

грудня 2006 р. № 1834 / Верховна Рада України [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://portal.rada.gov.ua>.

5. Близнюк В. Гендерні відмінності оплати праці в Україні / В. Близнюк // Україна: аспекти праці. — 2006. — № 6 — С. 18—25.

6. Галайда Т. О. Проблема гендерної нерівності та її вплив на відмінності оплати праці в Україні / Т. О. Галайда, В. Б. Васюта, М. К. Марченко // Вісник Хмельницького національного університету. — 2011. — № 3. — Т. 3. [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://archive.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Vchnu_ekon/2011_3_3/069-072.pdf

7. Марценюк Т. О. Гендерні аспекти сфери зайнятості в українському суспільстві / Т. О. Марценюк // Методологія, теорія та практика соціологічного аналізу сучасного суспільства. — Х. : ХНУ імені В. Н. Каразіна. — 2010. — Вип. 16. — С. 328—334.

Стаття надійшла до редакції 29.03.2013 р.

УДК 005.95:331.101

Петюх В.М.,

канд. екон. наук, проф.

Царенко О.С.,

магістрант

кафедра управління персоналом та економіки праці,
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»

МОТИВАЦІЙНІ ФАКТОРИ СПОНУКАННЯ ВИПУСКНИКІВ ВНЗ ДО ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

У статті досліджено мотиваційні фактори, які спонукають випускників вищих навчальних закладів України до майбутньої трудової діяльності. Проведено опитування студентів різних курсів і спеціальностей, на основі чого встановлені їх настрої та очікування стосовно майбутньої професії.

В статье исследованы мотивационные факторы, побуждающие выпускников высших учебных заведений Украины к будущей трудовой деятельности. Проведен опрос студентов разных курсов и специальностей, на основе чего установлены их ожидания относительно будущей профессии.

The article investigates motivation factors that encourage university graduates of Ukraine for future employment. On the basis of survey of different-years and specialties students their moods and expectations regarding future profession were set, and it appears that most graduates want to have it according to the specialty received.

Ключові слова. Випускник, мотиваційні фактори, професійна діяльність, робоче місце, ринок праці.

Ключевые слова. Випускник, мотивационные факторы, профессиональная деятельность, рабочее место, рынок труда.

Key words. Graduates, motivation factors, professional activity, workplace, labor market.

Вступ. Розпад системи обов'язкового державного розподілу, що існувала в радянський період і охоплювала майже всіх випускників вищих навчальних закладів, став причиною того, що випускники зіткнулися з проблемою самостійного пошуку робочого місця, до чого переважна їх більшість не була готова. Утворився розрив між вищими навчальними закладами і роботодавцями, у ряді випадків не заповнений до цих пір.

Випускники ВНЗ за рівнем підготовки і отриманими компетенціями, як показують опитування роботодавців, не завжди відповідають їх вимогам. При цьому і самі випускники не задоволені пропонованою роботою, заробітною платою і умовами праці, нерідко відмовляються від працевлаштування за отриманою спеціальністю. В сукупності це веде до низької ефективності використання праці моло-

дих фахівців, що дозволяє ставити питання і про «перевиробництво» фахівців з вищою освітою, і про незадовільну якість їх підготовки.

Останніми роками попит на вищу освіту різко зріс, тоді як на ринку праці зберігається незадоволена потреба в кваліфікованих працівниках. В структурі працездатного населення виникли невідповідності, по суті похідні від неефективної поведінки домогосподарств при інвестуванні в освіту. Серед причин такої ситуації є асиметрія інформаційного забезпечення: навчальні заклади в умовах зниження чисельності потенційних абітурієнтів різко активізують їх залучення, а об'єктивна інформація стосовно перспектив зміни попиту на кваліфіковані кадри залишається недостатньо доступною для переважної більшості населення.

Як показує досвід, в умовах стабільних економічних перетворень в економіці і відносної обізнаності майбутніх фахівців про ринок праці велика кількість випускників деякою мірою не спроможна адекватно перейти від навчання до роботи. Гостро постають проблеми пошуку і вибору першого робочого місця для випускників в умовах значної соціально-економічної невизначеності та ризиків, що спостерігаються в економіці України. В такій ситуації актуальним питанням є дослідження мотиваційних факторів, які є визначальними для більшості студентів старших курсів чи випускників вищих навчальних закладів. Проведення різнобічних досліджень дасть змогу встановити побажання майбутніх працівників щодо своєї зайнятості на робочому місці, а роботодавці будуть проінформовані стосовно привабливих пропозицій для майбутніх претендентів на ту чи іншу посаду.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблемам ціннісних орієнтацій та мотивів трудової діяльності студентів і випускників присвячена значна кількість наукових публікацій. Проблеми зайнятості молоді як окремої соціально-економічної, вікової і освітньої групи розглядалися в роботах Бресвої Е. Б., Гарсія-Ісер М. Х., Золотової І. К., Полякової Н. В., Чижової Л. С. та ін. Деякі автори розглядають трудову поведінку студентів і випускників ВНЗ і вплив трудової мотивації і орієнтації на процес їх адаптації на ринку праці. Важливі для розробки теми результати були отримані в дослідженнях Герчикова В. І., Вражнкової М. Н., Карезіна У. В., Клячко Т. Л., Максименко А. Б., Пашиян І. А., Радаєва У. В., Смоленцевої А. Ю., Тамірова К. А., Ходжаєва А. Ш., Щепкіної Е. В. та ін. Не зважаючи на достатню пропрацьованість досліджуваної теми, мінливість зовнішнього середовища та швидкі зміни світогляду випускників вимагають постійного відстеження мотивів, що спонукають випускників до трудової діяльності.

Постановка завдання. Метою статті є дослідження мотивів, які спонукають студентів старших курсів і випускників вищих навчальних закладів до трудової діяльності. Для досягнення поставленої мети в даній статті передбачається проведення опитування, оцінка відповідей респондентів та аналіз загальної ситуації щодо формування мотивів до праці у випускників.

Результати дослідження. Мотивація праці — це внутрішній процес, що відбувається під впливом потреб у благах; він виражається у формуванні мотиву поведінки особи з метою активізації трудової діяльності [2, с. 278]. В ньому виявляється суперечлива єдність трьох компонентів: цінностей праці, вимог до роботи і можливостей реалізації цих вимог.

Мотиви і потреби дуже тісно зв'язані між собою. Мотиви, тобто те, що безпосередньо спонукає людей до дій, формуються на основі потреб і оцінки можливостей їх задоволення. Усвідомлення мотиву припускає, що людина не тільки прагне чогось, але і бачить, хоча б у загальних рисах, шляхи досягнення своїх цілей. Цінності трудової діяльності діляться на [3, с. 41]:

- термінальні цінності праці (праця як мета);
- інструментальні цінності праці (умови роботи).

Залежно від того, які трудові цінності превалюють у мотиваційних прагненнях випускників, установлюються вектори їх дій при пошуку роботи. Разом з тим, трансформація загальної системи цінностей сучасної молоді, що відбувається під впливом політичних, ідеологічних, соціокультурних, інформаційних, економічних змін в суспільстві, не могла не торкнутися і їх трудової мотивації. Мотиви трудової діяльності виступають важливим показником процесів в соціально-трудова поведінці майбутніх фахівців.

Для виявлення мотивів до праці серед студентів і випускників було проведено опитування 100 респондентів. Особливий інтерес викликала відповідь на питання стосовно бажаного виду зайнятості (табл. 1).

Таблиця 1

ІЄРАРХІЯ ТРУДОВИХ МОТИВІВ ВИПУСКНИКІВ ВИЩОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ

Ранг відповіді	Якій роботі Ви віддали б перевагу сьогодні, якби змогли обирати?	% від числа опитаних
1.	Мати невеликий, але твердий заробіток і впевненість у завтрашньому дні	44,6
2.	Багато заробляти, можливо навіть без особливих гарантій на майбутнє	19,6
3.	Мати власну справу, вести її на свій страх і ризик	13,9
4.	Не знаю	5,9
5.	Мати невеликий, але твердий заробіток	4,9
6.	Мати невеликий заробіток, але більше вільного часу і більш легку роботу	3,7
	Відмова від відповіді	7,4
	Разом	100

У таблиці 1 виділено п'ять думок, з яких три характеризують традиційні, неринкові орієнтації випускників («мати невеликий, але твердий заробіток і впевненість в завтрашньому дні», «мати невеликий, але твердий заробіток», «мати невеликий заробіток, але більше вільного часу і більш легку роботу»), інші два — орієнтації на трудову діяльність у ринкових умовах («багато заробляти, можливо навіть без особливих гарантій на майбутнє» і «мати власну справу, вести її на свій страх і ризик»). Частка респондентів, для яких важлива впевненість у завтрашньому дні (при невеликому, але твердому заробітку), більш ніж у двічі перевищує частку тих, хто готовий багато заробляти, можливо навіть без особливих гарантій на майбутнє. Проте 14 % опитаних випускників готові мати свою власну справу, вести її на свій страх і ризик. Тому загальна кількість «традиційно» орієнтованих у трудовій сфері респондентів (53,2 %) перевищує частку «ринково орієнтованих» респондентів (33,5 %). Безумовно, подібна трудова мотивація перешкоджає активному розвитку студентської свідомості, що негативно впливає на зростання економіки і продуктивності праці.

Випускник вищого навчального закладу — це колишній студент, що закінчив навчання і має відповідний диплом про отриману освіту. В сучасних умовах, коли істотно змінився темп життя і характер праці, багато видів діяльності і економічний механізм у цілому вже не передбачають найм працівника на все життя, а припускають його високу мобільність [4, с. 113]. Період входження в посаду при цьому навіть для молодих і недосвідчених працівників скорочується до місяців, тижнів або кількох днів. У сучасному середовищі існує ситуація, коли роботодавці зацікавлені прийняти на роботу студента з досвідом, а не випускника без досвіду. При цьому мотиви до праці у студентів і випускників можуть значно відрізнятись. Для студентів основним є набуття практичного досвіду, випробування своїх зусиль на робочому місці. Тоді як

для випускника основним стимулом до праці є отримання заробітної плати, необхідної для забезпечення належної життєдіяльності [1, с. 33].

В умовах вільного і самостійного працевлаштування і жорсткої конкуренції за привабливі робочі місця пошук роботи молодими людьми нерідко починається не після отримання диплому, а значно раніше. Та й фірми, прагнучи прийняти на роботу випускника вузу не тільки з сучасними знаннями, але і з практичними навичками, все частіше виходять на контакти з вищими навчальними закладами і пропонують студентам практики, стажування, спецкурси і факультативи, направлені на підвищення їх професійної орієнтації і прискорення адаптації до реальної роботи [4, с. 115].

В основі проблем, що виникають при вступі випускників ВНЗ на ринок праці, не можна вбачати тільки невміння студентів адекватно позиціонувати себе в діалозі з роботодавцем. На наш погляд, значною мірою витoki криються в недоліках професійної орієнтації молодих фахівців ще на стадії вибору рівня освіти, вищого навчального закладу і спеціальності. Тому для розкриття проблем, пов'язаних з виходом випускників ВНЗ на ринок праці, в даній статті приводяться результати проведеного авторами моніторингового дослідження трудової орієнтації, мотивації і трудової поведінки студентів старших курсів та випускників.

Таблиця 2

ПРИВАБЛИВІ ХАРАКТЕРИСТИКИ МАЙБУТНЬОЇ РОБОТИ ДЛЯ СТУДЕНТІВ І ВИПУСКНИКІВ ВНЗ ЕКОНОМІЧНИХ СПЕЦІАЛЬНОСТЕЙ, у % ОПИТАНИХ

Параметр	Студенти 4 курсу	Студенти 5 курсу	Випускники
Висока заробітна плата	21	39	36
Просування по кар'єрі	32	21	19
Творчий характер праці	12	17	11
Можливість приймати рішення	16	10	8
Можливість інтелектуального росту	11	9	16
Гарантований заробіток	8	1	6
Інші	—	3	4

Описуючи наведені у таблиці дані, варто зазначити, що мотиви до майбутньої трудової діяльності випускників і студентів дещо відрізняються. Так, студентів 4 курсу найбільше мотивує до праці просування по кар'єрі — 32 % опитаних, висока заробітна плата — 21 % опитаних та 16 % опитаних бажають працювати через можливість приймати рішення. Проте чітко видно, що у студентів 5 курсу та випускників на 1 місці знаходиться заробітна плата, оскільки в цьому статусі майбутні працівники усвідомлюють необхідність працювати з метою отримання коштів для забезпечення своїх власних потреб. Під час опитування респондентів було поставлено також питання про найбільш непривабливу характеристику роботи (табл. 3).

Таблиця 3

НАЙБІЛЬШ НЕПРИВАБЛИВА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОЧОГО МІСЦЯ

Параметр	Студенти	Випускники
Низький рівень заробітної плати	28	18
Нецікава робота	48	47
Відсутність кар'єрного росту	12	24
Погані відносини в трудовому колективі	12	11

Оцінка результатів таблиці дає змогу побачити, що найменше мотивує студентів та випускників нецікава робота, низький рівень заробітної плати. Тобто, незважаючи на переважаючу заробітної плати, як головного мотиву до праці, необ-

хідною умовою є цікава робота. Студенти і випускники бажають виконувати актуальні обов'язки, щоб від цього була користь підприємству, тоді від отриманої заробітної плати буде більше задоволення.

Було також проведено дослідження стосовно посад, на яких бажають працювати студенти та випускники (табл. 4).

Таблиця 4

НАЙБІЛЬШ ПРИВАБЛИВІ КАР'ЄРНІ ТИПИ ДЛЯ СТУДЕНТІВ І ВИПУСКНИКІВ

Кар'єрний тип	Студенти	Випускники
Науковий співробітник / викладач університету	12	4
Провідний спеціаліст / менеджер на фірмі	21	37
Політичний діяч / депутат Верховної Ради України	19	4
Державний службовець / державний службовець високого рангу	12	5
Бізнесмен, власник свого підприємства	31	42
Інше	0	1
Кар'єра мене не цікавить	5	7

З таблиці 4 можна побачити, що значні зміни простежуються щодо вибору привабливих кар'єрних типів студентами та випускниками, зокрема випускники більше схильються до обрання кар'єри бізнесмена і менеджера на фірмі, існує прагнення до науково-педагогічної роботи, в той час як інтерес до політичної кар'єри і державної служби у випускників є більшим.

Для порівняння результатів проведеного нами опитування студентів і випускників проаналізуємо результати подібних досліджень. З метою аналізу професійних орієнтацій випускників вищих навчальних закладів проводилось опитування випускників лабораторією проблем вищої школи Харківського гуманітарного університету «Народна українська академія». В ньому вивчалися специфічні характеристики студентства, що детермінуються суспільством на різних етапах його розвитку, а також досліджувалися плани студентів після закінчення вищого навчального закладу.

Як показало дослідження, для половини опитаної сучасної молоді, що отримала вищу освіту, основним мотивом при пошуку майбутньої роботи є «можливість поліпшити матеріальне положення», далі слідує також «можливість працювати по спеціальності» — 33 % і «можливість займатися улюбленою справою» — 29,2 %, «вдосконалення професіоналізму» — 27,9 %. Незначний розрив в показниках дозволяє припустити, що матеріальна мотивація у студентів пов'язується з можливостями займатися улюбленою справою в процесі професійного розвитку [3, с. 325].

Зрозуміло, що молодь прагне передусім задовольнити свої матеріальні потреби. Це пояснюється багатьма причинами, але найголовніша з них полягає в тому, що ринкова ментальність сьогодні проникла у всі сфери життя. Цим значною мірою пояснюється мотивованість на отримання матеріальних благ у виборі трудової діяльності.

Значна кількість студентів орієнтовані на пошук роботи за спеціальністю. Хоча при цьому достатньо гострим залишається питання про можливість знайти відповідну роботу. Вона обумовлена тенденціями розвитку вітчизняного ринку праці (конкуренція, депресивна структура зайнятості, відсутність досвіду роботи), що істотно ускладнюють процес успішного працевлаштування. Не дивлячись на це, загальна сукупність тих, хто налаштований на роботу за спеціальністю і що розраховують на неї при сприятливих умовах найму, досягає 77,4 %. Цей показник можна розглядати як достатньо високий рівень професійної прихильності [3, с. 328].

Велика частина студентів оптимістично оцінює свої шанси післявузівського працевлаштування. 68,1 % респондентів упевнені, що зможуть після закінчення

вузу знайти роботу, що влаштовує їх. І лише 11,7 % з них не розраховують на сприятливе для себе розв'язання проблеми зайнятості. В цілому отримати роботу, як таку, вірогідним вважають 86 % респондентів. Ця категорія, відповідно, розраховує на високий (19,8 %) і середній (60,4 %) рівень доходів [3, с. 331].

Даний розподіл відповідей свідчить про те, що ринок праці, зайнятості і професій достатньо відкритий. Частка відповідей про легке працевлаштування значно перевищує частку тих, хто оцінив його як складне. Аналізуючи ці дані, ми можемо прийти до висновку, що визначальним чинником успішного працевлаштування є не тільки інституційні умови. Тут діють і такі чинники, як особовий потенціал випускників, мотивованість на отримання бажаної посади і відповідні дії в цьому напрямі.

Висновки. Аналіз даного дослідження відображає розмаїття мотивів і потреб, якими керуються випускники при виборі своєї майбутньої професійної діяльності, їх пріоритети. В оцінці можливостей професійної діяльності, очікування студентів пов'язані із прагматичними орієнтаціями і цінностями професіоналізму. Високо виражені у мотивах до праці можливості займатися цікавою роботою, одержувати задоволення, добре заробляти. Комфортне середовище трудової діяльності теж має велике значення для респондентів. Для них дуже важливими являються такі можливості, як мати дружні відносини в колективі і не завдавати шкоди здоров'ю.

Література

1. Корчевна О. Організаційно-психологічний супровід сприяння працевлаштуванню випускників вищих навчальних закладів: компетентнісний підхід / Корчевна О., Кир'янова О. // Україна: аспекти праці. — 2009. — № 3. — С. 32—36.
2. Кочнева Е.М. Структура мотивационной готовности к профессиональной деятельности студентов / Е.М. Кочнева // Материалы V Всерос. науч.-практ. конф. «Психология образования» — М.: Общерос. обществ. организация «Федерация психологов образования России», 2012. — С. 278—279.
3. Планы после вузов // Студент XXI века: социальный портрет на фоне общественных трансформаций : монография / Нар. укр. акад.; под общ. ред. В. И. Астаховой. — Х. : Изд-во НУА, 2011. — 459 с.
4. Разумова Т.И. Выпускник высших учебных заведений на рынке труда / Т. О. Разумова // Экономика образования. — 2012. — № 1. — С. 111—135.

Стаття надійшла до редакції 27.06.2013 р.

УДК 331.1

Крапівіна Г.О.,

канд. держ. упр., доц.,

здобувач докторського ступеня

кафедра управління персоналом та економіки праці,

ДВНЗ «Київський національний економічний університет

імені Вадима Гетьмана»

ТИПОЛОГІЯ ІНСТИТУТУ ЗАЙНЯТОСТІ ТА НАПРЯМИ ДОСЛІДЖЕННЯ ЙОГО ТРАНСФОРМАЦІЇ

На підставі раніше розроблених системно-онтологічних і логіко-семантичних конструкцій інституту зайнятості дано аналіз кількісних характеристик меж його типології, який висвітлює кореляції наочної області інституту зайнятості як напрями подальшого дослідження його трансформації.

На основе ранее разработанных системно-онтологических и логико-семантичных конструкций института занятости дан анализ количественных характеристик границ его типологии, который освещает корреляции предметной области института занятости как направления исследования его трансформации.