Аналогічним чином, проводяться онлайн-ярмарки вакансій, що дозволяє претендентам ще одним способом зв'язатися з можливими роботодавцями за допомогою Інтернету.

У американських коледжах ярмарки вакансій зазвичай використовуються для найму на роботу початкового рівня. Здобувачі використовують цю можливість, щоб зустрітися з коледжем і спробувати виділитися серед інших заявників і отримати уявлення про те, яке це працювати в компанії або в секторі, який видається заявнику цікавим.

Кар'єрні ярмарки зазвичай включають столи або стенди компанії чи організації, де можна подати резюме і обмінюватися візитними картками. Ярмарки вакансій, організовані центрами зайнятості, часто надають студентам зручне місце для зустрічей з роботодавцями та проведення перших співбесід. Це також можливість для компаній зустрітися зі студентами та розповісти їм про їхні очікування від них в якості працівника та відповісти на їхні потенційні питання, такі як необхідна освіта або досвід роботи.

День кар'єри схожий за форматом проведення на ярмарку вакансій. Захід відбувається на базі навчального закладу. До участі запрошуються потенційні роботодавці, які можуть запропонувати випускникам їх майбутнє місце працевлаштування або презентувати можливості організації стажування для студентів. Okремо варто організувати різнопланові тренінги або майстер-класи за темами: «Як правильно сформулювати резюме», «Як подолати страх», «Як пройти першу співбесіду» тощо.

Для проведення «дня кар'єри» необхідно попередньо сформувати базу потенційних роботодавців. Перший варіант залучення роботодавців – це звернутися офіційно безпосередньо до самих керівників структур, що нас цікавлять. Інший шлях це налагодити контакти із попередніми роками випускників, запросити їх поділитися власним досвідом та за можливості запропонувати вакансії.

Загалом, день кар'єри має включати: презентації роботодавців своїх підприємств та можливостей стажувань, тренінги з психологічної підтримки студентів, спілкування із випускниками.

Таким чином, дослідження практичної складової питання соціальної роботи з працевлаштування випускників магістратури соціально-орієнтованих спеціальностей охопило проведення соціологічних опитувань, розробку інноваційних технологій та визначення перспектив їх впровадження. Загалом можна зробити наступні висновки.

По-перше, опитування нинішніх студентів магістратури дозволили проілюструвати їх плани та бажання стосовно майбутнього працевлаштування. Анкетування щодо оцінки навчального процесу дає змогу побачити проблемні аспекти, які можна вдосконалити. Опитування колишніх студентів спеціальності «соціальна робота» показало, що значна кількість не працює за спеціальністю, а сучасні механізми пошуку роботи не є ефективними.

По-друге, альтернативою сучасній недієвій системі працевлаштування є технологія комерційного замовлення. З іншого боку ефективними формами працевлаштування випускників магістратури соціально-орієнтованих спеціальностей може стати бізнес-інкубатор.

По-третє, аналіз перспективи впровадження альтернативних технологій соціальної роботи з працевлаштування випускників магістратури соціально-орієнтованих спеціальностей показав, що ефективним є використання таких ідей: створення бізнес-інкубатору, студентського кадрового агентства та ресурсного центру. Це дозволить покращити результативність існуючої системи працевлаштування, без шкоди для неї, шляхом переведення її частини на комерційну основу.

ВИСНОВКИ

За результатами написання кваліфікаційної роботи магістра можна сформулювати наступні висновки.

Досліджуючи питання соціальної роботи з випускниками магістратури соціально-орієнтованих спеціальностей була сформульована припущення, впровадження нових технологій можливе на базі навчальних закладів із тісною взаємодією з бізнесом. Гіпотеза була повністю доведена. Варто додати, що перехід частини існуючої системи працевлаштування випускників на комерційну основу лише підвищить її якість.

Вивчаючи науковий стан проблеми, ми зауважили, що дана тематика не досліджувалася комплексно, тому є перспективи для подальшого її вивчення, аналізу інших ключових аспектів.

Випускники магістратури соціально-орієнтованих спеціальностей як специфічна категорія клієнтів соціальної роботи, переживають ряд проблем пов'язаних з пошуком першого робочого місця. В країні, на жаль, як показує практика відсутні дієві механізми переходу від освіти до роботи.

Проаналізувавши стан нинішньої системи працевлаштування були виявлені недієві механізми з надання роботи молодим фахівцям одразу після закінчення закладів вищої освіти. Також, втратили чинність окремі нормативно-правові акти, що забезпечували студентів певними гарантіями.

Така ситуація вимагає одночасно реалізації різновекторних реформ. Одним з таких нововведень має стати підвищення ефективності системи забезпечення молодих фахівців роботою шляхом створення альтернативних, комерційних форм працевлаштування.

Ефективним рішенням існуючої проблеми працевлаштування молоді має стати формування системи прогнозування зміни обсягів виробництва, затребуваних компетенцій та відповідно розробка моделі регулювання. Комерційне замовлення постає як система, що поєднує в собі різновекторні механізми реалізації переходу від освіти до роботи.

Запропонована технологія передбачає налагодження взаємодії між освітою та бізнесом. Держава в даній ситуації має виступити регулятором відносин.

Комерційне замовлення як технологія має включати в себе: розробку академічних програм підготовки за участю майбутніх роботодавців, формування рейтингу студентів за актуальними вимогами та компетенціями затребуваними на ринку праці, налагодження системи кредитування навчання студентів підприємствами.

Іншою складовою є запровадження окремих механізмів підготовки до переходу на перше робоче місце із закордонного досвіду. Вони мають відповідати актуальним потребам ринку праці та бути затребуваними серед молоді. Такими механізмами мають стати: бізнес-інкубатор зі студентським кадровим агентством та ресурсним центром, ярмарки вакансій та дні кар'єри.

Головна ідея бізнес-інкубатора полягає у створенні в певному обмеженому просторі виключно сприятливих умов для інноваційної діяльності. Кінцева мета функціонування це сприяння формуванню нових робочих місць.

Студентський бізнес-інкубатор є формою інтеграції науки та виробництва. Він стане базою для розробки нових технологій роботи, проектів послуг або продукції у сфері навчання молодих фахівців. Проекти в бізнес-інкубаторі починають формуватися в колі однодумців. Під наставництвом менторів та коучерів, які є представниками успішно працюючого бізнесу, ідея починає перетворюватися на бізнес-план. Наступним кроком є залучення до проекту спонсорів, що перейти до безпосередньої комерціалізації ідеї.

Підтримку бізнес-інкубатору мають забезпечити кадрове агентство та ресурсний центр.

Студентське кадрове агентство має займатися узгодженням попиту та пропозиції та забезпечувати новостворений проект бізнес-інкубатору працівниками з числа молодих випускників.

Ресурсний центр займається вирішенням проблем пов'язаних зі збором потрібної інформації та налагодженням комунікацій між інкубатором та

кадровим агентством. Центр також за потреби організовує та проводить конкурс бізнес-проектів на отримання гранту або спонсорської допомоги.

Отже, підводячи підсумки нашого дослідження, можна стверджувати, що нинішня система соціальної роботи із працевлаштування випускників магістратури є недієвою та малоефективною. Тому, впровадження інноваційних технологій з працевлаштування молодих фахівців є надзвичайно актуальним. Основою для їх функціонування має стати побудова взаємодії між наукою та владою, переведення частини системи на комерційну основу.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Андрущенко В. П., Астахова В. І., Бех В. П. Соціальна робота : навч. посіб. Київ: ДЦССМ, 2001 436 с.
2. Болотіна Н. Б. Трудове право України : підручник. Київ: Знання, 2000. 564 с.
3. Бондаренко С. О. Студентський бізнес-інкубатор – середовище інноваційних проєктів. *Новини науки: дослідження, наукові відкриття, високі технології* : матеріали міжнар. наук.-практ. конф., м. Харків, 31 берез. 2019 р. Харків, 2019. С. 100 – 104.
4. Бондаренко С. О. Криза сучасної системи працевлаштування молоді як наслідок ліквідації державних механізмів регулювання. *Соціально-гуманітарний вісник* : зб. наук. пр. Харків. Вип. 23. С. 154 – 159.
5. Бондаренко С. О. Студентське кадрове агентство як складова технології комерційного замовлення. *МОЛОДА НАУКА-2019* : зб. наук. пр. студентів, аспірантів і молодих вчених. Запоріжжя, 2019. С.50 –52.
6. Борданова Л. С., Рощина Н. В. Особливості процесу працевлаштування молоді на ринку праці. *Економічний вісник НТУУ «КПІ»*. 2016. № 13. URL: <http://ev.fmm.kpi.ua/article/view/80107/75666> (дата звернення: 20.05.2019).
7. Васильєв А. О. Аналіз державної молодіжної політики в Україні: проблеми та перспективи. *Публічне управління : теорія та практика*. 2011. № 3(7). С. 59 – 65.
8. Васюта О. І. Вимоги до освітнього стандарту з соціальної роботи згідно національної рамки кваліфікацій. *Вісник Чернігівського національного педагогічного університету*. 2012. Вип. 93.
9. Вишневська О. А. Неузгодженість ринку освітніх послуг і ринку праці (зарубіжний досвід для України). *Публічне адміністрування: теорія та практика*. 2014. Вип 2. URL: [http://www.dridu.dp.ua/zbirnik%20/2014-02\(12\)/13.pdf](http://www.dridu.dp.ua/zbirnik%20/2014-02(12)/13.pdf) (дата звернення: 20.05.2019).

10. Гаращенко Я. М. *Методи наукових досліджень : навч. посіб.* Харків : НТУ «ХП», 2009. 142 с.
11. *Економічний словник-довідник / за заг. ред. С.В.Мочерного.* Київ : Femina, 1995. 366 с.
12. Завадський Й. С., Осовська Т. В., Юшкевич О. О. *Економічний словник.* Київ : Кондор, 2006. 355 с.
13. Зінченко А. Державна молодіжна політика : історія формування, проблеми, перспективи. *Політичний менеджмент.* 2007. №1. С. 185-189.
14. Золотухіна Л. О. Перше працевлаштування за чинним Кодексом законів про працю та проектом Трудового кодексу України. *Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ.* Дніпропетровськ, 2012. Вип 3(62). С . 181-186.
15. Ільч Л. М. Взаємодія ринків праці та освіти: сутність, характерні риси та модель функціонування. *Економіка та держава : міжн. наук.-пр. журн.* Київ, 2017. Вип 4. С. 69-74.
16. Коляда Т. А. Працевлаштування молоді : проблеми правового регулювання. *Право і безпека : наук. журн.* Харків, 2010. Вип 2(34). С. 166-169.
17. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 р. № 254к/96-вр. Дата оновлення: 30.09.2016. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96%D0%B2%D1%80> (дата звернення: 20.05.2019).
18. Кривенко Л. В., Кривенко С. В. Национальная система образования и рынок труда : проблемы усиления взаимодействия. *Проблеми і перспективи розвитку банківської системи України : зб. наук. праць.* Суми : УАБС НБУ. Т. 19. 2007. С. 23-30.
19. Лавриненко Л. М. Взаємодія та взаємозв'язок ринку праці та ринку освітніх послуг. *Глобальні та національні проблеми економіки.* 2016. Вип 9. С. 592-596.
20. Лісогор Л. С. Працевлаштування випускників в умовах економічної кризи. *Демографія та соціальна економіка.* 2009. Вип 2. С. 58-67.

21. Новиков А. М., Новиков Д. А. *Методология : словарь системы основных понятий*. Москва : Либроком, 2013. 208 с.
22. Новиков А. М., Новиков Д. А. *Методология*. Москва : СИНТЕГ, 2007. 668с.
23. Оксамитна С., Виноградов О., Малиш Л., Марценюк Т. *Молодь України : від освіти до праці : монографія / за ред. С. Оксамитної*. Київ : ВПЦНаУКМА, 2010. 202 с.
24. Пасічніченко С. В. *Соціальний захист молоді у сфері працевлаштування як знаряддя реалізації державної політики зайнятості. Соціальна робота в Україні : теорія і практика: наук.-метод. журн.* Київ, 2013. Вип 1-2. С. 151–161.
25. Про вищу освіту : Закон України від 01.07.2014 р. № 1556-VII. Дата оновлення: 01.01.2018. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1556-18> (дата звернення: 20.05.2019).
26. Про затвердження Положення про державну службу зайнятості : Наказ Міністерства соціальної політики від 15.12.2016 р. № 1543. Дата оновлення: 15.12.2016. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z1723-16> (дата звернення: 20.05.2019).
27. Про звернення громадян : Закон України від 02.10.1996 № 393/96-вр. Дата оновлення: 05.10.2016 р. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/393/96-вр/> (дата звернення: 20.05.2019).
28. Про Порядок працевлаштування випускників вищих навчальних закладів, підготовка яких здійснювалась за державним замовленням : Постанова Кабінету Міністрів України від 22.08.1996 р. № 992-96-п. Дата оновлення: 07.06.2017 (втратив чинність). URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/992-96-%D0%BF> (дата звернення: 20.05.2019).
29. Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні : Закон України від 05.02.1993 р. № 2998-12. Дата оновлення: 01.01.2017. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2998-12> (дата звернення: 20.05.2019).

30. Руженський М. М. Працевлаштування як форма соціального захисту населення. *Ринок праці та зайнятість населення* : наук.-вироб. журн. Київ, 2013. Вип 2(35). С. 8-11.
31. Семигіна Т. В., Грига І. М., Шевчук О. С., Шевчук С. П. Введення у соціальну роботу : навч. посіб. Київ : Фенікс, 2001. 288 с.
32. Смирнов Ю. Кадровые агентства: взгляд под углом качества. URL: http://www.alter.com.ua/rabotod_b.html (дата звернення: 20.05.2019).
33. Соціальна робота у сфері зайнятості населення : навч. посіб. для студентів спеціальності «соціальна робота» / за ред. В.В. Харабет, А.І. Андрющенко, В.М. Ніколаєвського. Маріуполь : Новий світ, 2012. 568 с.
34. Статут Запорізького національного університету. URL: https://www.znu.edu.ua/2016/statut_znu.pdf (дата звернення: 20.05.2018).
35. Стратегія і перспективні напрями розвитку Запорізького національного університету на 2018 2022 рр. URL: https://www.znu.edu.ua/2018/docs/strateg__ya___perspektivn___napryami_rozvitku_znu_na_20182022_rr000_.pdf(дата звернення: 20.05.2019).
36. Вступ до спеціальності: соціальна робота. Модуль 2 : навч. посіб. / Тимошенко Н. Є. Київ : Київ. ун-т імені Бориса Грінченка, 2014. 264 с.
37. Тюття Л. Т., Іванова І. Б. Соціальна робота (теорія і практика) : навч. посіб. Київ : ВМУРОЛ «Україна», 2004. 256 с.
38. Тянь Р. Б., Холод Б. І., Ткаченко В. А. Управління проектами : підручник. Київ : Центр навчальної літератури, 2003. 224 с.
39. Фирсов М. В., Студенова Е. Г. Теория социальной работы : учеб. пособ. для студ. высш. учеб. заведений. Москва : Гуманит. изд. центр ВЛАДОС, 2000. 432с.
40. Хохрякова І. В. Державне управління зайнятістю молоді в контексті формування нових державно суспільних відносин в Україні : автореф. дис. канд. наук з держ. управління : 25.00.01. Дніпропетровськ, 2010. 25 с.

41. Черчик Л. М. Електронний посібник з дисципліни «Методологія наукових досліджень». Луцьк, 2012. URL: <http://elib.lutsk-ntu.com.ua/books/fb/resp/2012/12-31> (дата звернення: 20.05.2019).
42. Ярская-Смирнова Е. Р., Романов П. В. Феноменология профессионализма : практическое знание в социальной работе. *Человек. Сообщество. Управление*. 2006. №2. С. 35-50.
43. 10 компетенцій, які будуть найнеобхіднішими в 2020 році. URL: <https://dubechoschoolblog.wordpress.com/2018/02/05/10> (дата звернення: 20.05.2019).
44. Brian Patrick Green, Patricia Graybeal & Roland L. Madison. An Exploratory Study of the Effect of Professional Internships on Students' Perception of the Importance of Employment Traits. URL: <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/08832323.2010.480992> (дата звернення: 20.11.2019).
45. Career Development Center University of Colorado. URL: <https://www.uccs.edu/business/resources/career>(дата звернення: 20.11.2018).
46. Career Development Model University of Toronto Mississauga. URL: <https://www.utm.utoronto.ca/careers/career-planning/career-development-model>(дата звернення: 20.11.2019).
47. Career development model. URL: <https://www.curry.edu/academics/academic-student-resources/center-for-career-development/student-services/career-development-model> (дата звернення: 20.11.2019).
48. Career Development Model. URL: <https://www.stthomas.edu/careerdevelopment/model/>(дата звернення: 20.11.2019).
49. Careers Service University of Cambridge. URL: <http://www.careers.cam.ac.uk/> (дата звернення: 20.11.2019).
50. Employer Partner & Campus Interview Program 2018-2019. *Fees & policies harvard university*. URL: https://employers.ocs.fas.harvard.edu/files/ocsemployers/files/18_19_oci_employer_policies.pdf (дата звернення: 20.12.2018).

51. Enrique Fernandez-Macias, John Hurley, Donald Storrie. Transformation of the Employment Structure in the EU and USA, 1995-2007. Palgrave Macmillan, 2012. 300 p.
52. Eva Stal, Tales Andreassi, Asa Fujino. The role of university incubators in stimulating academic entrepreneurship. URL: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S180920391630016X> (дата звернення: 20.11.2019).
53. Gisela Sanahuja Vélez and Gabriela Ribes Gine. Effects of business internships on students, employers, and higher education institutions: a systematic review. *Journal of employment counseling*. 2015. №52. P. 120-130.
54. Harald Schomburg, Ulrich Teichler. Employability and Mobility of Bachelor Graduates in Europe. Springer Science & Business Media, 2011. 276 p.
55. Hide Yamatani, Mary Page, Gary Koeske, Carmen Diaz and Lambert Maguire. A Comparison of Extended and Traditional Master's of Social Work Students: A Repeated Measures Analysis. *Journal of Social Work Education*, Vol. 22, №. 3. P. 43-51.
56. Il Centro di Servizio di Ateneo per l'Orientamento allo Studio e alle Professioni (COSP). URL: <http://www.cosp.unimi.it/cosa/127.htm> (дата звернення: 20.11.2019).
57. Jiří Bejtkovský. Factors influencing the job search and job selection in students of Generation Y in the Czech Republic in the employer branding context. *Management & Marketing. Challenges for the Knowledge Societ*. Vol. 13, №. 3. P. 1133-1149.
58. Judith E. Larkin Kate A. La Port Harvey A. Pines. Job choice and career relevance for today's college students. *Journal of employment counseling*. 2007. Vol.44. P.86-94.
59. Lisa Andrewartha and Andrew Harvey. Employability and student equity in higher education: The role of university careers services. *Australian Journal of Career Development*. 2017. Vol. 26. P.71-80.

60. Marita Jacob, Maria Gerth & Felix Weiss. Student employment: social differentials and fieldspecific developments in higher education. URL: <http://dx.doi.org/10.1080/13639080.2017.1395513> (дата звернення: 20.11.2019).
61. Martin Ryan, Angela Barns & Donna McAuliffe. Part-time Employment and Effects on Australian Social Work Students: A Report on a National Study. *Australian Social Work*. 2011. Vol. 64. №. 3. P. 313-329.
62. Oficina de Prácticas y Empleo (OPE). URL: <http://www.ucm.es/ope> (дата звернення: 20.05.2019).
63. Richard McCluskey, David N. Allen. Structure, Policy, Services, and Performance in the Business Incubator Industry. URL: https://www.researchgate.net/publication/284666265_Structure_Policy_Services_and_Performance_in_the_Business_Incubator_Industry.
64. Sally Riggall. The sustainability of Egan's Skilled Helper Model in students' social work practice. *Journal of Social Work Practice*. 2016. Vol. 30. №. 1. P.81–93.
65. Sarah L. Hansen, Beth A. Hoag. Promoting Learning, Career Readiness, and Leadership in Student Employment. *New directions for student leadership*. 2018. P. 85-99.
66. Sheila_Cameron. The_Business Student's Handbook. URL: <https://www.goodreads.com/book/show/11020541-the-business-student-shandbook> (дата звернення: 20.05.2019).
67. The Center for Career Development Borough of Manhattan Community College. URL: <http://www.bmcc.cuny.edu/career/index.jsp> (дата звернення: 20.05.2019).
68. The Center for Career Development in Curry College. URL: <https://www.curry.edu/resources-and-services/academic-resources/center-for-career-development.html> (дата звернення: 20.05.2019).
69. The Career Development Center. URL: <https://www.uccs.edu/business/resources/career> (дата звернення: 20.05.2019).

70. Ulmer career management center University of Louisville. URL: <https://business.louisville.edu/career-support/> (дата звернення: 20.05.2019).

71. UOC Alumni. URL: http://alumni.uoc.edu/opencms_alumni/opencms/ca/about/index.html (дата звернення: 20.05.2019).

72. Walter Müller and Markus Gangl. Transitions from Education to Work in Europe: The Integration of Youth into EU Labour Markets – Oxford University Press, 2003. 348 p.

73. Your career starts here. URL: <http://www.bu.edu/careers/> (дата звернення: 20.05.2019).

ДОДАТКИ

Додаток А

Анкета соціологічного дослідження на тему: «Працевлаштування після університету»

*Доброго дня, шановні колеги! Просимо Вас приділити декілька хвилин та пройти опитування на тему "Працевлаштування після університету". Дане анкетування проводиться в рамках написання кваліфікаційної роботи магістра. Опитування анонімне, а отриманні результати будуть використані лише в узагальненому вигляді.
Заздалегідь вдячні за відповідь*

Частина 1 «Плани щодо майбутнього працевлаштування»

1. Вкажіть Вашу спеціальність

- 1) соціальна робота
- 2) публічне управління та адміністрування
- 3) філософія
- 4) соціологія
- 5) політологія

2. Чи плануєте Ви йти працювати за здобутою на магістратурі спеціальністю?

- 1) Так
- 2) Ні

3. Якщо, Ні, то чому?

Вкажіть до 3х варіантів відповідей

- 1) Я планую працювати за СВОЄЮ спеціальністю
- 2) Низька заробітна плата за моєю спеціальністю
- 3) Не бачу перспектив кар'єрного зростання
- 4) Не цікавить ця сфера діяльності
- 5) Мої знання та навички не відповідають вимогам до професії
- 6) Мої особисті психологічні характеристики не відповідають вимогам до професії
- 7) Не можу знайти місце роботи за спеціальністю

Продовження Додатку А

- 8) Потрібний досвід роботи на посадах за моєю спеціальністю
4. Чи плануєте Ви працювати взагалі?
- 1) Так, хочу працювати ОФІЦІЙНО та в Україні
 - 2) Так, хочу працювати в Україні, але НЕ офіційно
 - 3) Так, хочу працювати за кордоном, але ОФІЦІЙНО
 - 4) Так, хочу працювати за кордоном, але НЕ офіційно
 - 5) Ні, не хочу працювати взагалі

Частина 2 «Оцінка навчального процесу»

1.1. Яке ваше враження від навчання в цілому?

- 1) Позитивне
- 2) Скоріше позитивне ніж негативне
- 3) Скоріше негативне ніж позитивне
- 4) Негативне
- 5) Інше _____

1.2. Чи задоволені Ви вибором спеціальності?

- 1) Так
- 2) Скоріше так чим ні
- 3) Скоріше ні чим там
- 4) Ні
- 5) Інше _____

1.3.3 якими очікуваннями Ви вступили на Вашу спеціальність?

- 1) Позитивними
- 2) Скоріше позитивними ніж негативними
- 3) Скоріше негативними ніж позитивними
- 4) Негативними
- 5) Інше _____

1.4. Чи змінилася Ваша думка стосовно спеціальності за час навчання в університеті?

- 1) Не змінилася (переходьте до питання 1.6)
- 2) Так, змінилася на краще (переходьте до питання 1.5)
- 3) Так, змінилася на гірше (переходьте до питання 1.5)
- 4) Інше _____

Продовження Додатку А

1.5.Що саме змінило Вашу думку?

1.6.Оцініть по шкалі від 1 до 5 (де 1 бал – повністю не задовольняє. 2 бали – скоріше задовольняє. 3 бали – важко відповісти. 4 бали – скоріше не задовольняє. 5 балів – повністю задовольняє) задоволеність наступними критеріями:

	повністю не задовольняє	скоріше задовольняє	важко відповісти	скоріше не задовольняє	повністю задовольняє
Робота адміністрації	1	2	3	4	5
Соціально-психологічний клімат в групі	1	2	3	4	5
Робота студентської ради	1	2	3	4	5
Робота куратора	1	2	3	4	5

БЛОК 2

2.1. Чи плануєте Ви після закінчення університету працювати за спеціальністю?

- 1) Так (переходьте до питання 2.3)
- 2) Ні (переходьте до питання 2.2)
- 3) Ще не знаю (переходьте до питання 2.2)

2.2.Чим Ви плануєте займатися після закінчення університету?

- 1) Працювати за кордоном по спеціальності
- 2) Працювати за кордоном не по спеціальності
- 3) Вступати до аспірантури
- 4) Працювати в органах державної влади та місцевого самоврядування
- 5) Працювати в приватній фірмі
- 6) Відкрити власну справу
- 7) Присвятити себе родині
- 8) Інше _____

2.3. В якій сфері (з якою категорією клієнтів) соціальної роботи Ви плануєте працювати після закінчення університету?

- 1) Органи місцевого самоврядування
- 2) Система служб соціального обслуговування й допомоги населенню
- 3) Заклади освіти
- 4) Органи охорони здоров'я й соціальної допомоги
- 5) Пенітенціарна система

Продовження Додатку А

- 6) Реабілітаційні центри
- 7) Благодійні фонди
- 8) Представництва та філії міжнародних організацій
- 9) Управління соціальної сферою, державна служба
- 10) Інше _____

2.4. Вкажіть бажаний розмір заробітної платні?

БЛОК 3

3.1. Оцініть будь ласка, якою мірою Вас задовольнило викладання навчального матеріалу викладачів на вашій кафедрі (1 бал – повністю не задовольняє. 2 бали – скоріше задовольняє. 3 бали – важко відповісти. 4 бали – скоріше не задовольняє. 5 балів – повністю задовольняє)

	Повністю не задовольняє				Повністю задовольняє	Не викладали
1. Бойко Ганна Валентинівна	1	2	3	4	5	0
2. Бутченко Тарас Іванович	1	2	3	4	5	0
3. Глазунов Володимир Володимирович	1	2	3	4	5	0
4. Капріцин Ігор Ілліч	1	2	3	4	5	0
5. Краснокутський Олександр Володимирович	1	2	3	4	5	0
6. Маліновська Ольга Станіславівна	1	2	3	4	5	0
7. Маловічко Олена Владиславівна	1	2	3	4	5	0
8. Масюк Олег Петрович	1	2	3	4	5	0
9. Мірошніченко Галина Олександрівна	1	2	3	4	5	0
10. Приймак Олег Миколайович	1	2	3	4	5	0
11. Цапліна Ірина Сергіївна	1	2	3	4	5	0
12. Чайка Ірина Юріївна	1	2	3	4	5	0
13. Широбокова Ольга Олександрівна	1	2	3	4	5	0

3.2. Які предмети, на Вашу думку, є перспективними (корисними) для подальшого працевлаштування? (5 – надзвичайно корисний. 1 – зовсім не потрібний)

1. Комунікації в системі соц. Управління	1	2	3	4	5
2. Супервізія у соціальній роботі	1	2	3	4	5
3. Філософія управлінської культури	1	2	3	4	5
4. Управлінська культура соціального працівника	1	2	3	4	5

Продовження Додатку А

5. Організація самокерованої групової допомоги	1	2	3	4	5
6. Соціальна робота з безробітними	1	2	3	4	5
7. Соціальна робота в громаді	1	2	3	4	5
8. Соціальна робота з сім'ями та молоддю	1	2	3	4	5
9. Медіація в соціальній роботі	1	2	3	4	5
10. Антикризова соціальна робота	1	2	3	4	5
11. Методологія управління людськими ресурсами	1	2	3	4	5
12. Актуальні проблеми та сучасні теорії соціальної роботи	1	2	3	4	5
13. Міжнародні та національні соціальні служби	1	2	3	4	5
14. Ігрові та інтерактивні технології у соціальній роботі	1	2	3	4	5
15. Методологія наукових досліджень у соціальній сфері	1	2	3	4	5
Інше (вказіть, будь ласка, що додатково вас зацікавило)	1	2	3	4	5

3.3. Як би Ви оцінили рівень пов'язаності теорії із практикою яку Ви отримали під час навчання? (по 10 бальній шкалі)(де 1 - дуже низький рівень, а 10 - дуже високий рівень)

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

3.4. Чи задоволені Ви рівнем практики під час навчання?

- 1) Повністю задоволений(на)
- 2) Скоріше задоволений(на)
- 3) Скоріше не задоволений(на)
- 4) Повністю не задоволений(на)
- 5) Інше _____

3.5. Чи застосовувались під час навчання новітні технології та інноваційні форми навчання викладачами?

- 1) Так використовувались всіма викладачами.
- 2) Лише деякі викладачі використовували.
- 3) Жодного разу не використовувались.

БЛОК 4

4.1. Як часто Ви стикалися з проблемами в період навчання?

- 1) Постійно
- 2) Досить часто
- 3) Іноді
- 4) Майже не було проблем
- 5) Зовсім не було проблем

Продовження Додатку А

4.2. З якими проблемами Ви стикалися найчастіше
Вкажіть від 1 до 3 варіантів

- 1) Проблем не було
- 2) Великі навантаження
- 3) Завищені вимоги викладачів
- 4) Низька якість викладання
- 5) Погана організованість позанавчальної діяльності
- 6) Низька якість матеріально-технічного забезпечення навчання
- 7) Відсутність інноваційних методів та форм навчання
- 8) Незадовільний характер відносин з викладачами
- 9) Незадовільний характер відносин з групою
- 10) Прояви академічної недоброчинності
- 11) Корупція
- 12) Інше _____

Анкета

соціологічного опитування колишніх студентів магістратури

Доброго дня, шановні колеги!

Просимо Вас приділити декілька хвилин та пройти опитування на тему "Працевлаштування випускників ФСУ". Дане анкетування проводиться в рамках написання кваліфікаційної роботи магістра за темою: "Працевлаштування випускників магістратури соціально-орієнтованих спеціальностей".

Опитування анонімне, а отриманні результати будуть використані лише в узагальненому вигляді.

1. Чи працюєте Ви нині за здобутою спеціальністю?
 - 1) Так
 - 2) Ні
 - 3) Частково
2. Ви працюєте в Україні?
 - 1) Так
 - 2) Ні
3. В якій сфері Ви працюєте?
 - 1) Я працюю за спеціальністю
 - 2) Сфера обслуговування (офіціант, кур'єр, адміністратор)
 - 3) Діловодство та секретаріат
 - 4) Маркетинг, SMM, SEO
 - 5) Сфера торгівлі (продавець-консультант, менеджер по роботі з клієнтами)
 - 6) ІТ, комп'ютери та Інтернет
 - 7) Власна справа (бізнес)
 - 8) Фінанси, бухгалтерія
 - 9) Журналістика, ЗМІ
 - 10) Туризм, готельна справа
 - 11) Сфера освіти (школа, вищий навчальний заклад)
 - 12) Шоу-бізнес
4. Як Ви влаштувалися на своє перше робоче місце?
 - 1) Через Службу зайнятості
 - 2) За допомогою сайтів Work.ua, Rabota.ua, Jooble, тощо
 - 3) Допомогли особисті знайомства
 - 4) Самостійно знайшла(знайшов) вакансії на сайті організації
 - 5) Через кадрові агенції
5. Чи задоволені Ви своїм місцем роботи?
 - 1) Так, повністю
 - 2) Скоріше ТАК
 - 3) Скоріше НІ
 - 4) Ні