

**СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ
У СИСТЕМІ ФОРМУВАННЯ АКМЕОЛОГІЧНОЇ КУЛЬТУРИ МАЙБУТНІХ
ПРАВознавців**

Смутьська Алла Василівна
*старший викладач кафедри державно-
правових
дисциплін юридичного факультету
ХНУ імені В.Н.Каразіна*

Ключові слова: *працевлаштування, правознавець, акмеологічна культура.*

Акмеологічна культура майбутнього правознавця на основі акмеологічного підходу має формуватися таким чином, щоб гармонійно поєднувалися уміння і навички, набуті під час підготовки до професійної діяльності, компетентність у справах майбутньої діяльності й акмеологічні інваріанти професіоналізму як спеціальні базові вміння під час обіймання посади.

Досягнення професіоналізму в акмеологічному розумінні пов'язано не тільки з досягненням професійної майстерності, а й з розвитком найважливіших особистісно-професійних якостей (цілеспрямованість, ініціативність, організованість й ін.), рис удачі (завзятість, наполегливість, послідовність та ін.), інтелектуальних якостей, розкриттям творчого потенціалу особистості та її етичним удосконаленням. Тому становлення справжнього професіонала та його професіоналізму завжди пов'язане з особистісно-професійним розвитком. Він також є базисною акмеологічною категорією.

Професійно обумовлені якості є необхідною умовою для ефективної діяльності. У зв'язку з цим надзвичайно актуальним є встановлення гармонійних відносин між засобами розвитку і саморозвитку на кожному етапі процесу неперервного професійного становлення особистості – від допрофесійного до власне професійного, а також – залежно від специфіки конкретної професійної діяльності та відповідної до неї фахової підготовки. Про те, що людина є суб'єктом професійного розвитку, можна судити за такими параметрами її активності у праці: активна орієнтація (у новій ситуації, у новому матеріалі); усвідомлення (структури своєї діяльності, якостей особистості, етапів життєвого шляху та ін.); ініціатива, планування, передбачення; прагнення до саморегуляції діяльності; усвідомлене позбавлення від суперечностей у власному розвитку; постійна готовність до саморозвитку, самооновлення; прагнення до самореалізації (...); інтеграція свого професійного шляху, структурування свого професійного досвіду, вміння бачити його у перспективі, усвідомлювати «уроки» свого досвіду, вчитися на досвіді інших [1].

«Першим і визначальним критерієм ефективності діяльності вищої освіти і науки загалом і конкретного вищого навчального закладу зокрема є попит на фахівців на ринку праці. Система «вищий навчальний заклад – роботодавець» повинна працювати на всіх етапах, починаючи від відбору абітурієнтів до працевлаштування випускників з подальшим супроводженням їх професійної адаптації. Поки що роботодавці не виявляють належної зацікавленості у співпраці з вищими навчальними закладами. Хоча коло спільних інтересів для обох сторін як рівноправних партнерів надзвичайно широке [2].

Разом з тим кожен студент-випускник мріє про престижну роботу, яка б приносила йому задоволення, гідну заробітну платню, дружній колектив, кар'єрну перспективу, вільний графік роботи тощо.

Процес працевлаштування починається з того, що особа, яка бажає працювати звертається до органів, які займаються працевлаштуванням з метою сприяння в підшукуванні роботи або починає самостійно підшукувати собі роботу. Однак процес працевлаштування починається не після закінчення вищого навчального закладу і не з останнього курсу. Він починається з моменту вибору ВНЗ, коли майбутній фахівець обирає поле діяльності, починає налаштовувати себе на неї, виховуючи, культивуючи в собі якості, необхідні для повноцінної реалізації себе у майбутньому на обраній ниві. Проте від одних мрій про високооплачувану роботу навряд чи буде дієвий результат, тому варто перейти до наполегливої праці заради досягнення своєї мети. На думку вчених, успішність будь-якої

діяльності залежить не лише від знань, умінь та навичок, а й від мотивації (прагнення працювати і досягати високих результатів). Чим вищий рівень мотивації й активності, тим більше факторів спонукають працівника до діяльності, тим більше зусиль він схильний докладати.

Окремо варто відзначити високу роль молоді, молодості як якості, властивої студентам і випускникам. Незважаючи на те, що багато роботодавців віддають перевагу досвідченим кандидатам [3], саме молодь сьогодні – головна рушійна сила сучасного світу. Покликанням молоді є формування майбутнього української держави, її розбудови, зміцнення, виведення на передові економічні, наукові, культурні рубежі. Саме молодь, яка не має багатого життєвого досвіду, що сприймає світ емоційно, здатна вдосконалювати його.

Соціальне становище молоді як однієї з найбільш уразливих категорій населення, що характеризується наявністю амбіцій, завищених очікувань, пошуком власного шляху і прагненням до самореалізації, є показником успішності суспільства, можливості реалізації його потенціалу. То ж держава зі свого боку повинна забезпечити право на перше робоче місце, навіть за відсутності практичного досвіду у випускників навчальних закладів [4].

Однак, у сучасних умовах молодь, яка закінчила навчальні заклади, дедалі частіше відчуває себе зайвою на ринку праці. Брак вільних робочих місць, відсутність роботи за спеціальністю, низька територіальна мобільність як наслідок нерозвиненості соціальної інфраструктури призводять до невпевненості молоді в завтрашньому дні. Крім того ринок праці перенасичений юристами, економістами, управлінцями тощо. Тому молодь, яка обрала ці спеціальності, після закінчення навчального закладу, постає перед проблемою гідного працевлаштування або змушена масово перекваліфіковуватися.

З метою формування у молоді зважених підходів до пошуку майбутнього місця роботи необхідно проводити інформаційно-роз'яснювальні заходи. Таким заходом мають бути, наприклад, Семінари з працевлаштування випускників за участю юристів, психологів і соціологів.

То ж, щоб допомогти випускникам вдало здійснити перші кроки назустріч своїй мрії, успішно реалізувати себе на ринку праці в добу жорсткої конкуренції, гонитви за заробітками і трудової еміграції; нівелювання почуття патріотизму, духовності, моральності та формування загальнолюдських цінностей на семінарах варто обговорювати такі питання:

- потенціал соціальних медіа у розв'язанні питань працевлаштування;

Актуальність соціальних мереж сьогодні є неоспоримою. Крім культурно-розважального ефекту вони також забезпечують можливість сучасного пошуку роботи – через сайти працевлаштування або навпаки, розмістивши своє резюме для роботодавця.

- стратегії працевлаштування;

Ярмарки вакансій сьогодні є одними з перших кроків випускників на шляху до бажаної мети. Якщо студент глибоко освічений, цілеспрямований, комунікабельний, вірить у свої сили – роботодавець обов'язково помітить його і запросить на співбесіду або на «низку відбіркових турів».

- правові та психологічні аспекти працевлаштування;

Кандидат на посаду повинен знати, що працедавець під час співбесіди має право вимагати пред'явлення паспорта і документа про освіту.

Однак, якщо працівник вирішив звільнитися, то розпочату справу слід довести до логічного завершення, адже існує ризик, що роботодавець знищить заяву, а відсутність працівника на роботі буде вважатися прогулом, що потягне за собою певні наслідки згідно з порушенням Кодексу законів про працю України. У випадку виникнення раптового бажання змінити місце роботи заяву слід писати в двох примірниках, залишаючи у себе примірник з підписом роботодавця про те, що заяву прийнято.

До психологічних проблем, що супроводжують працевлаштування, виділяють такі як нечітке уявлення специфіки майбутньої діяльності; невміння презентувати себе; відсутність практичного досвіду тощо. То ж не зайвим буде запитати себе: «Що я можу зробити для суспільства?», «На яку мою діяльність буде попит?»; дати об'єктивну оцінку своїм знанням і навичкам; спробувати співвіднести свої знання і навички, досвід з вимогами, що висуваються до майбутньої роботи тощо.

- оптимальний портрет кандидата на ту чи іншу посаду;

Наступним кроком до успішного працевлаштування є презентація себе. Уміння презентувати себе, підкреслити свої достоїнства – означає довести свою незамінність і цінність для роботодавця, а значить – отримати бажану посаду. Презентація себе починається з написання резюме, наступним не менш важливим кроком є співбесіда. Існує низка питань, які зазвичай можна почути від роботодавця: «Ваш девіз у житті», «Що є для вас успіх?», «Що ви очікуєте від роботи?», «Чим привабила вас наша компанія?» тощо. Однак на такі питання відповіді краще готувати заздалегідь. Досвід проходження співбесід є дуже корисним, що більше співбесід пройде кандидат на посаду, тим упевненіше він почуватиметься.

- соціологічні дослідження ринку праці тощо.

Щороку Міністерство освіти і науки, молоді та спорту України скорочує держзамовлення за галуззю знань права, економіки та підприємництва, менеджменту та адміністрування. Це пов'язано з тим, що фахівці з цих спеціальностей часто залишаються без роботи. Мовляв, зараз державі більше потрібні інженери. Однак випускники ВНЗ, які вже зарекомендували себе високою кваліфікацією і багаторічним досвідом роботи, на ринку праці попитом користуються завжди.

То ж проведення таких заходів як Семінари з працевлаштування випускників є вкрай важливими, адже на них розглядають основні шляхи інформування молоді, що є рушійним важелем у пошуку роботи.

Крім того необхідно на державному рівні проводити певні заходи щодо створення умов як для підготовки кваліфікованих фахівців відповідно до умов сучасного виробництва, так і щодо перспектив працевлаштування. Таким чином, повинна відбуватися співпраця між державою, роботодавцями, навчальними закладами і самою молоддю. Стосовно заходів, спрямованих на зменшення безробіття серед молоді, то їх має бути набагато більше, ніж власне агітаційна та просвітницька роботи. Для цього необхідно: проводити дослідження з метою визначення професійних навичок та рівня кваліфікації випускників; включити до навчальних програм обов'язкове стажування студентів; пропагувати серед студентів – майбутніх фахівців роботу за сумісництвом у вільний від навчання час; проводити навчання з техніки пошуку роботи та розповсюдження матеріалів щодо проблем зайнятості; проводити інформативні й навчальні семінари та тренінги щодо можливостей працевлаштування, активізації власних зусиль у вирішенні проблем зайнятості та підвищенні самооцінки; організовувати зустрічі з роботодавцями та колишніми безробітними, які успішно знайшли роботу чи заснували власний бізнес; забезпечити широке висвітлення позитивного досвіду засобами масової інформації; запровадити в програмах навчальних закладів курси з техніки пошуку роботи та факультативні заняття з організації власної справи; провадити координацію міжнародної діяльності: в частині обміну студентами з метою стажування, виконання волонтерських і тимчасових робіт [5].

Таким чином, в Україні розв'язати проблеми зайнятості молоді можна виключно шляхом цілеспрямованих систематизованих і скоординованих дій. При цьому держава має піклуватися розвитком соціальної стабільності і захищеності молоді (коригувати політику у сфері працевлаштування, переглядати і доопрацювати законодавчу базу, своєчасно фінансувати державні програми зайнятості, розробляти систему заохочень і пільг регіонам з

низьким рівнем безробіття серед молоді). Розуміння себе, оцінювання своїх професійних умінь, навичок, можливостей, наявність адекватної самооцінки власних професійних здібностей, придатності до обраної професії є для правознавця необхідними передумовами для формування майбутньої досконалої професійної діяльності. Усвідомлюючи це, майбутній правознавець розуміє співвідношення власних особистісних якостей з соціально-моральними і професійними нормами. Це створює стимул для активного формування своєї індивідуальності як майбутнього правознавця, є складовими професійної самосвідомості й потужним чинником особистого самовдосконалення.

На нашу думку, підготовка майбутніх правознавців у класичних вищих навчальних закладах України має здійснюватися на основі акмеологічного підходу, в якому акмеологічна стратегія освіти передбачатиме проектування професійних досягнень майбутніх правознавців із застосуванням акмеологічних технологій (саморозвитку, самовдосконалення тощо). Професійне самовдосконалення є суспільно й особистісно необхідною умовою становлення (правознавців – А. С) (...), адже його, на думку О. В. Діденка, слід розуміти як «поєднання взаємозв'язаних і взаємозалежних процесів: професійного самовиховання..., що має на меті формування і вдосконалення у себе позитивних і усунення негативних якостей відповідно до вимог службової діяльності... та професійної самоосвіти як цілеспрямованої роботи з розширення та поглиблення своїх професійних знань, удосконалення та набуття відповідних навичок і умінь під час навчання у вищому навчальному закладі» [6].

1. Гребінь-Крушельницька Н. Ю. Акмеологічний підхід до формування особистісно-професійного розвитку майбутніх працівників органів внутрішніх справ [Текст] / Н. Ю. Гребінь-Крушельницька // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.nbu.gov.ua/portal/soc_gum/Juptp/2011_1/greben.htm.

2. Табачник Д. Стан та перспективи розвитку освіти в Україні у контексті євроінтеграції [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://library.uipa.kharkov.ua/library/Documents/BolonProz/3/3_15.htm/.

3. Демченко А.П. Проблеми працевлаштування молоді в Україні [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.rusnauka.com/5_SWMN_2011/Economics/5_79017.doc.htm.

4. Постанова КМУ № 41 від 28 січня 2009 року Про затвердження Державної цільової соціальної програми «Молодь України» на 2009-2015 роки [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://osvita.ua/legislation/other/5967>.

5. Турчак В.В., Ващенко Т.А. Працевлаштування молоді в Україні: проблеми та шляхи їх вирішення [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.rusnauka.com/35_OINBG_2010/Economics/73863.doc.htm.

6. Діденко О. В. Педагогічні умови професійного самовдосконалення майбутніх офіцерів [Текст]: автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04 / О. В. Діденко / Нац. акад. держ. прикордон. служби України ім. Б. Хмельницького. –Хмельницький, 2003. – 17 с.

Науковий керівник: д.пед.н, професор Рибалко Л.С.