

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ХЕРСОНСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ФАКУЛЬТЕТ ПСИХОЛОГІЇ, ІСТОРІЇ ТА СОЦІОЛОГІЇ
КАФЕДРА СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ, СОЦІАЛЬНОЇ ПЕДАГОГІКИ
ТА СОЦІОЛОГІЇ**

**ВИЩА ОСВІТА ЯК ЧИННИК ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ
СТУДЕНТСЬКОЇ МОЛОДІ
(СОЦІОЛОГІЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ)**

Кваліфікаційна робота (проект)

на здобуття ступеня вищої освіти бакалавр

Виконала: студентка IV курсу 07-451 групи
Спеціальності 054 Соціологія
Освітньо-професійної програми «Соціологія»
Владлена ВАЩЕНКО

Керівник: к.соц.н., доцент Олександр ВОЛОШИН

Рецензент: завідувач кафедри державного
управління та місцевого самоврядування ХНТУ
професор Іван ЛОПУШИНСЬКИЙ

ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ 1. Теоретичне обґрунтування проблеми взаємозв'язку вищої освіти з працевлаштуванням	6
1.1. Наукові підходи до вивчення явища вищої освіти.....	6
1.2. Концепція працевлаштування у соціологічній науці.....	9
РОЗДІЛ 2. Дослідження взаємозв'язку вищої освіти з працевлаштуванням: результати соціологічного дослідження	14
1.3. Основні моделі взаємодії вищої освіти та працевлаштування.....	14
2.2. Вища освіта як чинник працевлаштування: думка студентської молоді.....	17
ВИСНОВКИ	29
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	32
ДОДАТКИ	
Додаток А. Кодекс академічної доброчесності здобувача вищої освіти Херсонського державного університету.....	36

ВСТУП

Розвиток людського потенціалу, ресурсів особистості, підготовка професійних кваліфікованих кадрів мають велике значення для розвитку України та її інтеграції на світовому ринку та світовому соціальному просторі. Ринок праці висуває найсучасніші вимоги до якості виробничого процесу в різних аспектах розвитку: освіта, рівень кваліфікаційної підготовки, рівень фахової, соціальна мобільність працівника тощо.

Становлення України як демократичної, суверенної держави, соціально-економічні реформи суспільства, які сьогодні реалізуються в країні, гостро ставлять питання формування громадянина нової формації, здатного до творчої, креативної праці в різних сферах суспільного життя. Особливу роль у такій підготовці сьогодні можуть відігравати заклади вищої освіти, де повинне формуватися майбутнє нації, її суспільний і культурний генофонд.

Сьогодні вища школа України потребує прориву вищої освіти для забезпечення її розвитку. Для цього мають бути створені сучасні університетські заклади, у яких викладатимуть висококваліфіковані науковці, використовуватиметься нова технологічна та дослідницька інфраструктура. Це потребує суттєвого збільшення фінансування навчання й досліджень у розрахунку на одного здобувача вищої освіти. Тоді модернізовані заклади вищої освіти зможуть взяти на себе відповідальність за інтелектуальний, духовний та економічний розвиток держави. Це має прискорити перехід України до сталого суспільного розвитку.

Вітчизняна соціологія освіти представлена працями Ю. Алексеєва, В. Астахової, Л. Герасіної, А. Лігоцького, Л. Чернецького, О. Якуби та ін.

Взаємозв'язок працевлаштування, ринку праці та освіти досліджували такі зарубіжні вчені як: Е. Бернстон [30], Р. Будон, Н. Люр'є, та вітчизняні науковці: І. Гнибіденко [6], Д. Дзвінчук [8], О. Захарова [12], Г. Нямецук [21], О. Онопрієнко [23]).

Наукові доробки Н. Кельчевської [15], Г. Лукичева [17], К. Зарембо містять аналізування змін функцій вищої професійної освіти та трансформації соціально-економічних відносин.

Окрім цього, соціологи вивчають дисфункціональні характеристики розвитку сучасного навчання та неузгодженість в функціонуванні соціальних інститутів освіти та працевлаштуванні (Л. Бойко [4], А. Зінченко[14], Й. Даньків [7])

Сучасне українське суспільство може забезпечити прогресивні зміни в усіх сферах життєдіяльності суспільства лише інвестуючи ресурси в особистість, у її навчання та освіти. Бо сьогодні саме вища освіта стає головним чинником не тільки соціальної стабільності особистості, але й ефективної зайнятості населення. Вища університетська освіта через вплив на продуктивність майбутньої праці спеціалістів, сприятиме економічному зростанню держави, зменшенню бідності серед українського населення, зростанню виробничої культури, культури споживання, збільшенню національного доходу і, нарешті, підвищенню якості життя.

Сьогодні в усьому світі та Україні зокрема, існує потреба в кваліфікованих фахівцях, котрі здатні креативно, інноваційно удосконалювати процес виробництва. На перший план сьогодні виходять спеціалісти – люди, а не показники та техніка, бо саме люди керують технікою та досягають певних показників. У сучасному суспільстві важливий працівник, його навички, уміння, компетентності, його прагнення до вдосконалення в різних сферах своєї діяльності.

Об'єкт дослідження: вища освіта як явище

Предмет дослідження: вища освіта як чинник працевлаштування студентської молоді.

Мета дослідження: обґрунтувати взаємозв'язок вищої освіти та працевлаштування сучасної студентської молоді.

Завдання:

- 1) здійснити аналіз понять «вища освіта», «працевлаштування»;

- 2) розглянути основні концепції працевлаштування;
- 3) проаналізувати освітні моделі взаємодії вищої освіти й працевлаштування;
- 4) дослідити думку сучасного студентства щодо здобуття вищої освіти та перспектив працевлаштування.

Для розв'язання поставлених завдань використовувались такі **методи дослідження**:

теоретичні: комплексний аналіз наукових праць з проблеми, що розглядається, наукової літератури для виявлення сутності поняття «вища освіта» та «працевлаштування»; систематизація науково-методичних засад досліджуваної проблеми;

емпіричні: метод анкетного опитування – з метою дослідження думки сучасного студентства щодо здобуття вищої освіти та перспектив працевлаштування.

Апробація результатів дослідження. Тему роботи обговорено та затверджено на засіданні кафедри соціальної роботи, соціальної педагогіки та соціології (протокол від 20.10.2020 р. № 3, протокол від 01.03.2021р. №8).

Структура роботи. Кваліфікаційна робота складається із вступу, двох розділів, чотирьох підрозділів, висновків та списку використаних джерел (31 найменування). Робота містить 16 рисунків. Основний текст роботи розміщено на 31 сторінці.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНЕ ОБГРУНТУВАННЯ ПРОБЛЕМИ ВЗАЄМОЗВ'ЯЗКУ ВИЩОЇ ОСВІТИ З ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯМ

1.1 Наукові підходи до вивчення явища вищої освіти

Стрімкий розвиток структурних перетворень в суспільстві у останні роки загострив протиріччя між потребами ринку праці в Україні та підготовкою спеціалістів, їх рівнем, які б відповідали попиту. Зокрема спостерігається перевищення випуску фахівців певних спеціальностей, які зокрема не затребувані саме в даному регіоні. Основним завданням політики будь-якої країни в світі, й України у тому числі, є забезпечення попиту робочої сили, а отже для вирішення вказаних протиріч необхідна взаємодія, зокрема конструктивна взаємодія, між ринком праці та закладами вищої освіти для вирішення й узгодження ситуації працевлаштування молодих фахівців.

Вища освіта – це «сукупність систематизованих знань, умінь і практичних навичок, способів мислення, професійних, світоглядних і громадянських якостей, морально-етичних цінностей, інших компетентностей, здобутих у вищому навчальному закладі (науковій установі) у відповідній галузі знань за певною кваліфікацією на рівнях вищої освіти, що за складністю є вищими, ніж рівень повної загальної середньої освіти» [10]. Вища освіта повинна забезпечувати наукову, практичну, загальнокультурну підготовку молодих спеціалістів, спрямовану у процесі навчання на перспективність суспільного розвитку в цілому та різних галузей функціонування суспільства зокрема, урахувавши здібності та індивідуальні інтереси студентів.

З точки зору соціального інституту важливість вищої освіти полягає у її спрямованості на людину та її культурно-творчий потенціал, на важливість для розвитку та прогресування суспільства та його складових. Від освіченості

громадян певного суспільства залежать не тільки культурні, соціально-економічні зміни, узгодження ресурсних потреб різних поколінь, але й сукупний інтелект нації, через що необхідно здійснювати інвестиції в людський капітал, провідна роль у якому належить сфері освіти: від дошкільної до вищої та освіти впродовж життя.

У соціології зміст та роль вищої освіти у суспільстві розглядається у її взаємодії з різними суспільними системами, соціальними інститутами, організаціями, приписуючи їм достатньо велику кількість спільних цілей.

Цінність будь-якої освіти полягає не тільки у тому, що вона готує людину до життя, а також «формує в людини здатність приймати незалежні, автентичні рішення, щоб позитивно змінювати себе та суспільство, в якому живе» [20, с.189].

Вища освіта є важливим ресурсом мобільності молоді, здійснення їх мрій щодо життєвого успіху й досягнення певного соціального стану. Майже завжди цілі випускників закладів вищої освіти прямо пов'язані з розвитком професійної кар'єри та професійною мобільністю. З метою досягнення випускниками авторитету у суспільстві, кар'єрного зростання, задоволеності власним життям, часто здобувачі вищої освіти обирають прагматичну модель поведінки на ринку праці, котра від них вимагає активного розуміння та дій відповідно до влаштування свого майбутнього.

Представник суб'єктного підходу у вивченні освіти М.Арапов вважає, що процес освіти особливий саме поєднанням знань на базі сформованого світогляду або світогляду, який завершує своє формування, та особистісної своєрідності, котра базується на основі моральної культури особистості [2, с.1-10].

В. Нечаєв, розглядаючи взаємозв'язок освіти з ринком праці, дійшов висновку, що освіта сприяє та збагачує теоретичні аспекти такого зв'язку [1, с.30-40].

У сучасних умовах молоде покоління розглядає вищу освіту як можливість освоєння нових соціальних ролей, як формування готовності відповідати на виклики суспільства.

Г. Зборівський, представник структурно-функціонального підходу, вважає соціально-професійну структуру суспільства, як складову соціальної структури [5]. Тому студент, який прагне кар'єрного росту, повинен розвивати вміння, формувати навички, здобувати знання, які допомагають у виробництві, а також у інших сферах життя.

Сучасна молодь набагато випереджає за знаннями та можливостями людей старшого віку, що дає їй впевненість у життєвому успіху, успішній самореалізації. Обрання молоддю спеціалізації сьогодні визначається можливістю отримувати у майбутньому високих доходів, що визначає професійну самореалізацію й кар'єрний ріст як ціннісні орієнтації, що займають одне з перших місць серед цінностей молодого покоління.

М. Вебер, один із перших в соціології, звернув увагу на взаємозв'язок освіти й професійної діяльності в якості показників соціального статусу. «Соціальний статус» він вважав привілеєм соціального престижу, котрий базується на зазначених критеріях: «спосіб життя; престиж професії; формальна освіта (теоретичне або практичне навчання)»[16].

С. Струмлін, представник особистісно-кваліфікаційного підходу, визначав у власних дослідженнях основні ознаки професії та види трудової діяльності, які є основними у процесі суспільного розвитку, наголошуючи на тому, що професія акцентується не на виді діяльності, а на людині, яка є її носієм.

На думку Г. Лукичева взаємодія ринку праці та освіта, як соціальні інститути, розглядаються у своїй взаємодії. Саме взаємодія цих двох інститутів впливає та визначає професійну мобільність, яка призводить до зміни соціальних груп і часто до зміни соціальних статусів.

Вища освіта вважається одним із важливих інститутів та рівнів, який за допомогою характерних методів та технологій, впливає на соціалізацію молоді у суспільстві завдяки процесу виховання та освітньому процесу, мотивує молоде покоління до накопичення знань, формування компетентностей, кар'єрного зростання, здійснює підготовку до життя в суспільстві, а «також формує в молоді здатність приймати незалежні, неординарні рішення, щоб позитивно змінювати себе та суспільство, у якому живе» [24, с.480-489].

1.2 Концепція працевлаштування у соціологічній науці

Проблема працевлаштування завжди була в центрі багатьох наукових та соціальних досліджень, що пов'язано з функціонуванням суспільства та з одним із його основних інструментів – зайнятістю населення, та основою соціально-професійної картини особистості – зміною її соціального становища у суспільстві..

Останніми роками з'явилося багато різних концепцій вивчення та дослідження проблеми працевлаштування, спрямованих не тільки на вивчення даного явища, але й визначення його основних категорій та чинників, котрі впливають на нього [9].

Зокрема А. Баранов у своїх теоретичних дослідженнях указував на багатогранність явища працевлаштування, зосереджуючи свою увагу на тому, що для багатьох людей працевлаштування є просто процесом пошуку роботи [3, с.72-78].

Інший науковець - С. Блок, вважав, що концепція працевлаштування покликана вивчати позицію особистості на ринку праці як наслідок освітнього процесу людини та її бажання працювати. Окрім цього, ввів поняття «життєве працевлаштування», що позначає стратегію захисту певних гарантій зайнятості особистості [30].

Формування кар'єри, допомагає особистості набути певних навиків та дає можливість постійно працювати та удосконалювати свої здобутки. Р. Дірінг вказував, що набуті особистістю навички напряду впливають на пошук роботи та подальше працевлаштування, через що закладам вищої освіти необхідно акцентувати увагу на базових уміннях та навичках, котрі формуються протягом освітнього процесу й у майбутньому стануть основними у досягненні успіху [за 31, р.3-23].

Зарубіжні дослідники - Дж. Хілладж та Е. Поллард - у своїх наукових доробках розглядали працевлаштування з точки зору відносин та знань для отримання та збереження роботи; вони зазначали, що працевлаштування це певна можливість автономного руху на ринку праці для реалізації власного потенціалу, який саме й забезпечує стабільність зайнятості. Вони вважали, що знання та здібності особистості, здобуті під час навчання, взаємопов'язані з швидким та перспективним працевлаштуванням так само, як попит та пропозиція, які особистість не в змозі контролювати.

Дж. Хілладж висунув 4 критерії працевлаштування:

- перспектива (навички, знання та відносини);
- розгортання навички управління та пошуку роботи);
- презентація (досвід отримання роботи);
- особистісні обставини (обов'язки та зовнішні фактори) [за 22].

На думку В. Шейко здатність фахівця отримати роботу, котра йому до вподоби та в змозі задовольнити його потреби це і є процес працевлаштування. Але автор нагадує, що потяг працевлаштування не повинен бути найголовнішим критерієм та завданням процесу пошуку роботи. Особистості необхідно спиратися на отриманий під час навчання, досвід, який стане у нагоді під час пошуку роботи, а після працевлаштування сприятиме формуванню нового досвіду, вже професійного, який у свою чергу також впливатиме на наступні етапи життєдіяльності людини [29].

М. Йорке у своїх дослідженнях розглядав працевлаштування як набір якостей, розумінь та навичок, що впливають та взаємопов'язані із

ймовірністю отримання роботи та досягнення успіху в певній професії або діяльності

П. Найт стверджувала про невід’ємний та прямопропорційний зв’язок між освітою та працевлаштуванням, указуючи на результати такої взаємодії, що відображаються у наступних складових розуміння предмета; практичні навички; ефективність переконання; мета пізнання. Ця модель працевлаштування є однією з найвідоміших серед зайнятості населення, але вчені намагалися зробити її більш науковою [16].

Бельгійські дослідники Л. Зельс та А. Форрієр вивчали мозаїчну концепцію зайнятості населення, за якою «працевлаштування – це спосіб особистості отримати роботу на зовнішньому та внутрішньому ринку праці. Навички, бажання та здібності складають основу пошуку роботи, але з іншого боку треба враховувати всі критерії (внутрішня і зовнішні)» [за 22].

У своїх роботах вітчизняний науковець Ю. Романенко розглядає працевлаштування як специфічну форму роботи з активною адаптивністю, котра дозволяє будувати спеціалісту кар’єру. Бажання побудувати кар’єру та прагнення кар’єрного зростання, на думку науковця, підвищує імовірність особистості отримати роботу, що не завжди є гарантією фактичного працевлаштування. Існує три виміри працевлаштування:

1. Кар’єрна ідентичність. Характеризується усвідомленням власних бажань, цілей, цінностей, норм, особистісних рис.

2. Адаптивність особистості. Вона пояснюється бажанням особистості накопичувати та змінювати вміння, знання та навички відповідно до потреб певної ситуації.

3. Культурний та соціальний капітал. В нього входить існування набутого досвіду, соціальної мережі у вигляді тренінгів, стажувань та отримання додаткових навичок [25].

Концепцію детального працевлаштування запропонували дослідники з Великобританії - П. Севелл та Л. Дакре Поол. До основних чинників успішного працевлаштування вони віднесли набір знань, навичок та якостей

особистості, котрі дають можливість обирати особистості професію та задовольнити її успішність.

П. Севелл та Л. Дакре Поол визначили основні складові моделі працевлаштування: «кар'єра розвиваючого навчання; життєвий та робочий досвід; ступінь знання предмету, навички та розуміння; загальні навички (самопрезентаційні, комунікативні, координаційні, організаційні, планування, робота в команді та вирішення проблем); емоційний інтелект» [31, р.3-23].

Науковці К. Ліндсей та Р. Маквейд пов'язали теорію працевлаштування з формуванням ринку праці, соціальною політикою та визначили коло чинників, котрі впливають на особистість при отриманні чи зміні роботи [за 22, с. 39-42].

Е. Бернтсон до процесу пошуку роботи відносить також сприйняття індивіда самої можливості отримання нової роботи. Основними категоріями власної теорії він визначив наступні: фактичне працевлаштування та усвідомлене працевлаштування [30].

С. Павлин у своїх дослідженнях порівнює процес працевлаштування та «професійний успіх». Він виділив у даній теорії декілька критеріїв, серед яких: відповідність посади рівню освіти та області навчання; висока ступінь задоволеності роботою; соціально-економічний статус і доходи; тривалість пошуку роботи; бажані умови зайнятості [25].

Підсумовуючи усе вищезазначене про концепції та теорії працевлаштування, нами було визначено основні його критерії:

- Зміст працевлаштування залежить часто від попиту на ринку праці, який формує потребу у спеціалістах певного профілю та мобільність роботодавців, який шукають робочу силу.
- Індивідуальні характеристики спираються на особисті якості, навички працівників та безпосередньо на ставлення особистості до виконуваної праці.

- Значення працевлаштування враховує наявність, якість роботи та відповідність професії фаховій освіті працівника.
- Діяльнісний аспект характеризується тим, що працевлаштування сприяє діяльності особистості.

Питання щодо працевлаштування стає більш важливим питанням у сфері отримання вищої освіти, задля підвищення особистого, професійного та академічного розвитку спеціаліста для задоволення потреб роботодавців та держави в цілому.

РОЗДІЛ 2

ДОСЛІДЖЕННЯ ВЗАЄМОЗВ'ЯЗКУ ВИЩОЇ ОСВІТИ З ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯМ: РЕЗУЛЬТАТИ СОЦІОЛОГІЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ

2.1. Основні моделі взаємодії системи професійної освіти і ринку праці

У 80-ті роки минулого століття виявлено, що була розвинена робота по активізації професійної освіти у залежності від тенденцій розвитку ринку праці та його актуального стану. Основними причинами, які спонукають владу звернути увагу на дисбаланс освіти та ринку праці є:

- підвищення конкурентоспроможності спеціалістів;
- забезпечення адаптації спеціалістів за допомогою засобів професіоналізації;
- прагнення роботодавців до отримання кваліфікованих спеціалістів, які можуть відтворювати отримані теоретичні знання на практиці;
- формування можливостей для отримання професійних сертифікатів у рамках міжнародних ринків праці [12].

У роботі М. І. Сроговіч та Н. Р. Кельчевської узагальнено взаємозв'язок освіти, здобутої у закладі вищої освіти та організацій. Вони у своїй праці проаналізували сукупність форм взаємозв'язку промисловості та вищої освіти [15, с.59-62].

Зміни у нормативно-правовій базі сучасної України не передбачили навіть сьогодні, на жаль, такі аспекти: моніторинг працевлаштування спеціалістів, які отримали диплом про вищу освіту та прогнозування ринку потреб на актуальні посади спеціалістів. На низькому рівні також знаходиться партнерство між закладами вищої освіти та сферою бізнесу, що пов'язано з браком узгодженості дій у регіональних та центральних органах влади, котрі могли б сприяти взаємодії ринку праці та освіти.

Враховуючи вищезазначене, вбачаємо потребу української держави в удосконаленні механізмів взаємодії ринку праці та вищої освіти. Одним із шляхів вирішення даної проблеми є впровадження та вивчення європейського досвіду, який спирається на переосмислення моделей та механізмів впливу на соціальні та економічні проблеми, викликані фінансовою кризою [6, с.64].

В Україні необхідно здійснити ті самі зміни, що були реалізовані у європейських країнах - подолання світової фінансової та економічної кризи, створення ефективної освітньої політики та зайнятості.

Враховуючи європейські стандарти та досвід їх країн, можна виділити основні фактори вивчення: залучення до міжнародних організацій; участь у міжнародних дослідженнях; дослідження документів, у яких описані основні проблеми.

На думку Е.Лібанової, не зважаючи на те, що у Європі намагаються створити єдину політику, яка змогла б відповідати сучасним потребам, які пов'язані з економічними та соціальними структурами, кожна країна має свої специфічні особливості в механізмі взаємодії ринку праці та освіти. У результаті чого відбувається систематизація стратегічних документів, які допомагають координувати політику у сфері зайнятості, освіти та створюють єдиний європейський науково-освітній простір. Тому у 2005 році України приєдналася до Болонського процесу, основним завданням його є підвищення спроможності спеціалістів закладів вищої освіти до покращення мобільності, працевлаштування, зростання конкурентоспроможності громадян [19].

О. Онопрієнко вважає, що в нашій державі відсутня цілеспрямованість державної політики щодо освіти молодого покоління України. Основні труднощі виникають на основі відсутності: організації структури; системи підготовки випускників; розрив між теоретичною базою та практичним застосуванням отриманих знань; нормативно-правової бази; інформаційної підтримки освіти [23, с.121-127].

О.Тимошенко, яка вивчала продуктивність праці, зазначала, що основою продуктивності праці та підвищення рівня зайнятості населення може слугувати управління трудовим потенціалом [28, с. 90-97].

Д. Дзвінчук, досліджуючи зайнятість у європейських країнах, виділяв основні завдання врегулювання взаємодії ринку праці та освіти: створення системи планування; забезпечення професійним навчанням; можливість більшої кількості людей отримувати вищу освіту. Вказував, що при залученні різних структур до вирішення проблеми зайнятості, буде здійснена більша ефективність інвестування саме у людські ресурси [8, с.20-26].

У своїх працях Л. Бойко, розглядав Лісабонську стратегію, та визначав, що основною перевагою у освіті є можливість безперервного навчання. Для сприяння розвитку Лісабонської стратегії в Україні, треба залучення державних коштів та контроль за якістю їх використання. Першим завданням фінансування повинна стати базова професійна підготовка. Також не аби яка увага повинна приділитися вразливим групам осіб: безробіття, низько кваліфікованим працівникам, тим, хто не має повної середньої освіти або має не повну вищу освіту, професійну освіти не високого рівня тощо [4, с.78-83].

Г. Лукичев виділяє основні функції у напрямку зайнятості, які повинна виконувати держава: установлення стандартів для контролю освітнього процесу; контроль за виконанням стандартів якості освіти; достатній рівень інвестування роботодавцями.

У своїх роботах Г. Нямецук досліджував систему професійної освіти в залежності від потреб ринку праці та виявив, що робота саме цього сектора активізувалася. Окрім цього, він виділяє незалежні професійні кваліфікації, які є представниками промислових організацій у сферах профспілок та промисловості. В залежності від того, чи має навчальний заклад сертифікат, в результаті він може або обирати тривалість, місце, вид навчання та практику, або не має такого права [21, с.265-270].

Л. Ільїч у своїх працях зазначав, що на систему освіти та державу в цілому має вплив рада, яка забезпечує доступ галузей до оновлення кадрового потенціалу [за 16, с. 93].

Н. Дмитрук зазначала, що в Україні процес розвитку партнерських зв'язків між роботодавцем та навчальним закладом проходить дуже повільно. Також, вона зазначає, що актуальним є форми взаємодії між представниками бізнесу та освітою, як це відбувається у Франції: роботодавці знаходяться в структурі управління державними коледжами, ліцеями; створюють професійні комісії для консультації в які входять представники різних сфер підприємств; організація стажувань в реальних робочих умовах на підприємствах; модернізація навчального обладнання; підприємці приймають участь при створенні програми підготовки спеціалістів [9].

Така модель для України є не новою, але використовується на практиці досить рідко.

Загалом, важливими характеристиками європейських стандартів взаємодії ринку праці та освіти є: формування одного механізму забезпечення взаємодопомоги між державою і соціальними та економічними сферами. Слід враховувати те, що європейський досвід допоможе з урахуванням особливостей як культурних та історичних традицій так і інституційних особливостей для пошуку оптимальних форм взаємозв'язку навчального закладу та державою.

Окрім цього, є велика кількість європейських програм, завдання яких вже намагаються ввести у український освітній процес.

2.2 Вища освіта як чинник працевлаштування: думка студентської молоді

У деяких джерелах та дослідженнях можна знайти інформацію про оптимістичні заяви щодо українців як найосвіченіших представників націй. За даними Міністерства освіти, 79% молоді отримує вищу освіту, що

свідчить про те, що Україна за цим показником входить в світову двадцятку [за 9].

За спостереженнями експертів велика кількість навчальних закладів тільки збільшує відсоток осіб з дипломом, але це не призводить до задоволеності роботодавців якістю спеціалістів та до підвищення показників продуктивності роботи [17, с.97-113].

З метою виявлення ставлення сучасної студентської молоді до вищої освіти як чинника власного працевлаштування, нами у групі студентів та під керівництвом декана факультету психології, історії та соціології Ірини Шапошникової протягом лютого-березня 2020 року було проведено масштабне соціологічне дослідження цінностей студентської молоді, одним із блоків якого були питання щодо вищої освіти та перспектив працевлаштування сучасних студентів. Дослідження проводилося у державних закладах вищої освіти м. Херсона: Херсонському державному університеті, Херсонській державній морській академії, Херсонському державному аграрно-економічному університеті та Херсонському національному технічному університеті.

Для авторського дослідження та аналізу отриманих результатів ми вирішили використати результати опитування, отримані у Херсонському державному університеті, де безпосередньо навчається автор.

У опитуванні взяли участь 134 студенти віком від 17 до 27 років, серед них 99 дівчат та 35 хлопців (див.рис.2.1).

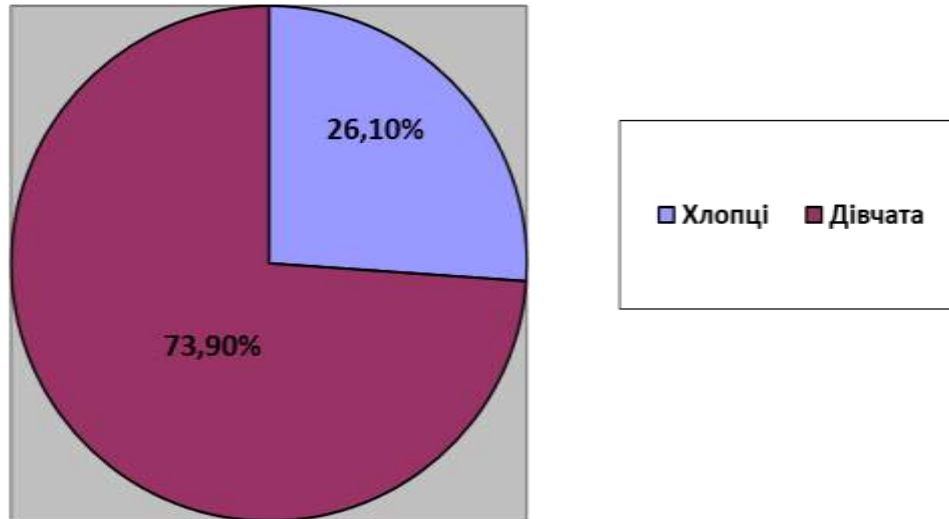


Рис.2.1. Стать респондентів

За віком респонденти розподілилися наступним чином: більшість серед опитаних – 39,5% (53 особи) - складають респонденти у віці від 17 до 19 років; потім за кількістю йдуть респонденти віком від 20 до 22 років – 57,5% (77 осіб) та найстарші респонденти, вік яких 23-27 років, що становить лише 3% (4 особи)(див.рис.2.2).

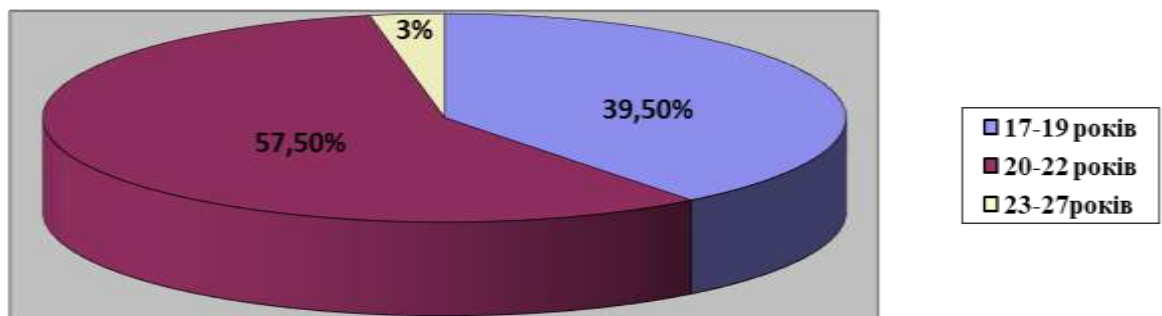


Рис.2.2. Вік респондентів

За регіоном прибуття на навчання до ХДУ студенти обрали наступні відповіді: з Заходу на навчання приїхали 2 здобувачі вищої освіти, зі Сходу

та Криму по 1 здобувачу відповідно; найбільша кількість студентів мешканці міста Херсона, області та південного регіону України – 127 осіб (див.рис.2.3).

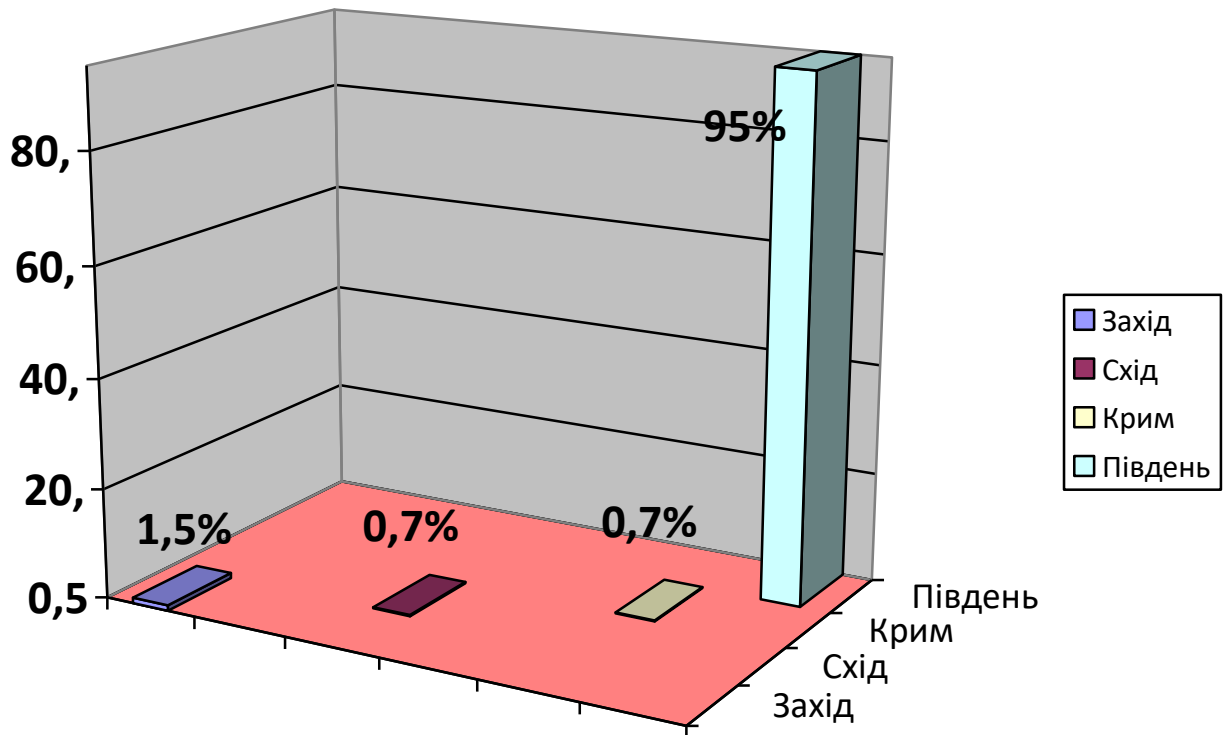


Рис.2.3. Регіон прибуття респондентів

До мешканців сільської місцевості себе відносять 53 особи, до мешканців міста – 79 осіб, 2 респондентів не визначилися (див.рис.2.4).

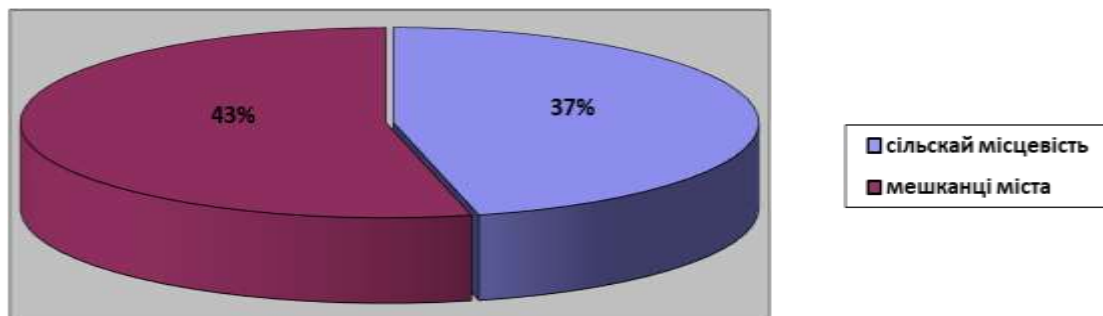


Рис.2.4. Розподіл респондентів за поселенням

Одним з чинників задоволеності життям є можливість бути фінансово незалежним. Розуміючи, що студенти переважно залежні у цьому плані, ми вирішили з'ясувати їх думку про свій фінансовий стан у порівнянні з іншими. Рівень власних фінансових можливостей, порівнюючи із людьми такого самого віку, респонденти оцінили як (див.рис.2.5):

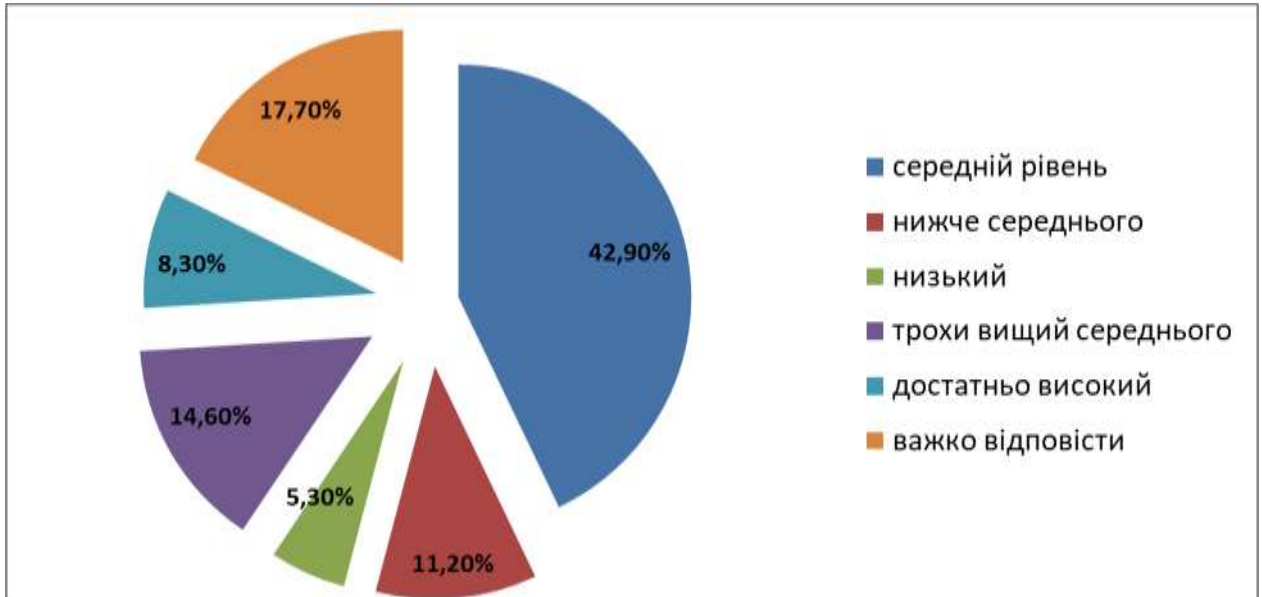


Рис.2.5. Фінансовий стан респондентів

Під час опитування було проанкетовано здобувачів різних освітніх програм (див. рис. 2.6) та рівнів вищої освіти (див. рис. 2.7).

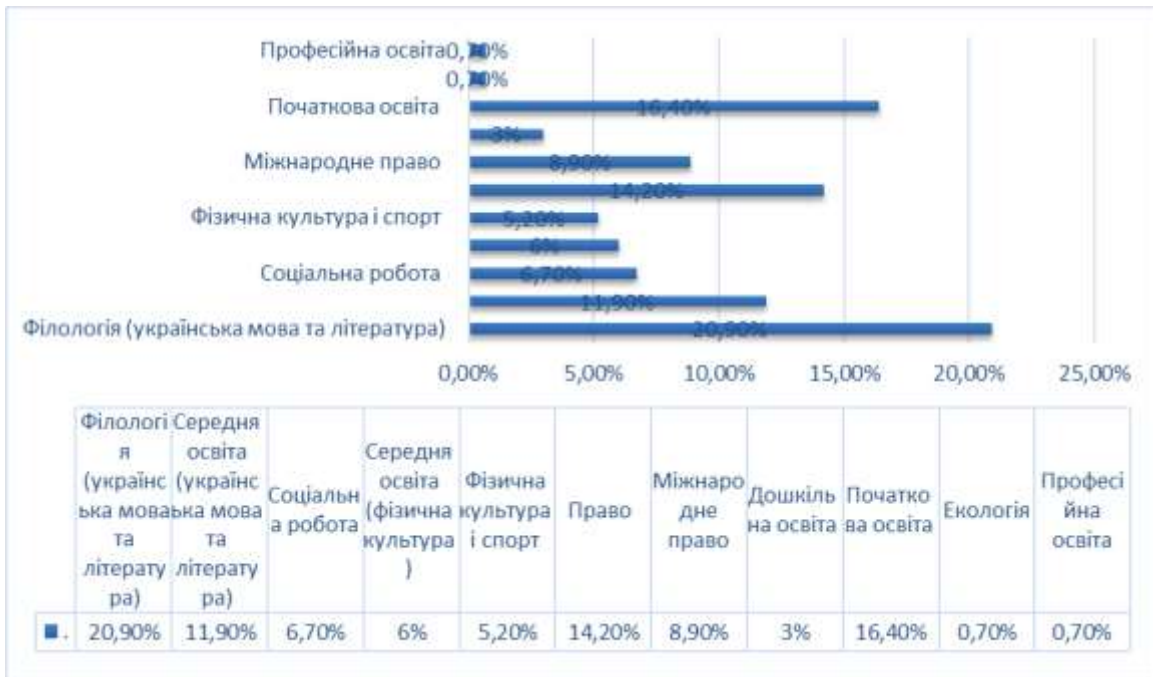


Рис.2.6. Освітня програма, за якою навчаються респонденти



Рис.2.7. Рівень вищої освіти, який здобувають респонденти

Також цікавим у рамках дослідження було дізнатися, чи працюють студенти паралельно із навчанням (див.рис.2.8) та про стан працевлаштування тих респондентів, які одночасно навчаються та працюють (див.рис. 2.9)

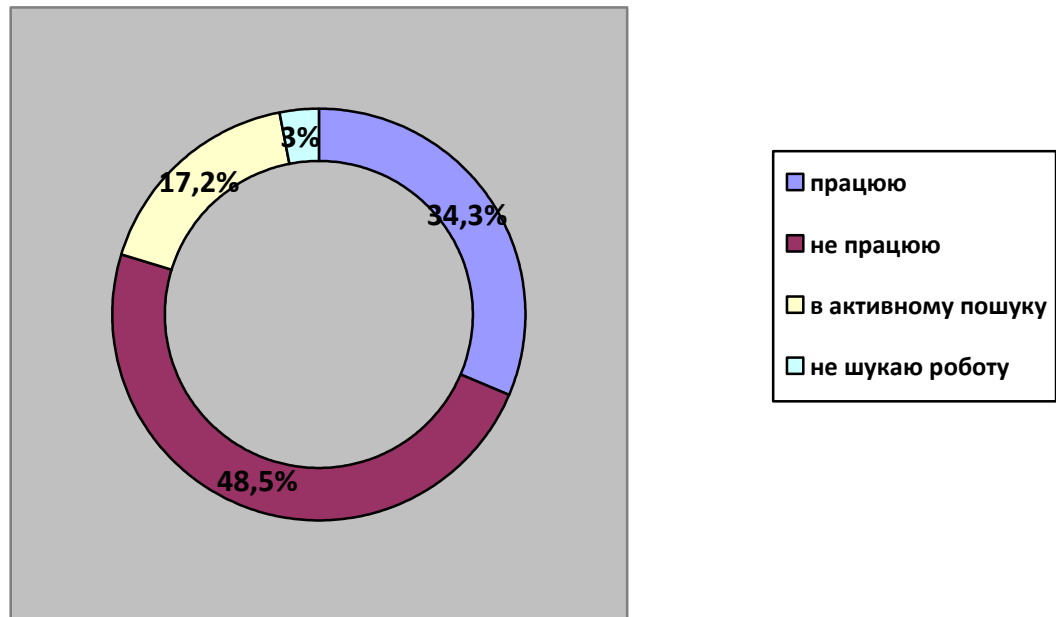


Рис.2.8. Суміщення навчання та праці

Серед опитаних здобувачів 34,3% паралельно із навчанням працюють. Серед працюючих 32,6% - працюють на постійній основі; 30,4% - самозайняті; 19,6% серед працюючих здобувачів - мають тимчасову роботу; 17,4% - працевлаштовані за тимчасовим контрактом.

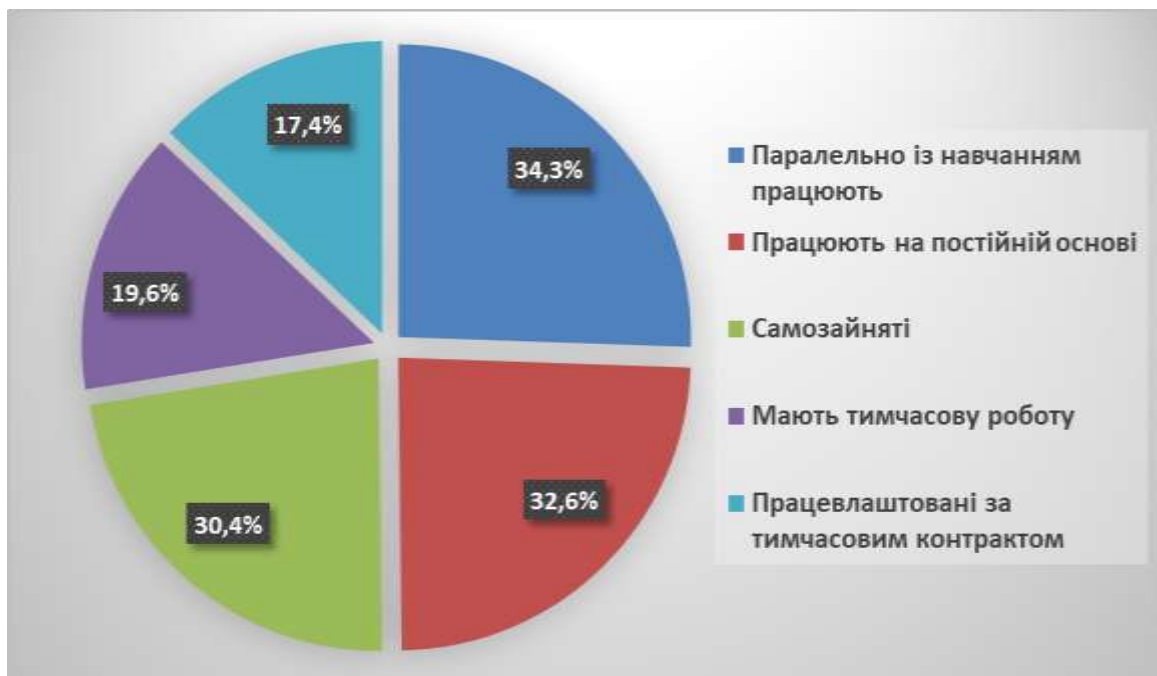


Рис.2.9. Працевлаштованість респондентів

Респондентам було запропоновано оцінити ступінь відповідності освіти потребам сучасного ринку праці, зокрема на питання «Чи відповідають в

Україні навчальні заклади та навчання потребам ринку праці?»), нами було отримано наступні відповіді: цілковито погодилися 4,5% респондентів (6 осіб), скоріше готові погодитися 23,9% (32 особи), повністю не погоджуються 15,7% серед опитаних, скоріше не погоджуються найбільше опитаних студентів -62 особи (46,3%), не змогли відповісти на дане запитання 9,7% респондентів (13 осіб) (див.рис.2.10)

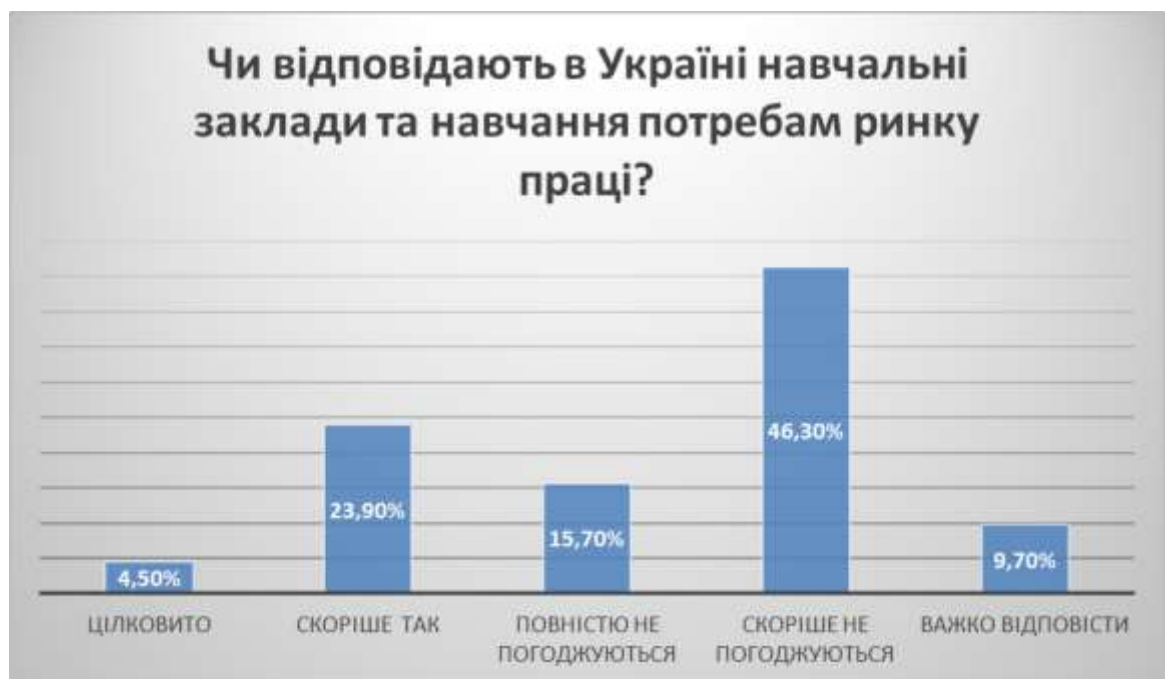


Рис.2.10. Відповідність навчальних закладів потребам ринку праці в Україні

На запитання щодо корумпованості системи вищої освіти в Україні студенти в більшості вказали на корумпованість, ніж відсутність корупції, що не може не засмучувати (див.рис.2.11)

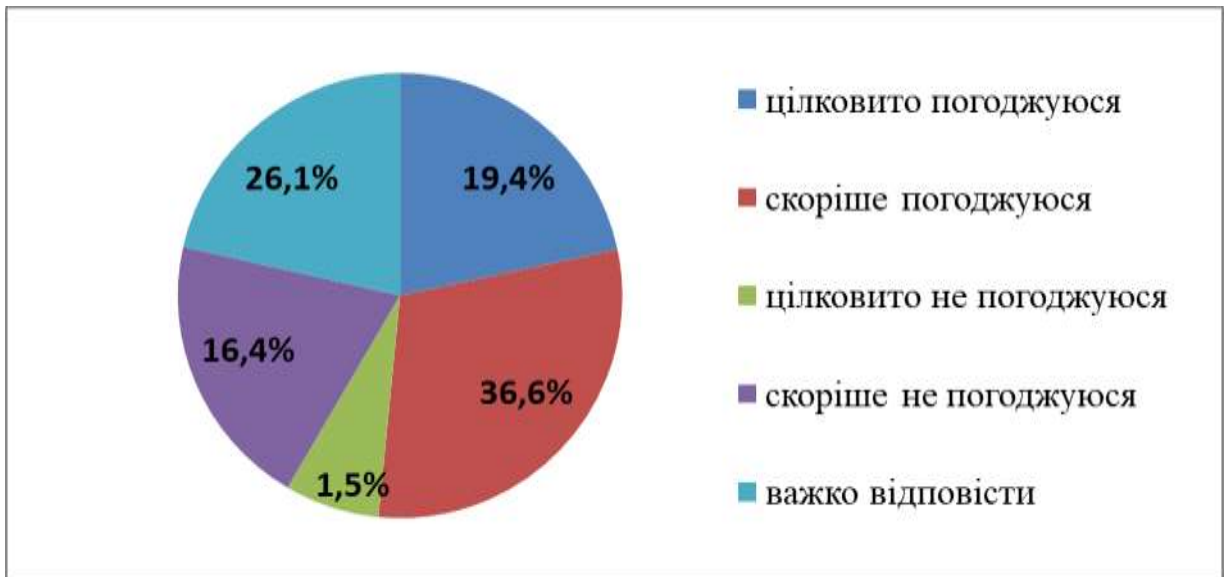


Рис.2.11. Думка респондентів щодо корумпованості вищої освіти

Але 73,8% % студентів запевнили, що вони особисто не стикалися з фактами корупції у ХДУ, і тільки 26,1% засвідчили, що постійно або іноді стикаються із певними ситуаціями (див.рис.2.12).

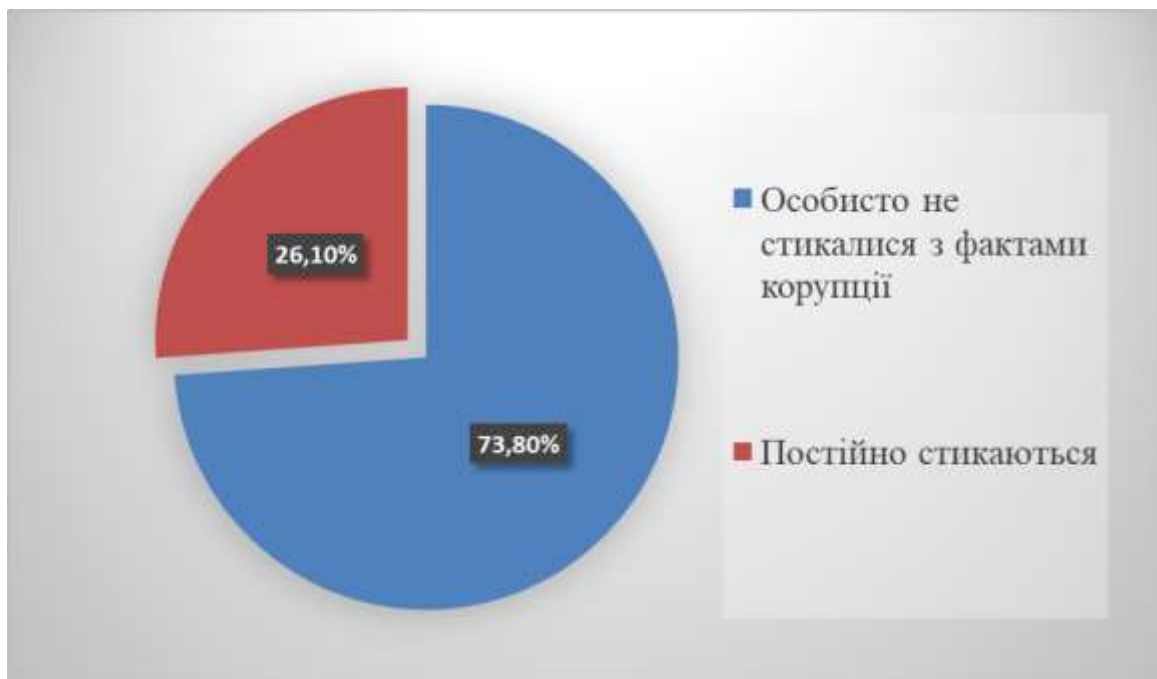


Рис.2.12. Факти корупції у ХДУ

Можемо припустити, що саме тому більшість респондентів думають, що за першої ж можливості треба здобувати вищу освіту за кордоном. Бо з такою думкою погодилися 67,2% опитаних респондентів (див.рис.2.13).

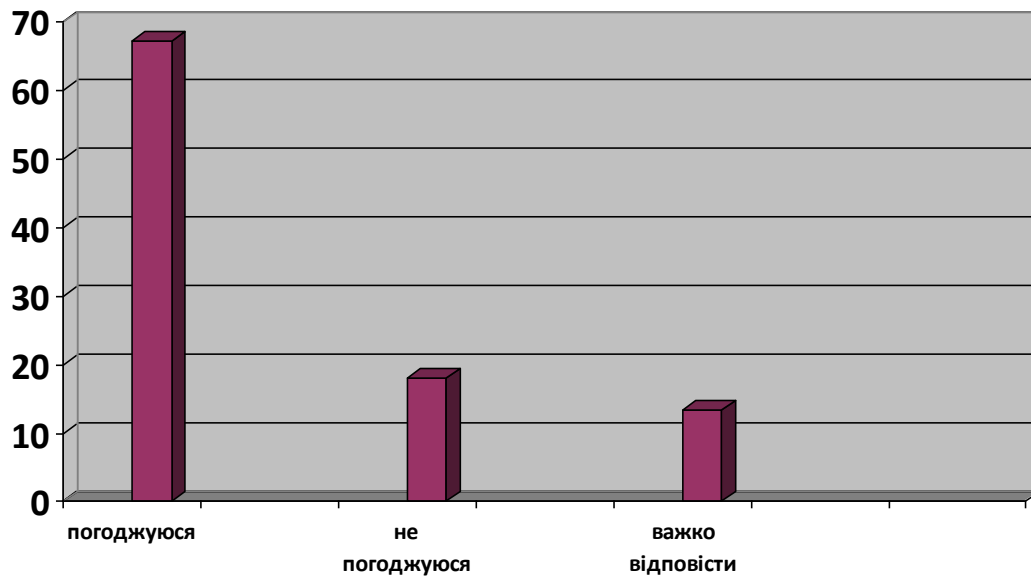


Рис.2.13. Думка респондентів щодо необхідності здобуття вищої освіти за кордоном.

Для легкого та перспективного працевлаштування, на думку студентів Херсонського державного університету, необхідні: якісна фахова освіта – 97 осіб; будь-яка вища освіта – 12 осіб; мати впливових знайомих – 19 студентів; займатися політичною, громадською, культурно-просвітницькою діяльністю – 20 студентів; бути креативним, уміти себе презентувати – 77 респонденти; напрацьовувати зв'язки під час навчання – 28 респонденти (див.рис. 2.14).

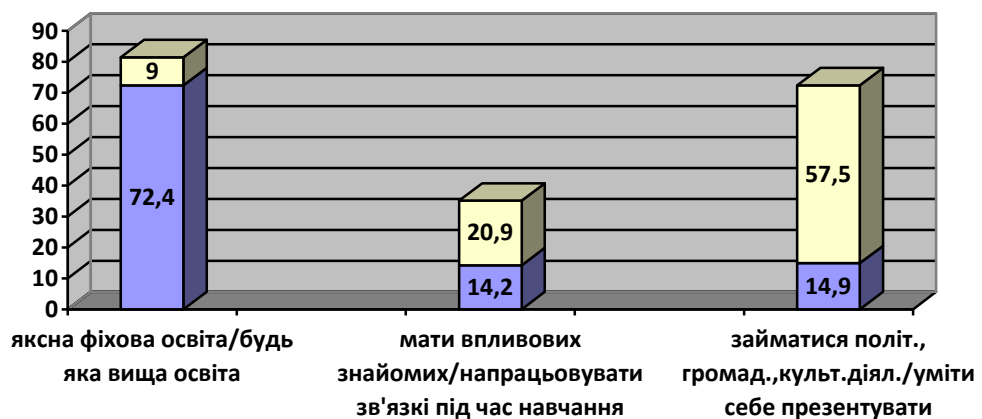


Рис.2.14. Перспективи працевлаштування

При працевлаштуванні для студентів сьогодні переважатимуть (фактично вони висловилися про умови праці, прийнятні для них). Для 80,6 % опитаних респондентів при влаштуванні та виборі роботи, дуже важливий дохід; для 50,7 % респондентів переважатимуть можливості побудувати успішну кар'єру% ще 44,8 % студентів обиратимуть надійність та стабільність працевлаштування; у 30,6 % випадків важливим є наявність вільного часу поза роботою; по 23,1 % вибір студентів пав на можливість досягнення певних цілей та робота з колегами, які подобаються; для суспільства прагнуть зробити щось важливе 18,6 % опитаних і тільки 15,7 % студентів обиратимуть роботу з людьми (див.рис.2.15).

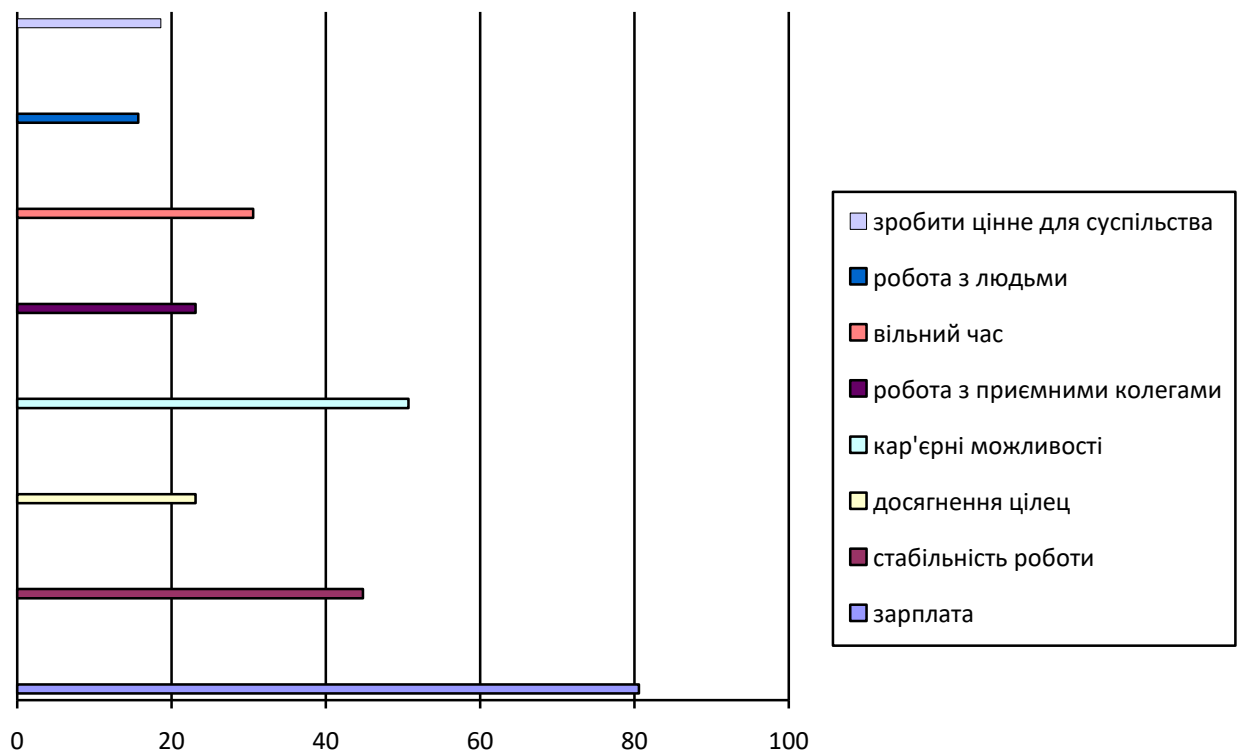


Рис.2.15. Основні фактори, що переважатимуть під час працевлаштування респондентів

Яким же бачать своє майбутнє студенти Херсона через 10 років? Переважна більшість упевнена, що воно буде кращим – 63,8%, чверть

опитаних (25%) не змогли визначитися, а песимістами виявилися майже 11% (5,5% - гірше, ніж зараз, 5,7% - так само, як зараз) (див.рис.2.16).

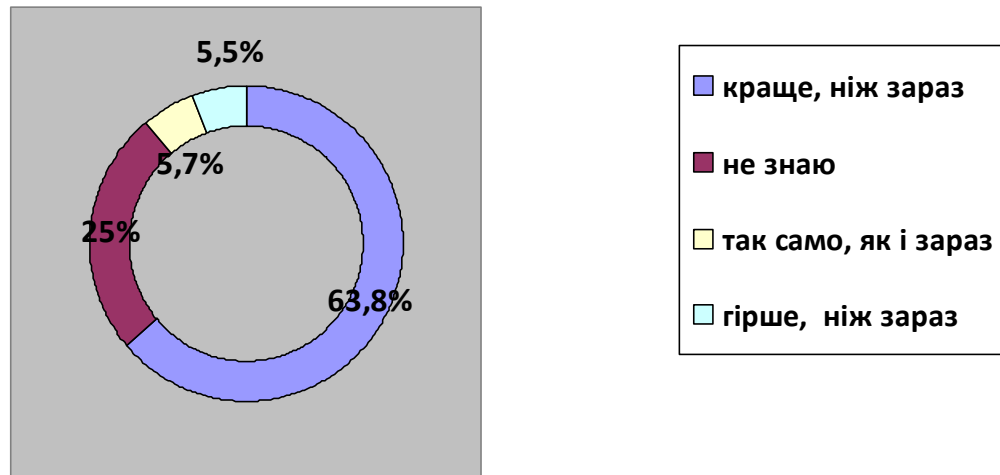


Рис.2.16. Бачення власного майбутнього через 10 років

Дослідження виявило, що лише десята частина опитаних студентів Херсона переконані, що система вищої освіти відповідає потребам ринку. Ми припускаємо, що саме тому половина з них готова за першої ж можливості здобувати освіту за кордоном. Додає тривоги і той факт, що до цих пір більшість студентів наголошують на корумпованості освіти, а це впливає і на їхнє бачення працевлаштування, адже достатня частка респондентів вірять, що гідно працевлаштуватися можна через впливових знайомих і напрацьовані зв'язки.

Студенти Херсона мають переважно середній рівень фінансового достатку і походять із сімей, котрі можуть оплатити комунальні послуги та потреба членів родини, лише третина цих родин можуть дозволити відпочинок. Тому прогнозовано головними маркерами при працевлаштуванні для студентів є заробітна плата та можливість робити кар'єру і розвиватися.

Оптимістичними є настрої студентів Херсона щодо майбутнього, 63,8% опитаних упевнені, що через 10 років життя стане кращим. Позитив викликає і те, що 58,5% ніколи не стикалися з проявами корупції при здобутті вищої освіти. Є надія, що стереотип про тотальну корумпованість поступово зникне

зі свідомості не тільки студентів, але і членів їх родин та знайомих. Бо, як відомо, соціум, у якому зростає людина, і формує її світогляд [13].

ВИСНОВКИ

Одним із основних завдань політики України є забезпечення попиту робочої сили, а отже необхідна взаємодія між ринком праці та закладами вищої освіти для вирішення й узгодження ситуації працевлаштування молодих фахівців.

У соціології зміст та роль вищої освіти у суспільстві розглядається у її взаємодії з різними суспільними системами, соціальними інститутами, організаціями, приписуючи їм достатньо велику кількість спільних цілей. Вища освіта вважається одним із важливих інститутів, який за допомогою певних методів та технологій, впливає на соціалізацію молоді у суспільстві завдяки процесу виховання та освітньому процесу, мотивує молоде покоління до накопичення знань та здійснює підготовку до життя в суспільстві.

Останніми роками з'явилося багато різних концепцій вивчення та дослідження проблеми працевлаштування, спрямованих не тільки на вивчення даного явища, але й визначення його основних категорій та

чинників, котрі впливають на нього. Наприклад, на думку, Ю. Романенко існує три виміри працевлаштування: кар'єрна ідентичність; адаптивність особистості; культурний та соціальний капітал.

За даними Міністерства освіти, 79% молоді отримує вищу освіту, що свідчить про те, що Україна за цим показником входить в світову двадцятку. Нормативно-правова база сучасної України сьогодні, на жаль, не передбачила моніторинг працевлаштування спеціалістів, які отримали диплом про вищу освіту та прогнозування ринку потреб на актуальні посади спеціалістів. На низькому рівні також знаходиться партнерство між закладами вищої освіти та сферою бізнесу, що пов'язано з браком узгодженості дій у регіональних та центральних органах влади, котрі могли б сприяти взаємодії ринку праці та освіти. В Україні також процес розвитку партнерських зв'язків між роботодавцем та навчальним закладом проходить дуже повільно.

Україні необхідно якнайшвидше прагнути європейських стандартів у взаємодії ринку праці та освіти, зокрема формування механізму забезпечення взаємодопомоги між державою і соціальними та економічними сферами.

З метою виявлення ставлення сучасної студентської молоді до вищої освіти як чинника власного працевлаштування, нами у групі студентів та під керівництвом декана факультету психології, історії та соціології Ірини Шапошникової протягом лютого-березня 2020 року було проведено масштабне соціологічне дослідження цінностей студентської молоді. Але для авторського дослідження та аналізу отриманих результатів ми вирішили використати результати опитування, отримані у Херсонському державному університеті, де безпосередньо навчається автор. Для отримання даних було використано метод анкетного опитування. У дослідженні взяло участь 134 респонденти, що здобувають вищу освіту у ХДУ за рівнем «бакалавр» та «магістр».

Проаналізувавши отримані результати опитування, ми дійшли таких основних висновків щодо здобуття студентами ХДУ вищої освіти та перспектив працевлаштування:

- більше ніж третина опитаних студентів (34,3%) паралельно із здобуттям вищої освіти – працюють, зокрема за різними формами працевлаштування: на постійній основі, за контрактом, на тимчасовій роботі та само зайняті студенти;
- більша частина студентів (62%) вважають, що навчальні заклади України та навчання не відповідають потребам українського ринку праці;
- студенти в більшості вказали на корумпованість закладів вищої освіти в Україні, ніж відсутність корупції, що не може не засмучувати; але 73,8% студентів запевнили, що вони особисто не стикалися з фактами корупції у ХДУ;
- більшість респондентів (67,2%) думають, що за першої ж можливості треба здобувати вищу освіту за кордоном;
- для легкого та перспективного працевлаштування, на думку студентів необхідні якісна фахова освіта, наявність впливових знайомих політична, громадська, культурно-просвітницька активність, вміння презентувати себе;
- при працевлаштуванні для респондентів переважатимуть величина заробітної плати, можливість кар'єрного зростання, надійність та стабільність роботи; наявність вільного часу поза роботою; у останню чергу респонденти обирали можливість досягнення певних цілей, роботу у приємному колективі, користь для суспільства та роботу із людьми;
- переважна більшість студентів упевнені, що майбутнє в Україні через 10 років буде кращим – 63,8%, песимістами виявилися майже 11% (5,5% - гірше, ніж зараз, 5,7% - так само, як зараз).

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Арапов М. В. Бум высшего образования в России: масштабы, причины, следствия. *Общественные науки и современность*. 2004. № 6. С. 30-40.
2. Арапов М. В. Фундаментальные научные исследования в отечественных провинциальных вузах. *Научно-техническая информация*. Сер. 1. 2004. № 5. С. 1-10.
3. Баранов А. А. Влияние социальной дифференциации на образовательные ориентации горожан. *Социологические исследования*. 2003. № 2. С. 72-78.
4. Бойко Л. И. Трансформация функция высшего образования и социальные позиции студенчества. *Социологические исследования*. 2002. № 3. С. 78-83.
5. Болонський процес 2020 – Європейський простір вищої освіти у новому десятиріччі : Комюніке конф. Європейських міністрів,

- відповідальних за вищу освіту, Львовен і Лубен-ла-Ньов, 28-29 квіт. 2009 р.
6. Гнибіденко І. Ф. Вплив світової фінансово-економічної кризи на соціальну сферу України. *Економіка України*. 2009. № 7. С. 64-73.
 7. Даньків Й. Я. Співпраця університетів і підприємств на сучасному етапі розвитку соціально-економічних відносин України. *Науковий вісник Ужгородського університету*. 2013. № 4. С. 81-84.
 8. Дзвінчук Д. І. Засади управління і вибір цілей діяльності освітньої системи в контексті європейського виміру. *Вища освіта України*. 2006. № 2. С. 20-26.
 9. Дмитрук Н. М. Цінності української молоді. Результати репрезентативного соціологічного дослідження становища молоді. К., 2016. 137 с.
 10. Закон України «Про вищу освіту» 1156-УІІ від 01 липня 2014 року [Електронний ресурс] / Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18#Text>
 11. Зарембо К. В. Українське покоління Z: цінності та орієнтири: Результати загальнонаціонального опитування. К.: Фонд ім. Ф. Еберта: Центр "Нова Європа", 2017. 135 с.
 12. Захарова О.В. Управління інвестуванням у людський капітал: методологія, оцінка, планування: монографія / О.В. Захарова. – Донецьк: «ДВНЗ ДНТУ», 2010. – 378 с.
 13. Звіт про результати соціологічного опитування «Студентство Херсона - 2020» [Електронний ресурс] / Режим доступу: <http://www.kspu.edu/About/Faculty/IPHS/ChairSocialWork/ResearchSociologicalLaboratory.aspx>
 14. Зінченко А. М. Якісна вища освіта: роль партнерств. К., 2013. 20 с.
 15. Кельчевская Н. Р. Интеграция высшей школы и промышленности как основа формирования человеческого капитала. *Унив. упр.: практика и анализ*. 2004. № 3 (31). С. 59-62.

- 16.Лібанова Е. М. Ринок праці : навч. посіб. К. : Центр навч. л-ри, 2003. 224 с.
- 17.Лукичев Г. А. В поисках эффективного взаимодействия высшего образования и работодателей. *Экономика образования*. 2005. № 4. С. 97-113.
- 18.Лукичев Г. А. Высшее образование и рынок труда: новая парадигма взаимодействия. *Высшее образование сегодня*. 2005. № 6. С. 30-33.
- 19.Міністерство освіти та науки України, 26.07.2017 [Електронний ресурс] / Режим доступу: [https:// www.rbc.ua/ukr/news/80-naseleniya-ukrainy-poluchaetobrazovanie-1501039391.html](https://www.rbc.ua/ukr/news/80-naseleniya-ukrainy-poluchaetobrazovanie-1501039391.html)
- 20.Молодиченко В. В. Освіта, як цінність: зміна пріоритетів в епоху глобалізації // *Гілея: збірник наукових праць*. 2009. № 25. С. 189.
- 21.Нямешук Г. В. Ефективність діяльності вищих навчальних закладів у стратегічному партнерстві з бізнесом. *Стратегія економічного розвитку України*. 2013. № 33. С. 265-270.
- 22.Озимко М. Концепція працевлаштування в західній соціології // *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка*. 1(7)/2016. С. 39-42.
- 23.Онопрієнко О. В. Портфоліо як засіб контролю результатів навчання учнів на засадах компетентнісного підходу. *Психолого-педагогічні проблеми сільської школи: зб. наук. праць Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини*. 2010. Вип. 34. С. 121-127.
- 24.Пшенична Л.В. Вища освіта – дієвий механізм соціалізації молоді // *Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології*, 2015, № 3 (47). С.480-489.
- 25.Романенко Ю. А. Сучасні педагогічні технології. Донецьк: ДІСО, 2010. 152 с.

26. Самохін І. В. Демографічна криза та нерівність в українській шкільній системі: аналіз нової бази даних «Шкільна карта України». *Економіка АПК*. 2019. №10. С. 60.
27. Старостина, Т.В. Вузы на рынке образовательных услуг. *Социологические исследования*. 2003. № 4. С. 121-126.
28. Тимошенко О. І. Освіта України в контексті розвитку світових освітніх тенденцій. *Вища освіта України*. 2009. № 3. С. 90-97.
29. Шейко В. М. Вища освіта в країнах Заходу: соціальні та етичні. Х. : ХДАК, 1999. 152 с.
30. Berntsson E. Employability perceptions: nature, determinants, and implications for health and well-being. *Doctoral thesis. Stockholm: Psykologiska institutionen, Stockholms universitet.* – 2008.
31. Gazier B. Employability: the complexity of a policy notion. *Employability: From Theory to Practice*. Edited by Patricia Wienatrt. New Brunswick, NJ: Transaction Books.- 2001. p. 3-23.

ДОДАТКИ

Додаток А

КОДЕКС АКАДЕМІЧНОЇ ДОБРОЧЕСНОСТІ
ЗДОБУВАЧА ВИЩОЇ ОСВІТИ ХЕРСОНСЬКОГО
ДЕРЖАВНОГО УНІВЕРСИТЕТУ

я, Валченко Владлена Володимирівна,
учасник(ця) освітнього процесу Херсонського державного університету, УСВІДОМЛЮЮ, що академічна
добročесність – це фундаментальна етична цінність усієї академічної спільноти світу.

ЗАЯВЛЯЮ, що у своїй освітній і науковій діяльності ЗОБОВ'ЯЗУЮСЯ:

- дотримуватися:
 - вимог законодавства України та внутрішніх нормативних документів університету, зокрема Статуту Університету;
 - принципів та правил академічної доброчесності;
 - нульової толерантності до академічного плагіату;
 - моральних норм та правил етичної поведінки;
 - толерантного ставлення до інших;
 - дотримуватися високого рівня культури спілкування;
- надавати згоду на:
 - безпосередню перевірку курсових, кваліфікаційних робіт тощо на ознаки наявності академічного плагіату за допомогою спеціалізованих програмних продуктів;
 - оброблення, збереження й розміщення кваліфікаційних робіт у відкритому доступі в інституційному репозитарії;
 - використання робіт для перевірки на ознаки наявності академічного плагіату в інших роботах виключно з метою виявлення можливих ознак академічного плагіату;
- самостійно виконувати навчальні завдання, завдання поточного й підсумкового контролю результатів навчання;
 - надавати достовірну інформацію щодо результатів власної навчальної (наукової, творчої) діяльності, використаних методик досліджень та джерел інформації;
 - не використовувати результати досліджень інших авторів без використання покликань на їхню роботу;
 - своєю діяльністю сприяти збереженню та примноженню традицій університету, формуванню його позитивного іміджу;
 - не чинити правопорушень і не сприяти їхньому скоєнню іншими особами;
 - підтримувати атмосферу довіри, взаємної відповідальності та співпраці в освітньому середовищі;
 - поважати честь, гідність та особисту недоторканність особи, незважаючи на її стать, вік, матеріальний стан, соціальне становище, расову належність, релігійні й політичні переконання;
 - не дискримінувати людей на підставі академічного статусу, а також за національною, расовою, статевою чи іншою належністю;
 - відповідально ставитися до своїх обов'язків, вчасно та сумлінно виконувати необхідні навчальні та науково-дослідницькі завдання;
 - запобігати виникненню у своїй діяльності конфлікту інтересів, зокрема не використовувати службових і родинних зв'язків з метою отримання нечесної переваги в навчальній, науковій і трудовій діяльності;
 - не брати участі в будь-якій діяльності, пов'язаній із обманом, нечесністю, списуванням, фабрикацією;
 - не підроблювати документи;
 - не поширювати неправдиву та компрометуючу інформацію про інших здобувачів вищої освіти, викладачів і співробітників;
 - не отримувати і не пропонувати винагород за несправедливе отримання будь-яких переваг або здійснення впливу на зміну отриманої академічної оцінки;
 - не залякувати й не проявляти агресії та насильства проти інших, сексуальні домагання;
 - не завдавати шкоди матеріальним цінностям, матеріально-технічній базі університету та особистій власності інших студентів та/або працівників;
 - не використовувати без дозволу ректорату (деканату) символіки університету в заходах, не пов'язаних з діяльністю університету;
 - не здійснювати і не заохочувати будь-яких спроб, спрямованих на те, щоб за допомогою нечесних і негідних методів досягати власних корисних цілей;
 - не завдавати загрози власному здоров'ю або безпеці іншим студентам та/або працівникам.

УСВІДОМЛЮЮ, що відповідно до чинного законодавства у разі недотримання Кодексу академічної доброчесності буду нести академічну та/або інші види відповідальності й до мене можуть бути застосовані заходи дисциплінарного характеру за порушення принципів академічної доброчесності.

04.03.2020
(дата)


(підпис)

Валченко В.В.
(ім'я, прізвище)

