

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ХАРЧОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ**

**ЧИННИКИ УСПІШНОГО
ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ЗА ФАХОМ**

НАВЧАЛЬНИЙ ПОСІБНИК

*Рекомендовано Міністерством освіти і науки України
як навчальний посібник для вищих навчальних закладів*

Київ
«Кафедра»
2014

УДК 331.5:378.063](477)(072)

ББК 331.5:378.063](477)(072)

Д72

*Рекомендовано Міністерством освіти і науки України
(Лист № 1/1102260 від 11.02.2014 р.)*

Рецензенти:

Заїнчковський А.О., доктор економічних наук, професор, **Тарасенко І.О.**, доктор економічних наук, професор, **Костишина Т.А.**, доктор економічних наук, професор,

**Авторський колектив кафедри управління персоналом та економіки праці
Національного університету харчових технологій:**

Драган О.І. (тема 1); **Безпалько О.В.**, **Грищенко Д.Г.** (тема 8); **Гусєва Ю.М.** (тема 5); **Мазник Л.В.**, **Гусєва Ю.М.** (тема 2, розділ «Методичні рекомендації до написання есе з питань працевлаштування випускників ВНЗ»); **Олійниченко О.М.** (тема 6); **Чигринець О.А.** (теми 4, 7); **Юрик Я.І.** (тема 3).

Чинники успішного працевлаштування за фахом : навчальний посібник / колектив авторів [заг. редакція О.І. Драган]. – К. :Кафедра, 2014. – 308 с.

ISBN 978-966-2705-76-8

Навчальний посібник підготовлено згідно із розпорядженням Кабінету Міністрів України «Про підвищення рівня працевлаштування випускників вищих навчальних закладів» № 1726 від 27.08.2010 р. та листа Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України № 1/9-89 від 08.02.2012 р. про його виконання. Зміст посібника відповідає навчальній програмі дисципліни «Чинники успішного працевлаштування за фахом» для студентів освітньо-кваліфікаційних рівнів «спеціаліст», «магістр» усіх галузей знань та форм підготовки фахівців.

Тематична композиція навчального посібника та його прикладні завдання у формі тестів, розрахункових вправ, ділових ігор та кейсів спрямовані на впровадження активних методик навчання. Особлива увага приділяється дослідженню законодавчо-нормативної бази з питань сприяння зайнятості молодих спеціалістів в Україні і за кордоном, сучасних технологій пошуку роботи за фахом та формулюванню практичних рекомендації щодо забезпечення ефективності такого пошуку.

Навчальний посібник призначено для студентів випускових курсів вищих навчальних закладів, інших категорій молоді, яка намагається працевлаштуватись вперше, з різних причин змінити місце роботи або підвищити рівень конкурентоспроможності на ринку праці.

УДК 331.5:378.063](477)(072)

ББК 331.5:378.063](477)(072)

ISBN978-966-2705-76-8

© Драган О.І., Безпалько О.В., Грищенко Д.Г., Гусєва Ю.М.,
Мазник Л.В., Олійниченко О.М., Чигринець О.А., Юрик Я.І., 2014

ЗМІСТ

ВСТУП.....	7	
ТЕМА 1	СУЧАСНИЙ СТАН МОЛОДІЖНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ І ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ВИПУСКНИКІВ ВНЗ.....	11
1.1. Правове регулювання в сфері працевлаштування випускників ВНЗ.....		11
1.2. Проблематика зайнятості молоді і працевлаштування випускників ВНЗ за фахом....		17
1.3. Державні заходи сприяння зайнятості та підвищення рівня працевлаштування випускників ВНЗ.....		25
1.4. Самостійна зайнятість як один із способів працевлаштування молоді. Інноваційні форми самозайнятості випускників ВНЗ.....		30
Контрольні запитання.....		37
Глосарій.....		38
Тести.....		39
Практичні завдання.....		44
Список використаних джерел.....		44
ТЕМА 2	ОРГАНІЗАЦІЯ САМОСТІЙНОГО ПОШУКУ РОБОТИ ВИПУСКНИКАМИ ВНЗ.....	47
2.1. Стартовий етап пошуку роботи випускником ВНЗ та цілепокладання.....		47
2.2. Джерела самостійного пошуку роботи випускниками ВНЗ.....		54
2.3. Стратегії пошуку роботи випускниками ВНЗ.....		65
Контрольні запитання.....		70
Глосарій.....		71
Тести.....		72
Практичні завдання.....		76
Список використаних джерел.....		81
ТЕМА 3	ТЕХНІКА ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ЧЕРЕЗ МЕРЕЖУ ПОСЕРЕДНИКІВ.....	82
3.1. Державне регулювання діяльності суб'єктів господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні.....		82
3.2. Інфраструктура ринку послуг та технології роботи рекрутингових агентств.....		86
3.3. Державна служба зайнятості України: функції, завдання і напрями діяльності.....		99
3.4. Роль молодіжних центрів праці у соціальному становленні, розвитку і працевлаштуванні молоді в Україні.....		111
Контрольні запитання.....		119
Глосарій.....		119
Тести.....		121
Практичні завдання.....		125
Список використаних джерел.....		126

ТЕМА 4	ТЕХНІКА ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ЧЕРЕЗ ІНТЕРНЕТ І СОЦІАЛЬНІ МЕРЕЖІ.....	128
4.1.	Загальний алгоритм пошуку роботи через Інтернет.....	128
4.2.	Категорії пошукових сайтів з питань працевлаштування та особливості їх використання.....	134
4.3.	Пошук роботи шляхом створення профілю у фахових соціальних мережах.....	137
	Контрольні запитання.....	142
	Глосарій.....	143
	Тести.....	144
	Практичні завдання.....	148
	Список використаних джерел.....	151
ТЕМА 5	ДОКУМЕНТАЛЬНИЙ СУПРОВІД ПРОЦЕСУ ПОШУКУ РОБОТИ ВИПУСКНИКАМИ ВНЗ.....	152
5.1.	Значення резюме у працевлаштуванні і загальні вимоги до його оформлення.....	152
5.2.	Види резюме та особливості їх використання випускниками ВНЗ.....	162
5.3.	Правила складання супровідних та рекомендаційних листів до резюме.....	167
5.4.	Ділове портфоліо випускника ВНЗ: склад, структура та критерії формування.....	171
	Контрольні запитання.....	176
	Глосарій.....	176
	Тести.....	177
	Практичні завдання.....	182
	Список використаних джерел.....	184
ТЕМА 6	ПРОЦЕДУРИ ТЕСТУВАННЯ ПРИ ПРИЙОМІ НА РОБОТУ.....	186
6.1.	Необхідність та особливості проведення процедури тестування пошукачів роботи потенційними роботодавцями.....	186
6.2.	Види тестів при прийомі на роботу.....	193
6.3.	Попередня підготовка до проходження тестування на здобуття вакантної посади випускниками ВНЗ.....	207
	Контрольні запитання.....	11
	Глосарій.....	127
	Тести.....	128
	Практичні завдання.....	131
	Список використаних джерел.....	131
ТЕМА 7	ОСОБЛИВОСТІ ПІДГОТОВКИ ТА ПРОХОДЖЕННЯ СПІВБЕСІД (ТЕЛЕФОННИХ ІНТЕРВ'Ю).....	132
7.1.	Співбесіда як вирішальний етап працевлаштування.....	132
7.2.	Види співбесід із роботодавцями та методики їх проведення.....	135
7.3.	Підготовка і проходження співбесіди із роботодавцем випускником ВНЗ.....	138
7.4.	Телефонний скрінінг при прийомі на роботу.....	140
	Контрольні запитання.....	142
	Глосарій.....	142
	Тести.....	142
	Практичні завдання.....	145

Список використаних джерел.....	147
---------------------------------	-----

**ТЕМА 8 ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ
ВІДНОСИН ІЗ РОБОТОДАВЦЕМ..... 148**

8.1. Оформлення трудових відносин між роботодавцем і працівником.....	148
8.2. Поняття, види і форми трудового договору.....	151
8.3. Адаптація на новому робочому місці і трудова дисципліна.....	157
Контрольні запитання.....	163
Глосарій.....	163
Тести.....	164
Практичні завдання.....	167
Список використаних джерел.....	167

**МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ ДО НАПИСАННЯ ЕСЕ З ПИТАНЬ
ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ВИПУСКНИКІВ ВНЗ..... 169**

ДОДАТКИ.....	177
--------------	-----

КЛЮЧІ ДО ТЕСТІВ.....	186
----------------------	-----

ВСТУП

Формування та реалізації ефективної політики працевлаштування випускників вищих навчальних закладів (далі – ВНЗ) за фахом є важливим і вкрай актуальним завданням держави, яке має вирішуватись у тісній співпраці із роботодавцями, освітніми закладами і власне молоддю.

Ключові проблеми випускників ВНЗ полягають у відсутності практичного досвіду роботи і навиків самопрезентації, невмінні визначати стратегічні пріоритети її пошуку та проводити адекватну оцінку своєї вартості на ринку праці, незнанні ділової етики працевлаштування, що значно ускладнює процес налагодження комунікативних зв'язків із роботодавцями. Ускладнює ситуацію невідповідність потреб ринку праці та системи фахової освіти, а також диспропорції між попитом і пропозицією на робочу числу.

За таких умов ідентифікація факторів (чинників), які сприятимуть та інтенсифікуватимуть процес пошуку роботи молодими фахівцями, набуває особливого значення.

Дисципліна «Чинники успішного працевлаштування за фахом» викладається для студентів освітньо-кваліфікаційних рівнів «спеціаліст» і «магістр» усіх галузей знань згідно із навчальним планом підготовки студентів денної та заочної форм навчання.

Мета курсу «Чинники успішного працевлаштування за фахом» – підготовка студентів до вирішення проблем працевлаштування, формування у них активності та психологічної здатності долати невдачі на етапі пошуку роботи, розвиток навичок самопрезентації як одного з ключових чинників конкурентоспроможності на ринку праці, вміння використовувати традиційні і новітні методи працевлаштування, опанування нестандартними ситуаціями, що виникають на співбесіді з роботодавцями, а також під час проходження випробувального строку на конкретному робочому місці.

Завданнями курсу є:

- 1) дослідження основ працевлаштування, правових питань його організації та законодавчо-нормативної бази в цій сфері;
- 2) ідентифікація проблем працевлаштування української молоді та визначення напрямків їх подолання;
- 3) розкриття специфіки професійної діяльності на різних етапах життєвого циклу працівника;
- 4) розкриття механізму самозайнятості як одного із шляхів працевлаштування молоді;
- 5) опанування базовими категоріями та інструментарієм пошуку роботи випускниками самостійно і через систему приватних і державних посередників;
- 6) формування умінь професійної презентації і особистісного самовизначення студентів, реалізації їх творчого потенціалу;
- 7) подолання психологічних і комунікативних бар'єрів під час прийому на роботу;
- 8) оволодіння практичними навичками щодо складання резюме, інтерв'ювання, співбесіди та проходження процедур тестування;
- 9) вивчення механізму правового регулювання працевлаштування молодих спеціалістів.

Завдання дисципліни визначаються вимогами до професійної підготовки спеціаліста і магістра згідно спеціальності та місцем дисципліни у навчальному плані.

Предметом дисципліни «Чинники успішного працевлаштування за фахом» є система трудових відносин, що виникають між випускниками вищих навчальних закладів і потенційними роботодавцями в процесі прийому на роботу та з урахуванням законодавчо-правових і організаційних засад працевлаштування в Україні, а також технології пошуку роботи і професійної орієнтації студентів відповідно фаховому профілю.

Об'єктом навчальної дисципліни «Чинники успішного працевлаштування за фахом» вивчення є процес самостійного та з допомогою посередників працевлаштування випускників вищого навчального закладу за відповідною спеціальністю.

Знання та навички, отримані в процесі вивчення курсу «Чинники успішного працевлаштування за фахом», мають високу практичну цінність у подальшій професійній діяльності студентів.

Вивчення курсу ґрунтується на основних положеннях дисциплін «Управління персоналом», «Управління трудовим потенціалом», «Ринок праці», «Трудове право», фахових дисциплін залежно від спеціальності.

В рамках вивчення дисципліни студенти повинні:

Знати: зміст та основні положення державних програм (законодавчо-нормативної документації) в сфері зайнятості і працевлаштування випускників вищих навчальних закладів; правила побудови стратегії пошуку роботи; вимоги до документального супроводу працевлаштування; правила ділового спілкування із роботодавцем; головні вимоги до фахової підготовки;

Вміти: визначати стратегічні цілі професійної діяльності; аналізувати сучасний ринок праці і попит-пропозицію на вакансії за фахом; вільно оперувати правилами складання власного портфолію для пошуку роботи; презентувати власні професійні і творчі здібності під час проходження співбесіди та випробувального терміну;

Мати навички: самостійної роботи зі спеціалізованими джерелами вакансій; складання резюме різних типів, у тому числі інтерактивного; складання супровідного і рекомендаційних листів до резюме та їх розміщення у мережі Інтернет; проходження процедур тестування під час прийому на роботу; підготовки та проходження співбесіди із роботодавцем.

Типова програма дисципліни «Чинники успішного працевлаштування за фахом» передбачає вивчення восьми тем: «Сучасний стан молодіжної зайнятості і працевлаштування випускників ВНЗ за фахом»; «Організація самостійного пошуку роботи випускниками ВНЗ»; «Техніка працевлаштування через мережу посередників»; «Техніка працевлаштування через Інтернет і соціальні мережі»; «Документальний супровід процесу пошуку роботи випускниками ВНЗ»; «Процедури тестування при прийомі на роботу»; «Особливості підготовки та проходження співбесід (телефонних інтерв'ю)»; «Організаційно-правове регулювання відносин із роботодавцем». Окремо виділено розділ «Методичні рекомендації до написання есе з питань працевлаштування випускників ВНЗ» із прикладами даного виду самостійної роботи студентів. При написанні есе студент розвиває навички узагальнення інформації на основі опрацювання різних літературних джерел, здатність до творчого мислення, вміння чітко викладати свої думки у письмовій формі, а під час його захисту набуває навичок публічних виступів.

У розрізі кожної теми виділяється перелік питань, тести, глосарій, практичні завдання для самоконтролю студентів та перевірки їх знань викладачем під час аудиторних занять. Практичні завдання у формі розрахункових вправ, кейсів та ділових ігор спрямовані на впровадження активних методик навчання. Вони дозволять студентам максимально наблизитись до реалій процесу пошуку роботи за відповідною спеціальністю і кваліфікацією, більш глибоко зрозуміти вимоги сучасних роботодавців, ейчарів, рекрутерів до молодих фахівців різних професій.

Авторський колектив узагальнив широкий спектр законодавчих та інструктивних матеріалів з питань працевлаштування та регулювання зайнятості молоді, виклав практичні рекомендації щодо організації самостійного пошуку роботи випускниками ВНЗ та через посередників на ринку праці, оцінки їх професійної компетентності та особистих якостей, оформлення ділової документації пошукачів роботи, успішної самопрезентації як запоруки встановлення трудових відносин із роботодавцем на взаємовигідній основі.

ТЕМА 1

СУЧАСНИЙ СТАН МОЛОДІЖНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ І ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ВИПУСКНИКІВ ВНЗ

1.1. Правове регулювання в сфері працевлаштування випускників ВНЗ

1.2. Проблематика зайнятості молоді і працевлаштування випускників ВНЗ за фахом

1.3. Державні заходи сприяння зайнятості та підвищення рівня працевлаштування випускників ВНЗ

1.4. Самостійна зайнятість як один із способів працевлаштування молоді. Інноваційні форми самозайнятості випускників ВНЗ

1.1. Правове регулювання в сфері працевлаштування випускників ВНЗ

Права та обов'язки випускників вищих навчальних закладів (далі – ВНЗ), порядок їх працевлаштування та соціальні гарантії і компенсації регламентовано наступними законодавчо-нормативними актами:

- Закон України «Про освіту» № 1060-ХІІ від 23.05.1991 (зі змінами, внесеними від 10.08.2012) [5];
- Закон України «Про вищу освіту» № 2984-ІІІ від 17.01.2002 (зі змінами, внесеними від 03.07.2012) [1];
- Закон України «Про зайнятість населення» № 5067-17 від 05.07.2012 [3];
- Закон України «Про забезпечення молоді, яка отримала вищу або професійно-технічну освіту, першим робочим місцем з наданням дотації роботодавцю» № 2150-ІV від 04.11.2004 [2];
- Закон України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні» № 2998-ХІІ від 05.02.1993 [6];
- Кодекс законів про працю України № 322-ВІІІ (322а-08) від 10.12.1971 [7];
- Конституція України [8];
- Наказ МОНмолодьспорту України «Про затвердження Типового положення про підрозділ вищого начального закладу щодо сприяння працевлаштуванню студентів і випускників» № 404 від 27.04.2011 [12];
- Постанова Кабінету Міністрів України «Деякі питання надання роботодавцям дотації для забезпечення молоді першим робочим місцем» № 233 від 19.03.2008 (зі змінами, внесеними від 14.07.2010) [13];
- Постанова Кабінету Міністрів України «Про Порядок працевлаштування випускників вищих навчальних закладів, підготовка яких здійснювалась за державним замовленням» № 992 від 22.08.1996 (зі змінами, внесеними від 01.07.2004) [15];
- Розпорядження Кабінету Міністрів України «Про підвищення рівня працевлаштування випускників вищих навчальних закладів» № 1726-р від 27.08.2010 [18];
- Указ Президента України «Про заходи щодо реформування системи підготовки спеціалістів та працевлаштування випускників вищих навчальних закладів» № 77/96 від 23.01.1996 (зі змінами, внесеними 16.05.1996) [19] та ряду інших.

Стаття 23 Загальної декларації прав людини, затвердженої Генеральною Асамблеєю ООН від 10.01. 1948 року, передбачає, що:

1. Кожна людина має право на працю, на вільний вибір роботи, на справедливі та сприятливі умови праці та на захист від безробіття.
2. Кожна людина, без будь-якої дискримінації, має право на рівну оплату за рівну працю.
3. Кожний працюючий має право на справедливу і задовільну винагороду, яка забезпечує гідне людини існування, її самої та її сім'ї, і яка в разі необхідності доповнюється іншими засобами соціального забезпечення.
4. Кожна людина має право створювати професійні спілки і входити до професійних спілок для захисту своїх інтересів.

Конституцією України в розділі II «Права, свободи та обов'язки людини і громадянина» статтею 43 гарантовано кожному право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізовує програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб.

Стаття 9 Закону України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні», яка наголошує: «Держава, враховуючи вартість прожиткового мінімуму та виходячи з реальних можливостей бюджету, підвищує розміри допомоги сім'ям на неповнолітніх дітей, стипендій та інших видів матеріального забезпечення молоді, яка отримує професійно-технічну, вищу освіту у відповідних навчальних закладах. Матеріальне забезпечення, включаючи стипендії учнівської та студентської молоді, яка перебуває на повному державному забезпеченні, встановлюється на рівні прожиткового мінімуму».

Стаття 52 Закону України «Про вищу освіту» говорить, що випускники вищих закладів освіти, які здобули освіту за кошти державного або місцевого бюджетів, направляються на роботу і зобов'язані відпрацювати за направленням 3 роки і в порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України. У статті 53 – наголошується, що на час виробничого навчання, практики учням і студентам забезпечуються робочі місця, безпечні та нешкідливі умови праці. Порядок оплати виконаної роботи під час виробничого навчання і практики визначається Кабінетом Міністрів України. У статті 38 – обумовлено, що студентське самоврядування повинно сприяти працевлаштуванню випускників. Зараз ця робота ведеться, але потрібно посилити інформаційні роботи молодіжного центру зайнятості та підвищити рівень співпраці з громадськими студентськими організаціями вищих навчальних закладів (зокрема, студентськими самоврядуваннями, профспілковими комітетами студентів).

У *Кодексі законів про працю* України надання молоді першого робочого місця передбачено статтею 197: «Працездатній молоді – громадянам України віком від 15 до 28 років після закінчення або припинення навчання у загальноосвітніх, професійних навчально-виховних і вищих навчальних закладах, завершення професійної підготовки і перепідготовки, а також після звільнення зі строкової військової або альтернативної (невійськової) служби надається перше робоче місце на строк не менше двох років. Молодим спеціалістам – випускникам державних навчальних закладів, потреба в яких раніше була заявлена підприємствами, установами, організаціями, надається робота за фахом на період не менше трьох років у порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України».

Законом України «Про забезпечення молоді, яка отримала вищу або професійно-технічну освіту, першим робочим місцем з наданням дотації роботодавцю» передбачено забезпечення молоді, яка отримала вищу або професійно-технічну освіту, першим робочим місцем шляхом надання дотації роботодавцю. Забезпечення молоді першим робочим місцем з наданням дотації роботодавцю здійснює державна служба зайнятості, в разі прийняття на роботу за направленням державної служби зайнятості молоді, якій надається перше робоче місце за отриманою відповідною професією (спеціальністю), строком на два роки та за умови відсутності в нього протягом останніх шести місяців скорочення чисельності працюючих за професією (спеціальністю), за якою працевлаштовується молодий громадянин.

Постановою КМУ «Про затвердження Програми сприяння зайнятості населення та стимулювання створення нових робочих місць на період до 2017 року» від 15 жовтня 2012 р. №1008 передбачається розширення можливостей реалізації права громадян на гідну працю, підвищення їх доходів шляхом: створення умов для підвищення рівня зайнятості населення; стимулювання заінтересованості роботодавців у створенні нових робочих місць; збереження та розвитку трудового потенціалу; підвищення ролі заінтересованих у перетвореннях на ринку праці учасників соціального діалогу (об'єднань організацій роботодавців та професійних спілок). Програмою визначені заходи і шляхи розв'язання проблем у сфері зайнятості населення та передбачає консолідацію зусиль усіх сторін соціального діалогу, що спрямовані на підвищення рівня економічної активності населення, сприяння його продуктивній зайнятості та посилення соціального захисту від безробіття.

Права та обов'язки випускників ВНЗ, порядок їх працевлаштування, соціальні гарантії і компенсації детально регламентовані Указом Президента України від 23 січня 1996 р. №77 *«Про заходи щодо реформування системи підготовки спеціалістів та працевлаштування випускників вищих навчальних закладів»* в редакції Указу Президента України від 16 травня 1996 року №342, установлено, що особи, які навчаються за рахунок державних коштів, укладають з адміністрацією ВНЗ угоду, за якою вони зобов'язуються після закінчення навчання та одержання відповідної кваліфікації працювати в державному секторі народного господарства не менше ніж три роки. У разі відмови працювати в державному секторі народного господарства випускники відшкодовують в установленому порядку до державного бюджету повну вартість навчання.

Порядок працевлаштування випускників, які закінчили ВНЗ за рахунок коштів відповідних юридичних та фізичних осіб, визначається угодами між ними. Випускники, які закінчили ВНЗ за власний рахунок, мають право обирати місце працевлаштування за особистим бажанням.

Молодими спеціалістами вважаються, згідно із законодавством, випускники вищих навчальних закладів, яким присвоєно кваліфікацію фахівця з вищою освітою різних освітньо-кваліфікаційних рівнів («молодший спеціаліст», «бакалавр», «спеціаліст», «магістр») і які працевлаштовані на підставі направлення на роботу. Вважаються вони молодими фахівцями протягом трьох років з моменту укладення ними трудового договору із замовником.

Соціальні гарантії і компенсації, передбачені п.п.24-33 постанови КМ України від 22 серпня 1996 р. №992 *«Про порядок працевлаштування випускників вищих навчальних закладів, підготовка яких здійснювалась за державним замовленням»*. Молодим фахівцям, які одержали направлення на роботу після закінчення ВНЗ, надається відпустка тривалістю 30 календарних днів та виплачується за рахунок замовника допомога у розмірі академічної або соціальної стипендії, що вони отримували в останній місяць навчання у вищому навчальному закладі.

Молодим фахівцям, які звернулися за сприянням у працевлаштуванні до державної служби зайнятості і зареєстровані як такі, що шукають роботу, протягом десяти календарних днів з моменту реєстрації підшукується підходяща робота з урахуванням спеціальності. Якщо підходящої роботи не запропоновано, їм надається статус безробітних з виплатою допомоги по безробіттю до вирішення питання про працевлаштування згідно із законодавством про зайнятість населення. В цей період молоді фахівці мають право на безоплатну професійну орієнтацію, а також на участь в оплачуваних громадських роботах. На осіб, зайнятих на громадських роботах, поширюються соціальні гарантії, включаючи право на пенсійне забезпечення, виплату допомоги у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю.

Звільнення молодого фахівця з ініціативи замовника до закінчення терміну угоди дозволяється у випадках, передбачених статтею 40 Кодексу законів про працю України (на загальних підставах).

У разі неможливості надати підходящу роботу державна служба зайнятості за бажанням молодих фахівців направляє їх на перепідготовку з метою подальшого працевлаштування за набутою новою спеціальністю чи професією.

У Законі України *«Про зайнятість населення»* [3] вказано, що **працевлаштування** – це комплекс правових, економічних та організаційних заходів, спрямованих на забезпечення реалізації права особи на працю. Реалізація такого права випускниками ВНЗ регулюється правовими нормами.

Згідно Указу Президента [19], студент-випускник ВНЗ, який навчався за рахунок бюджетних коштів, зобов'язується після закінчення навчання та одержання відповідної кваліфікації пропрацювати за державним замовленням не менше трьох років. У разі відмови працювати без поважної причини або звільнення за власним бажанням випускник повинен відшкодувати держбюджету повну вартість навчання.

Порядок працевлаштування випускників, які закінчили ВНЗ за рахунок коштів відповідних юридичних та фізичних осіб, визначається угодами між ними, а випускники, що навчались власним коштом, обирають місце працевлаштування самостійно.

Таким чином, Указ Президента [19] обмежує свободу вибору випускників-бюджетників у їх працевлаштуванні трирічним терміном роботи за місцем призначення. Проте Міністерство освіти і науки, молоді та спорту видало роз'яснення з питань працевлаштування випускників вищих навчальних закладів № 1/9-481 від 21.06.2011 р., призначене керівникам ВНЗ всіх регіонів України, в якому заборонило останнім вимагати матеріальну компенсацію від студентів у таких випадках через відсутність на це законних підстав і правових механізмів.

За наявності запитів від державних підприємств та за передчасною згодою випускника-бюджетника, який отримав кваліфікацію фахівця з вищою освітою різних освітньо-кваліфікаційних рівнів, він працевлаштовується на підставі направлення на роботу, в якому визначається дата прибуття до місця призначення. Його соціальні гарантії і компенсації регламентуються Постановою Кабінету Міністрів України [15]. Крім того, такому випускнику надається відпустка тривалістю 30 календарних днів та виплачується за рахунок замовника допомога у розмірі академічної або соціальної стипендії, яку він отримував в останній місяць навчання у ВНЗ.

Випускникам, які закінчили ВНЗ з відзнакою, за рішенням замовника може встановлюватися вища заробітна плата в межах схеми посадових окладів. Випускники, які одержали направлення на роботу до іншої місцевості, а також члени їх сімей забезпечуються житлом згідно із законодавством.

Випускники ВНЗ, які направляються на роботу в навчальні заклади Міністерства освіти і науки, молоді та спорту, укладають трьохсторонній договір (ВНЗ – роботодавець – випускник ВНЗ) на термін 3 роки, та мають право на одноразову адресну грошову допомогу (в розмірі 5-ти посадових окладів).

Перебування випускника у Збройних Силах зараховується в передбачений угодою термін роботи за призначенням. Це стосується також випускників, які проходять альтернативну (невійськову) службу.

Час перебування жінки після закінчення ВНЗ у відпустці у зв'язку з вагітністю, пологами, доглядом за дитиною до досягнення нею трирічного віку (або 6-річного віку, якщо дитина потребує догляду згідно медичних висновків) зараховується до терміну роботи за призначенням.

Якщо замовник відмовив у прийнятті на роботу випускнику ВНЗ, останній звертається до державної служби зайнятості як центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику в сфері зайнятості населення та трудової міграції, з метою сприяння у його працевлаштуванні. При цьому замовник відшкодовує державній службі зайнятості всі витрати, пов'язані з працевлаштуванням, перепідготовкою, виплатою допомоги по безробіттю та матеріальної допомоги в розмірі стипендії під час проходження професійної підготовки. Одержані кошти спрямовуються до місцевої частини Державного фонду сприяння зайнятості населення.

Реєстрація і облік випускників ВНЗ у державній службі зайнятості здійснюється незалежно від місця їх постійного проживання чи перебування. Статус безробітного надається особі з першого дня реєстрації (у разі відсутності підходящої роботи) з виплатою допомоги по безробіттю до вирішення питання про працевлаштування. В цей період безробітна особа має право на безоплатну професійну орієнтацію чи перепідготовку, а також на участь в оплачуваних громадських роботах.

1.2. Проблематика зайнятості молоді і працевлаштування випускників ВНЗ за фахом

Закон України «Про зайнятість населення» [3] (стаття 1) розрізняє і дає визначення наступним термінам:

Безробіття – це соціально-економічне явище, за якого частина осіб не має змоги реалізувати своє право на працю та отримання заробітної плати (винагороди) як джерела існування.

Зайнятість – це не заборонена законодавством діяльність осіб, пов'язана із задоволенням їх особистих та суспільних потреб з метою одержання доходу (заробітної плати) у грошовій або іншій формі, а також діяльність членів однієї сім'ї, які здійснюють господарську діяльність або працюють у суб'єктів господарювання, заснованих на їх власності, у тому числі безоплатно.

Молодь, молоді громадяни – це громадяни України віком від 14 до 35 років.

Важливими показниками, які відображають положення молоді на ринку праці, є рівень зайнятості і безробіття.

Ринок молодіжної праці можна умовно розділити на дві категорії.

Перша категорія – це молодь, яка ніде не навчається і намагається знайти роботу відразу після школи.

Друга категорія – це молодь, яка влаштовується на роботу після закінчення вищого навчального закладу. У розрізі цих двох категорій можна виділити ще одну групу, це молодь, яка намагається поєднати і навчання, і роботу.

Перша група – здобувачі без освіти- здебільшого влаштовуються на некваліфіковану роботу, з досить невеликим рівнем заробітної плати і низькою перспективою подальшого кар'єрного зростання (кур'єри, працівники кол-центрів, пакувальники тощо).

Друга група – здобувачі – випускники ВНЗ або коледжів і технікумів. Перед ними постає проблема знайти висококваліфіковану роботу з гідною оплатою праці і з перспективою кар'єрного зростання, але роботодавці вимагають ще і досвід роботи.

Вітчизняна офіційна статистика не відображає у повній мірі реальну ситуацію зайнятості на молодіжному ринку праці з наступних причин:

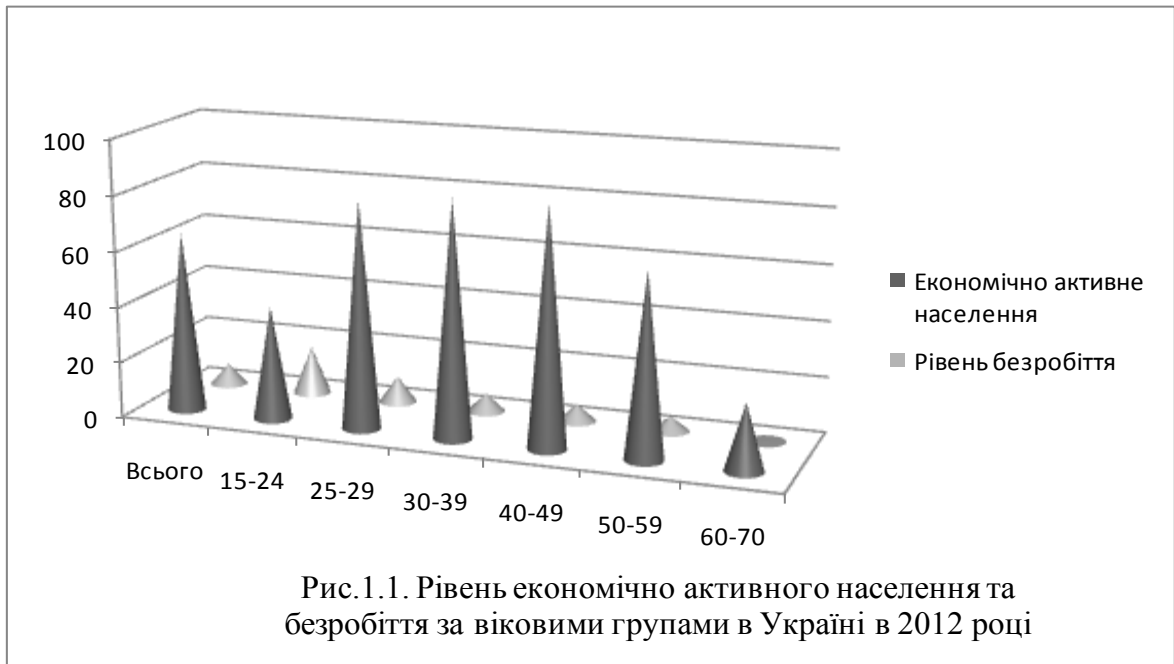
- молодь рідше за інші вікові категорії населення реєструється на біржах праці через невисокі соціальні виплати по безробіттю, незнання своїх прав та можливостей центрів зайнятості, труднощі, пов'язані з підбором такими центрами престижних і високооплачуваних робочих місць, або взагалі через принизливість статусу безробітного;

- статистика дозволяє оцінити тенденції розвитку тільки відкритого ринку праці, переважно, в державній сфері, і не спроможна охопити масштаби зайнятості молоді у приватному секторі економіки. Роботодавці приватного сектору часто ігнорують правові норми, які регулюють умови прийому на роботу, звільнення, тривалість робочого дня та інші пільги, які надаються підприємствами державної сфери. Також з метою ухилення від сплати податків і соціальних нарахувань відносини зайнятості юридично не оформлюються і не реєструються, тобто грубо порушуються трудові норми законодавства.

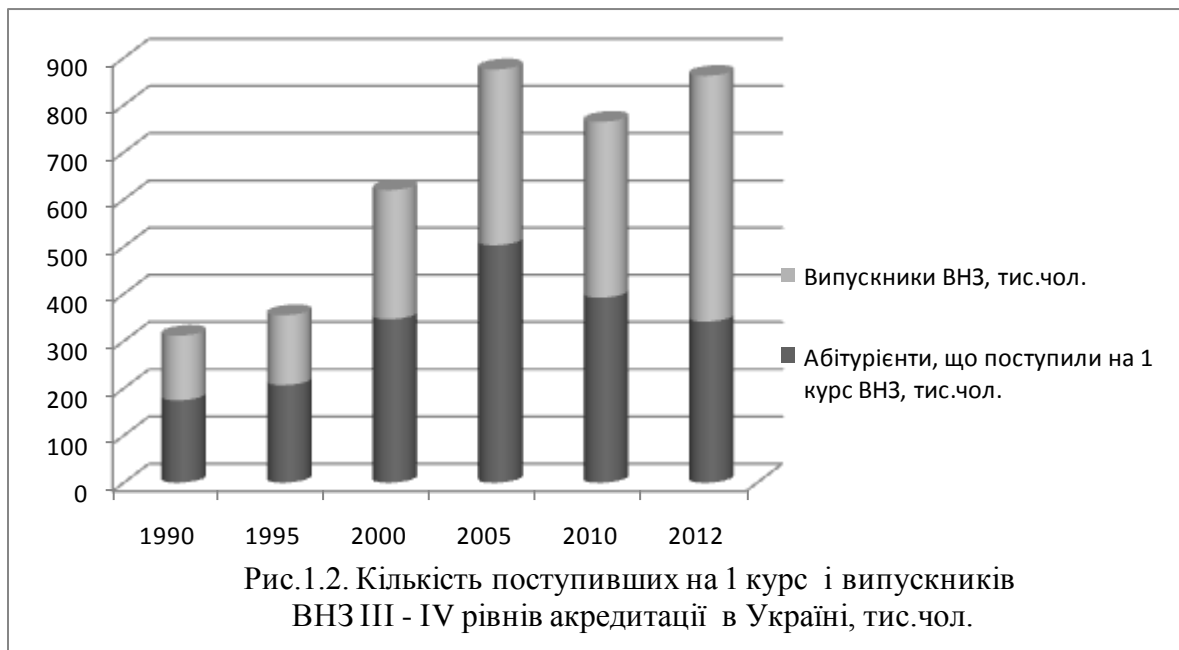
Все це призводить до розвитку латентної (прихованої) зайнятості серед молоді, яка може суттєво збільшити частку безробітних молодих громадян в офіційній статистиці. На молодіжному ринку праці існує низка проблем, а саме:

- 1) загальний стан економіки, де кількість робочих місць зменшується;
- 2) податковий тиск на крупні підприємства, малий та середній бізнес з боку держави;
- 3) відсутня система розподілу молоді під час навчання (стажування або практика) та на роботу після закінчення навчання;
- 4) недосконала розробка та непрофесійне впровадження програм зайнятості, перекваліфікації молодих працівників на загальнодержавному, міському рівнях тощо;
- 5) молоді люди нерідко першими попадають під скорочення при реорганізації підприємств або стають безробітними відразу ж після закінчення навчального закладу.

Рівень економічно активного населення та безробіття за віковими групами в Україні в 2012 році наведено на рис. 1.1 [24].



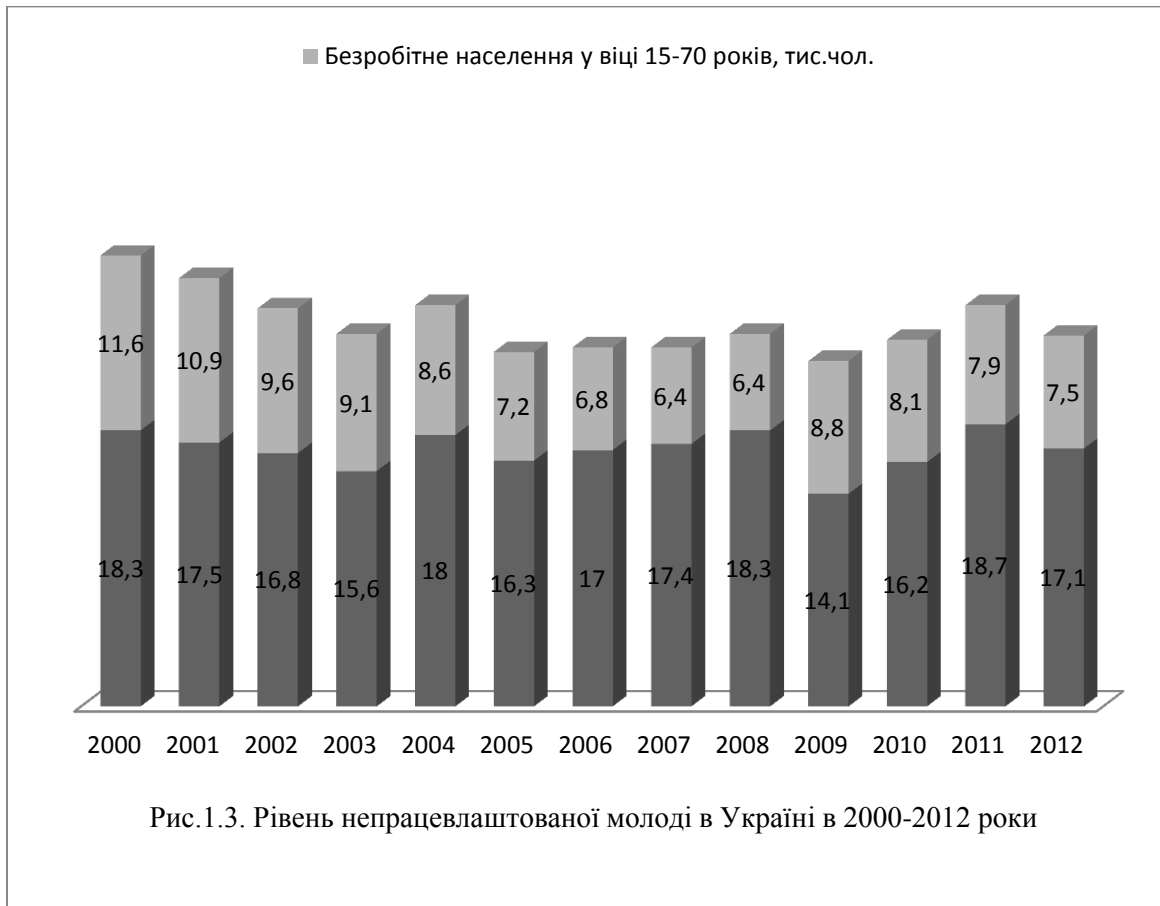
Самий високий рівень безробіття припадає на вікову групу 15-24 роки – випускників навчальних закладів I – IV рівнів акредитації. Кількість абітурієнтів, що поступили на 1 курс, і випускників ВНЗ III – IV рівнів акредитації в Україні представлено на рис. 1.2 [24].



У 2012 році суттєво зросла кількість випускників ВНЗ III – IV рівнів акредитації і зменшилась кількість абітурієнтів, що поступили на 1 курс. Причинами зменшення чисельності студентів 1 курсу є демографічні проблеми країни та введення обов’язкового зовнішнього незалежного оцінювання при вступі у ВНЗ, яке не дозволяє поступати у ВНЗ з низькими балами (менше ніж 140 балів).

У 2012 році рівень непрацевлаштованої молоді складає 17,1% , це майже в 2 рази вище ніж загальний рівень безробіття – 7,5%.

Рівень непрацевлаштованої молоді, наведено на рис.1.3 [24].



Безробіття серед молоді призводить до:

- поглиблення бідності й зuboжінню бюджетів молодих родин (як слідство – збільшення розлучень, абортів, зниження народжуваності, збільшення числа безпритульних і покинутих дітей, дітей-сиріт, дітей-інвалідів);
- зниження соціальної захищеності й неадекватна оцінка молодіжної праці сприяє падінню національного патріотизму, приводить до відтоку молодих фахівців у розвинені капіталістичні країни, прищеплює інтерес до пошуку альтернативних форм заробітку в сфері неформальної економіки й тіньового бізнесу, підриває інтерес до освіти;
- збільшення криміногенної обстановки в країні;
- збільшення кількості економічних і карних злочинів, розквіту алкоголізму і наркоманії, збільшення кількості венеричних і інших захворювань, скорочення рівня тривалості життя, збільшення смертності – все це сприяє природному виродженню націй [21, с.31–32].

Основні проблеми молодіжного ринку праці зводяться до наступних:

- 1) недостатня мотивація до легального працевлаштування, особливо, для студентів, які навчаються;
- 2) високий рівень безробіття молоді віком до 25 років (майже 20% за офіційною статистикою). Найменш конкурентоспроможною на ринку праці є молодь віком 15-19 років, яка здебільшого не має професійної освіти і досвіду роботи. Рівень безробіття молоді з вищою освітою, професійно-технічною та повною загальною суттєво вищий (більше, ніж втричі), ніж у відповідних груп всього працездатного населення. Вихід молоді на ринок праці, відбувається, переважно, після закінчення навчання. Саме на цьому етапі виникає багато проблем щодо реалізації їх трудового потенціалу;
- 3) невідповідність потреб ринку праці та системи фахової освіти (приблизно 40% випускників ВНЗ працевлаштовуються не за набутою спеціальністю). Головним чином, це спричинено відсутністю державного прогнозування потреб економіки у спеціалістах з вищою освітою. Тому й виникають на ринку праці диспропорції попиту й пропозиції дипломованих фахівців;
- 4) дефіцит можливостей для професійного зростання особи та побудови кар'єри;

5) недостатня поінформованість студентів та випускників про поточну ситуацію на ринку праці та перспективні напрямки розвитку бізнесу;

б) низькі темпи створення нових робочих місць внаслідок несприятливого інвестиційного клімату.

Крім проблем на державному рівні, випускники ВНЗ гостро відчувають *проблеми особистісного, психологічного та комунікативного характеру*, а саме:

- неадекватна самооцінка, завищені очікування молодих і амбіційних пошукачів роботи;
- відсутність навиків самопрезентації, розробки чітких і досяжних цілей;
- відсутність навиків підкорення лідеру при одночасному збереженні та удосконаленні особистих якостей;
- невміння проводити адекватну оцінку своєї вартості на ринку праці;
- пріоритетність отримання матеріальних благ на фоні низької мотивації до накопичення трудового досвіду;
- незнання ділової етики працевлаштування, що значно ускладнює процес налагодження комунікативних зв'язків із роботодавцями;
- страх майбутнього та невпевненість у можливості реалізації отриманих ними знань, адже в умовах динамічного розвитку бізнесу, коли з високою частотою пропонуються нові, більш прогресивні стандарти роботи HR-департаментів, роботодавці, особливо з числа іноземних компаній та крупних вітчизняних корпорацій, висувають завищені вимоги до кандидатів на вакантні посади.

Вирішити більшість із зазначених вище психологічних проблем випускників ВНЗ – задача вищої школи, яка максимально наближена до потенційного кандидата ринку праці. Система заходів психологічної адаптації студентів до реалій ринку праці в рамках ВНЗ передбачає введення факультативних курсів, семінарів з питань працевлаштування, активна робота з потенційними роботодавцями, учбові тренінги, що неодмінно має супроводжуватись протекціоністською політикою уряду в сфері працевлаштування молодих спеціалістів.

Проблеми працевлаштування молоді можливо врегулювати за допомогою вдосконалення положень нормативно-правових, законодавчих актів, шляхом:

- розробки процедури реалізації положень ухвалених Програм для молоді, а також узгодження на всіх рівнях механізму субвентування;
- пропозиції у проектах Державного бюджету на рік закладати суми видатків на розвиток інтелектуальної сфери, у тому числі ухвалення дієвого фінансового механізму пільгового кредитування здобуття вищої освіти та проведення наукових досліджень молодими вченими;
- закладання у бізнес-планах суб'єктів господарювання не менше 20% у фондах розвитку персоналу на підвищення кваліфікації та професійне навчання молоді для цілей покращення її якісних характеристик;
- розробки системи заходів, спрямованих на стимулювання молоді до роботи в Україні, у тому числі через розвиток молодіжного підприємництва (зокрема шляхом інвестування діяльності малих та середніх підприємств, заснованих молодими підприємцями) та участі в громадських роботах;
- ухвалення процедури легалізації праці через її переведення із тіньового сектору економіки (особливо у сільській місцевості);
- розробки та затвердження на державному рівні Програми гідної праці для молоді (у відповідності до базової, укладеної з Міжнародною організацією праці);
- створення резервного фонду на випадок погіршення фінансової, економічної, соціальної чи політичної ситуації в країні, який би забезпечував покриття ризиків (або непередбачених видатків) молодими сім'ями (у тому числі відновлення пільгового кредитування будівництва і реконструкції житла, запровадження соціальних програм захисту здоров'я) [22, с.53-54].

Таким чином, головні напрями підвищення рівня працевлаштування молоді на ринку праці в Україні:

1. Необхідно активізувати процеси підтримки ініціатив молоді щодо професійної підготовки і працевлаштування, заохочення її до активного пошуку роботи. Для цього дуже важливою є повна та кваліфіковано надана інформація щодо перспектив професійного росту молоді.

2. Варто створити таку мотиваційну поведінку особистості, завдяки якій вона була б зацікавлена в регламентованих видах діяльності, сприяти відродженню ціннісних орієнтацій до праці, які виступають як основні засоби досягнення різноманітних цілей і, отже, виконують функцію регулятора соціальної поведінки особи.

3. Доцільним є реальне стимулювання особистої ініціативи, розвиток підприємництва, малого та середнього бізнесу, що забезпечує створення нових робочих місць.

4. Основними заходами в межах реформування системи освіти мають стати: створення дієвої та ефективної системи безперервного навчання.

5. Засоби масової інформації, молодіжні організації мають психологічно готувати молодь до усвідомлення нею тієї ролі, яку вона може й буде відігравати в розвитку своєї країни.

В цілому формування комплексного застосування вищевказаних пропозицій, які сприятимуть працевлаштуванню молоді на ринку праці та підвищенню її ролі в формуванні економіки України, можливе лише за умови своєчасного коригування загальнодержавної політики працевлаштування, яка повинна відповідати вимогам ринкової економіки, орієнтуватися на забезпечення реалізації прав громадян та створювати підґрунтя для соціально-економічного зростання країни [22, с. 44-45].

Для вирішення проблем працевлаштування випускників українські вищі навчальні заклади щорічно проводяться ярмарки кар'єри, в яких беруть участь відомі компанії – роботодавців, рекрутингові агенції тощо.

1.3. Державні заходи сприяння зайнятості та підвищення рівня працевлаштування випускників ВНЗ

Закон України «Про зайнятість населення» [3] (стаття 1) розтлумачує наступні поняття:

Молодий працівник – це громадянин України віком до 35 років, випускник професійно-технічного або вищого навчального закладу, який у шестимісячний строк після закінчення навчання працевлаштувався самостійно або за направленням навчального закладу чи територіального органу центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, та продовжує працювати протягом трьох років за кваліфікацією, яку він набув під час навчання, в тому числі незалежно від місця першого працевлаштування.

Нове робоче місце – це робоче місце, яке створене у зв'язку зі створенням нового суб'єкта господарювання (крім того, що створений шляхом припинення) або збільшенням штатної чисельності працівників за умови відсутності скорочення (зменшення) середньомісячної чисельності за попередні 12 місяців, а також створене шляхом модернізації або зміни технології виробництва, що потребують нових знань, навичок та вмій працівника.

В Законі України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні» [6] визначено:

Перше робоче місце – це місце роботи молодих громадян після закінчення будь-якого навчального закладу або припинення навчання в ньому, завершення професійної підготовки та перепідготовки, а також після звільнення від строкової військової служби або альтернативної (невійськової) служби.

В сфері забезпечення зайнятості студентів і випускників ВНЗ Закон України «Про зайнятість населення» [3] передбачає:

1. Надання пільг і встановлення обов'язків для роботодавців у випадках:

1.1. При прийомі на нове робоче місце випускника строком, не менше 2-х років, роботодавцю щомісячно продовж року з дня їх працевлаштування компенсуються витрати на виплату єдиного соціального внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, який зараз складає 36 – 49% від посадового окладу. При достроковому звільненні молодого працівника роботодавець зобов'язаний сплатити соцвнесок за весь відпрацьований ним період. Ця пільга і на таких самих умовах поширюється на роботодавців – суб'єктів малого підприємництва, які створюють нові робочі місця в пріоритетних видах економічної діяльності;

1.2. Роботодавцю, який продовж 12 календарних місяців створював нові робочі місця та виплачував заробітну плату не нижче 3-х мінімальних, наступного року за умови збереження рівня таких зарплат матиме право на зменшення єдиного соціального внеску на 50% за кожного працевлаштованого на таке робоче місце. У разі зменшення штатної чисельності працівників та фонду оплати праці роботодавець втрачає право на таку компенсацію;

1.3. Роботодавцям з чисельністю штатних працівників понад 20 осіб встановлюється квота (частка обов'язково найманих працівників) у розмірі 5% середньооблікової чисельності штатних працівників за попередній календарний рік для людей, які є недостатньо спроможними на ринку праці (випускники ВНЗ без досвіду роботи, мати або батько, які поодинокі виховують дітей, люди, яким залишилося менше 10 років до пенсії за віком, та деякі інші категорії громадян, крім інвалідів, які не досягли пенсійного віку). Роботодавцю, який візьме таких людей на нове робоче місце терміном на 2 роки за направленням центру зайнятості, щомісяця компенсуватимуть витрати в розмірі єдиного страхового внеску. Якщо підприємство не виконає квоту з прийому на роботу таких осіб, його оштрафують на дві мінімальні зарплати за кожного зазначеного працівника;

2. Надання пільг молодому працівнику, який працює в сільській місцевості. При укладанні контракту строком, не менше 3-х років, на роботу в селі або селищі молодому працівнику надається житло на строк його роботи та одноразова адресна допомога у 10-кратному розмірі мінімальної заробітної плати. Якщо молодий працівник пропрацював в такому населеному пункті не менше 10 років, житло передається йому у власність (житло та допомога надаються за рахунок бюджетних коштів).

Обов'язковою умовою надання наведених вище пільг в підпунктах 1.1, 1.2 і пункті 2 є працевлаштування випускників ВНЗ через державну службу зайнятості.

3. Стажування та облік трудового стажу студентів ВНЗ і учнів професійно-технічних навчальних закладів денної форми навчання. У вільний від навчання час вони можуть проходити стажування за фахом, який здобувають в освітянській установі, з відкриттям роботодавцем трудової книжки навіть без виплати студенту (учню) заробітної плати. Строк стажування за договором не може перевищувати 6 місяців, а порядок укладання договору на стажування та його типова форма затверджується Кабінетом Міністрів України [17]. Якщо роботодавець виплачує стажеру заробітну плату, її розмір повинен бути визначений на законодавчих підставах і згідно внутрішньої системи оплати праці, тобто не менше розміру мінімальної зарплати. Крім того, керівникам стажування від підприємства, якими можуть бути особи зі стажем роботи за відповідною професією (спеціальністю) не менше 3-х років, дозволена доплата в розмірі 5% від заробітної плати.

Керівник стажування – відповідальний за проведення стажування працівник підприємства, який має досвід та стаж роботи за відповідною спеціальністю (кваліфікацією) або професією (кваліфікаційним рівнем) не менш як три роки.

Режим стажування – розподіл часу стажування, тривалість стажування і відпочинку.

Стажисти – студенти вищих та учні професійно-технічних навчальних закладів, що здобули спеціальність або професію за освітньо-кваліфікаційним рівнем «молодший спеціаліст», «бакалавр», «спеціаліст» або «кваліфікований робітник», продовжують навчатися на наступному освітньо-кваліфікаційному рівні та проходять стажування на підприємствах за спеціальністю (кваліфікацією) або професією (кваліфікаційним рівнем), за

якою здобувається освіта, на визначених договором про стажування умовах у вільний від навчання час.

Згідно з Порядком, стажування проводиться за відповідним договором, форму та порядок укладання якого затверджено урядовою постановою КМУ № 20 від 16.01.2013 р. [17] (Додаток А). Бажаючі укласти договір про проходження стажування подають керівникові підприємства:

- заяву (Додаток Б);
- копію паспорта;
- копію документа про освіту (за наявності);
- копію реєстраційного номера облікової картки платника податків (крім осіб, які через свої релігійні переконання відмовляються від її отримання, про що мають відповідну відмітку у паспорті).

У разі необхідності додатково може вимагатися медична книжка, сертифікат про проходження профілактичного наркологічного огляду та довідка про проходження попереднього (періодичного) психіатричного огляду. Керівник підприємства визначає керівника стажування, який разом із стажистом розробляє індивідуальну програму стажування та перелік робіт. При цьому за керівником стажування закріплюється не більше двох стажистів. Одночасно з укладенням договору про стажування керівник підприємства затверджує індивідуальну програму стажування та видає наказ про проходження стажування, у якому зазначаються строки і місце його проходження (структурний підрозділ), спеціальність (кваліфікація) або професія (кваліфікаційний рівень) стажиста, режим стажування, а також його керівник.

У разі виконання стажистом професійних робіт, передбачених індивідуальною програмою стажування за встановленими нормами, підприємство зобов'язане забезпечити своєчасну оплату таких робіт (згідно з установленими системами оплати праці за нормами, розцінками, ставками (окладами) з урахуванням коефіцієнтів, доплат і надбавок).

Робота керівників стажування може оплачуватися підприємством за рахунок коштів, передбачених на підготовку, перепідготовку, підвищення кваліфікації кадрів, додатково на строк стажування щомісяця у розмірах не менше 5% суми основної зарплати, яку вони отримують за основним місцем роботи.

Договір про стажування укладається у двох примірниках (один з яких зберігається на підприємстві, другий – у стажиста) та може бути розірваний на вимогу однієї зі сторін у разі порушення його умов.

Запис про проходження стажування може вноситься до трудової книжки стажиста, яка у разі потреби оформляється згідно із законодавством.

Після закінчення стажування стажистові видається висновок про його результати, в якому зазначаються виконані роботи, оцінка якості їх виконання, а також характеристика професійної компетентності, особистих та ділових якостей стажиста.

Дія цього Порядку не поширюється на:

- 1) студентів ВНЗ, що проходять стажування у державних органах;
- 2) студентів вищих медичних навчальних закладів та інтернів;
- 3) курсантів (слухачів, студентів) вищих військових навчальних закладів, військових навчальних підрозділів вищих навчальних закладів;
- 4) курсантів та слухачів вищих навчальних закладів МВС і МНС.

Для отримання інформації про можливість стажування майбутні стажисти можуть звернутися до відповідних підрозділів своїх навчальних закладів, центрів зайнятості, організацій роботодавців, а також безпосередньо до керівників підприємств.

З метою реалізації Закону України «Про забезпечення молоді, яка отримала вищу або професійно-технічну освіту, першим робочим місцем з наданням дотації роботодавцю» [2] та сприяння зайнятості випускників вищих і професійно-технічних навчальних закладів освіти згідно постанови Кабінету Міністрів України «Деякі питання надання роботодавцям дотації для забезпечення молоді першим робочим місцем» [13] затверджено перелік професій та спеціальностей, за якими роботодавцям може надаватись дотація на означені потреби.

Дотація надається у випадку прийняття на перше робоче місце молоді, строком на 2 роки та за умови відсутності у роботодавця продовж останніх 6 місяців скорочення чисельності працюючих за професією (спеціальністю), на яку працевлаштовується молодий громадянин. За рахунок передбачених бюджетних асигнувань щомісячно продовж року роботодавцю відшкодовується сума, яка покриває витрати на оплату праці працевлаштованого випускника з нарахуваннями, а продовж другого року роботодавець повинен зберегти за власний рахунок робоче місце за таким працівником. При цьому у разі його звільнення за ініціативою роботодавця останній повинен повернути суму отриманої дотації.

Розпорядженням Кабінету Міністрів України «Про підвищення рівня працевлаштування випускників вищих навчальних закладів» [18] та листів МОНМС про його виконання передбачено:

- впровадження у ВНЗ навчального курсу з питання формування у студентів практичних навичок працевлаштування в умовах ринкової економіки;
- створення з 1 січня 2011 р. у складі ВНЗ підрозділів сприяння працевлаштуванню студентів і випускників, основними завданнями яких стане:
- проведення постійного аналізу попиту і пропонування на ринку праці фахівців, підготовку яких здійснює ВНЗ;
- налагодження співпраці з державною службою зайнятості, підприємствами, установами та організаціями незалежно від форми власності, які можуть бути потенційними роботодавцями для випускників і студентів;
- інформування випускників і студентів ВНЗ про вакантні місця на підприємствах, в установах та організаціях, що відповідають їх фаховій підготовці (спеціальності);
- подання державній службі зайнятості за місцем проживання випускника, у якого питання працевлаштування залишається невирішеним, відомостей про нього та здійснення разом з державною службою зайнятості заходів щодо пошуку першого робочого місця.

Крім того, на законодавчому рівні з метою оптимального узгодження реальних потреб ринку праці та ринку освітніх послуг буде забезпечена координація дій між центральними та місцевими органами виконавчої влади, службами зайнятості, вищими навчальними закладами та роботодавцями. Також буде розроблене програмне забезпечення щодо автоматизованого збору інформації ВНЗ про працевлаштування випускників.

1.4. Самостійна зайнятість як один із способів працевлаштування молоді. Інноваційні форми самозайнятості випускників ВНЗ

Випускники ВНЗ – молоді фахівці – є соціально малозахищеною категорією населення. Тому сьогодні актуальним є пошук шляхів розв'язання проблем їх працевлаштування, у тому числі через самостійну зайнятість.

Самостійна зайнятість – це різновид нетрадиційної зайнятості, який полягає в трудовій діяльності з метою отримання доходу без формальних трудових відносин з роботодавцем, або у підприємницькій діяльності шляхом створення суб'єктів малого підприємництва – фізичних та юридичних (кількість працюючих – до 50 осіб і обсяг річного валового доходу не перевищує 70 млн. грн.) осіб в різних сферах.

Отже, будь-яка особа, у якої виникають питання щодо організації або провадження підприємницької діяльності має право звернутись у службу зайнятості із заявою про надання такої консультації. Консультації надаються з питань:

- законодавства щодо державної реєстрації суб'єктів господарювання;
- ліцензування, патентування та сертифікації підприємницької діяльності;
- податкового законодавства;
- відкриття рахунків у банківських установах;
- пошуку, відбору та найму персоналу, оформлення трудових відносин;
- оформлення документів щодо купівлі (оренди) земельних ділянок, приміщень для провадження підприємницької діяльності;

- отримання банківських кредитів, іншої фінансової допомоги;
- організації та провадження підприємницької діяльності.

Для забезпечення надання таких консультацій службою зайнятості на громадських засадах будуть залучатися представники компетентних органів, а також органів місцевого самоврядування, об'єднань роботодавців, профспілок, асоціацій підприємців, банків, бізнес-центрів, бізнес-інкубаторів, фондів підтримки малого підприємництва, лізингових компаній, консультативних центрів, інших підприємств, установ та організацій, які за напрямами діяльності сприяють розвитку та підтримці малого і середнього підприємництва.

Організація роботи структурних підрозділів з питань праці та соціального захисту населення по прийому громадян, які звертаються до органів праці та соціального захисту населення за призначенням усіх видів соціальної допомоги, компенсаційних виплат, пільг та інших питань, що належать до компетенції Управління (далі – соціальної підтримки), за принципом «єдиного вікна».

Мета «єдиного вікна» – спрощення механізму звернення для громадян, які потребують соціальної підтримки, та скорочення термінів очікування соціальних виплат. Режим роботи Управління за принципом «єдиного вікна» характеризує собою спосіб взаємодії підрозділів Управління, що діють за принципом організаційної єдності щодо надання соціальної підтримки населенню.

Прийом громадян за принципом «єдиного вікна» передбачає:

- забезпечення рівноправного надання громадянам соціальної підтримки незалежно від місця проживання;
- сприяння застосуванню інтегрованого підходу до надання соціальної допомоги, пільг та компенсацій;
- забезпечення безперешкодного доступу громадян до інформації стосовно отримання соціальної підтримки;
- призначення всіх видів соціальної допомоги за єдиною заявою;
- сприяння формуванню у працівників органів праці та соціального захисту населення відповідних професійних навичок, надання їм інформації та методичної підтримки для виконання завдань з обслуговування населення;
- застосування упереджувальних механізмів перегляду прийнятих рішень у випадках, коли громадяни не згодні з ними.

Молодіжне підприємництво – це елемент підвищення рівня зайнятості серед молоді та створення нових малих підприємств і додаткових робочих місць. Розвиток молодіжного підприємництва є одним із найважливіших напрямків економічної політики країни. Проте на сьогодні цей процес відбувається в нашому суспільстві дуже повільно. Сектор малого бізнесу в Україні охоплює понад 2,0 млн. суб'єктів малого підприємництва.

Майже 10 % молодих людей віком від 18 до 28 років займаються підприємницькою діяльністю. Серед 29-39-річних осіб, які є активною, досить освіченою, професійно підготовленою для самостійної економічної діяльності групою населення, він становить до 10 % [22, с.48].

Держава здійснює **підтримку підприємницької діяльності** молоді шляхом:

- 1) формування державних механізмів підтримки молодіжного підприємництва;
- 2) реалізація заходів матеріально-технічної та фінансової підтримки діяльності молодіжних навчальних підприємств, бізнес-інкубаторів, навчально-ділових центрів, комерційних організацій.
- 3) підтримки молодіжних неурядових організацій в реалізації бізнес-ідей та молодіжного підприємництва через стимулювання їхніх ініціатив.

З огляду на вищенаведене найбільш доцільно здійснити такі заходи на державному рівні для розвитку молодіжного підприємництва:

- законодавче забезпечення регулювання молодіжного ринку праці;
- розробка і прийняття законів, спрямованих на розвиток молодіжного підприємництва, а також його методико-інформаційне забезпечення;
- сприяння розвитку інфраструктури молодіжного підприємництва;
- надання податкових пільг;

- організація сприятливо фінансово-кредитної підтримки;
- освітньо-кадрове забезпечення;
- створення програм підтримки молодіжного підприємництва за участі держави, українських та іноземних громадських організацій.

При формуванні політики у сфері молодіжного підприємництва важливу увагу слід приділяти інноваційному розвитку, зокрема доволі актуальним є підтримка молодих підприємців, які працюють у сфері інформаційно-комунікативних послуг.

За даними дослідження Міжнародного бюро праці (МБП), на рубежі століть рівень безробіття серед молоді різко зріс, причому люди у віці від 15 до 24 років складають половину від загальної кількості безробітних у світі. Досвід зарубіжних країн свідчить, що молодіжна політика може здійснюватися за кількома досить різними моделями [23, с.472].

Шведська модель державної молодіжної політики передбачає державний контроль щодо відносин суспільства та молоді. Грунтуючись на філософсько-соціологічній і політико-правовій концепції, в основі якої лежить соціал-демократична ідея. Ця політика містить детальну правову регламентацію в цій сфері державної діяльності, причому основні аспекти закріплені не відомчою нормотворчістю, а законами. Державний контроль за цією діяльністю базується на соціальній роботі у так званих комунах та у спеціальних органах, що мають координаційні повноваження і специфічні сфери прямого управління, перш за все в організації культурного розвитку молоді, створення умов для професійного зростання ті подальшого працевлаштування. Одна з форм цього механізму полягає у створенні мережі державних спеціалізованих закладів, а також через фінансову підтримку відповідних молодіжних організацій.

В **американській моделі** велика молодіжної політики вагома роль, яку відіграє держава в управлінні й організації соціальної роботи, а також у правовій відповідальності державних органів щодо вирішення молодіжних проблем. Фактично держава бере на себе обов'язки, причому обмежені, вживати заходи щодо підтримки соціально незахищених і "неблагополучних" категорій молоді, але й у цьому випадку державою регулюються лише окремі аспекти соціального становища цього соціального прошарку. Тобто модель державної молодіжної політики США передбачає державне регулювання процесу вирішення молодіжних проблем на досить обмеженому рівні.

Аналіз досвіду формування і здійснення молодіжної політики в розвинених країнах свідчить, що державне регулювання в цій сфері є найбільш складним і важливим питанням, і ефективність такої політики має тенденцію до зниження як у випадку перевищення повноважень держави та її надмірного втручання, так і під час мінімізації використання державних механізмів. Головним аспектом успішності державної молодіжної політики є здатність суспільства забезпечити необхідний баланс державних і громадських засад у зазначеній сфері.

Проведення державної молодіжної політики за **німецькою моделлю** передбачає при наявності потужної законодавчої бази помірне втручання держави в життя і справи молоді та надання державної допомоги саме тій категорії молоді, яка відчуває в ній крайню потребу, а також залучення широкого загалу молоді до самостійного вирішення власних проблем. Таким чином, можна констатувати, що в більшості європейських країн молодіжна політика покликана сприяти молодим людям у становленні їх життєвого шляху, зокрема, в забезпеченні зайнятості і активної участі молоді в суспільних процесах.

Треба особливо відмітити, що найважливішою складовою частиною механізму молодіжної політики в усіх країнах Західної Європи є неурядові (суспільні) організації (НВО). Вони різноманітні по своїх завданнях і програмах. Майже в усіх західних країнах матеріальну підтримку молодіжним програмам подають не тільки державні структури. Чималі засоби витрачає на це і приватний бізнес. Таким чином, він демонструє розуміння своєї соціальної відповідальності за майбутнє країни. Але цьому сприяють законодавчо встановлені податкові пільги для тих, хто піклується про підрастаюче покоління.

Більшість європейських країн мають триступінчасту, каскадну структуру реалізації молодіжної політики:

перший рівень – законодавча база і загальні напрями її реалізації розробляються на рівні центрального уряду;

другий рівень – уряд, у свою чергу, делегує можливості її здійснення регіональним і муніципальним адміністраціям;

третій рівень – молодіжні громадські організації.

Узагальнюючи вищевикладене, для стимулювання самостійної зайнятості населення, у тому числі самозайнятості випускників ВНЗ за фахом, та підприємницької ініціативи молоді державою передбачено:

- запровадження на базі центрів зайнятості принципу «єдиного вікна» для надання усім бажаючим безоплатної консультативної та організаційно-правової допомоги з питань започаткування та ведення бізнесу, а також легалізації статусу самозайнятої особи. З бажаючими започаткувати власну справу проводиться комп'ютерна діагностика на виявлення схильностей до зайняття підприємництвом та організуються курси цільового призначення з напрямів: «Вирощування овочів», «Вирощування грибів», «Кролівництво», «Свинарство», «Птахівництво», «Розведення хутрових тварин», «Заготівля сільськогосподарських продуктів та сировини» тощо та курси підвищення кваліфікації з основ підприємницької діяльності;

- організація Всеукраїнського конкурсу бізнес-планів для молоді (*Наказ Міністерства України у справах сім'ї, молоді та спорту та Державного комітету України з питань регуляторної політики та підприємництва* «Про затвердження Положення про Всеукраїнський конкурс бізнес-планів підприємницької діяльності серед молоді» № 1031/45 від 05.04.2007) у двох номінаціях: «виробництво, сфера послуг і торгівля» та «соціальний проект». Конкурс проводиться у три тури: перший – на регіональному рівні (організацію конкурсу і проведення тренінгів для учасників покладено на структурні підрозділи з реалізації державної молодіжної політики, молодіжні центри праці та інші громадські організації); другий – робота Експертної ради, до складу якої запрошуються фахівці інвестиційних, фінансових та консалтингових підприємств, фінансових фондів, у тому числі міжнародних (не менше 7 осіб); третій – фінал з визначенням переможців, наданням грошових премій і консультацією щодо подальшої організації проекту;

- безробітним, яким виповнилось 18 років та які не можуть бути працевлаштовані за сприяння служби зайнятості протягом одного місяця у зв'язку з відсутністю на ринку праці підходящої роботи, за їх бажанням допомога по безробіттю може виплачуватись одноразово для організації безробітними підприємницької діяльності. Така одноразова виплата здійснюється у розмірі річної суми допомоги по безробіттю, визначеної конкретному безробітному (в середньому її розмір коливається у межах від 6 000 до 20 000 грн.). Якщо безробітний вже отримав частину призначеної допомоги по безробіттю, то виплачується її залишок;

- суб'єкт малого підприємництва, який створює нові робочі місця та працевлаштовує на них безробітних строком не менше ніж на два роки, протягом першого року отримує щомісячну компенсацію у розмірі мінімального страхового внеску.

Для розгляду питань щодо отримання допомоги на розвиток підприємницької діяльності безробітний подає до центру зайнятості такі документи: заяву про надання допомоги та бізнес-план.

Рішення про одноразову виплату такої допомоги (або відмову її виплати) приймається директором центру зайнятості на підставі висновку спеціальної комісії. Після прийняття рішення безробітний продовж 10 робочих днів зобов'язаний пройти державну реєстрацію юридичної або фізичної особи – підприємця. При нездійсненні або припиненні підприємницької діяльності упродовж 2-х років з дня держреєстрації юридичної особи чи фізичної особи – підприємця, право на чергове отримання такої допомоги з метою організації вже іншої підприємницької діяльності втрачається.

Інноваційною і мегагнучкою формою самостійної зайнятості для випускників ВНЗ може стати фріланс.

Фрілансер – це самозайнята особа, яка працює дистанційно, виконує разове замовлення або тимчасову роботу без зарахування до штату підприємств і без укладання трудового договору із роботодавцями.

Фрілансер має можливість працювати на декількох замовників одночасно і за фахом може бути журналістом, маркетологом, оператором комп'ютерного набору, юристом, логістом, консультантом з різних питань, програмістом, бухгалтером, перекладачем, фінансистом та представником інших професій, який не перебуває в штаті і не є постійним співробітником конкретної фірми.

Роботодавець заключає з **фрілансером** короткострокові договори: агентський договір, договір підряду, договір платного надання послуг, договір на виконання науково-дослідних, дослідно-конструкторських та технологічних робіт, договір авторського замовлення.

Різниця між фрілансером і позаштатним працівником полягає в тому, що останній – це особа, яка працює на основі трудового договору з роботодавцем, але не є штатними працівниками, тобто без зарахування його до штатного розпису. Позаштатними працівниками можуть бути викладачі ВНЗ з погодинною оплатою праці, викладачі фізкультури, тренери, лікарі, страхові агенти.

Недоліком фрілансу є відсутність жодних гарантій трудових відносин між фрілансером і роботодавцем, фіксованих ставок на оплату праці, труднощі у розрахунках із замовниками і отриманням заробітку. На противагу цьому, фрілансер має гнучкий графік роботи, можливість заробітку з декількох джерел одночасно, уникає стресових ситуацій, пов'язаних з роботою безпосередньо на робочому місці.

Контрольні запитання

1. Які концептуальні засади підвищення рівня працевлаштування випускників ВНЗ містить Закон України «Про зайнятість населення»?
2. Які законодавчо-нормативні акти України з питань працевлаштування молодих спеціалістів ви знаєте? Охарактеризуйте їх основні положення.
3. За виконання яких умов і в якому розмірі передбачені пільги роботодавцем за працевлаштування випускників ВНЗ згідно Закону України «Про зайнятість населення»?
4. Які пільги і в якому розмірі передбачені випускникам ВНЗ за працевлаштування у сільську місцевість згідно Закону України «Про зайнятість населення»?
5. Які головні проблеми молодіжного ринку праці існують на сьогоднішній день?
6. Розкажіть про проблеми особистісного, психологічного та комунікативного характеру випускників ВНЗ. Які заходи їх подолання ви знаєте?
7. Які заходи останнім часом провадить держави для підвищення рівня працевлаштування випускників ВНЗ?
8. Які заходи передбачені державою для стимулювання самостійної зайнятості випускників ВНЗ та підтримки підприємницької ініціативи молоді?
9. Яким чином держава стимулює роботодавців до створення нових робочих місць для випускників ВНЗ?
10. Назвіть інноваційні (гнучкі) форми самостійної зайнятості. Охарактеризуйте їх. Чи може представник вашої професії бути фрілансером?

Глосарій

Безробіття – соціально-економічне явище, за якого частина осіб не має змоги реалізувати своє право на працю та отримання заробітної плати (винагороди) як джерела існування.

Державні дотації роботодавцям – форма бюджетного фінансування підприємств, установ і організацій на створення нових робочих місць для працевлаштування безробітних за направленням державної служби зайнятості.

Державні пільги роботодавцям – податкові пільги підприємствам, установам і організаціям при прийомі молодих спеціалістів на перше робоче місце.

Зайнятість – не заборонена законодавством діяльність осіб, пов'язана із задоволенням їх особистих та суспільних потреб з метою одержання доходу (заробітної плати) у грошовій або іншій формі, а також діяльність членів однієї сім'ї, які здійснюють господарську діяльність або працюють у суб'єктів господарювання, заснованих на їх власності, у тому числі безоплатно.

Молодь – громадяни України віком від 14 до 35 років.

Молодий працівник – громадянин України віком до 35 років, випускник професійно-технічного або вищого навчального закладу, який у шестимісячний строк після закінчення навчання працевлаштувався самостійно або за направленням навчального закладу чи територіального органу центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, та продовжує працювати протягом трьох років за кваліфікацією, яку він набув під час навчання, в тому числі незалежно від місця першого працевлаштування.

Нове робоче місце – робоче місце, яке створене у зв'язку зі створенням нового суб'єкта господарювання (крім того, що створений шляхом припинення) або збільшенням штатної чисельності працівників за умови відсутності скорочення (зменшення) середньомісячної чисельності за попередні 12 місяців, а також створене шляхом модернізації або зміни технології виробництва, що потребують нових знань, навичок та вмінь працівника.

Перше робоче місце – місце роботи молодих громадян після закінчення будь-якого навчального закладу або припинення навчання в ньому, завершення професійної підготовки та перепідготовки, а також після звільнення від строкової військової служби або альтернативної (невійськової) служби.

Працевлаштування – комплекс правових, економічних та організаційних заходів, спрямованих на забезпечення реалізації права особи на працю.

Роботодавець – юридична особа (її філія, відділення, інший відокремлений підрозділ чи її представництво) або самостійно зайнята особа, яка використовує найману працю фізичних осіб на підставі укладених трудових договорів (контрактів) та несе обов'язки із сплати їм заробітної плати, а також нарахування, утримання та сплати податку на доходи фізичних осіб до бюджету, нарахувань на фонд оплати праці, інші обов'язки, передбачені законами.

Самостійна зайнятість – різновид нетрадиційної зайнятості, який полягає в трудовій діяльності з метою отримання доходу без формальних трудових відносин з роботодавцем, або у підприємницькій діяльності шляхом створення суб'єктів малого підприємництва – фізичних та юридичних (кількість працюючих – до 50 осіб і обсяг річного валового доходу не перевищує 70 млн. грн.) осіб в різних сферах.

Фріланс – гнучка форма самостійної зайнятості, в рамках якої особа працює дистанційно (віддалено або на дому), виконує разове замовлення або тимчасову роботу без зарахування до штату підприємств і без укладання трудового договору із роботодавцями.

Практичні завдання

Завдання 1. Підготовте питання для самостійного вивчення згідно теми лекційного заняття.

Завдання 2. Складіть перелік можливих підприємств (організацій, фірм) для проходження стажування з метою підвищення або здобуття практичних навичок і компетенцій за фахом згідно отриманої спеціальності.

Завдання 3. Складіть проект змісту бізнес-плану для можливого отримання допомоги на розвиток власної підприємницької діяльності.

Список використаних джерел

1. Закон України «Про вищу освіту» № 2984-III від 17.01.2002 (зі змінами, внесеними від 18.09.2012).

2. Закон України «Про забезпечення молоді, яка отримала вищу або професійно-технічну освіту, першим робочим місцем з наданням дотації роботодавцю» № 2150-IV від 04.11.2004.
3. Закон України «Про зайнятість населення» № 5067-17 від 05.07.2012.
4. Закон України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» № 5026 – VI від 26.02.2012.
5. Закон України «Про освіту» № 1060-XII від 23.05.1991 (зі змінами, внесеними від 18.09.2012).
6. Закон України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні» № 2998-XII від 05.02.1993 (зі змінами, внесеними від 01.01.2011).
7. Кодекс законів про працю України № 322-VIII (322а-08) від 10.12.1971 (зі змінами, внесеними від 13.06.2012).
8. Конвенція Міжнародної організації торгівлі «Конвенція про сприяння зайнятості та захист від безробіття» № 168 від 21.06.1988 р.
9. Конституція України. – К.: Преса України, 1997. – 52 с.
10. Наказ Міністерства України у справах сім'ї, молоді та спорту та Державного комітету України з питань регуляторної політики та підприємництва «Про затвердження Положення про Всеукраїнський конкурс бізнес-планів підприємницької діяльності серед молоді» № 1031/45 від 05.04.2007 р.
11. Наказ МОНмолодьспорт України «Про затвердження Типового положення про підрозділ вищого начального закладу щодо сприяння працевлаштуванню студентів і випускників» № 404 від 27.04.2011 р.
12. Наказ Міністерства праці і соціальної політики України «Про затвердження Порядку надання допомоги по безробіттю, у тому числі одноразової її виплати для організації безробітними підприємницької діяльності» № 915/5136 від 14.12.2000 р. (зі змінами, внесеними від 27.08.2012 р.).
13. Постанова КМУ «Деякі питання надання роботодавцям дотації для забезпечення молоді першим робочим місцем» № 233 від 19.03.2008 р. (зі змінами, внесеними від 14.07.2010 р.).
14. Постанова КМУ «Про затвердження Положення про державну службу зайнятості» № 47 від 24.06.1991 р. (зі змінами, внесеними від 14.09.1998 р.).
15. Постанова КМУ «Про Порядок працевлаштування випускників вищих навчальних закладів, підготовка яких здійснювалась за державним замовленням» №992 від 22.08.1996 р. (зі змінами, внесеними від 01.07.2004 р.).