

## **СУЧАСНИЙ РИНОК ПРАЦІ ВИПУСКНИКІВ ВНЗ ОЧИМА РОБОТОДАВЦЯ: СОЦІОЛОГІЧНИЙ АНАЛІЗ**

**Григор'єва С.В.**

*Національний технічний університет  
«Харківський політехнічний інститут»,  
м. Харків*

Сьогодні працевлаштування випускників ВНЗ – одна із найскладніших проблем сучасності. Соціально-економічні зміни, що відбуваються в нашому суспільстві, в першу чергу відображаються на молодому поколінні українців. Дисбаланс рівня вищої освіти з вимогами й пропозиціями з боку ринку пропозицій призводять до девальвації дипломів багатьох спеціальностей й зростання безробіття серед випускників ВНЗ. Сучасні роботодавці знаходяться в пошуках професіоналізму, однак професійні знання і досвід – не єдині вимоги до претендентів на працевлаштування. Проблемою випускників вищих навчальних закладів, які навіть мають теоретичні знання, стає відсутність досвіду вирішення практичних виробничих та управлінських задач. Це суттєво знижує переваги молодих фахівців.

Сучасна система освіти змінила орієнтири власного функціонування, вона стала самодостатньою. Навчальні заклади орієнтуються не стільки на потреби ринку праці, скільки на платоспроможний попит. ВНЗ масово випускають фахівців за спеціальностями економіста, бухгалтера, ІТ-фахівців, менеджера, юриста, тоді як ринок праці перенасичений такими спеціалістами. Так, за даними дослідження Інституту демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи, у 2016 р. у 14,5 раза порівняно з 90-ми роками ХХ ст. зросла кількість випускників юридичних ВНЗ, уп'ятеро – економічних, бухгалтерських і комерційних. А от фахівців із техніко-технологічних дисциплін, тобто тих, хто покликаний упроваджувати новітні технології, інноваційну економіку, стало більше лише на 15%.

Роботодавці мають своє, перевірене досвідом, досить чітке уявлення про ті компетенції, які важливі для успішної роботи в їхніх організаціях, і досить чітко відслідковують такі уміння та навички при відборі молодих фахівців. Незалежно від динаміки ринку праці ключові критерії, згідно з якими роботодавці оцінюють молодих фахівців, залишаються досить сталими. Найважливішим критерієм відбору служить оцінка особистісних характеристик і потенціалу молодого співробітника. Це в черговий раз вказує на необхідність формувати при навчанні не тільки базу професійних знань, а й базу актуальних особистісних компетенцій, які потрібні на ринку праці.