# **Лекція. Працевлаштування випускників спеціальності «Соціологія»**

1. **Стан ринку праці м. Запоріжжя**
2. **Мотивація роботодавця та вимоги до випускників**
3. **Пріоритетні методи пошуку роботи**

**1. Стан ринку праці м. Запоріжжя**

Варто зазначити, що не зважаючи на об’єктивно не найкращі часи, які наразі переживає ринок праці не тільки запорізького регіону, але й країни в цілому, все ж таки ***49% запорізьких роботодавців відчувають нестачу персоналу***. Ще більша зацікавленість керівників як приватних, так і державних компаній у якісних кадрах, реальну нестачу яких відчувають навіть ті організації, у яких наразі чисельність персоналу відповідає існуючим потребам.

***Потреба в кадрах***

*(N = 114, у % до відповівших)*

Є проблема нестачі персоналу – 49%

Чисельність відповідає потребам – 37%

Є проблема надлишку персоналу – 6%

Безумовно, загальна соціально-економічна ситуація у державі та світі в цілому прямо позначається на стані ринку праці, в тому числі і нашої області, по якій фіксується зменшення кількості зайнятого населення, що хоча і вказує на існування системних проблем з працевлаштуванням в регіоні, проте їх масштаби далекі від катастрофічних. Відповідно, побутуюча серед випускників вишів думка «про відсутність роботи» та «неможливість працевлаштування» вірна лише частково.

Роботодавці говорять про актуалізовану потребу у якісних спеціалістах, яких, не зважаючи на чималу кількість щорічних випусків ВНЗ, дійсно, не вистачає ані в регіоні, ані в країні. При цьому ця ***потреба існує навіть за умов фактичної відсутності вакансій та укомплектованості штату***. Однак це не значить, що у випадку, якщо «зірковий» кандидат звернеться до компанії із проханням проходження практики, стажування чи навіть працевлаштування, при цьому довівши рівень свого професіоналізму, йому не знайдеться місця в даній компанії. Існування подібної можливості прийняття на роботу без наявності вакансій зайвий раз підтверджує необхідність застосування випускниками вишів альтернативних стратегій пошуку роботи.

Ще однією причиною актуальності потреби у спеціалістах економічного, банківського фаху тощо за умов значної їх кількості на ринку праці, виступає ***неспівпадіння очікувань здобувачів та роботодавців***. Зважаючи на високу вартість навчання за даними напрямками професійної підготовки, логічними є очікування колишнього студента щодо рівня заробітної плати принаймні на рівні середньої, проте дані сподівання не завжди відповідають можливостям роботодавців, а від так кожен залишається при своєму – хтось без роботи, а хтось з незадоволеною потребою у якісному персоналі.

Враховуючи тенденції розвитку економічної сфери нашої держави, стабільним попитом користуються фахівці з робочими спеціальностями, спеціалісти у сфері виробництва, будівництва, технічного профілю тощо. Проте дані напрямки підготовки *переважно* знаходяться поза сферою надання освітніх послуг ЗНУ. Потреба в гуманітаріях так само існує, однак вона має свою специфіку – потрібні або дуже якісні кадри, або ті, хто згоден працювати за мінімальну заробітну плату. Тому, виходячи на ринок праці, випускники нашого університету відразу знаходяться у стані внутрішньої конкуренції (між собою), долучаючись при цьому до конкурентної боротьби з більш досвідченими фахівцями, що в силу різних причин так само опинились в ситуації пошуку роботи.

*Первісної ініціативи* по співпраці та формам її реалізації переважна більшість місцевих роботодавців все ж таки *очікує від ВНЗ*. Що і не дивно, адже високі реальні показники працевлаштованості випускників університету стають його додатковим плюсом у боротьбі за наступні покоління вступників, в той час як у роботодавців не менше шансів задовольнити свою потребу у персоналі, звернувшись до відкритого пошуку кандидатів.

Домінуючою формою співпраці роботодавців та вишів виступає *практика студентів*, яка маючи чимало нарікань з боку компаній, тим не менше залишається однією з найбільш дієвих форм виявлення талановитих, здібних студентів, що в подальшому не рідко стає основою для працевлаштування

**2. Мотивація роботодавця та вимоги до випускників**

***Перелік професійних навичок та особистих якостей, яких не вистачає молодим спеціалістам, на думку запорізьких роботодавців, попри усі їх домагання:.***

•практичного досвіду 70%

•грамотності 44%

•аналітичних навичок 40%

•гнучкості й адаптованості 37%

•ініціативності 32%

•орієнтації на результат 32%

•навичок ефективного спілкування 28%

•вміння налагоджувати міжособистісні відносини 28%

•розвиненої професійної етики 23%

•теоретичної підготовки 19%

Якщо відсутність практичного досвіду не викликає особливих здивувань, більше того, її першість видається навіть логічною, то подібного не можна сказати про «грамотність», на відсутність якої звертає увагу чимала кількість роботодавців. При цьому мова йде не тільки про чистоту мовлення та красномовство, але й про банальні орфографічні помилки при написанні резюме та заповненні особистих даних на співбесіді.

***Неадекватність оцінки себе як фахівця і реальної вартості своєї роботи*** – це та вада, якою страждає чимала кількість випускників вишів, і на якій акцентують увагу місцеві роботодавці:

***Витримки з інтерв’ю: Молодим фахівцям не вистачає…***

*(1) Розуміння того, що для того, щоб щось отримати, необхідно працювати (Загальний відділ Запорізької міської ради)*

*(2) Бажання зростати, починаючи з невеликої заробітної платні (Загальний відділ Запорізької міської ради)*

*(3) Реальної оцінки своїх домагань та своїх можливостей, мало бажання починати з нуля та досягати чогось, немає бажання розвиватись (Мережа магазинів «Лотос»)*

*(4) Молоді фахівці хочуть всього і відразу (ТОВ «Запоріжтурист»)*

*(5) Адекватної оцінки себе в плані посади та заробітної платні (ПАТ «Укрсиббанк»)*

*(6) Пристосованості до трудових відносин, розуміння того, що необхідно працювати (ПП «Врожай»)*

*(7) Бажання працювати, високі домагання щодо заробітної плати (Турифірма «Дімона-авіатур»)*

*(8) Бажання працювати, адекватних очікувань від роботи. Молоді фахівці бажають отримати «все і відразу», проте жоден виш не дає того, що потрібно у практичній діяльності (Запорізький обласний центр зайнятості)*

*(9) Бажання працювати, завищені вимоги до заробітної плати (ВАТ «Запоріжабразив»)*

*(10) Молоді фахівці приходять і відразу хочуть стати директорами (Департамент економічного розвитку Запорізької міської ради)*

**3. Пріоритетні методи пошуку роботи**

За результатами дослідження:

***Пріоритетні методи пошуку кандидата на посаду***

•розміщення оголошення про вакансії в друкованих засобах масової інформації 62%

•розміщення оголошення про вакансії в Інтернет 42%

•звернення до Центру зайнятості32%

•пошук персоналу через розміщені резюме в Інтернет31%

***Соціальні зв'язки***

•пошук фахівців через знайомих своїх співробітників 42%

•пошук фахівців через особистих знайомих, родичів або за рекомендаціями близьких людей 34%

•залучення співробітників з інших організацій, «переманювання» персоналу 19%

***Випускники***

•залучення випускників ВНЗ або студентів старших курсів 29%

•відвідування заходів, організованих центрами працевлаштування при вишах (ярмарки вакансій,

 дні кар'єри тощо) 13%

Молодим спеціалістам, приступаючи до перегляду існуючих вакансій, варто пам’ятати про обмеження кожного виду інформаційних ресурсів, а також враховувати те, що задіяні роботодавцями канали для закриття вакансій, залежать від форми їх власності і специфіки вакантної посади.

***Друковані засоби масової інформації***використовуються переважно органами влади, які за регламентом зобов’язані оголосити конкурс по наявній вакансії та опублікувати її у відповідних ЗМІ.

***Інтернет***виступає основним каналом пошуку персоналу для комерційних компаній. При цьому значно популярнішим є розміщення інформації про власні вакансії, аніж перегляд наявних у мережі резюме. Так, лише половина з тих роботодавців, хто використовує сайти для пошуку роботи, переглядає рубрику «резюме здобувачів». А тому, пасивний пошук роботи випускниками вишів, тобто розміщення власних резюме на сайтах та очікування того, що зацікавлені роботодавці самі зв’яжуться зі здобувачем, може використовуватись лише як допоміжний метод працевлаштування або в тому випадку, коли відсутня гостра необхідність та нагальність в отриманні роботи.

*Тільки* розмістити резюме в Інтернет можуть дозволити собі фахівці з досвідом роботи та доволі високим рівнем професіоналізму, коли вже серед роботодавців виникає конкурента боротьба за такого спеціаліста. Однак, випускники вишів, як правило, не мають подібних конкурентних переваг, а навпаки, потребують додаткового часу для здобуття практичного досвіду. Відповідно, більш *ефективною для них видається активна стратегія пошуку роботи,*що передбачає безпосередні контакти з роботодавцями та переконання їх у власній цінності для компанії.

Вагоме місце серед шляхів пошуку кадрів займають ***соціальні зв’язки***. Тобто механізм, коли закриття існуючої вакансії відбувається через залучення власних знайомих та знайомих співробітників організації. З однієї сторони, це може призвести до підвищення рівня лояльності нового працівника по відношенню до компанії, а відповідно, гарантувати вищий рівень його надійності та відповідальності. Проте, з другої сторони, подібні механізми пошуку персоналу є закритими, і вони призводять до *виникнення ситуації відсутності інформації про вакансії у доступних для усіх потенційних здобувачів інформаційних ресурсах, за умов їх фактичної наявності*. А це, в свою чергу, вимагає від *випускників вишів застосування альтернативних методів працевлаштування, які вимагають більшої активності, цілеспрямованості, впевненості у власних силах тощо*. Прикладом останніх може виступати самостійне визначення переліку тих компаній, в яких молода особа хотіла б працювати після закінчення вишу, проходження практики та стажування на їх базі, що дозволить не тільки переконатись у тому, чи підходить подібна робота випускнику, але й забезпечить формування його позитивного іміджу.

Що стосується ***Центрів зайнятості***, то до них поспішати так само непотрібно, адже роботодавці хоч і звертаються туди, однак, в основному, залишаються невисокої думки про спеціалістів, які направляються даним соціальним інститутом до них на працевлаштування.

Менш за все роботодавці м. Запоріжжя орієнтуються при пошуку персоналу на фахову допомогу ***рекрутингових та кадрових агенцій***, що обумовлено цілою низкою об’єктивних факторів:

(1) невисокий рівень професіоналізму при надані послуг з підбору персоналу сторонніми організаціями на фоні не відрегульованих механізмів відповідальності Виконавця перед Замовником;

(2) витратність процедури пошуку персоналу зовнішніми організаціями;

(3) тривалість процесу підбору персоналу за умов фактичної відсутності гарантій його позитивного завершення.

**4. Методи прийняття на роботу**

співбесіда (інтерв'ю) 66%

конкурс по вакансії44%

професійно-орієнтовані завдання 26%

психодіагностичні методики 14%

ассессмент-центр (ділова гра) 4%

***Конкурс по вакансії***– це прерогатива органів влади (84%), однак і інші організації практикують подібний спосіб при відборі кандидатів по вакансії. Адже доволі рідко буває так, що на вакантне місце претендує лише одна особа і саме її відразу працевлаштовують. Виключення в даному випадку становлять лише ситуації працевлаштування по знайомству, які, щоправда, так само не виключають конкурентної боротьби між «знайомими».

Окрім співбесіди, яка може проходити в декілька етапів, в залежності від рівня посади та специфіки компанії, чверть роботодавців все ж таки практикують ***професійно-орієнтовані завдання***, які дозволяють перевірити наявність задекларованих знань та навичок в штучно створеній практичній ситуації. Саме тому, оформлюючи перелік своїх вмінь при написанні резюме, випускникам вишу варто розуміти, що все перераховане може бути перевірено на практиці, а, відповідно, виключати з числа своїх компетенцій ті, в яких не впевнений сам здобувач.

**Критерії відбору персоналу**

Одним із ключових критеріїв відбору персоналу для роботодавців м. Запоріжжя є наявність ***досвіду роботи кандидата***. Роботодавці воліють задовольняти виникаючу потребу у кадрах, беручи на роботу осіб з досвідом роботи, проте контраргументом випускників вишів в даному випадку може стати *висока мотивованість, нижчі матеріальні очікування та цілеспрямованість*. Коли мова йде про критерії прийому на роботу випускників ЗНУ, що наразі працюють в організаціях, представники яких виступили експертами в нашому дослідженні, то бачимо, що досвід роботи переміщується з першої на п’яту позицію.

Окрім формального досвіду роботи та рівня професійної підготовки (в тому числі і теоретичної) роботодавці чимале значення відводять ***особистим якостям*** кандидатів на посаду.

Ось декілька з них –

* нестандартний підхід до вирішення питань,
* креативне мислення,
* почуття гумору,
* комунікабельність,

Успішне ***проходження практики*** для студентів ЗНУ може стати реальною можливістю мати привілейоване положення при подальшому працевлаштуванні саме в цю установу. Зафіксована тенденція вкотре актуалізує питання необхідності відходу від формальності у проходженні практики студентами нашого вишу і переходу на її якісне наповнення.

**Проходження практики для успішного працевлаштування:**

**Витримки з інтерв’ю:**

(*1) Звертались до університетів, коли з’являлись вакансії, проте віддача була нульова. В ЗНУ звертались літом (2011 р.) з кимось декілька разів спілкувались, просили передзвонити,* ***ми пропонували зустрітись, проте особливої зацікавленості не побачили, тому навіть не приїздила до ЗНУ*** *(Страхова компанія «AXA»)*

*(2) Бажання з нашої сторони є, проте* ***воно не знаходило підтримки з боку вишу****, а співпраця можлива за умов наявності бажання з обох сторін (ТВ «Голд»)*

*(3) Не знаю з чого почати,* ***не звертались представники ВНЗ****, проте співпраця в плані практики була б можлива (Туристична фірма «Ван-тур»)*

 *(6)* ***Хочемо співпрацювати*** *і запропонувати таку програму: проведення екскурсій на базі Інтуристу, проведення тренінгів, прийом на практику, відстеження їх роботи та працевлаштування (Готель «Інтурист»)*

*(7)* ***Не було пропозицій з боку університету.*** *Факт проходження практики цікавить (Готель «Україна»)*

*(8)* ***Не було пропозицій****, обходились без співпраці, але будемо розглядати пропозиції через те, що змінюємо підхід до підбору персоналу (ТОВ «Айс»)*

*(9) Не співпрацювали, бо ніколи навіть над цим не замислювались. Є ризик втрати часу та ресурсів, проте* ***можливою є співпраця у сфері проведення тренінгів*** *для досвідчених спеціалістів у сфері бухгалтерії, кадрів, логістики (ТОВ «Моліс»)*

 *(11)* ***Прийму будь-яку форму співпраці****, якщо вона на користь дітям – знайомство з вишем, курси для дітей (ЗОШ № 22)*

***Диплом з гарними оцінками*** для більшості місцевих роботодавців залишається другорядною річчю, яка не завжди відображає дійсний рівень знань та вмінь його володаря, а тому сам факт наявності вищої освіти і диплому з високими балами не визначають успішності професійного становлення і не завжди стають додатковою конкурентною перевагою здобувача.

І, насамкінець, наведемо деталізовані відповіді, що узагальнені в категорію «Ваш варіант»:

***Витримки з інтерв’ю: Моменти, що відіграють важливу роль при прийомі на роботу кандидата…***

*(1) Ерудиція, комунікабельність (Туристична фірма «Інтурист»)*

*(2) Лояльність до компанії (ПАТ «Приватбанк»)*

*(3) Впливає перше враження – в чому вдягнутий, як зайшов, що сказав, а також життєва позиція, яка повинна бути активною (Мережа магазинів «Лотос»)*

*(4) Здатність цікавитись усім (ТОВ «Запоріжтурист»)*

*(5) Бажання працювати (ПП «Мідіс» - комп’ютерна компанія)*

*(6) Рекомендації з відділу кадрів (ЗОШ № 3)*