

Наостанок слід зазначити, що особистісний ресурс ученого – передумова продуктивної науково-дослідної діяльності і професійного розвитку. Успіх при цьому визначається не стільки наявністю ресурсу, скільки тим, наскільки продуктивно він використовує вченим як суб'єктом праці.

Список бібліографічних посилань

1. Гуменюк Г. В. Чинники професійного самоздійснення академічних учених // Психофізіологічне забезпечення професійного самоздійснення фахівця в умовах соціально-економічних перетворень : монографія / О. М. Кокун, В. В. Клименко, О. М. Корніяка та ін. ; за ред. О. М. Кокуна. Київ : Ін-т психології ім. Г. С. Костюка НАПН України, 2018. 298 с.

2. Крафт Д. Детерминанты хозяйственной этики: прошлое, настоящее, будущее. М. : ИЗМИ, 2005. 312 с.

Одержано 18.03.2019

Рассмотрена связь между возникновением новой реальности в украинском обществе и новыми условиями труда, в том числе для деятельности отечественных ученых. Обосновывается ценность бережного отношения к организации труда ученых. Рассмотрен личностный ресурс ученого как ключевую предпосылку его эффективной профессиональной деятельности и профессионального развития.

Ключевые слова: учёный, научная деятельность, личностный ресурс, профессиональное развитие.

УДК 331.5

Наталя Сергіївна ГУЦАЛ,

слухач магістратури факультету № 6

Харківського національного університету внутрішніх справ;

Микола Миколайович САППА,

доктор соціологічних наук, професор,

професор кафедри соціології та психології факультету № 6

Харківського національного університету внутрішніх справ;

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-2242-1004>

ПОВЕДІНКА НА РИНКУ ПРАЦІ БАКАЛАВРІВ- ГУМАНІТАРІЇВ ПІСЛЯ ЗАКІНЧЕННЯ ЗВО

Представлені результати соціологічного дослідження поведінки на ринку праці випускників-бакалаврів гуманітарної спеціалізації. Вказані головні проблеми, що очікують їх при пошуку роботи, наведені особистісні фактори, що позитивно впливають на отримання бакалавром робочого місця.

Ключові слова: бакалавр-гуманітарій, ринок праці, працевлаштування, молодь, досвід роботи.

В Україні впродовж становлення та розвитку ринкової економіки простежуються суттєві зміни на ринку праці, що пов'язані зі стрімким підвищенням попиту на кваліфіковану робочу силу та розбалансування попиту і пропозиції на працю для більшості професій, що особливо загострює проблему безробіття серед молоді. За Г. Т. Завіновською, ринок праці – це передусім система суспільних відносин, пов'язаних із купівлею і продажем товару «робоча сила». Окрім того, ринок праці є сферою працевлаштування, формування попиту й пропозиції на робочу силу [1, с. 9]. Будучи носієм інноваційного потенціалу суспільства, молоде населення формує особливий сегмент ринку праці, який значно відрізняється від інших складових ринку.

З метою виявлення у кількісному вимірі позиції на ринку праці нещодавніх випускників-бакалаврів гуманітарної спеціалізації нами у 2018 році було проведено соціологічне дослідження, у якому взяли участь 61 магістрант 1 курсу заочної та денної форми навчання (відповідно 42 та 19 респондентів) за спеціальністю «Психологія» Харківського національного університету внутрішніх справ. В дослідженні було опитано 12 респондентів чоловічої статі (19,6 %) і 49 – жіночої (80,4 %). Вибірка стихійна.

Було з'ясовано, що 20 % опитаних після одержання диплому бакалавра взагалі не займалися пошуком роботи з різних причин – значна частка з них не шукала роботи, бо вирішили продовжити денне навчання у магістратурі, а дехто очікував повідомлення про призов до військової строкової служби або зайнявся домашнім господарством у зв'язку з формуванням сім'ї та народженням дітей. Ще 18 % опитаних не працюють і ще знаходиться в пошуку роботи. Лише 8 % випускників вдалося влаштуватися за отриманою спеціальністю, тоді як 34 % респондентів знайшли роботу не за своїм фахом. 20 % респондентів працюють не за фахом навчання, бо навіть і не шукали роботу за отриманою ними спеціальністю.

Вочевидь, наявність диплома бакалавра не гарантує його власнику успішне та швидке працевлаштування відповідно до його запитів. Серед тих, хто знайшов своє перше робоче місце, лише 18,4 % респондентам вдалось працевлаштуватися менше ніж за 3 місяці. 53 % з опитаних бакалаврів-гуманітаріїв знайшли роботу протягом півроку, а решта – 28,6 % респондентів, змогли працевлаштуватися лише через півроку і більше.

Сучасний ринок праці характеризується великим спектром варіантів працевлаштування. Більша частина опитаних, а саме 64 %,

націлені на працевлаштування в державному секторі, як офіційному, стабільному та прогнозованому порівняно з приватним (на цей варіант вказали 36 % опитуваних), який попри реальну можливість більше заробити не дає належних соціальних гарантій.

Однак роботодавці можуть запропонувати пошукувачу роботи, як офіційне, так і не неофіційне працевлаштування, і обидва варіанти мають для пошукувача свої як переваги, так і недоліки. 52,4 % опитаних відповіли, що були працевлаштовані офіційно, відповідно 47,6 % – неофіційно, хоча в цьому випадку роботодавець, ухиляючись від податків, свідомо порушував закон. Офіційне працевлаштування гарантує працівникові стабільність та впевненість в завтрашньому дні. Серед переваг, які передбачає неофіційна робота, 42,8 % респондентів вказали можливість отримувати більшу заробітну плату, 36,1 % – імпонує відсутність формальностей, інших – 21,1 % приваблюють значно зручніші умови праці (гнучкий графік, індивідуальна робота, робота вдома і т. п.).

Переважна частина тих респондентів, які працюють не за фахом свого диплому – 39,4 %, серед причин свого працевлаштування назвали відсутність вакансій за їх фахом. На низьку матеріальну винагороду роботи за фахом вказали 18,2 % таких респондентів. Варіант відповіді «компетенції, набуті за фахом, не відповідають вимогам роботодавця» обрали 18,1 % з них, а 15,1 % респондентів причиною роботи не за фахом назвали незадовільні умови праці за фахом.

Звичайно, успішне працевлаштування більшою мірою залежить від зовнішніх чинників: стану ринку праці, затребуваності спеціалістів певного фаху і т. п. Але не менш важливими є фактори, які залежать від самого пошукувача. Згідно з оцінками впливу особистісних факторів на працевлаштування, зроблених бакалаврами (див. таблицю 1), найбільш найважливішим чинником, який має значний вплив при отриманні роботи, є, на думку опитуваних, високі інтелектуальні можливості пошукувача роботи.

Таблиця 1

Оцінка факторів впливу на отримання робочого місця випускниками-бакалаврами (в індексах, значення яких змінюється від 0 до 5, де 0 – найменш цінне, а 5 – найбільш цінне)

Фактори впливу на отримання робочого місця	Індекси
Наявність певних знань (знання іноземної мови, вміння працювати з комп'ютером і т. п.)	4,2
Престижність ЗВО, в якому навчався випускник-бакалавр	3,7
Характер спеціальності, яку отримав випускник-бакалавр	3,9
Молодий вік	4,7
Високі інтелектуальні можливості	4,8

Молодий вік, як відмітили опитувані, теж є вагомим фактором при прийомі на роботу, але й неоднозначним.

З одного боку, молодь є більш ініціативною, з швидшою адаптивністю, з іншого – не має практичного досвіду роботи й трудових навичок. Також достатньо високу оцінку отримав такий фактор як наявність певних знань. Респонденти вказують, що додаткові вміння та навички завжди вітаються роботодавцями і виступають перевагою для кандидата на робоче місце. А найменш значущі чинники, з досвіду опитуваних, є характер спеціальності за дипломом та престижність ЗВО.

Головними проблемами при працевлаштуванні на думку випускників-бакалаврів, які брали участь в дослідженні, є відсутність практичного досвіду роботи – це відмітило 24 % респондентів, 16,5 % та 15,4 % опитуваних відповідно вказали на «завищені вимоги з боку роботодавців» та «відсутність повної вищої освіти». 12,6 % респондентів вказали на низьку якість підготовки бакалаврів, а 10,8 % респондентів – на відсутність вільних вакансій за своїм фахом. Крім того, ще 9,1 % респондентів зазначили, що наявна інформація про наявні вакансії є недостатньою, а 7,4 % з них – на низьку якість пропонованих їм місць. Гендерну приналежність як проблему при працевлаштуванні відмітили ще 2,8 % опитаних (1,1 % обрали відповідь «інше»). Зазначимо, що в умовах підвищеної конкуренції у цьому секторі ринку праці роботодавці завідомо завищують вимоги при відборі працівників. До проблем, з якими стикаються молоді люди при пошуку роботи, відносяться й вимоги, які висувають й самі кандидати на робоче місце: низька якість робочих місць, незадовільні умови праці, що включає низьку заробітну плату і т. п.

Список бібліографічних посилань

1. Завіновська Г. Т. Економіка праці : навч. посіб. Київ : КНЕУ, 2000. 200 с.

Одержано 21.03.2019

Представлены результаты социологического исследования поведения на рынке труда выпускников-бакалавров гуманитарной специализации. Указаны основные проблемы, которые ожидают их при поиске работы, приведены личностные факторы, позитивно влияющие на получение бакалавром рабочего места.

Ключевые слова: бакалавр-гуманитарий, рынок труда, трудоустройство, молодёжь, опыт работы.