

ЛІТЕРАТУРА

1. Гапон Ю. А. Соціально-педагогічні технології виховання: теретичні основи і практика / Ю. А. Гапон // Педагогіка і психологія. — 1996. — № 2. — С. 108.
2. Голод С. И. Стабільність сім'ї / С. И. Голод. — Л. : Наука, 1984. — 135 с.
3. Захаров А. Как предупредить отклонения в поведении ребенка / А. Захаров. — М. : Просвещение, 1986. — 128 с.
4. Лернер И. Я. Внимание технологии обучения // Сов. педагогика. — 1990. — № 3. — С. 149.
5. Насонова О. Б. Становлення дитячої особистості у сімейних взаєминах / О. Б. Насонова // Вихователю про психологію та педагогіку сексуального розвитку дитини. — К., 1996. — 192 с.

УДК 378.365

О. А. Сорокіна,

*доцент кафедри загальної, вікової та педагогічної психології
Інституту психології та соціальної педагогіки
Київського університету імені Бориса Грінченка,
кандидат психологічних наук*

ПСИХОЛОГІЯ МОТИВАЦІЇ СТУДЕНТСЬКОЇ ЗАЙНЯТОСТІ

У статті розглянуто питання про особливості поведінки на ринку праці студентів вищих навчальних закладів у сучасних економічних умовах. Досліджено особливості їх працевлаштування, виявлено переваги студентів, які працюють, порівняно з тими, що не працюють.

Ключові слова: молодіжна зайнятість, безробіття, професійний досвід, студенти.

Молодь — особлива частина суспільства; її відмінність від інших категорій населення полягає у необхідності інтенсивного розвитку й активного формування особистості, в тому числі у професійному плані, здатності мобільно реагувати на зміни в ринковому середовищі тощо. Разом з тим молодь є найбільш соціально вразливою категорією населення, оскільки має низьку, порівняно з більш досвідченими працівниками, конкурентоспроможність, неадекватне уявлення про власне становище на ринку праці та низьку психологічну стійкість [2, 4].

Аналізуючи стан молодіжної зайнятості необхідно зазначити, що демократизація суспільства й нові реалії ринкової економіки розширили можливості молоді у виборі сфер та видів економічної діяльності, територіальної та професійної мобільності, значно скоригували її вимоги до робочого місця та загалом трудову ментальність. Разом з тим, внаслідок відмови від напівпримусових форм зайнятості, послаблення державного контролю за працевлаштуванням, зокрема розподілом молодих спеціалістів, скорочення соціальних програм, підвищилась незахищеність молоді на ринку праці, суттєво ускладнилась її соціальна інтеграція, загострилися проблеми молодіжного безробіття. Зокрема, актуальність проблеми характеризують такі дані: на сьогодні приблизно половини безробітних становлять мо-

лоді люди віком до 30 років, а рівень безробіття серед молоді є значно вищий, ніж серед інших вікових категорій. Основні проблеми у сфері зайнятості молоді такі: невідповідність потреб ринку праці та національної системи освіти, відсутність вакансій на популярні спеціальності, незадоволеність умовами праці. Варто зазначити, що молоді люди ставлять до роботи досить високі вимоги, які постійно зростають. Якщо раніше серед них було бажання отримати роботу та мати заробітну плату, то нині молодь висуває такі вимоги, як можливість кар'єрного зростання, розширення професійного рівня, додаткове навчання, наявність комфортних умов. Перспективи молодіжного безробіття невтішні: за прогнозами Міністерства праці і соціальної політики в 2010 році очікується збільшення рівня безробіття до 7,1—8,5 % від середньої кількості робочої сили і до 15 % у молоді.

Безробіття серед випускників ВНЗ виступає не тільки економічною, але й серйозною соціальною проблемою. Незапотребованість молодих спеціалістів у суспільному виробництві товарів і послуг перешкоджає повноцінній соціалізації молодого покоління, веде до деградації ще не сформованого спеціаліста.

Об'єктом дослідження цієї роботи є особливості працевлаштування молоді в сучасних економічних умовах.

Предметом вивчення виступає молодіжна зайнятість в період навчання у ВНЗ.

Мета роботи — дослідити проблеми працевлаштування молоді з вищою освітою в сучасних умовах.

Якщо говорити про той контингент молодих людей, котрі отримали професійну освіту (середню спеціальну або вищу) і вийшли на ринок праці у пошуках першої в житті роботи, то для них характерним є поєднання високого рівня теоретичної підготовки і відсутність практичних навичок і виробничого досвіду. Остання обставина робить молодь малопривабливою для більшості роботодавців. В той же час усвідомлення молоддю людиною свого рівня підготовки, наявності певних професійних амбіцій і честолюбства, прагнення до успіхів у кар'єрі формують у молоді завищені вимоги до майбутнього робочого місця як з точки зору характеру, умов і змісту праці, так і з точки зору її оплати.

Виникають протиріччя між оцінкою роботодавцем молодого працівника-початківця і самооцінкою останнього, а результатом цього протиріччя дуже часто стає неможливість працевлаштування. З-поміж усієї безробітної молоді, що звернулася по допомогу в працевлаштуванні до державної служби зайнятості, кожен шостий — це випускник закладів освіти [1].

Негативним наслідком економічних перетворень стає поляризація вікової структури працівників по секторах економіки, видах бізнесу, за типами і строками виникнення підприємств. На більшості нових підприємств, які виникли за останні 3—5 років, персонал молодого та середнього віку, відсутні сталі традиції, немає систематичного передавання професійних навичок і прийомів роботи від старшого покоління до молоді. Молоді люди повинні зараз навчатися на особистому досвіді.

Відбувається зміна вимог з боку роботодавців, які приймають випускників ВНЗ і надають їм хороші, за сучасними мірками, умови. Багато з них набирають людей з вищою освітою, частіше випускників престижних закладів, і ставлять значні вимоги до особистісних якостей і практичного досвіду, не дуже звертаючи увагу на спеціальність, здобуту в навчальному закладі. Тому молодь, яка навчається, має пристосовуватися до цих вимог, ще навчаючись у ВНЗ.

Поняття студента, який працює, на сучасному етапі дуже розповсюджене, хоча студентська зайнятість зараз є іншою, ніж за минулих часів.

Якщо в колишні часи для більшості студентів оплачувана робота не була життєвою необхідністю, то зараз вона стала такою, бо купівельна спроможність стипендії значно зменшилася, а в

деяких ВНЗ її взагалі немає. Для студента-старшокурсника 70—80-х років минулого століття основними цілями роботи був додатковий (саме додатковий, а не нагально необхідний) підробіток, відпрацювання обов'язкової практики, наближення до об'єкта дослідження чи турбота про майбутнє місце постійної роботи.

Нині ситуація змінилася. Швидке розповсюдження більш високих, ніж раніше, стандартів життя призводить до швидкого зростання життєвих потреб студентів за менших можливостей їх задовольнити за рахунок таких традиційних джерел, як стипендія або допомога батьків. Вищий темп інфляції спричиняє у більшості студентів неспроможність придбати найнеобхідніше — їжу, одяг, необхідну літературу, оплатити навчання і відвідувати навіть недорогі місця проведення дозвілля та відпочинку.

У сьогоднішніх студентів структура цілей суттєво інша, а саме: необхідність заробити собі на життя і здобуття освіти (на першому місці); турбота про працевлаштування після закінчення навчання; бажання попрацювати, щоб здобути досвід у певній царині з наміром працювати в ній і далі; аби «було, що написати в резюме» і тим самим підвищити свої шанси на одержання необхідної роботи; ознайомитися за час навчання з декількома видами робіт і вибрати підходящу; бажання зайнятися чимось новим тощо.

Скоротилася зайнятість студентів в науці та науково-дослідних секторах ВНЗ, у промисловості, в сільському господарстві. Але в десятки разів більше студентів, порівняно з радянськими часами, працюють в торгівлі, в ресторанному бізнесі, зайняті маркетинговою діяльністю та наданням послуг, особливо рекламних, комп'ютерних і фінансових.

Спостерігається все більший розрив між характером регулярної зайнятості студентів гуманітарних, технічних, фізичних факультетів і тією спеціальністю, яку вони здобувають у процесі навчання. В той же час економічна, менеджментна, соціологічна та психологічна освіта знаходить все більший попит і дає змогу набагато більшій частині студентства знаходити роботу за фахом.

Загальне трудове навантаження у студента, який більш-менш регулярно працює, зростає, а можливість отримати вільний графік роботи для сумісництва її з регулярним навчанням — зменшується. Результат — працюючі студенти постійно пропускають заняття. «...Головне, що змінилося в студентській зайнятості, — епізодична робота у позанавчальний час змінилася систематичною роботою без залежності від профілю навчання і розкладу занять» [3].

Сучасного студента легше навчити професії та особливостям роботи в фірмі, ніж перенавчати готового спеціаліста. Студенти, які працюють, є хорошими трансляторами реклами, послуг та вакансій. Цінним є те, що, взявши студента з випускного курсу, фірма придбає готового спеціаліста без витрат на його навчання. Відносними **перевагами працюючих студентів** можна вважати те, що вони:

- більш схильні до нововведень та змін;
- мають більший потенціал і зорієнтовані на розвиток, зростання, кар'єру;
- більш енергійні та активні; в них часто виникають нові ідеї, які вони готові запропонувати і реалізувати;
- готові виконувати неprestижну, фізично важку, разову роботу;
- готові почати роботу з нуля і розвивати, наприклад, новий напрямок;
- згодні працювати в режимі ненормованого робочого дня;
- мають більш високий рівень культури;
- проявляють потяг до нових знань і постійно знаходять у навчальному закладі свіжі ідеї та нові дані;
- бачать зв'язок між здобутим знанням і результатом роботи, а тому мають мотивацію до навчання і швидше набувають нові прийоми роботи і професійні навички;
- забезпечені житлом (дім або гуртожиток) і грошми (стипендією), що дає їм змогу в тяжких випадках якось перебитися, а фірмі — не піклуватися про житло;
- погоджуються на більш низьку оплату.

До **недоліків працюючих студентів** можна зарахувати:

- часто переоцінюють свої знання, вміння та можливості;
- стають постійними працівниками, частіше претендують на більш високу зарплатню;
- нерідко виявляють слабку професійну орієнтацію (якщо освіта студента не співпадає с профілем роботи);
- легковажне ставлення до роботи;
- мають нереалістичні уявлення про зміст, методи роботи і стосунки в рамках формальних організацій;
- виявляють слабкі навички менеджменту;
- потребують до себе більшої уваги і постійного оцінювання їхньої праці, що нерідко викликає невдоволення інших працівників і посилює напруженість у колективі;
- гірше працюють під час сесій;
- менш передбачувані в своєму розвитку і поведінці; в них висока мобільність, а тому зусилля, витрачені на їхнє навчання, можуть виявитися

марними. В пошуках нового місця роботи вони можуть перейти до конкурентів і застосувати там досвід, здобутий у цій фірмі;

— на момент закінчення ВНЗ опиняються в кризовому становищі: у багатьох виникає проблема житла, у чоловіків — проблема служби в армії, різко змінюється спосіб життя і контактне середовище.

Серед студентів, які звертаються до рекрутингових фірм з приводу постійного працевлаштування, виокремлюють два типи. Перші орієнтовані на поступову кар'єру, вони готові почати з малого і поступово вирости до менеджерського рівня. Другі мають завищені амбіції, не маючи досвіду роботи, вони відразу хочуть, наприклад, стати регіональними менеджерами або керівниками відділу та отримувати велику зарплатню.

Отже, швидкі зміни багатьох аспектів економічної практики, технологій, законодавчих та нормативних документів, порушення виробничих зв'язків та інше призвели до того, що вища школа не встигає давати своїм випускникам такий профіль і рівень професійної підготовки, який відповідав би сучасним економічним вимогам. Молоді люди повинні активно набувати власного досвіду.

Метою емпіричного дослідження було вивчення настанов студентів ВНЗ щодо проблеми майбутнього працевлаштування та чинників, що впливають на цей процес.

Як відомо, адаптивний потенціал молоді виявляється в активній соціальній позиції, прийнятті ринкової поведінки, конкуренції, гнучкості та мобільності. На відміну від старших поколінь вона не має стійких стереотипів, норм поведінки, характерних для тоталітарного суспільства, тому не зазнає страху перед ринковими перетвореннями в економіці, налаштована жити і працювати в цих умовах. В той же час молодь не має впевненості в завтрашньому дні, про що свідчать і відповіді наших респондентів. Кожний другий студент висловлює свою занепокоєність стосовно майбутнього працевлаштування та перспективи безробіття. Сьогодні можна констатувати, що досвід роботи і професійні якості претендентів на посаду роботодавці цінують набагато більше, ніж спеціальність, яку отримав працівник. Зараз, щоб працювати, далеко не достатньо академічних знань — потрібні практичні знання та професійний досвід. Тому в своїх відповідях 60,6 % наших респондентів відзначають відсутність досвіду як одну з головних перешкод у майбутньому працевлаштуванні. Результати аналізу дослідження показали, що незважаючи на відносно молодий вік, більшість із них уже мають або мали деякий час власний досвід роботи. Відповіді респондентів розподілилися наступним чином (*рис. 1*):

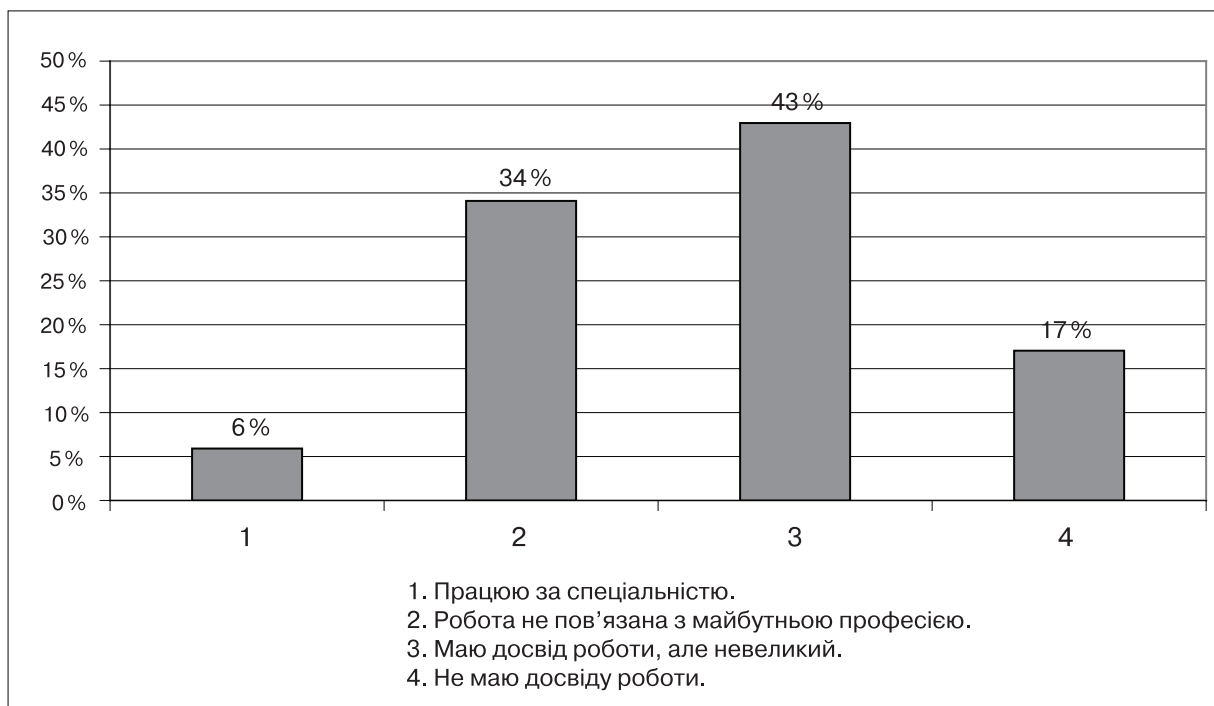


Рис. 1

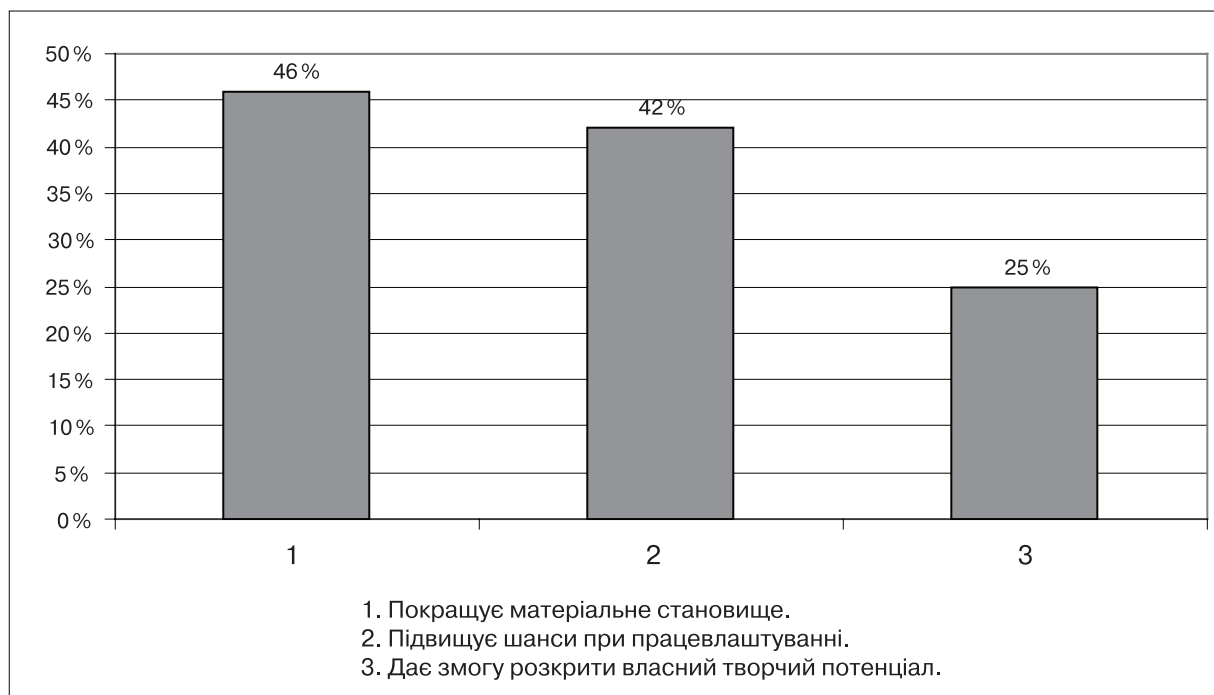


Рис. 2

Робота — це та основа, на якій базується у переважній більшості молоді її сьогоденний матеріальний добробут. Тому більшість серед працюючого студентства оцінили свій досвід роботи як такий, що покращує їхнє фінансове становище (46%), а також підвищує шанси при працевлаштуванні по закінченню навчання (42%). Кожний четвертий студент визнав цей досвід як

такий, що дає змогу розкрити свій творчий потенціал (рис. 2).

В результаті дослідження виявилось, що в майбутньому працевлаштуванні насамперед молодь розраховує на власні сили — 48,9%, на допомогу знайомих або родичів — 45,5%, на можливості служби зайнятості — 12% респондентів. Ці дані свідчать про те, що загальна орієнта-

ція молоді формується під впливом ринкових відносин. Сучасна молодь розуміє, що в умовах ринкової економіки слід мати конкурентноспроможні властивості особистості, а саме: професіоналізм, знання іноземної мови, комунікабельність, наявність вищої освіти (так вважають — 64 % респондентів), а також досвід роботи (60 % респондентів).

За результатами теоретико-емпіричного дослідження можемо зробити такі висновки:

1. Для контингенту молодих людей, котрі отримали професійну освіту і вийшли на ринок праці в пошуках першої в житті роботи, характерне поєднання високого рівня теоретичної підготовки та відсутність практичних навичок і виробничого досвіду. Останнє робить молодь мало привабливою для більшості роботодавців. У той же час усвідомлення молодою людиною своєї гарної підготовленості, наявність певних професійних амбіцій і честолюбства, прагнення до успіхів у кар'єрі формують у молоді завищені вимоги до майбутнього робочого місця як з

точки зору характеру, умов і змісту праці, так і з точки зору її оплати.

2. Зростання вимог роботодавців до практичного досвіду випускників змушують останніх здобувати цей досвід в період навчання у ВНЗ. Але мотивація студентської зайнятості сьогодні має певні особливості. Основними мотивами є зміцнення власного фінансового становища та можливість отримати переваги під час майбутнього працевлаштування. Для переважної більшості студентів робота не пов'язана з майбутньою професією.

3. Студент, який набув досвід роботи в процесі навчання у ВНЗ, має певні переваги: більша активність, потреба й уміння підкріплювати теоретичні знання і положення практичними прикладами та досвідом; прагнення і навички до систематизації і теоретичного обґрунтування практичних спостережень і методичних знахідок, а також прихильність до демократичних, партнерських стосунків у роботі.

В статье рассматриваются особенности поведения на рынке труда студентов высших учебных заведений в современных экономических условиях. Исследуются особенности трудоустройства студентов, определяются преимущества работающих студентов по сравнению с неработающими.

The article examines peculiarities of behaviour of the youth which study in high educational establishments at the job market. The conditions of employment of the youth are investigated, the advantages of the employed students over the unemployed are defined.

ЛІТЕРАТУРА

1. *Перепелиця М. П.* Державна молодіжна політика в Україні: регіональний аспект / М. П. Перепелиця. — К. : Український ін-т соціальних досліджень, Український центр політичного менеджменту, 2001. — 242 с.
2. *Покришук В. О.* Сучасні проблеми працевлаштування молоді / В. О. Покришук, О. Г. Пазюк, Т. І. Черниш // Зайнятість та ринок праці. — 2001. — № 15. — С. 107–118.
3. Социология молодежи : учеб. пособ. / Волков Ю. Г., Добренъков В. И., Кадария Ф. Д., Савченко И. П., Шаповалов В. А. — Ростов-н / Д. : Феникс, 2001. — 576 с.
4. Хто є хто на молодіжному ринку праці : інформаційний довідник / упор. Т. В. Безулік, С. І. Глушик ; Державний комітет молодіжної політики, спорту і туризму України. — К., 2000. — 66 с.