

на пенсійні цілі з досить імовірним скороченням їх продуктивної діяльності. Необхідність у постійному підвищенні соціального навантаження на зайнятих підприємницькою та трудовою діяльністю суб'єктів також збільшується у зв'язку із зростанням офіційного та прихованого безробіття.

За деякими даними, до 60 % населення України одержує доходи з тіньового сектору економіки. Це означає, що вплив української держави на участь більшості громадян в оплачуваній праці через пенсійні виплати, оподаткування доходів, як і через інші інструменти політики доходів, дуже обмежений. Домогтися більшої керованості пропозицією праці можна лише вивівши на «поверхню» значну частину економічної діяльності — як підприємницької, так і трудової.

Пухлій В. Т.

Рада з вивчення продуктивних сил України НАН України

ІНФОРМАЦІЙНО-КОНСУЛЬТАТИВНІ ЦЕНТРИ В МЕХАНІЗМІ ФУНКЦІОНУВАННЯ УКРАЇНСЬКОГО РИНКУ ПРАЦІ: СЬОГОДЕННЯ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ

Обслуговування будь-яких відносин і зв'язків у сучасній економічній системі забезпечується відповідною інфраструктурою. Частина тієї з них, що виконує роль посередника у взаємозв'язках між роботодавцями і тими, хто шукає роботи, здійснює інформаційно-консультативні послуги, чим сприяє функціонуванню ринку праці. Попит на такого роду послуги генерується перш за все кон'юнктурою робочої сили і робочих місць, а також свідомістю та досвідом його контрагентів. В Україні вже кілька років існує ситуація значного перевищення обсягів пропозиції робочої сили над кількістю місць прикладання праці. За даними статистичної звітності станом на 1.03.2001 за наявності 72 тис. вакантних робочих місць, незайнятих працездатних осіб, що потребували державної допомоги у працевлаштуванні, було 1 млн 194 тис. Тобто на 1 робоче місце претендували 17 осіб. Зважаючи на те, що серед пошукачів роботи 36 % — це особи без професійної освіти, а більшість тих, хто її мають (64 %), потребують перепідготовки, 7,8 % — жінки з дітьми до 6 років та матері-одиначки з дітьми до 14 років, а наявні вакансії представлені такими, де умови праці надзвичайно погані і рівень оплати праці низький, можна стверджувати, що

український ринок праці переживає не кращі часи. За таких умов у роботодавців зникли ілюзії, що існує надлишок гарних спеціалістів, що знайти потрібного фахівця не є великою проблемою. Особливо важливо, що змінилась психологія роботодавців — прийшло розуміння того, що за пошук дефіцитного спеціаліста необхідно платити і що в переважному числі випадків це вигідніше, ніж вирішувати кадрову проблему самостійно. У результаті на ринок як споживачі послуг з підбору персоналу виходять не тільки іноземні, але й вітчизняні підприємства.

Більш реалістичними стали й вимоги до кандидатів: дещо розширився віковий діапазон, зникає упередженість до статі працівників, зростає увага до фахової освіти та досвіду роботи.

Змінились і очікування кандидатів на вакансії. Стає все очевиднішим, що без підвищення індивідуальної відповідальності за конкурентоспроможність на ринку праці, вирішення проблеми зайнятості широких верств населення загаятиметься в глухий кут. Поки ж що на істотну раціоналізацію своєї поведінки в трудовій сфері йдуть люди далеко не масово. Тому навіть за офіційними даними показник середньої тривалості безробіття є досить високим і становить близько 11 місяців; більше року перебуває в стані безрезультатного пошуку роботи кожний п'ятий безробітний, що реєструється в державній службі зайнятості. Загалом же наведені дані свідчать про слабку розвиненість інформаційно-консультативного сегмента інфраструктури українського ринку праці.

У більшості країн світу для сприяння вирішенню проблеми зайнятості населення створюються спеціальні органи державного підпорядкування. Головними завданнями державної служби зайнятості за Конвенцією МОП № 88 (1948 р.) визначені такі, як проведення ефективного наймання персоналу і забезпечення населення роботою. До серпня цього року Конвенцію-88 ратифікувало 82 держави, і у цьому сенсі вона є однією із найпопулярніших серед країн—членів МОП. У розвинених країнах період буйного розквіту ДСЗ припав на перші післявоєнні 25 років, коли посередництво в працевлаштуванні поєднувалося з виплатою допомоги по безробіттю. А з початком у 70-х роках прискореного росту безробіття в багатьох країнах ДСЗ стали більш широко використовуватися як інструмент проведення заходів із підвищення збалансованості ринку праці. У 90-ті роки, з приходом ідей лібералізму в теорію і практику державного управління, глобалізацією економічного розвитку та підвищенням динамізму процесів на ринку праці, поряд з ДСЗ надзвичайного поширення в справі

сприяння задоволенню інтересів контрагентів ринку праці набули приватні (комерційні) агентства зайнятості. У цілому ряді країн у даний час приватні агентства дають основний обсяг послуг на ринку праці. Компанії кадрової індустрії стали невід'ємною частиною механізму забезпечення потреб суб'єктів господарювання в робочій силі, населення — у підходящій роботі.

З 1990 року в Україні діє державна служба зайнятості, на яку покладені функції «реалізації державної політики зайнятості населення, професійної орієнтації, підготовки і перепідготовки, працевлаштування та соціальної підтримки тимчасово непрацюючих громадян» [1]. Її центральна ланка — державні центри зайнятості — є головним елементом інформаційно-консультативної інфраструктури ринку праці.

Згідно з Законом України «Про зайнятість населення» (ст. 20 п. 1) підприємства всіх форм власності зобов'язані подавати інформацію про вакансії до банку даних цих центрів. Таким чином, кожний місцевий центр зайнятості має базу даних з інформацією про зареєстрованих людей — вік, освіту, кваліфікацію, професійний досвід, бажану роботу. Організації, зайняті пошуком працівників, мають доступ до цієї бази даних. Це дає можливість провести сфокусований пошук кандидатів при незначних витратах. База даних ДСЗ забезпечує достатньо широке охоплення потенційних кандидатів, оскільки до них звертаються в основному малоконкурентоздатні категорії населення: жінки, молодь, домогосподарки, особи передпенсійного віку тощо.

На сьогодні державна служба зайнятості України налічує 13,6 тис. працівників, якими щорічно обслуговується майже 2,5 млн громадян [2, с. 22]. Однак слід визнати — поки що діяльність цієї служби значною мірою є формальною. Головним її завданням є мінімізація числа безробітних. Тому працевлаштування за її посередництва не завжди здійснюється за спеціальністю, а перекваліфікація, що пропонується, може мати регресивну направленість (наприклад, кандидату наук можуть запропонувати перекваліфікуватись у бухгалтері). Очевидний плюс державної служби зайнятості полягає в безоплатності її послуг як для безробітних, так і для роботодавців.

Значною мірою компенсують функціональні вади ДСЗ приватні агентства зайнятості (ПАЗ). Вони працюють із найбільше комерційно активною частиною населення, як, наприклад, працівники специфічної кваліфікації, що бажать знайти роботу за кордоном, або зі спільними підприємствами, компаніями і фірмами, що потребують робочу силу ексклюзивної кваліфікації.

Приватні агентства зайнятості стали активно розвиватися в Україні на початку 1990 років одночасно з початком переходу до ринкової економіки. Вони з'явилися, коли ще не була розроблена юридична база, що було свідченням великого попиту на їхні послуги. Нині комерціалізовані посередники на ринку праці України репрезентовані різноманітними установами з досить об'ємними пакетами послуг, що надаються клієнтам. В аспекті виконання ними ролі інформаційно-консультативних інституцій в механізмі функціонування ринку праці їх можна згрупувати у спрощену схему (див. нижче).

Кожна діюча на ринку праці інституція чи то особа має свої цілі, для досягнення яких застосовує певні методи і прийоми.

Агентства з працевлаштування будують свою роботу за найпростішим комерційним механізмом: за певну фіксовану плату надають шукачам роботи інформацію про вакансії. Такі агенції формують банк даних про вакансії підприємств-роботодавців, для яких послуги з добору персоналу є безкоштовними. Перелік вакансій з реквізитами організацій відповідно до поданої заявки надають шукачеві роботи, котрий, отримавши цю інформацію, самостійно контактує з роботодавцями. Послугуються сервісом цих агентств здебільшого низькокваліфіковані спеціалісти і представники масових професій. Для роботодавців, що ведуть пошук нових працівників, співпраця з такого роду посередниками не потребує прямих грошових затрат, а натомість вимагає проведення величезної роботи їхніми кадровими службами з десятками і сотнями кандидатів на вакансії. Характерно, що в розвинених країнах послуги з платного працевлаштування зараз не мають розповсюдження, а в деяких — законодавчо заборонені.

В Україні довіра населення до агентств з платного працевлаштування знижується. Це дозволяє завбачити в подальшому їхнє скорочення. Цілком ймовірно, що більшість із них трансформуватиметься в агентства з підбору персоналу.

Головним напрямом роботи кадрових агентств є виконання замовлень фірм, що вирішують проблему підбору персоналу на вільні робочі місця. Для них клієнт — це організація—замовник послуг на добір кадрів на посади вищої та середньої управлінської ланки. При цьому, як правило, висувуються серйозні вимоги до якості робочої сили кандидатів (освіта, досвід, знання іноземної мови тощо). Пошукачі вакансій, що звертаються до таких агенцій, мають можливість знайти престижну, високооплачувану і стабільну роботу. Однак агенція такого виду не гарантує забезпечення людини роботою, а лише розглядає її кандидатуру разом

з іншими аналогічними у рамках надходження відповідної заявки від роботодавця. Платником послуг (досить дорогих) виступає організація-замовник.



Кадрові агентства обслуговують переважно вітчизняні компанії, які шляхом набутого досвіду «дійшли» до розуміння того, що виконання дуже копіткої рутинної, але необхідної роботи (з паперами і людьми) можна доручити іншим. Незважаючи на високу оплату такого роду послуг в кінцевому рахунку фір-

ми, що їх замовляють, не залишаються в накладі, бо кваліфіковано підібраний персонал забезпечує швидко окупність затрачених коштів.

Рекрутингові фірми займаються професійно пошуком і добром персоналу за визначену плату, що отримується з роботодавця. В заявочному списку клієнтів цих фірм, як правило, — фахівці рідкісних професій, менеджери або консультанти «високого польоту», представники вільних професій. Цей вид послуг, що отримав образну назву «полювання за головами», здійснюється методом активної розвідки та через безпосередні контакти рекрутерів з визначеними для переманювання особами. Головні споживачі цього «продукту» — іноземні компанії, які підбирають собі персонал з числа наших співвітчизників, котрі мають європейський рівень знань і досвід роботи. Нерідко фірма-замовник вказує «мисливцям», де знайти необхідного фахівця, іноді навіть називає його місце роботи і прізвище. Винагорода, що її отримує фірма—виконавець замовлення, складає певний процент від річної зарплати працевлаштованого спеціаліста.

Агентства з субпідряду робочої сили з одного боку забезпечують тимчасове працевлаштування працівників, а з іншого — задовольняють потреби підприємств у додатковій робочій силі. Існує кілька варіантів моделі їх діяльності, суть якої зводиться до такого: згідно з чинним законодавством наймаються працівники, які з юридичної точки зору стають найманими працівниками, а їхня робоча сила направляється для використання третій особі — фактичному роботодавцеві, який управляє працею цих осіб і з яким це агентство уклало договір. В країнах з розвиненим ринком праці агентства такої спеціалізації набули досить широкого розповсюдження. Головними замовниками цього виду послуг на ринку праці виступають малі підприємства. Завдяки такій політиці останні звільнюються від тягаря, пов'язаного з управлінням кадрами, зокрема такими копіткими процедурами, як добір, прийняття на роботу та звільнення працівників.

Щоб бути затребуваними з боку споживачів досить коштовної послуги з профпідготовки, деякі комерційні навчальні центри пропонують своїм випускникам послуги з пошуку робочих місць і працевлаштування. Такого роду посередники на ринку праці бувають двох видів: а) бюро з працевлаштування при вищих навчальних закладах; б) служби допомоги у працевлаштуванні після закінчення короткострокових курсів. В окремих випадках професійну підготовку пропонують і надають бюро з працевлаштування.

Окрему нішу на ринку послуг з посередництва щодо добору персоналу і робочих місць займають фірми, що обслуговують міждержавний рух робочої сили. Фірми, що здійснюють працевлаштування за кордоном, функціонують у суворо визначеному правовому полі. Якщо для здійснення посередницької діяльності всіх вище перелічених посередників на ринку праці законом не обумовлюється наявність ліцензії на даний вид діяльності, то для працевлаштування громадян України за кордоном обов'язково потрібний дозвіл (ліцензія) від Державного центру зайнятості Міністерства праці та соціальної політики України. Наявність у фірми ліцензії слугує певною гарантією її відповідальності за виконання заявлених послуг. В цьому сегменті посередництва працюють фірми, що задовольняють попит на ринку праці найближчих сусідніх країн у сезонній робочій силі або в працівниках-вахтовиках, транснаціональні рекрутингові фірми та клірингові компанії (набір моряків у корабельні команди).

Перші з названих найбільш поширені в Україні. Згідно з даними Державного центру зайнятості, у 2000 році видано 369 ліцензій, а за різного роду порушення 293 ліцензії анульовано. Станом на 1.03.2001 в Україні нараховувалося 779 ліцензованих на право працевлаштування громадян за кордоном.

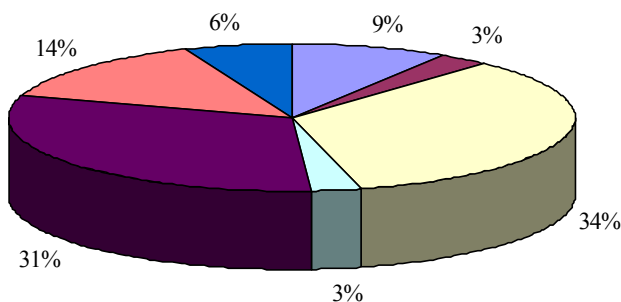
Зрозуміло, що вищеописана типологія інфраструктурних елементів на ринку праці не може бути остаточно визначеною. На ринку праці, що динамічно розвивається, постійно з'являється попит на все нові і нові послуги, відповідно до яких формується їх пропозиція. В цьому контексті неважко дійти висновку, що в Україні посередницька, інформаційно-консультативна інфраструктура ринку праці розвинена недостатньо. Непрямим чином про це свідчать дані, зібрані одним із київських кадрових агентств у 1999 році (діаграма 1).

Ефективність самостійного пошуку роботи поки що є вищою, ніж звернення за сприянням до державної служби зайнятості: в 2000 році із 2744,1 тис. громадян, незайнятих трудовою діяльністю (без пенсіонерів), що звернулись за допомогою, були працевлаштовані 579 тис. осіб (менше 25 %). За нашими підрахунками, близько 548 тис. осіб (20 %) знайшли роботу самостійно, в тому числі і через ПАЗ.

Населення в основній своїй масі недостатньо інформоване про територіальне розміщення бірж праці та їхні можливості щодо надання послуг зі сприяння у працевлаштуванні. Це явно видно на прикладі співпраці населення з державними центрами зайнятості, до яких за оцінками звертається приблизно 20—25 % потен-

ційних шукачів роботи та майже 50 % підприємств, що набирають персонал. Особливо «цілинною» в цьому плані виглядає сільська місцевість, де відстань до найближчого центру зайнятості може перевищувати 50 кілометрів.

Рейтинг напрямів, за якими ведеться пошук інформації щодо можливостей працевлаштування*



- Випадкові джерела
- Вулична реклама
- Об'яви в газетах і журналах
- Оголошення по TV і радіо
- Родичі та знайомі
- Інтернет
- Інформація платних агентств з працевлаштування

* За даними кадрового агентства Grand Personal

Масштаби ринку праці, інтенсивність руху робочої сили і робочих місць у перспективі зростатимуть. Це вимагатиме розвитку його інфраструктури, і в першу чергу таких її елементів, як посередницькі інформаційно-консультативні центри з питань працевлаштування та добору персоналу.

Для того, щоб добитись максимального поєднання інтересів людини, що шукає роботу, з інтересами підприємця, що шукає підходящого працівника на вакантне робоче місце або посаду, необхідно радикально покращити роботу служб зайнятості — державних центрів зайнятості та комерційних організацій-посередників. Світова практика переконливо доводить позитивну роль приватної ініціативи у цій справі. Останні особливо пильно стежать за змінами кон'юнктури ринку праці, що дозволяє

ім удосконалювати свою діяльність, підвищувати конкурентоспроможність.

В Україні потрібно розробляти національні регулятори приватних агентств зайнятості. В цій справі варто послугуватись напрацюваннями міжнародної спільноти, які в концентрованому вигляді представлені у Конвенції МОП за № 181 «Про приватні агентства зайнятості» (1997 р.). Звертає на себе увагу метаморфоза поглядів міжнародної спільноти на роль посередництва на ринку праці, яке за Конвенцією 1948 р. про організацію служби зайнятості мало обмежуватись переважно діяльністю безплатної державної служби зайнятості; її співробітництво в справі набору і працевлаштування працівників з ПАЗ обумовлювалось лише некомерційністю останніх [3, с. 441]. Конвенція № 181 розширює сферу застосування попередньої Конвенції № 96 і включає додатково до посередників організації з надання послуг з пошуку роботи і постачальників інших прямих послуг на ринку праці з метою більш повного реагування на запити сучасного гнучкого ринку праці та встановлює загальні принципи регулювання, працевлаштування і зайнятості приватним агентствам щодо працюючих, найнятих ними [4, с. 1519—1520]. Щоправда, статтею 7 установлюється, що ПАЗ не повинні стягувати з працівників ніяких гонорарів чи компенсаційних винагород прямо чи опосередковано, повністю або частково, тим самим непрямым чином вказуючи, що джерелом їхнього доходу має виступати роботодавець. Як показує світова практика, такої організації ринку інформаційно-консультативних послуг досягти надзвичайно важко (і, видається, непотрібно). Скоріше за все саме з цієї причини дану Конвенцію станом на 1.01.2000 року ратифікувало всього 8 країн (Албанія, Фінляндія, Марокко, Панама, Ефіопія, Японія, Нідерланди, Іспанія). З огляду на ситуацію в даній сфері ринкової інфраструктури навряд чи в найближче десятиліття Україна ратифікує цю Конвенцію.

Перспективи розвитку посередництва на ринку праці вимальовуються з передбачення логічної реакції на результати просування України по шляху створення цивілізованого ринку праці. Держава, здійснюючи своїми діями і рішеннями вплив на інфраструктуру ринку праці, повинна враховувати рівень та етап еволюції її розвитку. При цьому роль органів влади (центральної, і особливо, місцевої) повинна полягати не в нав'язуванні посереднику зобов'язань виконувати певний вид послуг, а в створенні сприятливих макроекономічних умов та поліпшенні підприємницького середовища (через скорочення нормативних обмежень), у стимулюванні діалогу між державними і приватними «сервіс-

центрами» з надання послуг з працевлаштування та підбору персоналу, налагодженні партнерських стосунків між учасниками ринку праці взагалі: роботодавцями і працівниками (через їхні об'єднання).

Одним із найперспективніших напрямків розвитку сфери послуг на ринку праці є запровадження різноманітних форм партнерства між ДСЗ і ПАЗ. Переконаність у цьому виходить з того, що ДСЗ (ціленаправлено) і ПАЗ (не явним чином) слугують одній загальній меті — сприяють повній, вільно обраній і продуктивній зайнятості. В змістовому плані їхня діяльність багато в чому взаємодоповнює одна одну. Таким чином, стосунки між державними і приватними агентствами з працевлаштування повинні будуватись на умовах партнерства, чії функції мають взаємодоповнюватись на засадах здорової конкуренції. В перспективі не виключена можливість еволюції ДСЗ в напрямку, що нагадує їхню приватизацію, як це, наприклад, відбулось в Австралії і почало проявлятись у ряді країн СНД.

Прикладом такого взаємодоповнення є, зокрема, той факт, що ПАЗ, особливо, агентства з тимчасового працевлаштування, більш ефективні і виконують замовлення в короткі терміни (для підприємців, як відомо, «час—гроші»). Відомо, наприклад, що в середині 90-х років близько 50 % працевлаштувань у країнах Західної Європи припадало на тимчасові робочі місця. Лівова частка послуг у цьому сегменті ринку праці надавалась саме спеціалізованим фірмам. В Україні цей вид сервісу перебуває в зародковому стані, що дозволяє провіщати йому бурхливий розвиток у майбутньому.

Суттєвою для перспектив розвитку інформаційно-консультативного сектору інфраструктури ринку праці видається тенденція останніх років: розвиток зв'язків центральних і регіональних агентств у вигляді створення «мережі» агентств. Завдяки співробітництву з агентствами, що мають мережу філіалів, компанії можуть замовляти персонал в інших містах.

Серед тенденцій розвитку тієї частини механізму ринку праці, що нами досліджується, звертає на себе увагу і такий факт. У країнах, що реалізують ідею розбудови соціально орієнтованого суспільства, створена система досить суворих законів, направлених на охорону прав найманих працівників, що практично позбавляє роботодавця можливості звільнити працівника без судового розгляду. За таких умов практично єдиним способом провадити намічену кадрову політику на підприємстві стало звернення фірм до такої неординарної послуги, як аутплейсмент. Для надання цієї

послуги створюються спеціалізовані фірми. Консультанти фірми з аутплейсменту забезпечують безболісне розлучення працівника з компанією, допомагаючи йому знайти роботу й зберігаючи репутацію і комерційні таємниці компанії-замовника.

Аналогічно тенденціям, що спостерігаються за кордоном, й українські фірми рекрутмента для підтримки доходу очевидно будуть розширювати набір послуг, додаваючи до традиційних «сорсинг», «асесмент», консалтинг та запроваджуючи такий новий напрямок роботи, як створення центрів «усі послуги в одному місці».

Існуюча в Україні система збору інформації про інфраструктуру ринку праці не дозволяє зробити більш ґрунтовною оцінку перспектив її розвитку. Достатньо сказати, що достовірними даними про кількість рекрутментингових фірм, не кажучи вже про чисельність та склад їхніх клієнтів, розмаїття видів послуг тощо, ні в цілому по країні, ні по окремих її регіонах не володіють як органи державної статистики, так і ДСЗ.

У зв'язку з цим було б доречним послуговуватись положенням Конвенції МОП за № 181, де пропонується, щоб приватні агентства зайнятості надавали компетентному органу влади через проміжки часу, які встановлює цей орган, інформацію, якої він потребує, враховуючи всю її конфіденційність. Наявність такої інформації суттєво підвищило б якість оцінки ступеня гостроти вже відомих, так і виявленні нових проблем (територіальних, кваліфікаційно-фахових) у функціонуванні ринку праці. Це дозволило б державі виробляти більш ефективні попереджувальні заходи щодо покращання ситуації на ринку праці в цілому та окремих його сегментах. Тільки володіння інформацією про весь спектр процесів, що відбуваються на ринку праці (а не тільки про ті, що утворюють так званий фіксований ринок), дозволить покращувати ситуацію у сфері зайнятості шляхом надання управлінню трудовими ресурсами держави наукового обґрунтування.

ЛІТЕРАТУРА

1. Закон України «Про внесення змін до Закону України «Про зайнятість населення» // Відомості Верховної Ради України. — 1998. — № 11—12. — Ст. 44.
2. Державна служба зайнятості України — 10 років. — К., 2000. — 73 с.

3. Конвенція 1948 року (№ 198) про організацію служби зайнятості / Конвенції та рекомендації, ухвалені міжнародною організацією праці. — Т. 1: 1919—1964. — Женева: МБП, 1999. — 776 с.

4. Конвенція 1997 року (№ 181) про приватні агентства зайнятості / Конвенції та рекомендації, ухвалені міжнародною організацією праці. — Т. 2: 1965—1999. — Женева: МБП, 1999. — 777—1560 с.

Ракова Л. Н., ст. викл.
Східноукраїнський національний університет

ВНЗ — РОБОТОДАВЕЦЬ: АСПЕКТИ СПІВРОБІТНИЦТВА

Престижність вищого навчального закладу в даний час багато в чому визначається гарантіями працевлаштування після його закінчення. Перспектива без ускладнення знайти роботу після закінчення ВНЗ залучає абітурієнтів, збільшуючи конкурси і дозволяючи тим самим відбирати кращих, дає можливість розширювати платну освіту за спеціальностями, що користуються попитом. Додаткові фінанси допомагають стимулювати викладачів, утримуючи і залучаючи кращі кадри, удосконалювати матеріально-технічну базу навчання. Але ринкові відносини, що формуються, різко змінили перспективу зайнятості молодих фахівців. Ліквідація державної системи розподілу випускників вищої школи призвела до того, що вони цілком віддані владі ринку праці, що складається. В умовах ринку молода людина, що одержує професійну підготовку, повинна мати свободу вибору відповідно до своїх можливостей і бажань, але їй потрібна кваліфікована допомога зацікавлених у її затребуваності людей. Збільшення випуску молодих фахівців при загальному падінні виробництва не може не позначитися на їхній затребуваності. За даними Луганського міського центру зайнятості, кожен третій, хто зареєструвався, — це молодь до 28 років, 62 % безробітних мають вищу освіту.

Ринок праці молодих фахівців з вищою освітою має ряд особливостей, які необхідно враховувати при організації роботи з працевлаштування. Його характеризують протиріччя між:

- соціальними і професійними орієнтаціями молоді і потребами підприємств, організацій і фірм у персоналі;
- життєвими і професійними домаганнями випускників і реальними можливостями їхнього задоволення;
- рівнем вимог замовників-роботодавців й існуючою системою вузівської підготовки;