

і навичок безробітного через допомогу в пошуку нового роботодавця. Але вона не надає гарантій успіху – у випадку відсутності відповідного попиту, знецінення капітальної вартості навичок безробітного, максимальне, що вона може – це сприяти отриманню нових знань, формуванню нового капіталу. Водночас, пошук альтернативної роботи суттєво полегшується в умовах, коли найманий працівник володіє універсальними, трансферабельними знаннями, які можуть бути затребуваними на підприємствах різних галузей економіки. Прикладами слугують професії менеджера, бухгалтера, економіста. Відповідно, зміщення акценту з гарантій зайнятості з боку роботодавця на політику допомоги в пошуку роботи з боку держави своїм опосередкованим результатом має зростання з боку абітурієнтів попиту на універсальні, трансферабельні знання. Тому ж сприяє й непоодинокі ситуація, коли роботодавець сприймає диплом про вищу освіту як необхідну формальність. Варто зазначити, що подібна переорієнтація попиту ринку праці зі специфічних на універсальні професійні кваліфікації свідчить про тенденцію до втрати Україною потенційних конкурентних переваг на ринках товарів та послуг, виробництво яких вимагає поглибленої спеціалізації і розподілу праці.

Суперечність між поглибленням диференціації спеціальностей і спеціалізацій та фрагментацією й зростанням запиту ринку праці на універсальні знання призводить до цілої низки негативних наслідків як для системи ВО, так і економіки в цілому. Адже нівелюється сам сенс отримання поглибленої спеціалізації за умов, коли роботодавець цілком влаштовує спеціаліст з більш універсальною кваліфікацією, відповідно, втрачаються й підсумкові критерії якості роботи системи ВО.

УДК 378.331

**С.М. Сукачова-Труніна**, канд. екон. наук, доц. (*ХДУХТ, Харків*)

### **СУЧАСНІ ПРОБЛЕМИ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ВИПУСКНИКІВ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВИТИ**

Останнім часом в Україні дуже гостро стає питання працевлаштування випускників закладів вищої освіти. Значна кількість роботодавців не бажає приймати на роботу здобувачів, які не мають досвіду роботи у відповідній сфері діяльності, у тому числі випускників закладів вищої освіти, спираючись на те, що тренінги та виробничі практики в ЗВО не дають необхідної професійної

підготовки. Брак професійного досвіду, знань реалій ринкових відносин стають визначальним критерієм при відмові в прийнятті на роботу. Крім того, найчастішою проблемою у працевлаштуванні випускників закладів вищої освіти є відсутність на ринку праці достатньої кількості місць для фахівців тих спеціальностей, за якими вони навчалися. За таких умов значна кількість випускників закладів вищої освіти змушені після закінчення навчання проходити відповідну перепідготовку та/або працювати не за спеціальністю.

Серед основних причин, що стримують ефективне працевлаштування випускників закладів вищої освіти, можна виділити наступні:

- відсутність дієвого механізму, який забезпечуватиме взаємозв'язок між ринком праці та ринком освітніх послуг;

- слабка зацікавленість закладів вищої освіти у працевлаштуванні випускників;

- недостатня увага ЗВО до змін вимог, що висуваються до компетентності працівників на ринку праці й ємності самого ринку праці з конкретних професій і спеціальностей;

- недосконалість кадрової політики більшості вітчизняних підприємств, яка не є орієнтованою на перспективний розвиток;

- відсутність у більшості випускників необхідної соціально-трудової культури (навичок самовизначення на ринку праці, розвитку трудової кар'єри, ведення переговорів з роботодавцями з питань працевлаштування) або підвищена самооцінка деякої частини випускників свого професійно-кваліфікаційного рівня.

У цей час держава не стимулює підприємства й організації до забезпечення робочими місцями випускників закладів вищої освіти. Проблеми працевлаштування випускників ЗВО також обумовлені й переходом на європейську систему освіти (значна кількість роботодавців вважають, що бакалавр є більш низьким ступенем вищої освіти).

Отже, вирішення проблеми працевлаштування випускників ЗВО, на нашу думку, вимагає не тільки вдосконалення освітнього процесу, посилення практичної спрямованості в підготовці майбутніх фахівців, а й розвитку систематичної взаємодії ЗВО, роботодавців та органів влади.

Вирішення проблеми працевлаштування випускників ЗВО можна досягти шляхом введення на державному рівні податкових пільг для роботодавців, які приймають їх на роботу.

Проте при підготовці студентів слід розуміти, що успіхів у пошуку роботи може домогтися тільки той випускник ЗВО, який

відкритий до трансформаційних змін, комунікабельний, розвинув в собі спроможності до постійного навчання та перенавчання, вмів адаптуватися в швидко мінливих умовах.

Ефективне вирішення проблем працевлаштування випускників залежить також і від придбання студентами практичного досвіду роботи за спеціальністю під час навчання в ЗВО. З цією метою необхідно не тільки підвищувати ефективність тренінгів, навчальних та виробничих практик, а й розширювати практику тимчасового найму студентів, що дозволить їм не тільки отримати практичний досвід, а й заробити позитивну репутацію. Крім того, для значної частини студентів робота під час навчання є реальним способом заробити кошти на навчання, допомагає набутти практичних навичок і вмінь за спеціальністю, що здобувається у ЗВО. За сучасних умов це можливість відповідати вимогам роботодавця, оскільки інші способи входження в професію (тренінги, практика під час навчання) не вирішують даної проблеми. Тобто, певні досягнення у цьому напрямі, які вже має Харківський державний університет харчування та торгівлі, необхідно розвивати та розширювати.

Проблема працевлаштування випускників ЗВО в найближчій час буде залишатися актуальною та складною, вимагати до себе особливої уваги як з боку органів державної влади та закладів вищої освіти, так і з боку суспільства в цілому. При цьому закладам вищої освіти доведеться освоювати та розвивати нові підходи до професійної підготовки фахівців, до організації працевлаштування випускників. Тому необхідно й надалі досліджувати позитивний досвід роботи з працевлаштування випускників ЗВО, труднощів, з якими стикаються молоді фахівці під час пошуку роботи, що дозволить більш ефективно розв'язувати цю проблему.

УДК 387.14

**О.Г. Терешкін**, д-р техн. наук, проф. (*ХДУХТ, Харків*)

## **ГОТЕЛЬНИЙ І РЕСТОРАННИЙ ДЕВЕЛОПМЕНТ**

Стратегічна мета України – конкурентоспроможність економіки, диверсифікація та висока якість послуг та продукції, розвиток середнього класу, кваліфікованих і заповзятливих працівників, як основи державності, стабільності. Єдиний спосіб ефективної