

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;

- інтересами розвитку окремої організації й інтересами суспільства.

Маючи головною цільовою настановою підготовку конкурентоспроможних фахівців, які швидко адаптуються до ринкової сфери, ВНЗ може і повинен ставити цілі «мінімум» і «максимум». Мінімум полягає у встановленні і підтримці зворотного зв'язку з потенційними роботодавцями, що буде якщо не гарантувати, то хоча б полегшувати працевлаштування випускників, а також створювати ВНЗ імідж, залучаючи нових абітурієнтів. Максимум включає, крім іншого, одержання від потенційних роботодавців засобів на розвиток ВНЗ.

Ефективність існування ринку фахівців як елементу ринкової економіки досягається лише тоді, коли кількість фахівців, підготовлених ВНЗ, буде перевищувати потребу в них чи їх буде більше, ніж є відповідних робочих місць. У свою чергу ВНЗ, користуючись ринком некваліфікованої робочої сили, забезпечує зайнятість частини молоді, залучаючи абітурієнтів і підтримуючи тим самим своє існування. У цьому значенні ВНЗ є роботодавцем, якщо вважати навчальні місця аналогом робочих місць, на яких виконується робота (навчання), за яку студентам виплачується заробітна плата — стипендія. З погляду ринку, ВНЗ має двоїсту сутність: з одного боку, це елемент ринку (суб'єкт, що хазяйнує, товаровиробник, споживач). З іншого — це елемент інфраструктури ринку (забезпечує функціонування елементів ринку послугами, не створюючи при цьому матеріальних цінностей). Тому в рамках ринку праці молодих фахівців ВНЗ, реалізуючи функцію виробника, провадить маркетингові дослідження, визначаючи попит на фахівців різного профілю, що припускає:

- збір інформації і формування вибірки респондентів по сегментах потенційних роботодавців;
- поштові опитування респондентів;
- обробку даних;
- аналіз даних (формування портфеля замовлень потенційних споживачів на випускників необхідного рівня якості підготовки);
- розробку варіантів досягнення цільової настанови і вибір оптимального з них за узгодженням сторін: ВНЗ, роботодавець, студент;
- контроль і коректування прийнятих раніше рішень залежно від змін кон'юнктури на ринку праці.

При реалізації програми у неї доцільно включити як мінімум блоки питань, котрі б:

— визначали принципове ставлення роботодавців до наймання молодих фахівців, які ще не мають досвіду роботи, підготов-

— дозволяли формувати моделі підготовки молодих фахівців шляхом коректування переліку дисциплін, пропонованих у рамках додаткової освіти на платній основі;

— деталізували фактори, що впливають на попит потенційних роботодавців (кількість тих, кого навчають, забезпеченість житлом, зміна потреби з появою ВНЗ-конкурентів).

При висуванні програми-максимум зміст анкети доповнюють блоком питань, що з'ясовують загальний платоспроможний попит у грошовому виразі і, головне, суму доходу ВНЗ, що він може одержати від «постачання» підготовлених ним молодих фахівців, задовольняючи вимоги замовників-підприємств-споживачів.

Практика минулих років після скасування державного розподілу молодих фахівців показує, що залишати без уваги процес працевлаштування випускників невігідно жодній з трьох зацікавлених у вирішенні проблеми сторін: молодим фахівцям, ВНЗ і роботодавцю.

Позбувшись трудомісткої роботи з працевлаштуванням, ВНЗ втратили клієнтуру замовників, що формувалася роками, тісні контакти з галузевими організаціями. У результаті відсутні зворотний зв'язок з випускниками, аналіз їхнього працевлаштування. Необхідно відновити зв'язок з роботодавцями, насамперед через випускаючі кафедри і деканати.

У даний час істотно змінилися і вимоги до випускників. Поряд із практичною професійною підготовкою великого значення набувають знання іноземної мови, людинознавських технологій, комп'ютерна грамотність. Організації і підприємства повинні повернутися обличчям до ВНЗ, інакше в умовах відсутності зворотного зв'язку вони ризикують одержати фахівців низької якості. Без їхньої активної допомоги й участі як в удосконаленні процесу навчання потрібних фахівців, так і в професійній підготовці кадрів і, нарешті, працевлаштуванні кращих випускників ми не одержимо інженера чи менеджера, знання й уміння якого відповідали б вимогам ринку праці.

Як показує практика, державні центри зайнятості не підходять для цих цілей, тому що вони орієнтовані на сприяння в працевлаштуванні населення «взагалі». Не підходять і кадрові агентства, що працевлаштовують в основному елітних фахівців. Тому зараз відроджується традиція звертання до ВНЗ з проханням про направлення молодих фахівців. Відрізняється вона від колишньої індивідуальним підходом до кожної запропонованої кандидатури

і, тим самим, значно підвищує відповідальність ВНЗ за своїх випускників.

В умовах, коли державні органи керування вищою школою не можуть визначити кількісні і якісні вимоги до випускників, з'єднати інтереси роботодавців у пошуку молодих фахівців і випускників, що шукають роботу, повинні самі ВНЗ.

Така робота може вестися у всіляких формах: у вигляді створення внутрішніх структурних підрозділів чи відділів системи юридичних осіб, що обслуговують ВНЗ з цього питання; шляхом створення спеціальної товаровиробляючої мережі через активізацію роботи з працевлаштування своїх випускників випускаючими кафедрами. Кожна з запропонованих форм має свої достоїнства і недоліки. Використання функціональних відділів і кафедр для пошуку робочих місць, вивчення попиту зв'язано з відволіканням викладачів від основної роботи. Залучення юридичних осіб, створених в ініціативному порядку, означає віддавання частини прибутку від підготовки фахівців стороннім організаціям, кон'юнктурною залежністю від роботи цих підприємств, але при цьому забезпечується висока зацікавленість у результатах роботи.

З цією метою у вересні 1999 року в Східноукраїнському національному університеті було створено кадрове агентство «Персонал».

Основними напрямками діяльності кадрового агентства «Персонал» є:

- посередницька діяльність на ринку праці, пошук найбільш ефективних форм співробітництва з роботодавцями і потенційними працівниками;
- маркетинг ринку праці;
- створення інформаційної бази даних щодо роботодавців;
- забезпечення умов для оволодіння системою знань і навичок і прискорення професійно-соціально-психологічної адаптації на ринку праці;
- надання теоретичної і практичної консультаційної допомоги в тимчасовій чи постійній роботі;
- проведення семінарів з основних правил складання резюме і принципів успішного проходження інтерв'ю з роботодавцями, тренінгів із технології ефективного пошуку роботи;
- підбір спеціальної літератури з проблем працевлаштування, підготовки до інтерв'ю;
- організація попереднього знайомства студентів з підприємствами, організаціями, де передбачається наявність вакансій, у вигляді презентацій і університетської реклами;

- надання освітніх послуг підприємствам і фірмам по випереджальному навчанню працівників, що вивільняються;
- проведення профорієнтаційної роботи серед загальноосвітніх шкіл;
- надання додаткових освітніх послуг з метою підвищення конкурентоспроможності потенційних працівників на ринку праці;
- посередництво в працевлаштуванні за кордоном;
- інформаційні послуги в Інтернет, електронне працевлаштування;
- ексклюзивне працевлаштування.

Можливість використання наукового, кадрового і матеріально-технічного потенціалу Східноукраїнського національного університету, кафедри «Керування трудовими ресурсами й економічною теорією» вигідно відрізняє це кадрове агентство від аналогічних структур. Кадрове агентство «Персонал», крім вищезгаданих напрямків діяльності, організовує науково-дослідницьку роботу в галузі аналізу регіонального ринку праці, виділенні його сегментів, демографічної ситуації, традиційних для жителів нашого регіону видів професійної діяльності, проблем міграції населення. У планах роботи «Персоналу» — проведення міжнародних, міжвузівських і регіональних науково-практичних і методичних конференцій з актуальних проблем ринку праці і проблем професійно-соціально-психологічної адаптації випускників ВНЗ на ринку праці, пошуку найбільш ефективних форм співробітництва роботодавців і потенційних працівників. Досвід роботи кадрового агентства показує, що співробітництво ВНЗ і підприємства припускає внесення коректив в освітній процес, визначення оптимальної, з позиції роботодавців, структури підготовки фахівця.

Таким чином, ситуація на ринку праці і ринку освітніх послуг змушує ВНЗ замислюватись над затребуваністю своїх випускників, оскільки їхня забезпеченість роботою — показник конкурентоспроможності, якості освіти в конкретному навчальному закладі. Отже, подальший розвиток й удосконалення діяльності кадрового агентства — нагальне завдання сьогодення.

Самолук В. Й.

Рівненський державний технічний університет

ЗБАЛАНСОВАНІСТЬ РЕГІОНАЛЬНОГО УПРАВЛІННЯ ЯК УМОВА ВІДТВОРЕННЯ ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ