

# Організаційно-психологічний супровід сприяння працевлаштуванню випускників вищих навчальних закладів: компетентнісний підхід

О. КОРЧЕВНА,  
кандидат психологічних наук,  
О. КИР'ЯНОВА,

Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана

*У статті розкрито організаційно-психологічні підходи до сприяння зайнятості випускників вищих навчальних закладів України через компетентнісний підхід, що дозволяє посилити взаємодію між ринком праці та ринком освітніх послуг. Запропоновано підходи до сприяння зайнятості через формування у студентів та випускників професійної компетентності, в т. ч. соціально-психологічних та кар'єрних компетенцій. Проаналізовано сутність професійних та кар'єрних компетенцій з позиції їх формування у студентів вищими навчальними закладами та сформульовано авторську позицію щодо визначення цих понять. Запропоновано модель професійної компетентності випускника вищого навчального закладу, що систематизує визначені компетенції.*

*В статье раскрыты организационно-психологические подходы к содействию занятости выпускников высших учебных заведений Украины через компетентностный подход, что позволяет усилить взаимодействие между рынком труда и рынком образовательных услуг. Предложены подходы к содействию занятости через формирование у студентов и выпускников профессиональной компетентности, в т. ч. социально-психологических и карьерных компетенций. Проанализирована сущность профессиональных и карьерных компетенций с позиции их формирования у студентов высшими учебными заведениями и сформулирована авторская позиция относительно определения этих понятий. Предложена модель профессиональной компетентности выпускника высшего учебного заведения, которая систематизирует данные компетенции.*

*In the article it is exposed organizational and psychological methods of the assistance employment of graduating students of Ukrainian universities by competence approach, that allows to strengthen co-operation between the labor market and by the market of educational services. Offered approach to the assistance employment by forming the professional competence for students and graduating students, including social, psychological and career competences. The professional and career competences have been analyzed from position of their forming for students by higher educational establishments and author position was formulated in relation to determination of these concepts. Offered model of professional competence of graduating student of higher educational establishment systematizes certain competences.*

Ключові слова: компетентнісний підхід, професійна компетентність, кар'єрні компетенції, модель професійної компетентності випускника ВНЗ.

**П**остановка проблеми. Актуальні проблеми та тенденції ринку праці вказують на те, що локус уваги продовжує переміщатися у бік молодих спеціалістів, які є основним кадровим потенціалом країни не тільки майбутнього, а й сьогодення. Тому підвищується роль професійного та психологічного супроводу молоді у питаннях освіти та працевлаштування, починаючи з моменту вибору напряму навчання ще зі шкільної лави і закінчуючи допомогою у виборі роботи і реалізації отриманих знань. У зв'язку з необхідністю адаптувати освіту до існуючих запитів ринку праці

можна виокремити ще одну важливу тенденцію: у сучасних умовах праці все більшого значення набувають не знання людини (що застарівають все швидше і швидше), а її потенціал і здатність навчатися. Саме це і стає об'єктом пошуку більшості роботодавців, що звертають свою увагу на сучасних студентів.

Експерти Болонського процесу вважають, що зближення академічного навчання та професійної діяльності, встановлення між ними тісних зв'язків сприяють покращенню у випускників вищої школи здатності до праці. Вже зараз провідні компанії та державні установи формують свої вимоги до молодих фахівців, спира-

ючись на так звані «профілі (або моделі) компетенцій», які містять детальний перелік вимог до кожної категорії співробітників і є невід'ємною складовою управління ефективністю більшості багатонаціональних корпорацій<sup>1</sup>. Оптимальність компетентнісного підходу до оцінки молодих спеціалістів, що дозволяє визначити потенціал молодої людини, спрямованість цього потенціалу, найбільш виражені компетенції і сферу їх найефективнішого трудового застосування, підтверджується і тим, що випускників здебільшого важко оцінювати за професійним досвідом роботи (оскільки не у всіх він є або представлений здебільшого різноманітним досвідом перебування в різних робочих колективах). Тому єдине, в чому може бути їхня реальна цінність — це потенціал.

Разом із тим низка соціально-психологічних і соціологічних досліджень, спрямованих на виявлення очікувань роботодавців стосовно досвіду, ділових та особистісних якостей випускника вищого навчального закладу, доводить, що до молодих спеціалістів у сучасних умовах ринку висувуються здебільшого такі вимоги: достатньо високий рівень теоретичної підготовки; сформований рівень соціальної зрілості; висока ефективність у ситуаціях невизначеності; швидка адаптація до умов робочого середовища, що постійно змінюється; готовність до початку власної кар'єри в організації з відносно низької посадової ланки.

Водночас більшість роботодавців, як свідчать результати опитувань, сприймають випускника вищого навчального закладу як молоду, амбіційну, але недостатньо досвідчену в професійному плані людину, що має здебільшого ідеалістичні уявлення про майбутню професію, і яку ще необхідно виховувати та наставляти.

В той же час достатня кількість випускників до моменту закінчення вищого навчального закладу усвідомлює необхідність гнучкого реагування на запит роботодавця і, визнаючи недостатньо високий рівень власної професійної підготовки, готові до подальшого навчання (а за необхідності — і до перенавчання).

**Метою статті** є визначення основних напрямів організаційно-психологічного супроводу процесу сприяння працевлаштуванню студентів і випускни-

ків ВНЗ, ґрунтуючись на компетентнісному підході до взаємозв'язку освітнього процесу з потребами ринку праці.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Визнання необхідності впровадження компетентнісно-орієнтованого підходу до підготовки фахівців у системі вищої освіти зумовило жваву дискусію щодо сутності самого поняття «компетенція». Серед вітчизняних учених багато уваги тлумаченню компетенцій приділили: В. Данюк, І. Єрмаков, С. Клепко, А. Колот, Т. Кожан, О. Овчарук, І. Петрова, О. Пометун, С. Степаненко; серед російських — В. Байденко, О. Бажин, Н. Богдан, В. Краєвський, Є. Могилевкін, О. Хуторський, хоча, зважаючи на дискусійність і багатоаспектність цієї тематики, єдності у поглядах авторів не досягнуто<sup>2</sup>.

Аналізуючи соціально-економічну сутність поняття «сприяння вищими навчальними закладами зайнятості випускників», ми розглядаємо його не тільки з позиції безпосередньої допомоги випускникам у працевлаштуванні, а як комплекс організаційних, економічних, правових, соціальних, психологічних, інформаційних заходів із прискорення первинної трудової адаптації молодих фахівців на ринку праці, підвищення професійної мобільності, розвитку здатності до самозайнятості та підприємницької ініціативи. На нашу думку, система сприяння вищих навчальних закладів продуктивній зайнятості випускників має передбачати одночасне формування їх професійних і кар'єрних компетенцій. Таким чином, вважаємо за доцільне проаналізувати сутність даних категорій із позиції їх формування у студентів вищими навчальними закладами.

Погоджуючись із думкою більшості дослідників (В. Данюк, С. Степаненко, Т. Кожан, О. Хуторський), ми розділяємо поняття «компетенція» та «компетентність», визнаючи одночасно їх взаємозв'язок: компетентність інтегрує декілька різних компетенцій, якими володіє або має володіти фахівець. Саме компетентність випускників якнайкраще ілюструє результати діяльності вищого навчального закладу, підтверджує його добру репутацію не лише серед абітурієнтів, а й серед роботодавців, які бажають мати не просто випускника ВНЗ, а компетентного фахівця, здатного оперативно вирішувати складні професійні завдання, бути мотивованим на

<sup>1</sup> Общие выводы и рекомендации международного семинара «Трудоустроиваемость в контексте Болонского процесса» (Employability in the Context of the Bologna Process). Словения, 21–23 октяб. 2004 г. // Болонский процесс: середина пути. Под ред. В. И. Байденко. — М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов. Российский Новый Университет, 2005. — С. 196–198.

<sup>2</sup> Байденко В. И. Компетентностный подход к проектированию государственных образовательных стандартов высшего профессионального образования (методологические и методические вопросы): методическое пособие / В. И. Байденко. — М., 2005, 114 с; Єрмаков І. Педагогіка життєтворчості: орієнтири для XXI століття, кроки до компетентності та інтеграції в суспільство: науково-методичний збірник / І. Єрмаков. — К.: Контекст, 2000. — С. 18–19; Клепко С. Ф. Компетенизація освіти: обмеження і перспективи / С. Ф. Клепко // Постметодика. — 2005. — № 1. — С. 9–17; Кожан Т. О. Вдосконалення змісту освіти в умовах глобалізації економіки: науково-методичний збірник / Т. О. Кожан. — К.: КНЕУ, 2008. — С. 149–154; Могилевкін Е. А. Развитие карьерной компетентности молодых специалистов // [http://career.vvsu.ru/vuzam/methodical/employment\\_experience/articles\\_mogilevkin\\_bajin.doc](http://career.vvsu.ru/vuzam/methodical/employment_experience/articles_mogilevkin_bajin.doc); Овчарук О. В. Компетентності як ключ до оновлення змісту освіти / О. В. Овчарук // Стратегія реформування освіти в Україні. — К.: КІС, 2003. — С. 68–75; Хуторської А. В. Ключевые компетенции как компонент личностно-ориентированной парадигмы образования / А. В. Хуторской // Народное образование. — 2003. — № 2. — С. 58–64; Колот А. М. Трансформація чинників розвитку вищої освіти: причини, природа, змістові характеристики / А. М. Колот. — Вища шк., 2008. — № 1. — С. 47–55.

самовдосконалення та кар'єрне зростання, мати бажання оновлювати та збагачувати свій освітній потенціал<sup>3</sup>.

Цілком підтримуємо позицію А. М. Колога, який зазначає: «Нова економіка потребує, щоб людина стала носієм цілого ряду нових компетенцій та якостей, що ще донедавна були другорядними (готовність до кооперації й підтримки, культура спілкування, готовність працювати в групі, команді, психофізіологічна готовність працювати в сучасному інформаційному середовищі, вміння навчитися вчитися, готовність до змін та нововведень тощо) і які не можна сформувати поза вищою освітою<sup>4</sup>.

Так, професійну компетентність випускника ВНЗ ми розглядаємо як його здатність до успішного вирішення широкого кола професійних завдань завдяки сформованій системі соціально-особистісних, професійних, кар'єрних компетенцій та особистих якостей. На рис. 1. відображено структуру ключових компетенцій випускника ВНЗ, що мають бути сформовані вищим навчальним закладом у процесі навчання.

Не розкриваючи у межах нашого дослідження особливостей формування у випускників ВНЗ соціально-особистісних компетенцій, ми визнаємо їх значущість для молодого фахівця, а несформованість цих компетенцій може вважатися серйозною перешкодою для ефективної побудови кар'єрного майбутнього. Відповідно до традиційної структури освітніх програм у вітчизняних ВНЗ у межах професійних компетенцій ми виділили фундаментальні та спеціалізовані.

Особливу увагу ми приділяємо формуванню кар'єрних компетенцій випускників ВНЗ, обстоюючи позицію, що кар'єрна компетентність є невід'ємною складовою професійної компетентності, сприяючи найбільш ефективній реалізації сформованого трудового потенціалу молодих фахівців на ринку праці.

Ми виділяємо такі кар'єрні компетенції випускників ВНЗ:

- процедурно-технологічні — здатність молодого фахівця успішно проходити бар'єри входження на ринок праці та ефективно реалізувати професійний потенціал внаслідок: по-перше, володіння сучасними технологіями пошуку роботи та своєчасного їх використання; по-друге, обізнаності щодо особливостей проходження формальних процедур на ринку праці (наприклад, стажування, прийом на роботу, атестація, підвищення кваліфікації тощо);
- організаційні — спроможність до формування трудового колективу, відділу, групи та ефективного управління ними;
- підприємницькі — здатність до самозайнятості та виявлення підприємницької ініціативи з урахуванням соціально-економічної ситуації, специфіки відповідного сегмента ринку, нормативно-правових обмежень тощо;
- адаптаційно-коригувальні — спроможність до швидкого пристосування у виробничому колективі та подальшого коригування власної соціально-професійної позиції відповідно до об'єктивного бачення себе в

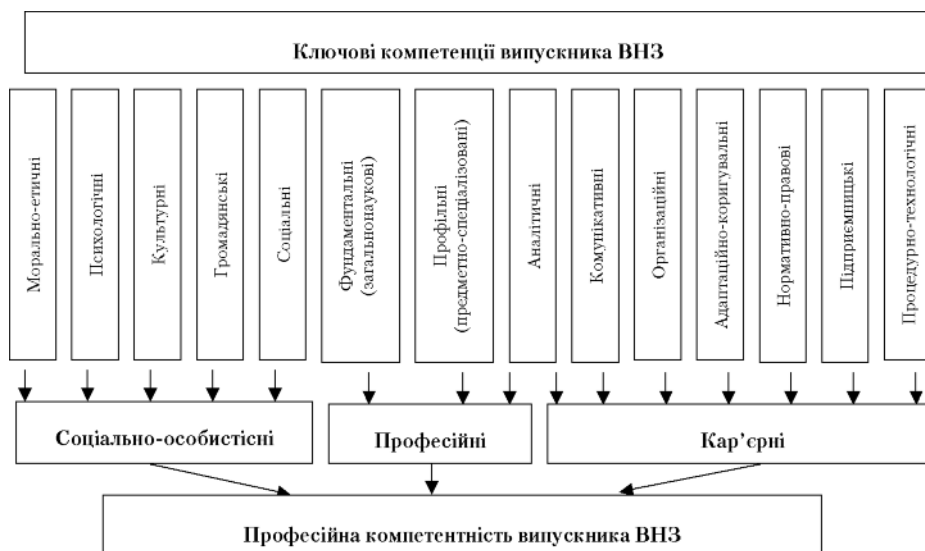


Рис. 1. Модель професійної компетентності випускника вищого навчального закладу

<sup>3</sup> Кожан Т. О. Вдосконалення змісту освіти в умовах глобалізації економіки: науково-методичний збірник / Т. О. Кожан. — К. : КНЕУ, 2008 — С. 149–154; Хуторской А. В. Ключевые компетенции как компонент личностно ориентированной парадигмы образования / А. В. Хуторской // Народное образование. — 2003. — № 2. — С. 58–64; Степаненко С. В., Данюк В. М. Методичні рекомендації щодо формування компетенцій бакалавра і магістра за спеціальностями напряму «Економіка і підприємництво»: методичний посібник / С. В. Степаненко, В. М. Данюк. — К. : КНЕУ, 2007. — С. 3, 6–8; Економіка труда и ств. // За ред. Меликьян Г. Г., Колосова Р. П., из-во ЧеРо, из-во МГУ. — 1996. — С. 273.

<sup>4</sup> Колот А. М. Інноваційно-інтелектуальні чинники розвитку вищої освіти як провідного інституту економіки знань / Стратегія розвитку України (економіка, соціологія, право): науковий журнал. Вип. 1–2. — К. : Кн. вид-тво НАУ. — С. 502–507.

організаційній структурі, врахування корпоративних цінностей та орієнтирів, усвідомлення соціально-психологічних змін і виробничих процесів тощо;

- нормативно-правові — вміння реалізовувати свій професійний потенціал, отримувати соціальний захист і гарантії на основі обізнаності щодо своїх прав і обов'язків у межах чинного трудового законодавства.

Сучасний випускник стає суб'єктом ринкових відносин, здійснює самостійний професійний та економічний вибір і готовий нести відповідальність за його наслідки у вигляді розміру заробітної плати, умов праці, можливостей для розвитку власних здібностей і кар'єрного зростання.

Тому важливо організувати активну підтримку кар'єрних прагнень випускників і сформувати кар'єрні компетенції як з боку організацій-роботодавців, так і з боку вищих навчальних закладів. При цьому вищий навчальний заклад має взяти на себе певну соціальну відповідальність за успішний початок професійного шляху молодого спеціаліста. З цією метою мають проводитись маркетингові дослідження ринку, гнучко перебудовуватись основні напрями підготовки. Таким чином, вища школа може брати активну участь в управлінні кар'єрним просуванням своїх випускників.

В управлінні кар'єрою молодих випускників участь мають брати також і роботодавці, що орієнтовані на відкриту кадрову політику: із числа найбільш активних та успішних студентів старших курсів вони можуть формувати своєрідний «кадровий резерв» для своїх організацій, занурюючи майбутнього випускника у специфіку професійної діяльності через:

- спільно з навчальним закладом складене завдання на виробничу практику;

- замовлення на виконання дипломної роботи, що має реальне практичне значення для конкретного виробництва або діяльності компанії на ринку;

- організацію стажувань на майбутньому робочому місці;

- фінансування цільової підготовки майбутнього молодого спеціаліста через навчання за додатковою спеціалізацією, що передбачає суттєве розширення знань, умінь та навичок здійснювати конкретні технологічні операції та процедури.

З боку вищих навчальних закладів окремим напрямом, поряд з основними, що реалізуються традиційно, має стати психологічний супровід адаптації молоді. Основна увага при цьому має приділятися формуванню професійної ідентичності, розвитку мотивації досягнення, організації консультування з проблем особистісного зростання та вибору індивідуальної траєкторії кар'єрного просування. На перший план, відповідно, виходять психологічні фактори адаптації, в тому числі до складу яких входять: формування стійкості до стресу, емоційної стабільності молодих спеціалістів; закріплення у них установок на провідну роль особистісного ресурсу, власної від-

повідальної позиції стосовно управління власним кар'єрним просуванням.

У зв'язку зі зміною парадигми «одне життя — одна кар'єра», яка дозволяла працівнику розраховувати на достатність розвитку якогось одного або декількох конкретних умінь і навичок для успішної кар'єри протягом усього періоду його професійної активності, в наш час здійснюється перехід до концепції поліваріативної кар'єри, коли людина має можливість протягом професійного життя неодноразово змінювати «точки застосування» власного ділового та особистісного потенціалу.

Це актуально здебільшого через зростання потреби ринку праці в так званих метапрофесіоналах — не вузьких спеціалістах, а «мультиспеціалістах», що працюють на перетині різних професій і здатні керувати різним. Тому в навчанні технологіям планування та реалізації кар'єри важливо зробити акцент на засвоєнні молодими спеціалістами методів адекватної самооцінки ділових та особистісних якостей, розкритті власного потенціалу. Тільки після напрацювання змістовного блоку професійної кар'єри (так званого «базису кар'єрного розвитку») можна переходити до формування певних «технологічних умінь» — навичок впевненої поведінки у процесі працевлаштування, ефективної самопрезентації тощо.

На наш погляд, важливим у цьому напрямі може бути залучення студентів старших курсів, що демонструють успішну поведінку на ринку праці, до процесу формування мотивації кар'єри у студентів молодших курсів. Тим самим утворюється інститут наставництва, чим забезпечується адаптація студентів до реалій ринку праці вже з перших курсів навчання у вищому навчальному закладі. Подібна курація відіграє значну роль не тільки у професійній, а й — більш ширше — соціальній адаптації студентів, до того ж самі куратори-старшокурсники отримують навички реального управління.

Важливим елементом у реалізації організаційно-психологічного супроводу кар'єри молодих спеціалістів є кар'єрне наставництво, що має здійснюватись кар'єрними консультантами — кваліфікованими викладачами, що є професіоналами, мають авторитет у певній сфері і реалізують власні проекти. Такий наставник активно сприяє професійному самовизначенню та особистісному зростанню студентів, допомагаючи їм у проходженні переддипломної практики, у виборі теми і проведенні дипломного дослідження, підготовці рекомендацій роботодавцю, включенні у власні проекти. У процесі кар'єрного наставництва студент отримує професійні консультації з питань здійснення ним робочих завдань, отриманих від роботодавця (в період проходження практики), уточнюються напрями дипломного дослідження відповідно до реальної практичної діяльності студента. Під час кар'єрного наставництва сам наставник завдяки ефективній діяльності

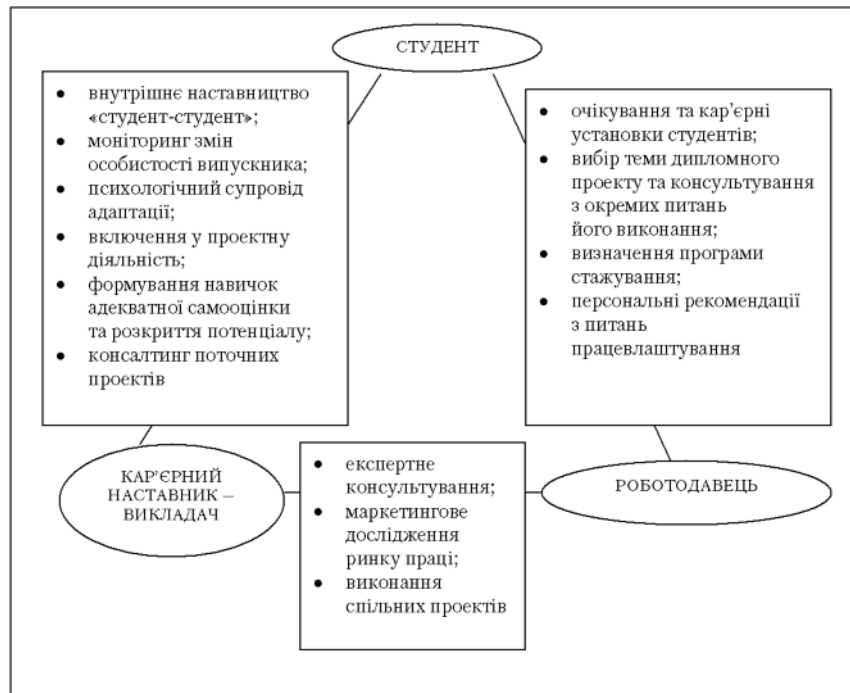


Рис. 2. Організаційно-психологічний супровід кар'єри молодих спеціалістів

такої системи суттєво розширює сферу своєї професійної діяльності шляхом отримання нових «замовлень» від зацікавлених компаній: студенти, що працюють в організаціях, в особливих випадках складного або трудомісткого процесу залучають наставника як консультанта або спеціаліста-експерта. Таким чином, кар'єрний наставник має можливість запуску нових проектів із залученням нової групи студентів. І виникає своєрідна самовідновлююча безперервна система психологічного та організаційного супроводу кар'єри спеціаліста на ранніх етапах його професіоналізації.

Про такий тісний зв'язок кар'єри консультанта і того, кого він консулює, зазначав російський спеціаліст із кадрових технологій П. В. Малиновський<sup>5</sup>. Він пропонує консультантам з кар'єрного просування займатись не розробкою окремих індивідуальних кар'єр, а планувати групи кар'єрних траєкторій спільно з професіоналами, для яких це розробляється. Ідея про можливість спільної реалізації кар'єрних планів здійснюється не тільки на ранніх етапах становлення професіонала, а й у процесі його професійної діяльності.

Наше уявлення про організаційно-психологічний супровід кар'єри молодих спеціалістів схематично представлено на рис. 2.

Таким чином, психологічний та організаційний супровід кар'єри є спільною творчою діяльністю студен-

та ВНЗ, викладача та роботодавця, що сприяє розкриттю кар'єрного потенціалу й особистісного розвитку всіх сторін, що беруть у цьому участь.

**Висновок.** Наслідком сформованих у процесі навчання у ВНЗ кар'єрних компетенцій випускника має стати підвищення його конкурентоспроможності на ринку праці та успішне працевлаштування за фахом. Водночас кар'єрна компетентність має передбачати не лише успішний професійний старт, а й подальше кар'єрне зростання. Безперервне поглиблення та вдосконалення випускником кар'єрних компетенцій, сформованих вищим навчальним закладом, сприятиме значному розширенню його професійної компетентності та кар'єрному зростанню.

Водночас визнання необхідності залучення вищого навчального закладу до формування не лише професійних, а й кар'єрних компетенцій випускників передбачає включення додаткових систем і механізмів до інноваційної структури управління ВНЗ. На нашу думку, ключову роль у формуванні кар'єрної компетентності випускників має відігравати саме система сприяння працевлаштуванню випускників вищим навчальним закладом, що дозволить на практиці реалізувати перехід до компетентнісно-орієнтованого підходу як необхідної умови досягнення максимальної ефективності управління вищим навчальним закладом.

<sup>5</sup> Малиновский П. В. Кадровые «сэндвич-технологии» // П. В. Малиновский // Сообщение. – 2002. – № 6.