

Сумський державний педагогічний університет імені А. С. Макаренка
Навчально – науковий інститут фізичної культури
Кафедра теорії і методики фізичної культури

Лебідь Дмитрій Ігорович

**АНАЛІЗ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ВИПУСКНИКІВ
СПОРТИВНИХ СПЕЦІАЛЬНОСТЕЙ У СУЧАСНИХ
СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИХ УМОВАХ**

Спеціальність: 014 Середня освіта (Фізична культура)
Галузь знань: 01. Освіта

Кваліфікаційна робота
на здобуття освітнього ступеню магістр

Науковий керівник

_____ Красілов А. Д.

к. пед. н., ст. викладач кафедри ТМФК
Сум ДПУ імені А. С. Макаренка
«____» _____ 2021 року

Виконавець

_____ Лебідь Д. І.

«____» _____ 2021 року

Суми 2021

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. АНАЛІЗ СИСТЕМИ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ВИПУСКНИКІВ ВИЩИХ ЗАКЛАДІВ ОСВІТИ ЯК СОЦІАЛЬНА ПРОБЛЕМА.....	7
1.1. Фізична культура як соціально - економічне явище	7
1.2. Ефективність систем працевлаштування випускників вищих навчальних закладів.....	17
1.3. Досвід умов соціального захисту випускників вищої школи в країнах із ринковою економікою.....	25
Висновки до 1- го розділу.....	34
РОЗДІЛ 2. МЕТОДИКА ТА ОРГАНІЗАЦІЯ ДОСЛІДЖЕНЬ.....	35
2.1. Для розв'язання завдань застосовують такі методи	
2.1.1 Аналіз науково-практичної літератури, нормативних документів та статистичних даних.....	35
2.1.2 Опитування.....	35
2.1.3 Метод експертних оцінок.....	36
2.1.4 Системно-функціональний аналіз.....	36
2.1.5 Метод математичної статистики.....	36
2.2. Організація досліджень.....	36
РОЗДІЛ 3. СОЦІАЛЬНО-АДАПТАТИВНІ ПРОБЛЕМИ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ВИПУСКНИКІВ СПОРТИВНИХ СПЕЦІАЛЬНОСТЕЙ ЗВО УКРАЇНИ ТА СУМСЬКОЇ ОБЛАСТІ В СУЧАСНИХ ЕКОНОМІЧНИХ УМОВАХ.....	37
3.1. Особливості сучасного ринку праці у сфері фізичної культури та спорту в Україні.....	37
3.2. Пріоритетні напрямки молодіжної політики зайнятості.....	46
3.3. Особливості формування соціальної самосвідомості випускників спортивних спеціальностей вищих закладів освіти в Сумській області.....	54
Висновки до 3-го розділу.....	71
ВИСНОВКИ.....	73
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	75

ВСТУП

Політичні та економічні зміни, що відбуваються в Україні, торкнулися всіх сфер життя суспільства. Не оминули вони освіту в тому числі фізкультурну, що вже давно потребує значного реформування, а також її «кінцевого продукту» – сучасної генерації молодих спеціалістів. Становлення ринку праці в Україні об'єктивно змінює традиційні, а також формує нові взаємозв'язки у галузі фізичної культури та спорту між закладами освіти, що готують фахівців, та іншими інституціями користувачами цих фахівців. Це спонукає до вироблення нової політики в галузі освіти, яка би враховувала, що сьогодні суспільство об'єктивно не може гарантувати повної зайнятості працездатного населення, насамперед випускників вищих навчальних закладів (ВНЗ). Дизбаланс між попитом на фахівців у галузі фізичної культури та спорту і пропозицією вищої школи, яка ще не зорієнтована на галузевий ринок і практично не враховує його потреб при формуванні контингенту студентів, разом з відомими недоліками у підготовці студентів до професійної діяльності, суттєво впливає на можливість їхнього працевлаштування.

Невідповідність між вимогами сучасного ринку праці щодо якості та фахової структури спеціалістів і традиційною системою їх підготовки, протиріччя між ними врешті-решт часто унеможливлюють працевлаштування випускників ВНЗ. Це породжує небажані соціально-психологічні наслідки для молодих спеціалістів і в перспективі становить серйозну загрозу для галузі фізичної культури та спорту, яка може втратити свій професійний потенціал.

Поступово, під впливом структурних та соціально-економічних змін в українському суспільстві, ринок праці починає виконувати функції основного регулятора робочої сили; у недалекому майбутньому саме ринок не лише даватиме об'єктивну оцінку звичайної людської спроможності до праці, а й стимулюватиме розвиток підприємливості, ініціативи, прагнення до високої фахової кваліфікації у молодого покоління, яке закладає

суб'єктивну основу змін у соціальній структурі.

Нормальне функціонування ринку праці неможливе без формування відповідної системи організаційних, економічно-правових, соціальних заходів як основи ефективного використання та інституціювання нових соціально-структурних відносин.

На думку деяких сучасних дослідників (Згуровського, Ігнатова В.О, Бріжатого О.В та ін.), українське суспільство ще потребує формування структур, які будуть ефективно функціонувати в умовах незалежної держави.

У передових країнах світу до ключових соціальних інститутів належить вища школа, система вищої освіти. Відповідно забезпеченню її поступального розвитку, безперервного вдосконалення приділяється чимала увага.

У країнах з ринковою економікою (США, Німеччина, Франція) освіта як галузь національної економіки має чіткий ринковий (товарний) характер. Основною продукцією освіти є спеціалісти, підготовлені відповідно до попиту ринку. Водночас, освіта як соціальна галузь є носієм і спадкоємцем культури нації, а отже, не тільки забезпечує потреби ринку в робочій силі, спеціалістах різної кваліфікації, але й формує еліту держави, служить її своєрідною візитною карткою в міжнародній системі розподілу праці [51].

У зв'язку з цим дуже актуальним стає завдання всебічного дослідження проблеми зайнятості випускників та завдань вищих закладів освіти у підготовці молодих спеціалістів до роботи у нових соціально-економічних умовах. Нова ситуація не просто потребує від людини нових знань, вона орієнтує її на зміну системи цінностей, поглядів, установок щодо адаптації особистості. Специфіка української ситуації полягає ще й у тому, що за умов кризи різко зростає роль духовного чинника. Тому актуальним є глибоке теоретичне осмислення проблеми та організація цілеспрямованої допомоги випускникам ВНЗ у пошуках шляхів самоствердження на базі освіти. Перед вищою освітою у галузі фізичної культури та спорту сьогодні постають принципово нові завдання: не зводячись до трансляції знань, вона повинна

формувати здатність людини до самоорганізації, до подолання шаблонів і стереотипів. Саме це є одним із вирішальних чинників соціальної адаптації випускників ВНЗ.

Актуальність теми визначається тим, що процес включення молоді до суспільних відносин є об'єктом посиленого зацікавлення суспільства, особливо на переломних етапах його розвитку. У свою чергу адекватне усвідомлення поставлених проблем істотно полегшує вироблення ефективних соціально-управлінських рішень. Це свідчить про актуальність дослідження проблем безробіття, працевлаштування і загалом соціального самопочуття випускників ВНЗ фізкультурного профілю у період становлення ринкових відносин в Україні. Саме тому нами була обрана заявлена тема наукового дослідження.

Об'єкт дослідження – діяльність вищих закладів освіти з питань працевлаштування випускників спортивних спеціальностей у період переходу до ринкових відносин.

Предмет дослідження – організація працевлаштування випускників спортивних спеціальностей у період переходу до ринкових відносин.

Мета дослідження полягає у визначенні особливостей працевлаштування випускників спортивних спеціальностей у період переходу до ринкових відносин та розробці рекомендацій щодо вдосконалення системи працевлаштування випускників.

Задачі дослідження:

1. Проаналізувати сучасний стан ринку праці в Сумській області та за її межами в галузі фізичної культури
2. Виявити соціально-педагогічні особливості адаптації до першого робочого місця випускників вищих навчальних закладів.
3. Визначити роль вищих навчальних закладів у здобутті першого робочого місця для випускників спортивних спеціальностей.

Наукова новизна дослідження буде полягати в тому, що вперше запропонується системний розгляд проблеми працевлаштування молодих

спеціалістів – випускників спортивних спеціальностей на підставі аналізу їхнього становища на ринку праці в період переходу до ринкових відносин.

Теоретичне і практичне значення дослідження буде полягати у виявленні тенденцій розвитку ринку праці в галузі фізичної культури та спорту й особливостей працевлаштування випускників спортивних спеціальностей, в аналізі соціально-педагогічних особливостей адаптації молодих спеціалістів за умов негарантованої зайнятості.

Структура та обсяг. Кваліфікаційна робота складається з вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел (83 найменування). Робота містить 15 таблиць. Загальний обсяг роботи складає 84 сторінки.

Апробація і впровадження результатів дослідження.

Матеріали дослідження було висвітлено в наукових публікаціях:

1. Лебідь Д. І., Красілов А.Д., Жуков В. Л. **Працевлаштування випускників закладів вищої освіти** Сучасні проблеми фізичного виховання і спорту різних груп населення: Матеріали ХХІ Міжнародної науково-практичної конференції молодих учених: у2т.- Суми: Сум ДПУ ім. А.С.Макаренка, 2021– Т.2. – 198с

2. Лебідь Дмитро. **Досвід та шляхи працевлаштування випускників з во** І Всеукраїнська науково-практична інтернет-конференція «Наукові дослідження та інновації в галузі суспільно-гуманітарних наук» м. Мелітополь, 24 листопада 2021р.

РОЗДІЛ 1

АНАЛІЗ СИСТЕМИ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ВИПУСКНИКІВ ВИЩИХ ЗАКЛАДІВ ОСВІТИ ЯК СОЦІАЛЬНА ПРОБЛЕМА

1.1. Фізична культура як соціально - економічне явище

Фізична культура як специфічний вид соціальної діяльності за своєю природою є багатогранною і поліфункціональною. В історичному розвитку суспільства коло соціально-економічних функцій фізичної культури постійно розширювалось і на сучасному етапі багато в чому якісно трансформувалось. Пов'язано це передовсім зі змінами у способі життя сучасної людини, що відбуваються під впливом науково-технічного прогресу.

На сьогоднішнє функціонування сфери фізичної культури негативно впливають економічні труднощі, скорочення державного фінансування, падіння рівня життя, різке розшарування населення за рівнем прибутків, зміни в суспільній психології. Проте, як свідчить досвід багатьох країн світу, цілеспрямована соціальна політика, переорієнтація пріоритетів, комплексний підхід до соціально-економічних проблем дають змогу, навіть у складних умовах, успішно та адресно вирішувати складні соціальні завдання або знаходити оптимальні шляхи їх розв'язання у майбутньому [28].

Незважаючи на економічну скруту, держава не припинила свого традиційного піклування про фізичну культуру. Доказом цього є прийняття Верховною Радою у 1993 р., уперше в історії країни, Закону України "Про фізичну культуру і спорт", який забезпечує чітку законодавчу базу її функціонуванню. Відповідно до цього Закону, було розроблено концептуальні засади подальшого розвитку фізичної культури та спорту в Україні, які визначають необхідні зміни у підходах суспільства до забезпечення здоров'я людини як найвищої гуманістичної цінності та пріоритетного напрямку державної політики. Вони є основою для подальшого опрацювання концепції та Державної програми розвитку фізичної культури та спорту [28].

Новим кроком держави щодо зміцнення здоров'я нації, піднесення її загального фізичного рівня, стало прийняття Національної програми "Фізичне виховання - здоров'я нації".

Показово, що самостійним розділом цієї програми стало кадрове забезпечення сфери фізичного виховання та спорту. Тут, зокрема, зазначається, що система кадрового забезпечення цієї сфери "має визначити стратегію її розвитку в нових соціально-економічних умовах. Вона спрямовується на вирішення багатофункціональних завдань сфери і, перш за все, на зміцнення здоров'я населення України, збереження і зміцнення позицій українського спорту на міжнародній арені, підвищення ефективності діяльності фізкультурно-спортивних організацій, впровадження сучасних наукових досягнень, нових механізмів управління тощо.

Національною програмою визначені також основні складові системи кадрового забезпечення сфери фізичного виховання спорту. Серед них:

- визначення прогностичних загальнодержавних і регіональних потреб у кваліфікованих спеціалістах різних сфер галузі, а також у розширенні та оновленні професійних знань спеціалістів, які працюють за фахом;
- підготовка нового покоління кадрів, підвищення їх професіоналізму на всіх рівнях діяльності у сфері фізичного виховання і спорту;
- створення нової системи переатестації кадрів, які працюють у сфері фізичного виховання і спорту;
- запровадження мобільної системи перепідготовки і підвищення кваліфікації спеціалістів, формування її методичного та інформаційного забезпечення відповідно до сучасних вимог; створення інтегральної наскрізної системи підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів галузі на базі галузевих навчально-наукових комплексів (дитячо-юнацька спортивна школа - училище фізичної культури – інститут (університет)) [13, с. 25].

Фізична культура як соціально-економічне явище є, безумовно,

корисною і важливою для суспільства. Завдяки набутому досвіду роботи з різними соціально-віковими верствами населення, фізична культура спроможна виконувати різноманітні суспільно важливі функції. Їх перелік може бути доволі значним і, цілком не випадково, вивченню функцій фізичної культури присвячена велика кількість наукових праць.

Традиційно розглядають оздоровчу функцію фізичної культури. Організм людини побудований таким чином, що його нормальне функціонування неможливим без дотримання певного рухового режиму.

Виховна функція фізичної культури реалізується у роботі з дітьми, юнаками, молоддю. Саме завдяки систематичним заняттям формується почуття єдності, взаємопідтримки, самовираження та безліч інших корисних для громадянина країни якостей.

Професійно-прикладна функція фізичної культури виявляється у багатьох сферах життя. Це і підготовка до майбутньої професійної діяльності, а також фізична підготовка до служби і власне служба у Збройних силах.

Щодо **економічної функції**, тобто впливу фізичної культури на економічні показники виробництва, слід зауважити, що у 60-70-х роках її розглядали виключно як фактор підвищення продуктивності праці під час виконання окремих трудових операцій. Останнім часом економічні функції фізичної культури розглядаються ширше – як чинник зниження захворюваності, кількості пропусків робочих днів через хворобу, розв'язання завдань економічного та соціального розвитку виробництва. Багато чинників зумовлюють процес відтворення робочої сили. Не випадково тому оцінки впливу занять фізкультурою на зростання продуктивності праці, за даними досліджень різних авторів, – коливаються в діапазоні від 3 до 15 %, а оцінка впливу занять фізичною культурою на рівень захворюваності ще більше - від 20% до 20 разів [2;55]. Існуючі оцінки ефекту від впровадження фізичної культури у виробництво стають ще більш умовними, якщо намагаються визначити цей ефект у масштабах галузі, регіону чи всього народного

господарства. Особливо актуальним є зараз визначення ефективності функціонування власне установ фізичної культури в аспекті зіставлення витрат на їх утримання з обсягами реалізації відповідних послуг [2;55]. Адже в умовах дефіцитної економіки ціни зростають без підвищення якості обслуговування, а зниження собівартості послуг досить часто відбувається за рахунок економії на потребах споживача.

Незважаючи на різноманітність функцій фізичної культури, слід зауважити, що всі вони тісно пов'язані між собою. Жодна з них не замикається лише у межах охорони здоров'я, виробництва чи освіти і значною мірою реалізується у сфері організації відпочинку населення. Під час занять фізичною культурою у вільний час всі функції акумулюються, приєднуючи ще й рекреаційну [3]. Фізична культура, окрім усього є засобом раціонального використання вільного від роботи часу, післяробочого відновлення, позбавлення від шкідливих звичок.

Значна роль належить фізичній культурі та спорту у справі соціальної реабілітації інвалідів різного віку. Саме фізична культура при вдалих її організаційних формах та методах роботи дає можливість людям з різними фізичними та розумовими вадами відчувати себе повноцінними громадянами суспільства, жити повноцінним життям.

Фізичній культурі та спорту відводиться значна роль у гуманізації та духовності нашого життя. Маючи головним завданням вияв потенційних фізичних якостей, підтримання їх на стабільно високому рівні, вона сприяє людині у досягненні значних успіхів і в інших сферах життя професійного, творчого, особистого [15] . Загальновідома роль спорту вищих досягнень у зміцненні міжнародних зв'язків, ствердженні авторитету країни на міжнародній арені, демонстрації досягнень нації.

Поліфункціональність фізичної культури зумовлює її тісні взаємозв'язки з іншими галузями народного господарства. Це реалізується у формуванні економічного потенціалу фізичної культури, зокрема в будівництві спортивних споруд, виробництві спортивного спорядження і

обладнання, а також у підготовці кадрів для галузі, проведенні необхідних для розвитку фізичної культури та спорту наукових досліджень. У свою чергу опосередкований економічний ефект споживання населенням фізкультурно-оздоровчих послуг виявляється в роботі підприємств, закладів та організацій, що належать до різних галузей народного господарства [7].

Особливо тісні інтеграційні процеси пов'язують фізичну культуру з галузями соціально-культурного комплексу. Проявляючись спочатку як допоміжні, ці послуги з часом стають необхідним елементом якісного обслуговування населення.

Така складна структура фізичної культури як виду соціальної діяльності утруднює визначення її місця в галузевій структурі народного господарства. В широкому розумінні фізичну культуру та спорт можна визначити як галузь соціально-економічної діяльності, що охоплює: організацію обслуговування населення в процесі занять фізичною культурою та відвідування спортивних заходів, підготування кадрів для галузі, розвиток мережі спортивних споруд, виробництво спортивних товарів, розвиток спортивної науки тощо. У вузькому розумінні - галузь фізичної культури та спорту об'єднує інші галузі тільки для надання послуг, що пов'язані з організацією фізкультурної діяльності. Освіта належить до неї тією мірою, в якій фізкультурні заклади виховують дітей і підлітків. Організуючи позакласну фізкультурно-оздоровчу роботу, навчальні заклади надають, по суті, ті ж самі послуги, що і спеціалізовані установи фізичної культури. Більш того, органи освіти мають свою власну мережу дитячо-юнацьких спортивних шкіл (ДЮСШ). Навчальні заклади також беруть участь у підготовці висококваліфікованих спортсменів. У середній школі вона відбувається у спеціалізованих спортивних класах та школах-інтернатах спортивного профілю (зараз - училища олімпійського резерву), у вищих закладах освіти – на базі спортивних споруд і комплексів, що їм належать.

Весь процес фізкультурно-оздоровчої роботи, як і підготовка висококваліфікованих спортсменів, наповнені педагогічним змістом.

Спортивні школи фактично є навчальними закладами, що дають людині освіту, а досить часто – і професію. Існують і свої ієрархічні структури: початкова, середня і вища освіта – школи вищої спортивної майстерності (ШВСМ). Є продукт праці тренера як педагога, що виступає у формі сприйнятих людиною знань та навичок у сфері фізкультурної діяльності, рівня її загальної та фізичної культури. Отже, очевидним є взаємозв'язок фізичної культури та освіти.

Так само очевидним є і взаємозв'язок фізичної культури з охороною здоров'я [3]. Медичний контроль необхідний і при організації фізкультурно-оздоровчої роботи, і при підготовці спортсменів високого рівня. В останні роки позначилася тенденція до розвитку мережі фізкультурно-оздоровчих секцій і груп, де заняття фізичною культурою тісно переплітаються з лікуванням і профілактикою різних захворювань.

Таким самим чином, можна простежити розвиток міжгалузевих зв'язків фізичної культури з житлово-комунальним господарством, культурою та засобами масової інформації, побутовим обслуговуванням тощо.

Тобто, на тлі загального процесу інтеграції фізичної культури з іншими галузями народного господарства відбувається включення організації фізкультурних занять в асортимент послуг підприємств та установ, що належать до різних галузей.

Поліфункціональність фізичної культури та її міжгалузеві зв'язки підтверджуються розподілом спортивних споруд за їх відомчою належністю: більше половини потужності всіх спортивних споруд в Україні, біля 55% належить навчальним закладам, 39% припадає на долю підприємств, установ та організацій різної відомчої належності, і лише 5–6% безпосередньо підпорядковані органам управління фізкультурним рухом.

Аналогічна картина спостерігається і при аналізі структури зайнятості у сфері фізичної культури [2]. Із загальної кількості штатних фізкультурних працівників (100%) половина працює у навчальних закладах, у тому числі 38% складають вчителі фізичної культури загальноосвітніх шкіл, 3% -

керівники і викладачі системи профтехосвіти, 8 % – викладачі вищих і середніх спеціальних навчальних закладів. Серед інших інструктори-методисти складають десь біля 10%, тренери-викладачі зі спорту - 23 %.

Наведені дані демонструють, наскільки різноманітними є джерела формування ресурсного потенціалу галузі. Складність організаційної структури управління фізичною культурою значною мірою об'єктивно зумовлена різноманітністю її міжгалузевих зв'язків, а недоліки в координації роботи - багато в чому є наслідком слабкої економічної зацікавленості у розвитку цих зв'язків на рівні первинних господарських ланок.

Фізична культура як багатогранне явище, функціонування якого важко обмежити чіткими кордонами, потребує особливої уваги до кадрового забезпечення. В Україні цій проблемі приділяється значна увага. Так, у "Концептуальних засадах подальшого розвитку фізичної культури і спорту в Україні" одним з основних напрямків називається "визначення та задоволення загальнодержавних і регіональних потреб у кваліфікованих кадрах; підготовка нового покоління спеціалістів, підвищення їх професіоналізму на всіх рівнях діяльності у сфері фізичної культури і спорту" [28]. Система підготовки фізкультурних кадрів в Україні охоплює понад 40 навчальних закладів. Перехід в останні роки на багаторівневу систему освіти, введення механізму атестації та акредитації чітко визначає статус кожного навчального закладу, його можливості та перспективи подальшого розвитку.

Багаторівнева система освіти передбачає задоволення потреби у фізкультурних фахівцях для різних сфер життя суспільства. Першим рівнем вищої освіти (бакалавр) за напрямком "Фізичне виховання і спорт" передбачено створення у майбутніх фахівців основи фундаментальних та гуманітарних знань, формування бази для наступних рівнів освіти.

Другий рівень вищої освіти - це підготовка спеціалістів з фізичного виховання, рекреації, оздоровчої фізичної культури, фізичної реабілітації, олімпійського та професійного спорту, фізичної підготовки у Збройних силах.

Під час навчання майбутні фахівці набувають поглиблених теоретичних знань та практичних вмінь з обраної спеціальності .

Третій рівень вищої освіти – підготовка магістрів фізичного виховання і спорту за науковою спеціальністю "Фізичне виховання і спорт". Упродовж навчання магістранти опановують організацію та проведення науково-дослідної роботи.

Реорганізація системи підготовки кадрів для фізичної культури, безумовно, має прогресивний характер та позитивний вплив на якість підготовки фахівців, їх диференціацію за рівнем набутої освіти. Зазначимо, однак, що підготовкою фахівців різних кваліфікаційних рівнів і різних професійних профілів - тобто відтворенням кадрового потенціалу - проблема кадрового забезпечення галузі не вичерпується.

Зокрема важливим є адекватний чіткій системі підготовки шлях молодих спеціалістів до робочих місць. А на цьому шляху виникає безліч проблем. Їх головні причини - труднощі із пошуком роботи та низький рівень заробітної плати [15;16]. Але якщо друга з названих причин прямо залежить від рівня економічного розвитку країни і буде зникати разом з його підвищенням, то на першій вже сьогодні слід зосередити увагу керівників фізичної культури та освіти.

Системно-функціональний аналіз діяльності керівних фізкультурних органів за допомогою класифікатора функцій правових документів (статутів, положень) першого рівня управління дало змогу з'ясувати, що на роботу з кадрами в колишньому Міністерстві України у справах молоді і спорту (нині - Державний комітет з фізичної культури і спорту) припадає 6,3% загального обсягу управлінських дій, у Спортивному товаристві профспілок "Україна" та кооперативно-спортивному товаристві "Колос" - 4,5 та 10,2 % відповідно. Що ж до видів та характеру робіт, що супроводжують названу функцію, то найбільший її обсяг виконавчого (Мінмолодьспорт - 50 %, "Україна" - 33,4, "Колос" - 50%) та організаційного характеру (Мінмолодьспорт - 25, "Україна" - 66, "Колос" 33%). Водночас зовсім не виявлено управлінських дій

контрольного характеру, а це свідчить про недостатні зусилля керівних фізкультурних органів у вирішенні кадрових питань і про відсутність контролю за ефективним використанням кадрового потенціалу.

Державний комітет України з фізичної культури і спорту акумулює інформацію про забезпечення випускників спортивних спеціальностей роботою за розподілом. Проте, як зазначають співробітники комітету, інформація про реальне працевлаштування в управлінні кадрів, науки та навчальних закладів відсутня, а контроль за працевлаштуванням делегований кафедрам ВНЗ, які випускають молодих спеціалістів. У відділи ж кадрів самих ВНЗ інформація про працевлаштування випускників майже не надходить.

Таким чином, значна частина основної "продукції" наших фізкультурних навчальних закладів не використовується за призначенням, а випускники-респонденти на запитання: "Яка сфера Вашої сьогоднішньої діяльності?", - відповідають: "різноробочий", "міліціонер", "військовий", "комерсант", "домогосподарка", "безробітний" та ін.

Проблему працевлаштування фахівців спортивних спеціальностей неможливо вирішити без постійного визначення реальної в них потреби. А прогнозувати потребу можна лише враховуючи цілий ряд аспектів. Так, щоб скласти прогнозну потребу, наприклад, вчителів фізичної культури для загальноосвітніх шкіл Сумщини у 2010 р., слід знати кількість шкіл, які реально працюють та які будуть збудовані на прогнозний час, кількість дітей шкільного віку, кількість годин занять на тиждень, норми комплектування класів і поділу їх на групи у старших класах, кількість нині працюючих учителів, що досягнуть пенсійного віку тощо. І цей перелік ще далеко не повний. У системі освіти існують розроблені нормативи, проводяться програмні заняття і є постійний контингент учнів. Тож зовсім не випадково що за результатами проведеного анкетування, 80% випускників СумДПУ 2020 -2021 рр., які працюють у сфері фізичної культури, отримали роботу саме в освітянських установах.

Цього, однак, не скажеш про деякі інші сфери функціонування фізичної культури. Наприклад, виробнича сфера являє собою сьогодні набір різних форм власності і різного ставлення, як до фізкультури у режимі праці, так і до післяробочого відновлення. В даному випадку досить складно прогнозувати необхідну кількість спеціалістів для виробничої сфери. У вищих і середніх навчальних закладах України нараховується біля 6 тисяч викладачів фізичного виховання. Через відсутність фінансування на їх утримання кількість працівників у галузі фізичної культури, яка утримувалась за рахунок коштів профспілок порівняно з 2000 р. скоротилась приблизно на 25 %.

Комплексна програма розвитку фізичної культури та спорту в Україні містить положення про необхідність введення посади фізкультурного фахівця у штатні розписи підприємств, на яких працює понад 500 осіб.

Нагальною потребою є сьогодні надання допомоги у працевлаштуванні фахівцям спортивних спеціальностей. Знайомство з роботою міських, а також районних центрів зайнятості населення Сумської області свідчить про те, що фізкультурні фахівці в них майже не реєструються, інформація про наявність робочих місць для них теж практично відсутня. Центри зайнятості населення в основному неспроможні надати дійову допомогу фізкультурним фахівцям, і тому останні ведуть пошук роботи здебільшого самостійно.

Звичайно, названими вище проблеми працевлаштування випускників-фізкультурників не вичерпуються. Проте навіть з певного переліку стає зрозумілою необхідність побудови системи працевлаштування випускників, яка базувалась би на розробці діючої та прогнозовної структури робочих місць та постійному вивченні потреби у спеціалістах спортивних спеціальностей різного фахового профілю. Очолити названу систему, на наш погляд, повинні територіальні державні комітети та відділи фізичної культури і спорту обласних, міських, районних держадміністрацій. Саме вони здатні накопичувати інформацію про стан кадрового забезпечення організацій і установ незалежно від їх відомчого підпорядкування, залучати для

визначення прогнозованої потреби у фахівцях всі зацікавлені установи, в компетенції яких перебуває фізична культура, формувати соціальне замовлення на підготовку спеціалістів навчальним закладам, організовувати робочі місця, брати участь у розподілі спеціалістів, контролювати ефективне їх використання.

Водночас не повинні стояти осторонь і навчальні заклади. Вони перші зацікавлені у працевлаштуванні своїх випускників, а тому мають організовувати своєрідні маркетингові служби, які б підтримували зв'язки з організаціями - "споживачами" їхньої продукції, контролювати відповідність змісту підготовки випускників потребам практики.

Отже, слід ще раз констатувати, що в Україні за останні роки становлення елементів ринку в сфері праці та зайнятості в галузі фізичної культури та спорту відбувалось за умов повної дестабілізації економіки, соціально недопустимого падіння національного прибутку, скорочення рівня зайнятості працездатних робітників, зростання безробіття, зниження рівня та якості життя переважної частини населення, - а це негативно позначилося на досліджуваній нами галузі.

1.2. Ефективність систем працевлаштування випускників вищих навчальних закладів

Проблеми працевлаштування випускників ВНЗ виникли внаслідок того, що система централізованого розподілу та працевлаштування молодих спеціалістів, яка існувала за часів соціалістичної планової економіки та складалася впродовж десятиріч, через соціально-економічні зміни у суспільстві зазнала краху. Нова ж, ринкова, система працевлаштування на контрактних засадах ще не склалася, як не склався і цивілізований (у західноєвропейському та північноамериканському розумінні) ринок робочої сили з усіма його механізмами захисту та пошуку робочих місць.

Вища освіта в Україні однією з перших відчула на собі необхідність та неминучість кардинального реформування, проте, не витримавши стрімких

соціально-економічних змін у суспільстві, опинилася у кризовому стані [32;33]. Це ще більше загостило ситуацію з працевлаштуванням випускників ВНЗ. Тому перш, ніж розглядати проблему працевлаштування випускників ВНЗ за умов переходу до ринкових відносин, необхідно розглянути всю систему вищої освіти та працевлаштування в Україні.

Сфера вищої освіти в усьому світі визначає економічний та соціальний поступ країни, справляє вплив на розвиток продуктивних сил, формування головних соціально-професійних якостей майбутнього працівника. Щодо України, то тут сфера вищої освіти будучи складовою частиною єдиного народногосподарського комплексу, відчуває на собі вплив усіх соціально-економічних процесів, які відбуваються поза її межами, а водночас як проміжна ланка між наукою та виробництвом, вища освіта значною мірою впливає на темпи розвитку країни. На сьогодні в Україні склалася розвинена мережа вищих закладів освіти, можливості яких загалом відповідають потребам народного господарства та культури. Створення цієї мережі повинно було, з одного боку, задовольнити потребу в спеціалістах народного господарства, а з іншого - дедалі більші потреби громадян України в освіті.

Згідно з термінологією ЮНЕСКО, вищою освітою вважають, як правило, освіту на базі повної середньої школи. Спеціальна ж освіта - це така освіта, яка здійснюється за **спеціальними** підручниками та програмами, **спеціально** підготовленими для цього, і яка спрямована на вишкіл **спеціального** контингенту молоді. Можливо, якщо почати керуватися міжнародною стандартною класифікацією освіти (МСКО), це допоможе пов'язати нашу систему освіти з системами освіти інших країн. У нас же поняття "спеціальна освіта" до сьогодні тлумачили хибно.

У нинішніх обставинах вища школа втратила соціальне замовлення на професійно підготовленого спеціаліста. За умов нерозгорнутих ринкових перетворень, корпоративного мислення більшості керівників об'єктивна потреба у спеціалістах вищої кваліфікації, які мають глибоку теоретичну підготовку, навички управління, здібності до ділового співробітництва,

практичну кмітливість, залишається нереалізованою. Випускники наших ВНЗ завершують навчання, як то кажуть, „не доведеними до кондиції” (а де-хто з них і взагалі легко міг бути відрахований з будь-якого курсу), їм потрібна спеціальна адаптація до умов праці. Велика частина цих випускників має вигляд „начитаних дітей”, які буквально до кінця свого перебування у ВНЗ не знають, ким вони працюватимуть, що конкретно робитимуть, скільки зароблятимуть грошей тощо. При цьому у нас немає (як, наприклад, у США) глибокої структури „після середньої” освіти, яка швидко реагує на мінливі потреби підготовки спеціалістів відповідно до структурних зрушень в економіці.

Тенденція до зростання кількості ВНЗ, їхнього екстенсивного розвитку, що домінувала упродовж багатьох десятиріч, в останні роки зійшла нанівець. Проте механізми діяльності вищої школи, остаточно сформовані у 50-ті роки, відтоді практично не поновлювалися. Навпаки, за цей період вища школа ввбирала у себе всі компоненти адміністративно-командної системи, її тоталітарні засади. У підсумку освіта стала найпершим засобом в ідеологічній обробці свідомості молоді, "промиванні мізків", формуванні кадрів для соціотехнічної машини збюрократизованого суспільства. Особливості нашої освіти не тільки зафіксувалися в її змісті, а й відобразилися у власне механізмах добору, виховання та висування людей на ієрархічних та наукових щаблях вищої школи, вплелися у структуру, способи та методи управління ВНЗ.

Негативна технократична практика вищої школи, що складалася упродовж десятиріч і була зорієнтована на досягнення вузькопрагматичної мети - підготовки кадрів спеціалістів призвела до того, що вищу школу полишив дух пошуку, завзяття, новаторства. Загальна глобальна мета, пов'язана з підтримкою культури, розпалася на велику кількість малих, окремих підцілей - отримати диплом, захистити дисертацію, обійняти посаду. Традиційна модель освіти відходить у минуле, втрачає перспективність. Причинами сьогоденної драматичної ситуації, що склалася у вищій школі

України, стали:

- крах соціального експерименту з будівництва соціалізму в одній окремо взятій країні, звідси - крах головних принципів системи освіти та виховання;
- одержавлення системи освіти, бюрократизація всіх її структур, і внаслідок цього - залежність вищої школи та всієї системи освіти від держави та її бюрократичних структур;
- спотворення головних цілей та функціональних обов'язків вищої школи;
- залишковий принцип фінансування освіти та фізичної культури;
- незатребуваність знання у суспільстві, розбазарювання інтелектуального потенціалу та, як результат, падіння престижності вищої освіти;
- монопольне становище вищої школи, різноманітних форм та систем вищої освіти;
- відсутність моделі системи вищої освіти, наукової концепції її подальшого розвитку;
- примусовий розподіл та працевлаштування випускників.

Ці та інші чинники зумовили сучасний стан вищої школи, провал якої виявляється передусім у чотирьох тісно взаємопов'язаних аспектах:

- зростання психологічного бар'єру між викладачами та студентами, втрата одвічно необхідного зв'язку "вчитель - учень";
- падіння якості навчання та зростання функціональної неграмотності спеціалістів;
- неефективність роботи вищої школи, низький, не відповідний потребам суспільства рівень результатів навчання та виховання;
- труднощі з працевлаштуванням випускників вузів та, як наслідок, перехід висококваліфікованих спеціалістів у галузі та структури, робота в яких не пов'язана з отриманою спеціальністю.

Ситуація, що склалася, спонукає до наукових розробок в галузі

підготовки майбутніх спеціалістів, а також управління цією системою, включаючи постановку питання про тих, хто і як визначатиме програму та процес інтелектуального та політичного обличчя нашого суспільства у наступному сторіччі. Яким є рівень освіченості сучасного студента? Чи готовий він стати справжнім професіоналом, спеціалістом з достатнім рівнем компетентності? Сьогодні життя формує зовсім інше соціальне замовлення, висуває нові, жорсткіші вимоги до спеціаліста; цього разу вищій школі не вдасться відреагувати на нові запити суспільства кількісними показниками, як це було раніше, - цього суспільство вже не сприйматиме.

Система вищої освіти в її сучасному стані, ймовірно, вже не здатна своєчасно реагувати на процеси, що відбуваються у нашому суспільстві. Тому й з'являється неузгодженість (чи несумісність) її можливостей з різко зрослими вимогами до неї. Динамізм змін у суспільстві потребує створення динамічної вищої школи, здатної до саморегуляції та самооновлення. Потрібні глибинні її перетворення, і важливі темпи їх здійснення, тобто вища школа обов'язково повинна встигати за темпами змін у суспільстві. Ці вимоги призводять до постановки проблеми в трохи іншому контексті: чи забезпечує сучасна система вищої освіти потреби суспільства та як впливає наше сучасне суспільство на ситуацію у вищій школі? Інакше кажучи, йтися має, по-перше, про взаємовідносини суспільства та вищої освіти, по-друге, про взаємовідносини системи вищої освіти та спеціалістів, яких вона готує.

Будучи складною та багатогранною проблемою, працевлаштування як система охоплює як складові частини такі підсистеми, як профорієнтація, облік потреб у робочій силі, організація прийому та звільнення працівників, професійна підготовка кадрів, адаптація молоді на виробництві, регулювання різних форм руху трудових ресурсів та ін.. Працевлаштування відіграє роль сполучної ланки між системою освіти, з одного боку, та суспільним виробництвом - з іншого. Від того, наскільки цей зв'язок буде гнучким, оперативним, планомірно регульованим, значною мірою залежить рівень соціальної напруженості в суспільстві [10, 32]. Складність і багатогранність

проблеми працевлаштування зумовлює необхідність комплексного підходу до її вивчення.

На відміну від працевлаштування "зайнятість" - це система відносин між людьми з приводу забезпечення робочими місцями, участі у господарській діяльності та з урахуванням суспільних потреб у робочій силі [6,с.88].

Категорію "зайнятість" не можна вважати синонімом поняття "використання трудових ресурсів". І хоча паралельне вживання цих понять має певні підстави (зайнятість не може здійснюватися без використання трудових ресурсів, вона невідділна від використання працездатного населення у процесі праці), між ними існують суттєві якісні та кількісні відмінності. Це пояснюється тим, що зайнятість охоплює всі стадії відтворення (формування, розподіл, перерозподіл і споживання ресурсів праці), натомість використання трудових ресурсів - лише споживання. Зазначена відмінність є принциповою. Використання трудових ресурсів (процес споживання) здійснюється на підставі їхніх вже наявних якісних і кількісних характеристик. Зайнятість же означає складну систему професійних, соціально-економічних, організаційних та інших відносин залучення працездатного населення до суспільно корисної праці відповідно до якісних параметрів особистості, робочих місць та з урахуванням економічних потреб [34,с.12].

Щодо поняття "трудівник", то це характеристика соціального становища працездатного члена суспільства, яка свідчить про його включення у конкретний процес відтворення [21,с.137]. Праця - ядро зайнятості, поза працею немає зайнятості. Разом з тим праця - це процес, доцільна діяльність людини з перетворення елементів природи, а зайнятість - це передусім суспільні відносини між людьми з приводу залучення працівника до конкретної кооперації праці на певному робочому місці. Зайнятість постає як підсумковий момент відносин розподілу працівників за різновидами діяльності.

Сучасна криза виявила всю глибину соціальних та економічних проблем молоді як однієї з найбільш соціально захищених у минулому частин суспільства. І серед цих незліченних проблем ключове значення має проблема зайнятості та працевлаштування молоді. Дійсно, держава у період негарантованої зайнятості вже нічого або майже нічого не гарантує молодому спеціалістові й ставиться до нього з позиції "необхідного мінімуму". І хоча у Кодексі законів України про працю декларується, що молоді спеціалісти, які закінчили вищі навчальні заклади, забезпечуються роботою відповідно до здобутої спеціальності та кваліфікації, - жодного механізму реалізації цього права, крім звертання самого випускника до Державної служби працевлаштування просто не існує.

У законі України „Про зайнятість населення” вказується на пошук "догідної роботи" шляхом особистого звернення працешукача до адміністрації установи. Але зараз, за умов спаду виробництва, скорочення штатів, розширення самостійності галузі та організацій останні дедалі частіше відмовляють молодим спеціалістам у прийомі на роботу.

Хоча згідно з офіційними статистичними даними рівень безробіття серед молоді зараз не дуже високий, частка випускників середніх спеціальних та вищих навчальних закладів серед безробітних удвічі вища, ніж у цілому серед населення, яке шукає роботу. Це - безпосереднє свідчення того, що молоді в наш час дуже важко знайти роботу, хоча посправжньому загрозливих масштабів безробіття в Україні ще не досягло.

Значна частина трудових ресурсів, що мають високий професійний та освітній рівень, виконують функції, які такого рівня не потребують.

Також високим є рівень прихованого безробіття у формі тривалих неоплачуваних відпусток. Напруженість на ринку праці могла би бути значно вищою, якби не штучне стримування процесу звільнення працюючих. Приховане безробіття охоплює до 30% працездатного населення України. Відрядження працівників у вимушені відпустки за свій рахунок стало масовим явищем [27].

Крім того, особливістю ринку праці в Україні є зростання незареєстрованої зайнятості ("дикий ринок праці"). Успадкована дешевизна робочої сили та знижені стимули до праці в поєднанні з елементами економічної свободи та правового безладдя призвели до зростання нерегламентованої зайнятості. Вона відтягує зараз близько 5 мільйонів осіб і є сферою зайнятості для більшості працездатного населення, що формально вважається зайнятим у домашньому та підсобному господарстві. Здебільшого це молодь (найбільш мобільна частина населення) та спеціалісти, що не працюють за фахом (у багатьох випадках підробляти стало вигідніше, ніж працювати за фахом).

Незареєстрована зайнятість є важливим чинником, що може істотно змінити баланс на фіксованому ринку праці.

Особливо загрозливим є молодіжне безробіття:

по-перше, молодь, особливо після закінчення ВНЗ, яка більш психологічно вразлива, гостріше реагує на неможливість задоволення своїх потреб, включаючи потреби в праці. Тому після навіть відносно короткочасного безробіття випускникам ВНЗ значно важче адаптуватися до наступної нормальної трудової діяльності;

по-друге, не реалізувавши свою активність у сфері зайнятості, молоді фахівці - вчорашні студенти, часто-густо починають шукати інші, не завжди легальні сфери її застосування, в тому числі й соціально небезпечні;

по-третє, випускники ВНЗ менше, ніж інші групи населення, страждають на консерватизм і найбільшою мірою здатні сприйняти нові економічні та технічні ідеї. Тому через неповне використання трудового потенціалу цієї молоді суспільство зазнає особливо великих втрат.

За умов вкрай напруженого бюджету України завдання прямого стимулювання молодіжної зайнятості навряд чи можна розв'язати. Хоча це, безперечно, не знімає актуальності молодіжного безробіття як такого.

1.3. Досвід умов соціального захисту випускників вищої школи в країнах із ринковою економікою

У країнах, де не відбувалися революційні катаклізми у сфері форм і відносин власності, розвиток освіти формувався під безпосереднім впливом попиту ринку. При цьому такі риси ринкової економіки, як пошук шляхів досягнення найвищого успіху в підприємницькій діяльності, націленість господарських об'єктів на отримання найбільших прибутків спонукали працедавців вкладати власні капітали в розвиток освіти, залучати в корпорації кращих спеціалістів, створюючи для цього відповідні умови. Разом з тим, кожна країна шукала свої шляхи і форми підготовки спеціалістів різних профілів, виходячи не тільки з потреб ринку праці, але й спираючись на соціально-культурну, історичну спадщину власного народу. Тому в світовій практиці накопичено великий досвід організації різних освітянських установ з метою підготовки спеціалістів різного профілю [10;16].

Особливості освіти, як галузі національної економіки протягом століть формували шляхи і напрямки розвитку організаційних форм навчальних закладів. На сучасному етапі розвитку освітянської галузі можна, виділити декілька шкіл, які мають не тільки істотні відмінності в організації навчальних процесів, а й добре зарекомендували себе у світовій системі господарювання.

Ці школи формувалися навколо відомих у світі університетів, таких, зокрема, як Кембріджський і Оксфордський (Англія), Гарвардський, Йельський (США), Сорбона (Франція), Ягелонський (Польща), Берлінський (Німеччина) [51]. В Європі університетська освіта є найстарішою і має великий вплив на освітянські процеси в усьому світі. У країнах Азії, Африки університетська освіта почала розвиватися значно пізніше, ніж в Європі [8]. Однак це не виключає, а навпаки, підкреслює національні та історичні особливості формування певних шкіл освіти в цих країнах.

До огляду включені ті країни, які за останні десятиріччя добилися

значних успіхів у народному господарстві, освіти і відіграють провідну роль у формуванні та використанні досягнень науки.

У США мають місце суттєві відмінності в організації вищої освіти [24;30]. Зокрема, система вищої освіти надає доступ до знань усім бажаючим, які хочуть вчитися, не вимагаючи при цьому особливих доказів здібностей до навчання і спеціальних навичок. У США поширені погляди, на доцільність навчання: чим більше осіб можна у цьому переконати, тим краще.

Бюджети більшості американських навчальних закладів напряму залежать від кількості студентів: вони фінансуються через комбінацію плати за навчання і схем фінансування, які пов'язують рівень державних дотацій з чисельністю абітурієнтів. І це стає збуджувальним мотивом практично всіх навчальних закладів, щоб одержати більше число замовлень на вступ і, відповідно, більшу кількість абітурієнтів [24].

Загальною рисою організації системи навчання в західних країнах є провідна роль держави. Водночас у підготовці кадрів беруть участь великі компанії і корпорації. Однак у значної частини фірм немає достатніх стимулів для організації якісного навчання. Великі витрати в галузі освіти пов'язані в умовах конкуренції з великим ризиком тих фірм, які готують спеціалістів за рахунок власних прибутків, оскільки фірми-конкуренти можуть запропонувати кращим спеціалістам вигідніші умови.

У США до навчального процесу досить широко залучають висококваліфікованих спеціалістів усіх рангів з інших країн, надаючи їм при цьому кращі матеріальні стимули.

В Японії практикується дещо інша система підготовки спеціалістів вищого рівня освіти. Тут використовуються принципи надання міцних знань в межах середньої освіти основній масі учнів. Навчання молоді на робочих місцях, яке здійснюють корпорації, теж спрямовані на те, щоб забезпечити рівні знання і можливості кожній людині [44].

Економічні переваги Японії, на думку дослідників, які глибоко вивчали розвиток японської економіки у повоєний період стали можливими завдяки

використанню реформаторами сильних сторін соціальної однорідності та рівноваги суспільства [44,с.30-36].

Сильним стимулом для продовження освіти є вища зарплата працівників з кращими навчальними досягненнями. Іншим потужним об'єктивним фактором, що підштовхує до отримання належної освіти, виступає масове безробіття, яке найбільшою мірою зачіпає молодь. На Заході ризик безробіття значно вищий для молодих людей з низьким рівнем освіти чи повною її відсутністю. Незважаючи на погіршення ситуації для випускників вищих навчальних закладів, взаємозв'язок між рівнем освіти та можливостями працевлаштування залишається очевидним. У США яскраво виявляється ще одна обставина: найбільше трудове навантаження мають особи, з вищою освітою, найменше - в тих, що не закінчили середню школу. Причому така ситуація склалася всупереч бажанню менше зайнятих, внаслідок невблаганних "правил гри", що діють на ринку робочої сили [24].

З розгортанням науково-технічної революції (НТР) змінювався зміст вищої освіти, в багатьох країнах були здійснені так звані "університетські реформи" (що охоплювали вищі навчальні заклади всіх типів).

На доповнення до своїх традиційних функцій вищі навчальні заклади виконують сьогодні низку нових: задоволення місцевих запитів; внесення вкладу до пожвавлення господарства шляхом підготовки висококваліфікованої робочої сили та перепідготовки працівників, що стикаються зі швидкими економічними змінами; сприяння досягненню більшої суспільної справедливості, особливо під час господарських труднощів, які найболючіше б'ють по найменш захищених групах [91].

Навчальні заклади відгукуються на потреби часу, на запити нових груп "клієнтури". Набули поширення скорочені, спеціалізовані курси та гнучкі форми відвідування занять. Навчання з неповним навантаженням (ті, хто обрав цей шлях, проходять таку ж саму програму, що й студенти стаціонару, але за довший час) вже стало популярною практикою в Північній Америці. Зараз воно бурхливо поширюється в інших країнах – членах Організації

економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР), особливо європейських. Випробувано численні форми "кооперативного" (студенти поперемінно навчаються та працюють за фахом) навчання.

Занепокоєння в експертів викликає та обставина, що частка капіталовкладень у загальній сумі видатків на освіту, які облічуються офіційною статистикою (поточні витрати плюс капіталовкладення), суттєво знизилася.

Плата за навчання у 80-ті роки існувала у вищих навчальних закладах США, Канади, Японії, Великобританії, але здебільшого була відсутньою в континентальній Європі та Австралії. Частка прибутку, отримана від плати за навчання та приватних пожертвувань, значно відрізняється по країнах і типах закладів [80].

У всіх державах ОЕСР здійснювалося субсидіювання студентських витрат на придбання засобів до існування у формі стипендій і позик, часто об'єднаних із податковими пільгами та субсидіями на харчування, житло, транспорт. У північноамериканських і скандинавських країнах переважали позики із субсидійованими ставками відсотка, у Німеччині відсоткові позики та стипендії. В Японії вся допомога надавалась у формі безвідсоткових займів, в Австралії та Великобританії – у вигляді стипендій[44;46;82]. Критеріями виділення допомоги в Японії та Франції були здібності студентів і потреба в грошах, тоді як у США, Скандинавії та Австралії більша частина її надавалась з міркувань скоріше фінансових, ніж академічних, коли вже претенденти відповідали освітнім вимогам.

Найбільше студентів охоплено державною допомогою у Великобританії, де 90 % усіх вітчизняних студентів отримували стипендії [16].

В ринковій економіці робоча сила стає товаром, тобто предметом купівлі-продажу. Робоча сила, як і будь-який товар, має споживчу вартість і собівартість. На відміну від інших товарів, вартість робочої сили значною мірою залежить від соціально-економічних умов її формування.

Усі країни Організації економічного співробітництва та розвитку по-різному поєднують активну та пасивну політику ринку робочої сили, витрачаючи на це від 1 до 5 % валового національного прибутку [21].

Активна політика ринку робочої сили, включаючи послуги з працевлаштування, навчання та підвищення кваліфікації, допомагає безробітним знайти нове місце праці. Пасивна політика, як-от грошові виплати чи вихідна допомога, компенсує втрату прибутків, але не надає допомоги у знаходженні нового місця праці.

Іспанія, Англія, Франція, США в основному орієнтуються на методи пасивної підтримки ринку робочої сили, пасивної підтримки прибутків; Швеція та Австрія дотримуються активних дій, більшість інших країн поєднують обидва підходи [39;46].

В економічно розвинених країнах у наш час існує три загальні моделі ринку праці та відповідно три узагальнених типи політики його регулювання: японська, шведська та американська .

Японська модель спирається на систему довічного найму, яка передбачає гарантії зайнятості робітникам аж до пенсійного віку, збільшення всіх різновидів виплат у міру зростання робочого стажу. Така система передбачає переважну підготовку та перепідготовку кадрів у рамках фірми, забезпечує можливості оперативної заміни професійнокваліфікаційного складу працівників відповідно до потреб виробництва, а упродовж перших 10 років праці в середньому відбувається 3 - 4 планових переміщення на нове місце всередині фірми [44].

Для американської моделі ринку праці характерна яскраво виражена децентралізація, пов'язана з існуванням у кожному штаті свого законодавства про зайнятість та допомогу безробітним, фондів з безробіття (внески підприємств та робітників у фонди штатів та федеральний фонд є диференційованими). Розміри та тривалість отримання допомоги з безробіття в США, незважаючи на пасивну орієнтацію політики, порівняно невеликі (до 30 тижнів у більшості штатів), проте середня тривалість безробіття становить

14,5 тижня.

Свої особливості мають ринки праці всіх без винятку країн, проте у кінцевому підсумку кожний тяжіє до певної моделі. Сучасна державна політика більшості економічно розвинених країн передбачає стимулювання трудової мобільності, головним чином державних службовців. Систематично розробляються та застосовуються цілі комплекси різних програм, зорієнтованих на керівників та висококваліфікованих співробітників. В Англії схеми обміну кадрами між державними установами та зовнішніми організаціями діють уже впродовж кількох років. У 1986 р., наприклад, близько 300 державних службовців працювали в організаціях приватного сектора, а близько 200 представників ділового світу були відряджені в Уайтхолл.

Ринок робочої сили або ринок праці забезпечує поєднання тих, хто шукає роботу, і вакантних місць. Політика на ринку праці є складовою частиною загальної економічної політики в системі суспільних відносин.

Політика на ринку праці в країнах-членах ОЕСР виділяє значне місце для молоді. Її глобальні передбачення виглядають не дуже оптимістично:

1) молодіжне середовище є головним джерелом безробіття. Для молоді людини ймовірність знайти роботу в кілька разів менша, ніж у людини середнього віку;

2) чисельність молоді (15-24 роки) в країнах світу продовжує зростати і вже наблизилось до позначки 1 млрд.;

3) прогноз економічного розвитку для більшості країн не передбачає різкого зростання, за винятком кількох держав (Китай, Індія та ін.);

4) сама проблема незайнятості стосується багатьох країн з різним рівнем розвитку. Загальна кількість безробітних, за оцінками світового банку, становить близько 120 млн. осіб;

5) високий рівень освіти сам по собі не завжди гарантує успіх у втіленні

економічних планів, випускникам вищих навчальних закладів досить

важко працевлаштуватися за фахом.

А отже ситуація на ринку праці та її прогнозування на 10-15 років є предметом турбот не тільки студентів, але й організаторів вищої освіти [80]. Для різних країн ця ситуація виглядає по-різному. Країни з масовими системами вищої освіти відчувають значні труднощі у працевлаштуванні своїх випускників.

Аналіз ситуації в країнах-членах ОЕСР, що склалася з працевлаштуванням випускників, спонукає фахівців до розробки спеціальних планів дії вищих закладів освіти. У процесі планування враховується не тільки можливість незайнятості випускників, але й їх адаптація до нових методик навчання та професійного формування підготовка студентів до дій в надзвичайно конкурентному середовищі. Відомо, зокрема, що з кожним роком все більше робочих місць пропонується на ринку праці через конкурси. Між тим вища школа практично не готує (за винятком деяких закладів Франції) до ефективного змагання на професійних конкурсах [22].

Певний досвід у вирішенні питань працевлаштування випускників накопичився в США, Швеції, Англії, Швейцарії та інших країнах. У Швеції в системі ринку праці створюються молодіжні команди для молодих спеціалістів, які не знаходять відповідного місця праці. За законом вони мають право на чотиригодинний робочий день п'ять разів на тиждень [39,с.215-224]. Пошук роботи - обов'язковий елемент програм молодіжних команд. Закон вимагає від них присвятити в середньому дві години на тиждень пошукові місця праці, він також забезпечує право адміністрації ринку праці вести переговори з компаніями про найм безробітних спеціалістів.

Одночасно самі вищі заклади освіти ведуть активні дослідження щодо удосконалення комплексу дисциплін, розширюють можливості вибору та комбінації спеціальностей, створюють відповідні структури для безперервного навчання та перепідготовки.

У світовій практиці використовуються різні форми втручання держави

у справи освіти та організації навчальних закладів. Роль держави в межах децентралізованого або приватного навчання зумовлюється мірою свободи, якою користуються вищі навчальні заклади для того, щоб реагувати на потреби ринку [6,с.5-14]. В будь-якому випадку безпосереднім інструментом політики держави є законотворча діяльність. Уряд може приймати будь-який закон у межах конституції і процедурних правил. Однак в ринковій економіці закони не можуть зобов'язувати приватні фірми приймати людей на роботу, якщо в цьому немає потреби.

Найбільш популярними є спеціальні державні програми професійної підготовки спеціалістів на основі децентралізованої системи освіти з відповідним фінансовим забезпеченням. В країнах Західної Європи розповсюджені державні програми підготовки та перепідготовки безробітних [17,с.22-31].

В децентралізованих системах підготовки спеціалістів держава не в стані одночасно приймати рішення з питань визначення необхідного обсягу фінансування конкретних навчальних закладів, числа абітурієнтів і профілю тих робочих місць, які з'являться на момент видавання дипломів, свідоцтв і сертифікатів зі спеціальності. Органи центральної влади обмежуються здебільшого встановленням обсягу державного фінансування вищих навчальних закладів. У визначенні механізмів фінансування використовуються різні підходи. Зокрема, у Франції, Бразилії і багатьох інших країнах застосовується податок на фонд зарплати (1-2%) [8].

При цьому фірми і компанії можуть використовувати ці кошти для організації навчальних закладів безпосередньо в себе або передавати їх комерційним фірмам і школам. Невикористані кошти перераховуються в державний фонд підготовки спеціалістів. Основна перевага такого фінансового механізму полягає в тому, що фірми і компанії зацікавлені залишити в себе частину прибутків для підготовки спеціалістів, використовуючи альтернативні варіанти підготовки кадрів.

У ряді країн Південно-Східної Азії використовується податок, що

мають сплачувати фірми, виходячи з кількості працівників, які своєчасно не пройшли перепідготовку [21]. В таких випадках функціонує державна програма підготовки і перепідготовки кадрів.

Загалом у країнах з ринковою економікою підприємці мають значний вплив на організацію освіти вищого рівня. По-перше, підприємець - ключова фігура в наймі спеціалістів - їх працедавець. По друге, він - безпосередній користувач спеціалістів, і його комерційний успіх великою мірою залежить від якості підготовки кадрів. Тому він зацікавлений у виборі кращих спеціалістів і використовує для цього доступні йому важелі.

У багатьох країнах створення підприємницьких структур з підготовки і перепідготовки спеціалістів значно знижує напругу зайнятості, дозволяє в найбільш гнучкій формі задовольнити попит на спеціалістів нових професій. Роль підприємців набуває особливого значення як в організації внутрішніх форм підготовки спеціалістів, так і в підготовці інформації для державних органів управління освітою з питань встановлення попиту окремих суб'єктів в спеціалістах певної професії. Саме удосконалення системи інформаційного забезпечення з питань попиту і пропозицій на випуск спеціалістів певних професій є одним з важливих напрямків підвищення ефективності організації системи освіти практично в усіх країнах світу.

Ще один аспект полягає в тому, що в країнах з ринковою економікою існують досить мобільні ринки робочої сили. В стресових ситуаціях обіг робочої сили та її мобільність збільшуються, що потребує зміни вимог до підготовки спеціалістів.

Доцільним є використання короткотривалих курсів для підготовки спеціалістів, що вже мають дипломи, - це підтверджують країни, які виходили з кризових ситуацій, здійснюючи структурну перебудову народного господарства.

Висновки до 1- го розділу

Розглядаючи працевлаштування випускників вищих закладів освіти як науково-теоретичну та практичну проблему, слід виділити загальні закономірності перебігу цього процесу:

1. Ресурсний потенціал галузі фізичної культури та спорту формується з різноманітних джерел, що веде до недоліків у координації роботи та необхідності урахування міжгалузевих зв'язків.

2. Впровадження багаторівневої системи освіти у галузі фізичної культури та спорту сприяє задоволенню потреб у фахівцях для різних сфер життя суспільства, але водночас загострює проблему вироблення адекватного системі підготовки шляху молодих спеціалістів до робочих місць.

3. В умовах переходу до ринкової економіки зростає роль керівних фізкультурних органів у вирішенні кадрових питань та в організації ефективного використання кадрового потенціалу.

Узагальнюючи досвід країн-членів ОЕСР з питань організації вищої освіти та працевлаштування, слід відзначити наступні моменти:

4. У країнах з ринковою економікою функціонують чисельні навчальні заклади, що розрізняються насиченістю навчальних планів, обсягами та джерелами фінансування, формами управління тощо. Саме таке розмаїття організаційних форм навчальних закладів зумовлює їх гнучкість, швидкість реагування на попит ринку стосовно студентів, випускників.

5. В ринковій системі господарювання студенти є покупцями, а вищі заклади освіти - виробниками кадрів, що конкурують за набір студентів. Подібні процеси спостерігаються і тоді, коли випускники, конкуруючи між собою за кращі робочі місця, виступають у ролі продавців. У всіх країнах з ринковою економікою вищі навчальні заклади розглядаються як особливий тип виробничої структури, головною "продукцією" якої є висококваліфіковані спеціалісти.

РОЗДІЛ 2

МЕТОДИ ТА ОРГАНІЗАЦІЯ ДОСЛІДЖЕНЬ

2.1. Для розв'язання завдань застосовують такі методи:

1. Аналіз науково-практичної літератури, нормативних документів та статистичних даних;
2. Опитування, яке передбачало анкетування;
3. Метод експертних оцінок;
4. Елементи системно-функціонального аналізу;
5. Метод математичної статистики.

2.1.1 Аналіз науково-практичної літератури, нормативних документів та статистичних даних:

Проаналізовано 83 літературних джерела науково-методичного характеру, 6 офіційних документів – матеріали статистичної звітності обласного управління фізичної культури та спорту, поточної статистичної звітності центрів зайнятості населення(м. Суми та Сумської обл.).

2.1.2 Опитування

У жовтні – грудні 2020 р. проведено анкетування випускників Сумського державного педагогічного університету 2019 року випуску з метою аналізу стану працевлаштування у галузі фізичної культури і спорту та аналізу фахового напрямку діяльності випускників. До анкети було включено 13 питань трьох типів: закриті альтернативні, закриті не альтернативні та відкриті. Загальна кількість опитаних склала 23 особи [див. дод. А].

У жовтні – грудні 2020 року проведено пілотажне опитування через анкетування студентів V – го курсу СумДПУ імені А.С. Макаренка з метою аналізу громадської думки студентів стосовно сучасних економічних змін та аналізу ними перспектив майбутнього працевлаштування. Було опитано 42 студенти за репрезентативною вибіркою. Дані були отримані шляхом опитування за методом стандартизованого інтерв'ю [див. дод. Б]

2.1.3 Метод експертних оцінок

У жовтні – грудні 2020 р. проведено опитування працівників Сумського обласного управління освіти і науки (3 особи) та працівників обласного управління фізичної культури і спорту (4 особи), завучів шкіл міста Суми та Сумської області (12 осіб) з метою дослідження проблем конкурентноздатності спеціалістів фізичної культури та спорту в умовах переходу України до ринкових відносин. Загальна кількість опитуваних – 19 осіб [див.дод.В].

2.1.4 Системно-функціональний аналіз

Системно-функціональний аналіз діяльності керівників проводився на підставі документів, які регламентують працевлаштування випускників ВНЗ.

2.1.5 Метод математичної статистики

Методи математичної статистики застосовувались для обробки та аналізу результатів проведених опитувань. Первинна обробка одержаної інформації здійснювалася за допомогою MS Excel.

2.2. Організація досліджень

Дослідження проводилися впродовж року і здійснювались у такі **етапи**:

1-й етап(вересень – грудень 2020 р.) Узагальнення науково-методичної і теоретичної літератури.

2-й етап(грудень 2020 р. – червень 2021 р.) Встановлення кількісного та якісного зв'язку змісту підготовки фахівців з практичними потребами у сфері фізичного виховання та спорту.

3-й етап(вересень – листопад 2021 р.) Оформлення магістерської роботи та оприлюднення результатів дослідження.

РОЗДІЛ 3
СОЦІАЛЬНО-АДАПТАТИВНІ ПРОБЛЕМИ
ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ВИПУСКНИКІВ СПОРТИВНИХ
СПЕЦІАЛЬНОСТЕЙ ЗВО УКРАЇНИ ТА СУМСЬКОЇ ОБЛАСТІ
В СУЧАСНИХ ЕКОНОМІЧНИХ УМОВАХ

3.1. Особливості сучасного ринку праці у сфері фізичної культури та спорту в Україні

У зв'язку з переходом України на нові ринкові відносини, зміною структурної та інвестиційної політики, згортанням діяльності нерентабельних підприємств та установ, розвитком кооперативного сектора та структур приватного підприємства, за умов передбачуваних поворотів в економічній політиці формується якісно нова структура зайнятості, викликана до життя сучасними тенденціями технічного та соціального прогресу [6;20;29].

Ринкова економічна система, що спирається на принципи вільного вибору як носіїв робочої сили, так і її споживачів, як показує аналіз, функціонує найбільш ефективно за умов існування деякого резерву працєактивного населення. Масштаби такого резерву визначаються конкретними економічними та соціально-демографічними особливостями регіону. Штучна підтримка високого економічно не обґрунтованого рівня зайнятості неминує супроводжується низькою ефективністю виробництва, інфляцією попиту тощо. І навпаки, дуже високий рівень безробіття означає посилення економічного розшарування суспільства, зубожіння окремих груп населення, тиск на державний бюджет, пов'язаний з необхідністю забезпечувати незаможних, і, нарешті, практично невідворотні соціальні конфлікти [6;21;49].

Резерв робочої сили, який забезпечує можливість швидкого міжрегіонального та міжгалузевого перерозподілу відповідно до коливань попиту та зумовлених ними коливань потреб виробництва у робочій силі,

характеризує так звану природну норму безробіття. Природне безробіття, як і всі інші форми незайнятості, характеризується трьома основними показниками:

- кількістю безробітних, офіційно зареєстрованих службою зайнятості;
- питомою вагою безробітних у складі працєактивного населення;
- середньою тривалістю періоду безробіття.

Природне безробіття складається з **фрикційного** (пов'язаного з переходом з одного місця роботи на інше) та **інституційного** (породжуваного системою організації регіональної економіки).

Висновки про масштаби природного безробіття в Україні можна робити загалом, виходячи з побіжних оцінок, оскільки ті, хто добровільно змінює місце роботи, зазвичай, не звертаються в служби зайнятості і, природно, ними не реєструються. Припускається, що рівень фрикційного безробіття у 2020 р. по Україні досягав 5-6 % працєактивного населення, а у 2021 р. – 9 – 11% за інформацією Сумського обласного центру зайнятості населення.

Інституційне безробіття безпосередньо пов'язане з державною політикою ринку праці, зайнятості, із системою оподаткування, гарантованим мінімумом заробітної плати, системою соціального забезпечення, розмірами та порядком надання грошових допомог з безробіття, відсутністю належної поінформованості населення про можливі вакансії.

Безперечно, природне безробіття визначається конструкцією сучасного ринку робочої сили, регулюється його механізмами [47,с.7].

Сучасна теорія зайнятості на ринку праці приймає природну норму безробіття 3-4% для європейських економічно розвинених країн та 5 - 7% для північноамериканських. Аналіз фактичного рівня безробіття показує його відхилення у той чи інший бік.

Рівень безробіття нижче природного, як правило, є безпосереднім наслідком зусиль держави щодо підтримки повної зайнятості, насамперед за

рахунок безпідставного нарощування обсягу грошової маси, збільшення субсидій та дотацій, розширення, бюджетних інвестицій. Іноді така практика дає добрі результати упродовж доволі тривалого часу, як, наприклад, у Швеції, де протягом чверті століття рівень безробіття не перевищував 3-4 %. За умов адміністративно-командної економіки чи не головним важелем є збереження низького рівня оплати праці. Проте в обох випадках неминучими наслідками штучного підтримання рівня зайнятості, вищого, ніж природний, рано чи пізно стають недостатня ефективність виробництва та інфляція [89,с. 12].

Бажаючи добитися повної зайнятості, держава в принципі може досягти лише короточасного зниження безробіття, за яким обов'язково настає його зростання.

Фактичний рівень безробіття формується внаслідок впровадження нових технологій, переважно у виробництвах з високою вартістю робочої сили, де заміна робітника новою технікою особливо вигідна. Проте впровадження нових технологій не тільки скорочує зайнятість, а й створює нові робочі місця. Так, у наш час у США на кожні 160 тисяч скорочених робочих місць припадає 50 тисяч знову створених [20].

Структурне безробіття виникає при масштабних структурних перетвореннях економіки, динамічному ринку праці, швидко змінюваній структурі потреб у робочій силі. Через незворотність цих процесів багато дослідників відносять структурне безробіття до розряду природного.

На практиці структурне безробіття виявляється в якісній невідповідності між потребами у робочій силі та її наявністю на ринку праці незалежно від співвідношення кількісних параметрів. Це означає принципово різні рівні безробіття у різних професійних групах.

Як практично неминучий супутник економіки, що динамічно розвивається, структурне безробіття, зазвичай перебігає в дуже болючих формах: адже під тиском економічних змін навіть цілим соціальним, професійним групам доводиться різко змінювати спосіб життя, а часто й

місце проживання. Тому соціальні гарантії потерпілим від структурного безробіття є одним з центральних компонентів державної політики зайнятості [14].

В законі України про зайнятість передбачені підвищені гарантії для тих, хто втратив роботу внаслідок реорганізації економіки. Ці гарантії пов'язані переважно з додатковими виплатами грошових допомог, але вони явно не можуть розв'язати саму проблему зайнятості за умов структурного безробіття.

Незважаючи на дедалі більшу напруженість з працевлаштуванням в Україні, (у тому числі по досліджуваній нами галузі фізичної культури та спорту) на сьогодні українська статистика не дає вірогідної інформації про чисельність та склад незайнятого населення. Наявні ж дані дозволяють тільки опосередковано оцінити ці параметри, спираючись на чисельність та склад населення, яке звернулося до служб зайнятості з приводу працевлаштування. Між тим, по-перше, у службах зайнятості реєструються далеко не всі непрацюючі громадяни, а тільки ті, що не розраховують знайти роботу самостійно; по-друге, дуже часто реєстрація пов'язана насамперед з можливістю отримати грошову допомогу з безробіття.

Таким чином, оцінки, отримані з опертям на аналіз інформації служби зайнятості, явно є зміщеними і не можуть бути репрезентативними стосовно всього контингенту. Фактично йдеться не так про незайнятих спеціалістів у галузі загалом, як про кількість та склад безробітних, зареєстрованих службою зайнятості. Інша річ, що розвиток процесу безробіття хоча б у цьому питанні відіграє позитивну роль, оскільки спонукає незайняте населення своєчасно реєструватися і, як наслідок, невдовзі статистика служби зайнятості відображатиме реальну ситуацію.

Аналіз наявної статистики та вибірових спостережень показує, що реальний рівень безробіття в Україні на початок 2021 р. становив близько 11%, і ще приблизно 29 % були зайняті не повністю. Окремішню статистику у галузі фізичної культури та спорту центри зайнятості не ведуть.

Проведений аналіз даних про випуск, кадрову потребу та скерування на роботу випускників ВНЗ, які готують фахівців фізичної культури 2020-2021 рр. свідчить, що існують принаймні дві групи причин, через які виникає невідповідність між випуском дипломованих спеціалістів та отриманням скерування на роботу:

1. Підготовка фахівців за спеціальностями, потреба яких на регіональному ринку праці значно менша, ніж кількість випускників. Наприклад, з-поміж випускників факультету фізичного виховання Харківської академії фізичної культури і спорту - 80% випускників. Київського Національного університету фізичного виховання і спорту - 50%, Сумського державного педагогічного університету ім. А. С. Макаренка - 30 % випускників (комерційна основа навчання). Тобто частина державних ВНЗ понад половину своїх випускників готує як потенційних безробітних.

2. Відмова випускників державних ВНЗ від скерування на роботу за спеціальністю на тих умовах, які їм запропоновані.

Зазначимо, що процес звільнення спеціалістів розглядається як початковий етап формування ринку робочої сили. На цей процес впливає велика кількість чинників, що виникають з розвитком ринкових відносин. У період перебудови народногосподарської економіки багато з цих чинників мають специфічний характер, відображаючи нецивілізований перехід до ринкових відносин, - але вони об'єктивно існують і їх необхідно аналізувати та враховувати. На нашу думку до головних чинників, які впливають на процес вивільнення працівників з галузі фізичної культури і спорту, треба віднести:

- низький рівень потреб населення у заняттях фізичною культурою та спортом;
- відсутність джерел фінансування та матеріальних ресурсів для введення в дію нових спортивних об'єктів та реконструкції, розбудови та модернізації існуючої матеріальної бази;
- ліквідацію зайвих структурних підрозділів управління;

- банкрутство підприємств через лібералізацію цін;
- ліквідацію нерентабельних підприємств;
- роздержавлення та приватизацію власності.

Залежно від регіонів, економічних та соціальних умов, наявності матеріальної бази, розвиненості інфраструктури, статеві-вікового складу населення ці чинники впливають на вивільнення спеціалістів по-різному.

Для комплексного аналізу безробіття в Україні становить інтерес розгляд складу безробітних за причинами незайнятості.

Зменшення бюджетного фінансування, перехід на госпрозрахунок та самофінансування підприємств та організацій, реорганізація та розформування управлінських структур призвели до різкого - порівняно з іншими категоріями працівників - скорочення службовців і визначили їх високу питому вагу в складі безробітних з причини реорганізації економіки. Загалом по Україні частка безробітних службовців з цієї причини становить 52,1% [27].

Другою, хоч і не такою чисельною групою безробітних є громадяни, звільнені із сфери народногосподарської діяльності з особистих мотивів. Загальна їх кількість по Україні становить 25,7 %. Рівень безробітних з цих мотивів практично однаковий за всіма категоріями працюючих чоловіків, а також жінок (пор.: робітників - 31,0 %, жінок - 25,1, службовців - 22,4 %) [5,с.44-48]. Це може свідчити про те, що безробітні цієї групи мають достатньо високий професійний рівень, опанували популярний фах, морально готові до зміни місця та до нових умов праці й тому їх працевлаштування відбувається набагато швидше, ніж у звільнених при реорганізації економіки.

Незайнятість та безробіття - проблема переважно великих міст. Найбільш незахищеною на ринку праці є молодь віком до 28 років.

Основним місцем пошуку роботи вже не залишається державний сектор, як це було наприкінці 90-х років; існує вкрай негативне ставлення до

будь-яких форм територіальних пересувань у пошуках роботи; навчаються новим спеціальностям більше 20% опитаних.

Характерними рисами сучасного стану зайнятості в Україні є кількісна та якісна незбалансованість попиту та пропозиції робочої сили. Зміна попиту та пропозиції на ринку робочої сили та стрімке зростання безробіття визначають загальне тло подальшого розвитку подій у сфері зайнятості та загострюють цілу низку новопосталих протиріч:

протиріччя між необхідністю надавати незайнятому населенню робочі місця (і як наслідок - кошти на існування) та неможливістю працевлаштування внаслідок скорочення робочих місць і вакансій у державному секторі економіки;

– протиріччя між бажанням людей пересуватися у пошуках догідної роботи (а воно приховано є) та відсутністю повноцінного ринку житла, що зводить професійну мобільність населення практично нанівець та спонукає до різного роду застережень при аналізі ринку праці;

– протиріччя між необхідністю реструктурувати економіку України в напрямку розширення невиробничої сфери, малого бізнесу та індивідуальної трудової діяльності та практичною відсутністю ефективного правового, фінансового та організаційного базису для такого кроку;

– протиріччя між необхідністю змінити соціально-економічні стереотипи сприйняття тих чи інших різновидів зайнятості в суспільній свідомості та стійкістю цих стереотипів, сформованих попередніми десятиріччями, які полягають у стабільній орієнтації незайнятого населення на постійну роботу за отриманою спеціальністю (стереотип найманого робітника).

Від успішності розв'язання цих головних (але, на жаль, не єдиних) протиріч залежать можливості подолання стихійності розвитку ринкових відносин.

Аналіз процесів, що відбуваються на несформованому ринку праці країни та її регіонів в останні роки, дає підстави для висновку, що практично

всі проблеми становлення цього ринку, передовсім проблеми зайнятості, працевлаштування, безробіття, соціального захисту населення, підготовки та перепідготовки кадрів, розв'язувалися загалом державою, її законодавчими, тобто адміністративними діями, а не кон'юктурою самої праці, тобто не попитом та пропозицією робочої сили. Таке становище насамперед зумовлене відсутністю інфраструктури ринку праці та її головного елемента - бірж праці, здатних реально оцінити кон'юктуру цього ринку, якість, вартість та ціну робочої сили по всіх регіонах і населених пунктах України.

Трудові ресурси України відрізняються також достатньо високим рівнем освіти та кваліфікації, а ринок праці, що створюється в Україні, є одним з "найякісніших" у світі: 98% безробітних складають особи з вищою професійно-освітньою та спеціальною підготовкою, (тобто з вищою, незакінченою вищою, середньою спеціальною та загальною середньою освітою). Держава, яка дозволяє собі ринок праці подібної якості, у кінцевому підсумку є приреченою. В Україні серед безробітного населення чисельність трудових ресурсів, які мали на початок 2020 р. вищу та незакінчену вищу освіту, становила 35,4 %, середню спеціальну - 35,6, середню загальну та неповну середню - 29,0 % [12].

На жаль, багато фахівців з вищою та середньою спеціальною фізкультурною освітою часто-густо виконують роботу, яка зовсім не вимагає глибоких знань. Після кількох років такої праці неминуча часткова або навіть повна декваліфікація та невідповідність професійної підготовки дипломові. Водночас багато спеціалістів даного профілю працюють не за фахом, - що найбільш характерно для невеликих міст з дуже локалізованою потребою в робочій силі[11].

Зараз, коли організації змушені позбуватися надлишкової робочої сили, першими звільняють якраз тих, чия освіта та фах не відповідають виконуваний роботі. В принципі це - абсолютно закономірний процес, але його наслідком стають серйозні проблеми у працівників служби зайнятості. Люди, що звертаються до них по допомогу, маючи відповідні дипломи,

претендують на ті робочі місця, які реально займати не можуть. Виникає так звана "інфляція освіти", "інфляція кваліфікації". Особливо це характерно для незайнятих жінок з вищою освітою і є важливою рисою сучасного жіночого безробіття [6,с.23].

Виникають ускладнення і у працевлаштуванні молоді, що має високий освітній рівень та низьку професійну підготовку, але претендує на творчу та змістовну працю. Невеликим є попит на службовців, управлінців і на так званих "білих комірців". Так, до останнього часу відбувалося їхнє планове надвиробництво: чисельність апарату управління втричі перевищувала необхідну. Тому всі заходи щодо скорочення штатів починаються саме зі службовців, попит на яких при переході до ринку знижується.

Водночас у галузі фізичної культури та спорту зростає попит на працівників, що мають знання з менеджменту та маркетингу, міжнародного та трудового права, знання іноземних мов, ринкових форм фізкультурних відносин тощо.

3. 2. Пріоритетні напрямки молодіжної політики зайнятості

Під політикою зайнятості населення ми розуміємо комплекс заходів щодо запобігання масовому безробіттю шляхом сприяння зайнятості населення, припинення скорочення робочих місць, забезпечення соціального захисту, насамперед тих громадян, які не можуть на рівних конкурувати на ринку праці.

Організація територіально-галузевої системи зайнятості населення визначається численними соціально-економічними та демографічними чинниками, територіальною організацією продуктивних сил, їх структурними зрушеннями й передусім збалансованістю трудових ресурсів та робочих місць. Динаміка робочих місць має вирішальний вплив на потенціал працевластковості господарської системи України та її регіонів. Проте навіть наявність вільних робочих місць і вакансій у галузі фізичної культури та спорту в умовах нинішньої всеохопної економічної кризи ще не гарантує оперативного працевлаштування як випускників ВНЗ, так і тих, хто втратив роботу.

Неможливо розглядати пріоритетні напрямки розв'язання проблем працевлаштування студентів - випускників та молодих спеціалістів без урахування всіх аспектів політики зайнятості в Україні, становища її на ринку праці, організації зайнятості та працевлаштування всіх верств населення держави, без оцінки реальних можливостей підвищення рівня зайнятості та працевлаштування всіх незайнятих громадян.

Загалом по народному господарству й досі кількість вакансій перевищує кількість безробітних. За даними на 1 січня 2020 р. кількість вакантних місць у 1,8 рази перевищувала кількість безробітних, а у 2021 р. – 1,5 рази [12]. Проте співвідношення між вакантними місцями та кількістю безробітних по регіонах диференційоване. В індустріально розвинених регіонах це співвідношення коливалося від 10,4 до 5,2 вакансій на одного безробітного.

Згідно з аналізом спеціалістів Міністерства праці України, у 2015 – 2020рр. кількість працездатного населення в країні скоротилася більш ніж на 300 тисяч чоловік. Загалом же на ринку праці 2021 р. було офіційно зареєстровано 86 тисяч безробітних, з яких 48 тисяч отримували грошову допомогу по безробіттю. На сьогодні в Україні на 1000 зайнятих припадає 800 непрацездатних.

Вивчаючи досвід багатьох країн світу з різними моделями побудови суспільства, узагальнюючи різноспрямовані точки зору зарубіжних економістів, можна зробити висновок, що формування механізму зайнятості має загальні та специфічні риси. Насамперед форми його організації відповідають рівневі економічного розвитку країни, розвиненості ринкового механізму та обґрунтованості відповідних законів.

Для України необхідно сформувати свою модель організації механізму зайнятості, яка б враховувала усе найцінніше в зарубіжних теоріях і водночас відповідала історичним, національним та соціально-економічним умовам України. При її формуванні необхідно враховувати і ментальність нашого суспільства, зорієнтованість упродовж багатьох років на соціальну підтримку з боку держави при розв'язанні проблем працевлаштування та перерозподілу робочої сили, а також відсутність у більшості верств населення інших засобів до існування - крім особистої праці у сфері виробництва, - які б давали змогу вижити в умовах ринку.

В Україні збереглися достатньо чисельні групи людей, незадоволених сучасним економічним та політичним становищем. За таких обставин перевищення 15% рівня безробіття може стати критичним, незважаючи на традиційну терплячість та витримку українського народу, та призвести до соціального вибуху.

У наш час витрати суспільства на підтримку нормальних умов життєдіяльності населення, включаючи реалізацію соціальних гарантій у галузі зайнятості, не тільки малоефективні, а ще й дуже значні [20]. Невиправдано великою є частина бюджету, яка використовується на

соціальні потреби (40 %). Такого розподілу не вимозі винести не лише кризова, але й "нормальна" економіка.

Правильно оцінити перспективу розвитку ринку праці можна тільки давши чітку відповідь на питання, наскільки виправданим є економічний та соціальний перекид державної політики на збереження за будь-яку ціну всіх робочих місць [48;49]. Зворотнім боком цієї політики буде подальше зростання інфляції. Тому для повнішого використання галуззю фізичної культури та спорту своїх матеріальних і фінансових ресурсів, необхідно перейти від беззастережного збереження робочих місць до регульованого звільнення робочої сили. А для того, щоб ці процеси були регульованими, треба завчасно узгодити чисельність, склад та розподіл звільнюваних у програмах структурних зрушень, приватизації, розгортання ринкових реформ, визначити перспективу розвитку всієї галузі фізичної культури та спорту, і навіть її окремих структурних одиниць (ДЮСШ, спортклуби тощо). Це дозволить заздалегідь спланувати та здійснити попереджувальні заходи, виходячи з наявності ресурсів відповідних фондів. Поза впливом залишиться тільки та ситуація, коли працювати не вигідно або коли надходженню робочої сили на ринок праці не протидіє динамічний попит [55].

Різке підвищення цін та заморожування заробітної плати загалом створюють значну економічну базу стабілізації зайнятості, зберігання прихованого безробіття. Ринкова перспектива без здійснення заходів щодо відродження конкуренції, стимулювання економічного попиту, приватизації, розгорнутої антимонопольної та антиінфляційної політики уявляється нереалістичною. Сьогодні в економічній системі ще відсутні передумови можливої швидкої стабілізації та перетворення загальноекономічного спаду на структурний, відродження ринкової мотивації праці.

Забезпечити збалансованість (кількісну та якісну) галузевої потреби в робочій силі з її наявністю достатньо складно не тільки у регіональному, але й у загальнодержавному масштабах. Воно може бути досягнуто тільки за умов економічної та соціальної політики, активної ролі держави на ринку

праці, мобільності робочої сили та наявності оперативної інформації, яка дозволяла б достатньо швидко здійснювати територіальний та професійний перерозподіл зайнятих у галузі.

Усі країни Організації економічного співробітництва та розвитку різною мірою поєднують активну та пасивну політику ринку робочої сили, витрачаючи на це від 1 до 5 % валового національного продукту.

Активна політика ринку робочої сили, включаючи послуги з працевлаштування та підвищення кваліфікації, допомагає безробітним знайти нове місце роботи.

Пасивна політика, як-от грошові виплати чи вихідна допомога, компенсує втрату прибутків, але не надає допомоги у знаходженні нового місця роботи.

Політика забезпечення зайнятості породжує нові цінності демократичного суспільства, нові відносини між державою та особистістю. Права громадянина, який не в змозі забезпечити сам себе й отримувати грошову допомогу від держави, необхідно доповнити обов'язком робити все можливе, щоб знайти та отримати роботу. Необхідно розробити програми, які стимулюють пошуки трудового застосування сил конкретної особистості, створити умови, які відповідали б її здібностям та потребам. Тим самим ініціюватиметься активність пошуку працевлаштування, що допоможе людині самій бути відповідальною за свою долю.

Успіх у здійсненні соціальної політики державою криється також у створенні рівних стартових можливостей для кожної молодої людини для отримання освіти, професійної підготовки. Опитані респонденти вважають дуже актуальними такі дії з боку держави:

- організацію служб професійної орієнтації, перепідготовки та працевлаштування молоді;
- наявність пільг при працевлаштуванні випускників ВНЗ;
- створення служб соціально-психологічної допомоги молоді.

Наведені дані свідчать, що для молодих людей соціальна політика держави повинна бути спрямована насамперед на створення умов для самореалізації та соціальної орієнтації, пристосування до суспільних умов існування. Державна політика повинна складатися з правових, організаційних, фінансових та інших гарантій та умов, які сприятимуть отриманню молоддю стабільного соціального статусу, засвоєнню нею соціального досвіду.

Найдійєвішими чинниками забезпечення гарантованої зайнятості випускників фізкультурних навчальних закладів, за даними досліджень, виявилися економічні: тобто стимулювання організацій за прийом випускників на роботу, розширення мережі служб підготовки та перепідготовки кадрів, створення автоматизованої системи обліку та поінформованості випускників про наявні вакансії робочих місць.

Українська держава намагається розв'язати проблеми безробіття за допомогою державної програми зайнятості. Вона щорічно розробляється та затверджується Кабінетом міністрів України. З коштів, що виділяються, 56 % вкладається у створення нових робочих місць, 20 % йде на утримання служби зайнятості, 24 % - на виплату грошової допомоги з безробіття.

До програми зайнятості входить шereg галузевих та спеціалізованих програм, серед яких і програма соціального захисту непрацюючої молоді (48 % серед тих хто шукає роботу, - молодь віком до 28 років).

Оскільки для вирішення проблеми незайнятості державою створені служби працевлаштування, звернемося до роботи цих служб.

Центри працевлаштування України надають широке коло послуг для тих, хто хоче влаштуватися на роботу. Обласні центри покликані забезпечувати безробітним перекваліфікацію, професійне тестування та оцінку. Механізм їх діяльності такий: місцеві служби отримують від підприємств інформацію про наявність вільних робочих місць; згідно із Законом про працю вимагається повідомляти місцеві установи про звільнення вакансій за два місяці наперед і реєструвати їх в апараті.

Обов'язкова реєстрація вакансій та відсутність приватних бюро працевлаштування забезпечують монополію місцевих служб на ринку праці; і далі близько 80 % найму на роботу здійснюється безпосередньо підприємствами біля їхніх воріт, через рекомендації своїх працівників або іншим неофіційним шляхом.

Ефективність роботи державної служби зайнятості визначається з аналізу таблиць відповідних коефіцієнтів: останні обчислюються як відношення зареєстрованої державною службою зайнятості населення на кінець періоду чисельності працевлаштованих з-поміж безробітних до загальної кількості безробітних. Коефіцієнт ефективності показує, скільки припадає працевлаштованих осіб на 100 осіб, не зайнятих трудовою діяльністю.

Можливість працевлаштування незайнятого населення значною мірою залежить від місткості регіонального та місцевого ринку праці: якщо співвідношення між кількістю вакансій та кількістю безробітних становить менше 1 %, то висока ефективність служб зайнятості є проблематичною.

Наступним показником ефективності служб зайнятості може бути коефіцієнт, який характеризує відношення кількості працевлаштованих до кількості безробітних. Цей показник, як і попередній, характеризується досить високою стійкістю і змінюється в середньому в межах 5 - 7 %. Характерною рисою динаміки цього коефіцієнта є відсутність чітко вираженої тенденції розвитку у більшості регіонів країни.

Служби зайнятості населення практично не в змозі працевлаштувати молодих спеціалістів на підприємствах індивідуальної та колективної форм власності і не здатні до організації зайнятості громадян у фірмах, створених за участю іноземного капіталу. Така ситуація може бути пояснена двома головними чинниками.

По-перше, загальна вага державної власності в галузі фізичної культури та спорту України поки що не порівнювана з жодною іншою формою власності, а тому не зіставні й масштаби їхніх потреб у робочій силі.

По-друге, нові економічні структури, маючи достатньо широкий вибір робочої сили, формують кадровий склад іншими, справді економічними методами та каналами.

Оскільки аналіз діяльності служб працевлаштування показав неспроможність надання ними дійової допомоги випускникам фізкультурних ВЗО, вважаємо, що центральним органом у системі забезпечення зайнятості повинні стати своєрідні "біржі праці" при інститутах фізичної культури.

Створення таких "бірж" є доцільним, оскільки значно полегшить та прискорить процеси працевлаштування. Це допоможе випускникам та спеціалістам фізичної культури і спорту швидше й вигідніше продати свій товар - робочу силу.

Мета "біржі" - надати всім можливість забезпечувати себе своєю працею, а оскільки в сучасному суспільстві зробити це не просто, треба допомогти найбільш пасивним з випускників ВЗО зреалізувати свої здібності на ринку праці.

Програм стосовно ринку робочої сили повинна полягати в тому, щоб надавати безробітним кредити для створення малих підприємств шляхом попередніх виплат допомоги з безробіття. Створення сприятливих умов для розвитку приватних структур, які б надали відповідні послуги у галузі фізичної культури та спорту, що приведе до створення нових робочих місць і до забезпечення необхідними товарами та послугами.

Більшість промислово розвинених країн мають систему фінансової підтримки безробітних. Українську систему було впроваджено у березні 1991 р. після прийняття Закону про працю, який забезпечує пільги, що розрізняються відповідно до причин безробіття та статусу праці.

Слід зазначити, що стурбоване бачення студентами випускних курсів та молодими фахівцями свого найближчого майбутнього, усвідомлення невизначених перспектив для себе стосовно працевлаштування не сприяли виникненню пасивності у студентському середовищі. Зневірившись спочатку в колишній системі централізованого розподілу, яка практично

нівелювала особисті зацікавлення молодого фахівця, а потім зрозумівши, що сьогодні в Україні служби працевлаштування та система соціального захисту безробітних (як і законодавча база) не досить ефективні для молодих дипломованих фахівців, а іноді і зовсім не спрацьовують, більша їх частина буде шукати роботу самостійно (75,4 %). Але якщо роботу не буде знайдено найближчим часом (упродовж 1-3 місяців), продовжувати її активний пошук буде дещо менша частина незайнятих - 42,1 %.

Отже, найбільш рішучі, самостійні серед студентів, незважаючи на низьку оцінку своїх шансів на сучасному ринку праці, все ж таки мають надію добре працевлаштуватися самостійно, без допомоги відповідних державних структур, використовуючи для цього всі можливі засоби.

Проте, значна частина випускників СумДПУ не зможе працевлаштуватися за фахом, а головним чинником у питанні вибору сфери праці для них стане матеріальна зацікавленість, бажання тільки заробляти гроші незалежно від різновидів діяльності.

Фактично єдиний шлях отримати роботу за отриманим у ВНЗ фахом - це покластися на допомогу батьків або „протягування” родичів. Так вважає значна частина опитаних студентів - 38,6 %. А втім 51,3 % респондентів відповіли що, навіть при можливості „протягування”, якісний спеціаліст завжди працевлаштується за фахом.

І все ж таки, враховуючи труднощі самостійного працевлаштування при негарантованості з боку відповідних державних структур, за отриманою у ВНЗ спеціальністю, 72,7% опитаних студентів переконані, що проблеми працевлаштування своїх випускників насамперед повинен розв'язувати саме їхній рідний заклад освіти.

Вищий навчальний заклад, на думку випускників і молодих спеціалістів, повинен бути зацікавленим у збереженні підготовлених ним спеціалістів, їхнього науково-кваліфікаційного потенціалу для майбутньої розбудови України, а також цікавитися подальшою професійною долею своїх випускників.

3.3. Особливості формування соціальної самосвідомості випускників спортивних спеціальностей вищих закладів освіти в Сумській області

Середній прибуток молодої людини упродовж останніх років має тенденцію до зменшення стосовно середньої заробітної плати загалом по Україні. Сьогодні він становить менш ніж 60 % цього рівня і водночас він значно менший за мінімальний споживчий бюджет для молоді віком до 30 років [7]. Через це головним критерієм при пошуках роботи молодими спеціалістами є розмір заробітної плати. Навіть якщо випускник СумДПУ ім. А.С. Макаренка матиме можливість працевлаштуватися у галузі фізичної культури та спорту за фахом, немає ніякої гарантії, що він там працюватиме. Так 35,7 % опитаних відзначили, що не залишились у галузі у зв'язку з низькою заробітною платою. Близько 50 % опитаних відзначили, що, боячись втратити реальне робоче місце, шукатимуть додаткових заробітків, залишаючись працювати у галузі.

І лише 3,5 % опитаних не розчарувалися в обраній спеціальності, а отже, є надія, що з поліпшенням економічної ситуації в цілому по країні, відбудуться позитивні зрушення і в нашій галузі.

У зв'язку з низькою оплатою інтелектуальних різновидів праці вчорашніх випускників ВНЗ неухильно знижується значення професійності та професійного просування. Ця тенденція зафіксована у численних соціологічних дослідженнях [22].

У Сумській області проводився експеримент по розподілу випускників на перше робоче місце під патронатом Сумської обласної державної адміністрації (табл. 3.1).

Але не розподілялися студенти-випускники, які мають право на вільне працевлаштування, тобто комерційні студенти, а їх відсоток від загальної кількості випускників був такий: 2020 – 28%; 2021 – 32%, що свідчить про некеровану ситуацію з працевлаштуванням майже 1/3 частини випуску.

Поряд з незадоволеністю своїм матеріальним становищем студентську молодь та випускників фізкультурних ВНЗ турбують проблеми економічної реформи, політичної нестабільності, злочинності та особливо проблема безробіття, з якою, на їхній погляд, вони можуть зіткнутись найближчим часом або вже зіткнулись.

Таблиця 3.1.

**Своє перше робоче місце випускники спортивних спеціальностей
СумДПУ імені А.С.Макаренка отримали:**

Посада	Кількість працевлаштованих випускників(%)	
	2020 р.	2021 р.
Вчитель фізичної культури	43	49
Тренер з виду спорту	16	11
Інструктор з фізичного виховання	11,5	8,5
Керівник спортивних організацій	4	7
Керівник навчального закладу шкільного типу	2	5
Інше робоче місце	20,3	17
Не працевлаштовані	3,2	2,5

У запитанні "Що найбільше турбує Вас?" була наведена значна кількість альтернативних відповідей:

- економічні реформи і політичні реформи;
- злочинність;
- звести кінці з кінцями;
- моральність суспільства;
- навколишнє середовище;
- безробіття;
- політична нестабільність;

– ціни на продукти, проїзд у транспорті, одяг.

Найбільше турбує молодих людей проблема, як звести кінці з кінцями, - 43 % опитаних. Серед інших проблем, які найбільше турбують наших студентів і випускників, є проблема безробіття - 41 % опитаних.

На запитання до випускників: "Чи працюєте Ви після закінчення ВНЗ в сфері фізичної культури та спорту?" - позитивно - відповіло 62,7 % опитаних, негативно - 37,3 %(табл. 3.2).

Таблиця 3.2

Розподіл відповідей молодих спеціалістів на запитання "Чи працюєте Ви після закінчення вищого закладу освіти у сфері фізичної культури та спорту?", %

Варіант відповіді	2021 р.
Так	62,7
Ні	37,3

За даними Сумського обласного управління у справах мілоді і спорту спостерігається цікава закономірність: в галузі ФК в Сумському регіоні залишаються переважно випускники вищої спортивної кваліфікації. Так, у 2020 р майстри спорту міжнародного класу (МС) складають 4 %, кандидати у майстри спорту (КМС) - 22,5 % і спортсмени І-го розряду- 36,2 % (табл. 3.3).

Таблиця 3.3

Спортивна кваліфікація молодих спеціалістів, які залишилися працювати в галузі, %

Спортивна кваліфікація	2020 р.
МС	4
КМС	22,5
І р.	36,2

Серед тих, що залишили галузь, КМС складають лише 5,3 % опитаних, І р. - 14,7 %, а спортсмени ІІ спортивного розряду - 17,3 % (табл. 3.4).

Кількість випускників, що залишили галузь, %

Спортивна кваліфікація	2020 р.
КМС	5,3
I спортивний розряд	14,7
II спортивний розряд	17,3

Водночас, відповідаючи на запитання про рід занять, до категорії безробітних себе зарахували 2,5 %.

Зіставляючи наведені дані, відзначимо, що ця проблема хвилює не тільки молодих людей, які стали безробітними, але й тих, хто на момент дослідження ще має отриману після закінчення ВНЗ роботу, проте вважає, що ситуація може змінитися і він поповнить армію безробітних. На перший погляд, наведені цифри не дуже шокують, але, **по-перше**, це дослідження не ставило конкретною метою виявити кількість безробітних серед випускників фізкультурних ВНЗ України, а тільки показати весь спектр проблем, які їх турбують; **по-друге**, за кожним відсотком стоїть конкретна кількість молодих людей, які на початку своєї трудової діяльності зіткнулись з цією проблемою.

Через дисбаланси в економічному житті, нерегульованість його правових аспектів, низьку правосвідомість громадян для молоді надто розширилася сфера незаконної та злочинної діяльності: рекет, наркобізнес, спекуляція, почастишали зловживання і у сфері економіки та управління нею. Саме ці явища насамперед породжують економічно та юридично невиправдані прибутки та рівень споживання зайнятих такою діяльністю, та формують стереотипи сприйняття і поведінку у сфері трудової діяльності. Для з'ясування напрямку відтоку кадрів респондентам, що залишили галузь, було запропоновано відповісти на запитання: "Яка сфера вашої сьогоденної діяльності?". Переважна більшість опитаних - 62,3 % - відповіли: "бізнес і підприємництво", ці дані ще раз ілюструють намагання

молодих людей твердо стати на ноги, проте такої можливості наша спеціальність в даний момент не дає.

Негативні явища у сфері трудової діяльності призводять до того, що деякі різновиди освіти та рівні кваліфікації, в тому числі здобуті у вищих закладах освіти, сьогодні втрачають свою цінність та авторитет. Логічним підтвердженням цього висновку є результати відповідей на питання: „Які зміни у соціально-економічному житті будуть сприяти Вашому поверненню у сферу фізичної культури та спорту?”. Так - 39 % респондентів відповіли: "Підвищення заробітної плати". Ще 21% називають дві причини, які сприятимуть їх поверненню у галузь: це одночасне підвищення заробітної платні і престижу фахівця фізичної культури та спорту, зокрема цю причину - "підвищення престижу" - називали ще 7,9 % респондентів. Але турбує ще один факт: значний відсоток випускників вищого навчального закладу (32,1%) головною причиною їх можливого повернення у галузь називають "наявність робочих місць", про що було невідомо через недосконалу роботу органів, які займаються працевлаштуванням (табл. 3.5).

Таблиця 3.5

Чинники соціально-економічної мотивації повернення випускників у галузь фізичної культури та спорту, %

Варіанти відповідей	2020 р.
Наявність робочих місць	32,1
Підвищення заробітної платні	39
Підвищення престижу фахівця	7,9
Підвищення заробітної платні і престижу фахівця фізичної культури і спорту	21

Багато з того, що з'явилося у суспільстві за останні роки, руйнує певні ілюзії та стереотипи, які породжувалися попередньою добою, формує більш реалістичне ставлення до життя молодих людей.

Економічний спад, зростання прихованого безробіття, вплив засобів масової інформації вже встигли сформувати у студентства стійку думку про те, що якщо не кожного, то принаймні більшість з них чекає перспектива опинитись у стані незайнятості. На запитання "Чи вважаєте Ви, що безробіття при переході до ринкових відносин - природне явище?" більшість респондентів дали позитивну відповідь (49,52 %), негативну відповідь дали 24,71 % і 25,77 % не визначились.

Відсутність роботи сприймають як особисту трагедію 34,52 % студентів та випускників, а як тимчасовий стан - 52,51 % опитаних. Таке спокійне ставлення молодих людей до відсутності роботи можна пояснити тим, що молодь роботу не втрачає, вона її просто не отримує. Незайнятим з інших вікових груп у випадку втрати роботи доводиться змінювати вже усталений спосіб життя, перед молодими людьми така проблема не стоїть, тому їм простіше пристосуватися до альтернативного способу життя.

Формування у свідомості студентів та дипломованих молодих спеціалістів своєрідних стереотипів дискримінаційності стосовно них позначається на загальній соціальній ситуації. Ще навчаючись на п'ятому курсі, 48,4 % студентів - випускників вважають, що попит на спеціалістів, особливо молодих, у галузі фізичної культури та спорту невеликий. Одна з головних причин, на їх думку, - перенасиченість і незбалансованість ринку праці.

Дуже песимістично сприймає молодь можливість допомоги держави у випадку безробіття. Зневірившись в колишній системі централізованого розподілу випускників, яка майже не враховувала особисті інтереси молодого фахівця, і зрозумівши, що існуючі служби працевлаштування поки що не працюють ефективно, біля 43 % опитаних студентів жодної надії на державу не покладають, - вони відзначають, що сьогодні працевлаштування - спроба самого випускника, який може на конкурсних засадах пропонувати свої послуги спеціаліста. Серед цієї групи лише 15,1 % студентів-випускників будуть реєструватися на біржі праці, а 27,9 % планують

звергтися за допомогою до управління з питань фізичної культури та спорту і в органи народної освіти. Отже, найбільш рішучі, самостійні студенти, незважаючи на усвідомленість реального безробіття, на низьку оцінку шансів молодого фахівця на сучасному ринку праці, все ж таки мають надію знайти вихід із складної ситуації, що сформувалася на ринку праці. На запитання до молодих спеціалістів, випускників ВНЗ, які залишились працювати в галузі "Як Ви влаштувались на роботу?", переважна більшість респондентів 80,9 % відповіли, що "знайшли роботу самі", 14,8% влаштувались за направленням ВНЗ, і лише 4,3 % зверталися за допомогою в державні органи, а саме - в органи народної освіти (табл. 3.6).

Таблиця 3.6

Способи працевлаштування випускників ВНЗ спортивних спеціальностей %

Спосіб працевлаштування	2020 р.
Знайшли роботу самостійно	80,9
За направленням ВНЗ	14,5
Звертались за допомогою в державні органи	4,3

З них відразу після закінчення ВНЗ почали працювати за фахом - 68 % , 10,6 % опитаних почали працювати за фахом, ще навчаючись в університеті, а 21,3 % респондентів почали працювати за фахом лише через шість і більше місяців, власне через неможливість знайти відповідне місце роботи (табл. 3.7).

Таблиця 3.7

Розподіл працевлаштованих молодих спеціалістів за фактором періоду часу пошуку роботи, %

Варіанти відповідей	2020 р.
Навчаючись у ВНЗ	10,6
Після одержання диплому	68
Через 6 і більше місяців	21,3

Неотримання роботи випускником ВНЗ - це, безумовно, стресова ситуація. Психологи вважають, що стресогенні впливи - такі, як втрата чи неотримання роботи, - викликають у молоді людини систему адаптивних реакцій:

- виникнення тривоги;
- вичерпання пристосувальних можливостей;
- розвиток опору організму.

Отримані результати свідчать, що найбільш адаптованими у соціально-психологічному аспекті до умов ринку праці є ті молоді люди, які шукають роботу не більше року. Саме після цього терміну відбувається пристосування вже не до умов ринку праці, а до стану безробітного.

Багато хто у безробітті вбачає засіб посилення мотивації до праці, піднесення дисципліни праці та зростання її продуктивності. Проте слід усвідомлювати і те, що безробіття — це свідчення нездатності раціонально та ефективно використовувати суспільні продуктивні сили, ознака їх руйнації, що є великою втратою для суспільства. Прогнозуючи на найближчі роки масове безробіття, український уряд, а також науковці - соціологи, правознавці часто ігнорують досвід американців: втрата роботи є не просто негуманним чинником, який деформує психологічний стан та здоров'я людини, - це також сильний демотивувальний чинник, причина зниження якості праці. За відповідних обставин безробіття обертається на різке зростання інтенсифікації самого процесу праці, що виходить за межі допустимого. І як наслідок — поява професійних хвороб, зростання психологічного напруження, невірноваженості, стресів та значне погіршення соціального самопочуття вчорашніх студентів - випускників ВНЗ.

Недостатній попит на кваліфікованих молодих спеціалістів взагалі, а в галузі зокрема, призводить і до того, що частина дипломованих фахівців, що складають інтелектуальний потенціал України, на підготовку яких держава витратила чималі кошти, бажають залишити батьківщину.

За даними нашого дослідження серед випускників інституту фізкультури, які залишили галузь, 1,2 % опитаних працевлаштувались за кордоном.

Така ситуація виникла з об'єктивних причин, які склалися при переході до ринкових відносин: низькі заробітки, погані соціально-побутові умови, проблеми з працевлаштуванням за фахом, часто неможливість зреалізувати свій інтелектуальний потенціал.

Якщо ж молода людина ще не закінчила ВНЗ і лише перебуває в стані пошуку роботи, то їй легше пристосуватися до нових умов. Так, серед студентів, які ще не знайшли роботу за фахом, розглядають її можливу відсутність як тимчасовий стан 47 % опитаних. Більшість же тих студентів-випускників, які вперше збираються шукати роботу, відзначили, що потребують сторонньої допомоги, оскільки самостійно не в змозі розв'язати проблему працевлаштування (82,1 %).

Як правило, вперше шукають роботу студенти старших курсів, яким емоційно легше пристосуватися до можливої відсутності роботи, ніж представникам інших вікових груп (оскільки „втратити” і „не мати” - це різні речі). Але, з іншого боку, саме ця вікова група з притаманним їй очікуванням допомоги від інших у розв'язанні власних проблем є найбільш несамотійною, і незахищеною на ринку праці.

Студентів інституту фізичної культури відрізняє від студентів інших ВНЗ те, що вони більш - менш чітко уявляють місце своєї майбутньої праці, рід майбутньої діяльності, кваліфікаційні вимоги, які до них висуватимуться, оскільки ще до вступу в інститут пройшли певну спеціалізацію. А знання умов праці та кваліфікаційних вимог, які висуваються до фахівця з вищою освітою у галузі фізичної культури та спорту, і своєчасна відповідна підготовка значно підвищують шанси випускників на успішне працевлаштування.

Проте ця попередня інформація є далеко не достатньою, що відзначають і самі студенти, а іноді - і застарілою. Отож, студент, досить

часто виходить зі стін ВНЗ непідготовленим до реальних умов праці, особливо до ринкових умов. Сучасність видозмінює та значно доповнює набір вимог до високопрофесійного працівника. Для студента-випускника дуже важливо усвідомлювати ці зміни. Правильне розуміння нових ринкових цінностей, специфіки ринкових відносин та норм поведінки особливо важливе для молодих людей, - це може значно підвищити їх шанси при працевлаштуванні, позаяк молодь є більш активною і сприйнятливою до змін, швидше здобуває необхідні якості, ніж інші вікові групи.

За будь-яких соціально-економічних умов головною вимогою до фахівця у кожній сфері діяльності, а в галузі фізичної культури та спорту зокрема, є фаховість. Робота у цій галузі спрямована на людину, її удосконалення, і тому висока професійна підготовка залишається першорядною цінністю. Нову систему господарювання, яка буде здатна вивести країну з кризи, можуть створити лише висококваліфіковані спеціалісти з глибокими теоретичними знаннями і практичною підготовкою, навичками управління, творчим мисленням, рішучістю, цілеспрямованістю, підприємливістю. Наявність цих якостей надасть молодому спеціалісту - випускнику ВНЗ високі шанси для вдалого працевлаштування.

Наскільки конкурентоспроможні спеціалісти з фізичної культури та спорту в умовах переходу України до ринкових відносин? На замовлення Міністерства у справах сім'ї, молоді і спорту було проведено опитування керівників спортивних організацій області. На запитання: "Чи задовольняє Вас і Ваших колег рівень професійної підготовки випускників ВНЗ спортивних спеціальностей у регіоні?" - 45,7 % керівників відповіли - "задовольняє", або - "скоріше задовольняє, ніж ні", 36,2 % опитаних керівників не задоволені рівнем професійної підготовки випускників спортивних ВНЗ регіону, а 18,1 % опитаних не змогли відповісти на це запитання (табл. 3.8).

Рівень фахової підготовки випускників ВНЗ спортивних спеціальностей

Варіанти відповідей	Розподіл відповідей, %
Задовольняє, або скоріше задовольняє, ніж ні	45,7
Не задовольняє	36,2
Важко відповісти	18,1

Отримані результати опитування можна вважати як недоліком при підготовці молодих фахівців у галузі, так і незбалансованим розподілом на ринку праці. На прохання вказати: "Які слабкі сторони випускників спортивних ВНЗ сьогодні особливо помітні? Так, - 44,3 % опитаних керівників надали "низьку методичну підготовку", 23,1 % - "невміння переключатися з однієї форми професійної діяльності на іншу", а 10,6 % респондентів відзначили: - "невміння використати теоретичні знання на практиці, особливо в галузі спортивного менеджменту". Ці побажання слід врахувати навчальному закладу при підготовці своїх студентів. Слід, однак, зауважити, що 22 % опитаних керівників, відповідаючи на поставлене запитання, одним із недоліків відзначили слабку мотивацію трудової діяльності (табл.3.9).

Таблиця 3.9

Зауваження роботодавців щодо якості підготовки випускників спортивних спеціальностей

Варіанти відповідей	Розподіл відповідей, %
Низька методична підготовка	44,3
Невміння переключатися з однієї форми професійної діяльності на іншу	23,1
Невміння використати теоретичні знання на практиці, особливо в галузі спортивного менеджменту	10,6
Слабка мотивація трудової діяльності	22

Відповіді керівників спортивних організацій області перегукуються з відповідями випускників, які залишились працювати в галузі. На запитання: "Чи влаштовує Вас робота?" - 55,3 % респондентів дали негативну відповідь, а 44,7 % попри всі труднощі роботою задоволені. Які ж причини викликають незадоволеність роботою? Основною, як і у респондентів, що залишили галузь, є низький рівень заробітної платні – 36,2 % опитаних, на що вказали і керівники спортивних організацій області, 17,1 % вважають такою причиною слабку матеріальну базу. На невідповідність отриманої в інституті підготовки вимогам практики вбачали 2,1 % опитаних випускників, 2,1 % - розчарувались в обраній спеціальності (табл.3.10).

Таблиця 3.10

Причини, що викликають незадоволеність роботою у молодих фахівців, які залишили галузь

Варіанти відповідей	Розподіл, %
Низький рівень заробітної платні	36,2
Слабка матеріальна база	17,1
Невідповідність отриманої в університеті підготовки вимогам практики	2,1
Розчарувались в обраній спеціальності	2,1

З огляду на отримані результати, ситуація з кадровим забезпеченням галузі більше пов'язана з економічною ситуацією в Сумському регіоні і меншою мірою безпосередньо з проблемами підготовки, а отже, і потребує економічних, методів її вирішення

Серед тих, хто вважає, що якість підготовки - це гарант працевлаштування, - 72,3 % опитаних. Так, на запитання до керівників спортивних організацій області: "Чи достатньо у Вас знань для виконання службових обов'язків?" - 68,5 % респондентів відповіли: "достатньо", 31,5 % зауважили, що знань не вистачає. Респондентам було запропоновано відзначити, в якій саме галузі знань Вони хотіли би підвищити свою кваліфікацію. Переважна більшість опитаних керівників (59,1 %) назвали ринкові форми фізкультурно-спортивної роботи, 25,4 % - технологію

навчально-тренувального процесу і лише 15,5 % хотіли б підвищити свою кваліфікацію зі спортивного менеджменту (табл.3.11).

Таблиця 3.11

Розподіл галузей знань, в яких хотіли би підвищити свою кваліфікацію керівники спортивних організацій

Варіанти відповідей	Розподіл відповідей, %
Ринкові форми фізкультурно-спортивної роботи	59,1
Технологія навчально-тренувального процесу	25,4
Спортивний менеджмент	15,5

Бажання керівників спортивних організацій підвищити свої знання з ринкових форм фізкультурно-спортивної роботи пояснюється розумінням ситуації, що склалася в галузі, бажанням змінити її на краще. А для цього потрібні додаткові знання.

Так, більшість студентів (72,3 %) вважають, що якість підготовки - це гарантія успішного працевлаштування, навіть у ситуації перенасиченості ринку праці. Проте біля 42,2 % опитаних студентів зазначили, що задоволені процесом підготовки у стінах університету частково. Головними причинами такого становища студенти назвали незадоволеність підручниками та навчальними посібниками (31,6%), набір фахових дисциплін (35,5%), слабе інформаційно-технічне забезпечення (24,5%) опитаних. Отже, перелічені причини стосуються всіх аспектів навчального процесу і потребують відповідних змін, результат яких - підготовка висококваліфікованих спеціалістів, що повинні викликати зацікавленість працедавців. При цьому доцільно враховувати досвід відповідних навчальних закладів за кордоном. Так, серед керівників спортивних організацій лише 30,3 % відповіли, що в основному знайомі з сучасним досвідом управління і організації фізичної культури та спорту країн далекого зарубіжжя, проте переважна більшість опитаних - 69,7 % - добре знайомі лише з досвідом управління і організації фізичної культури і спорту в Україні та країнах ближнього зарубіжжя.

Необхідно ближче ознайомитися з діяльністю провідних навчальних закладів, які готують фахівців у галузі фізичної культури та спорту, створити можливість для обміну досвідом і фахівцями. На думку самих студентів, це позитивно вплине і на рівень вітчизняного диплому.

На підтримку з боку держави у розв'язанні проблеми працевлаштування розраховують лише 22,1 % студентів-випускників, оскільки держава має дуже незначний досвід запобігання безробіттю, а регулювання ситуації на ринку праці, що проводиться в останні роки, не ефективне. Підтвердженням цього є відповіді керівників спортивних організацій на запитання: „В фахівцях яких напрямків сьогодні особливо є потреба у нашому регіоні?”. Більшість фахівців - 31,4 % - відповіли: „у тренерах з різних видів спорту”, ще 14 % опитаних відзначили: „в організаторах фізичного виховання різних груп населення”, ще 37,5 % зазначили що відчують потребу у вчителів фізичної культури, 0,1 % - у фахівцях фізичної реабілітації, і 7 % - в менеджерах фізичного виховання і спорту (табл.3.12).

Таблиця 3.11

Регіональна потреба у фахівцях у розрізі спеціальностей (За замовленням управління освіти і науки та управління у справах сім'ї, молоді і спорту)

Варіанти відповідей	Розподіл відповідей, %
Тренери видів спорту	31,4
Організатори фізичного виховання різних груп населення	14
Вчителі фізичної культури	37,5
Фахівці фізичної реабілітації	0,1
Менеджери фізичного виховання	7

Головна перепона на шляху подальшого розвитку фізичної культури та спорту, а також підвищення ефективності використання спортивних споруд полягає в тому, що механізм фінансово-господарської діяльності спортивних споруд не приведений у відповідність з поставленими перед ними якісно новими завданнями. Звідси недостатнє фінансування і незадовільний стан

матеріальної бази. Так, лише 21,1 % опитаних керівників оцінили як добрий, і 22,3 % - як задовільний стан матеріальної бази фізичної культури та спорту в своєму регіоні, а 56,6 % респондентів дали оцінку - "поганий" (табл.3. 13).

Таблиця 3.13

Стан матеріальної бази у регіоні

Варіанти відповідей	Розподіл відповідей, %
Добрий	21,1
Задовільний	22,3
Поганий	56,6

Віддаючи належне фізичній культурі як виду соціальної діяльності, багато керівників місцевих органів влади не звикли або не хочуть бачити в ній галузь господарської діяльності, розвиток якої підпорядковується загальним законам і разом з тим має суттєві галузеві особливості. На прохання оцінити ставлення до галузі фізичної культури та спорту з боку місцевих органів влади 38,5 % опитаних керівників спортивних організацій (керівники ДЮСШ та спортивних клубів і товариств) відповіли: „позитивне, мої пропозиції завжди підтримуються”, 39,5 % оцінили його як "більш байдуже", а у 22 % опитаних "іноді виникають конфліктні ситуації" (табл.3.14).

Таблиця 3.14

Ставлення до галузі фізичної культури та спорту з боку місцевих органів влади

Варіанти відповідей	Розподіл відповідей, %
Позитивне	38,5
Байдуже	39,5
Негативне	22

Отже, ситуація в галузі віддзеркалює стан економіки в Україні і потребує певних заходів для її поліпшення. Основою господарської реформи

в галузі фізичної культури та спорту повинно бути оновлення відносин власності. Відповідно, провідними напрямками реформи повинні стати розширення господарської самостійності в державному секторі та розвиток відмінних від державної форм власності. Чисельність форм власності, їх взаємодія, конкуренція та інтеграція - це єдина сила, спроможна в умовах переходу до ринкових відносин надати реальний стимул для розвитку галузі, підвищити ефективність її існування. Важко оцінити перспективи розвитку приватного сектора в галузі фізичної культури та спорту у найближчі роки, але принципово важлива сама поява таких підприємств, які дають надію на зростання їхнього значення у майбутньому. Соціальне самопочуття студентів та випускників, погіршення якого може призвести до соціальної напруженості, погіршується не тільки через проблеми працевлаштування за фахом, але й з усвідомленням непрестижності можливої реалізації себе у галузі фізичної культури та спорту. На запитання до керівників спортивних організацій: "Чи змінилось місце фізичної культури та спорту в життєвих цінностях громадян України в зв'язку із змінами, що відбуваються у способі життя населення?", - 53,1 % опитаних відповіли, що не змінилось, 44,3 % - що змінилось і в гірший бік, а 2,6 % респондентів відзначили, що в менталітеті мешканців Сумської області спорт раніше не займав і поки що не займає високого місця (табл.3.15).

Таблиця 3.15

**Місце фізичної культури та спорту у життєвих цінностях
мешканців Сумської області**

Варіанти відповідей	Розподіл відповідей, %
Ні не змінилось	53,1
Змінилось, і в гірший бік	44,3
В менталітеті громадян України спорт раніше не займав і поки що не займає високе місце	2,6

Підсумовуючи результати проведеного аналізу, можна відзначити певні важливі тенденції у галузі фізичної культури та спорту і у студентському середовищі:

1) головними причинами проблем працевлаштування студенти визнають незбалансованість ринку праці у галузі фізичної культури та спорту, що призвела до перенасиченості кадрів в одних регіонах і не достатньої кількості - в інших;

2) випускники спеціальності „фізична культура”, на відміну від випускників інших спеціальностей, мають чіткіші уявлення про умови майбутньої праці, проте почувають себе недостатньо поінформованими щодо структури вільних робочих місць у галузі;

3) у зв'язку з недостатнім рівнем матеріальної забезпеченості і низьким рівнем заробітної платні у галузі заробітна плата стає головним чинником пошуку роботи, фахова ж спрямованість при цьому не є вирішальною;

4) для студентського середовища характерне передбачення несприятливих для випускника подій, пов'язаних з їхнім працевлаштуванням, а саме: визнання безробіття молодих фахівців закономірним явищем; оцінка шансів випускників ВНЗ на ринку праці як дуже незначних; серед перспектив майбутнього працевлаштування панує уявлення про себе як тимчасово безробітних або таких, що працюють не за фахом;

5) студенти-випускники вважають недостатніми отримані знання з ринкових форм фізкультурно-спортивної роботи, що створює певні труднощі при працевлаштуванні, спробі реалізувати себе у сфері бізнесу;

6) випускники ВНЗ спортивних спеціальностей невисоко оцінюють шанси державної служби зайнятості при допомозі у працевлаштуванні.

Ці тенденції визначають певні характеристики соціального самопочуття випускників стосовно працевлаштування в період негарантованої зайнятості:

– незадоволеність рівнем матеріальної забезпеченості, падінням престижу фахівця у галузі фізичної культури та спорту, а також обмеженими

можливостями досягти гідного рівня життя й реалізувати свої професійні здатності через працевлаштування за фахом;

- занепокоєне передбачення майбутніх подій у зв'язку з працевлаштуванням за фахом, песимістичні перспективи пошуку роботи;
- незадоволеність умовами набуття необхідних якостей сучасного фахівця вищої кваліфікації для підвищення своїх якостей на ринку праці.

Все це підтримує соціально-психологічну напруженість у студентському середовищі, що характеризується занепокоєним світовідчуттям, дискомфортом, невпевненістю у майбутньому.

Висновки до 3-го розділу

Характерними процесами ринку праці України у галузі фізичної культури та спорту є такі:

1. Об'єктивно збільшується кількість незайнятих фахівців, що спричиняється економічною кризою та спробами її подолання за рахунок реорганізації та структурної перебудови економіки.
2. Змінюються психологічні стереотипи незайнятих фахівців, які частіше звертаються до відповідних служб зайнятості у пошуках роботи.
3. Найбільш вразливими щодо працевлаштування стають не стільки окремі професійні, скільки соціально-демографічні групи (жінки, інваліди, молодь), що веде до формування у масовій свідомості своєрідних "дискримінаційних стереотипів".

Помітною тенденцією стає збільшення кількості незайнятих та тривалості пошуку роботи.

Підсумовуючи результати проведеного емпіричного аналізу, можна відзначити певні важливі тенденції у галузі фізичної культури та спорту і у студентському середовищі:

- Головними причинами проблем працевлаштування студенти визнають незбалансованість ринку праці у галузі фізичної культури та спорту, що призвела до перенасиченості кадрів в одних регіонах і

недостатньої їх кількості - в інших;

- випускники спортивних спеціальностей, на відміну від випускників інших ВНЗ, мають чіткіші уявлення про умови майбутньої праці, проте почувають себе недостатньо поінформованими щодо структури вільних робочих місць у галузі;

- у зв'язку з недостатнім рівнем матеріальної забезпеченості і низьким рівнем заробітної платні у галузі заробітна плата стає головним чинником пошуку роботи, професійна ж спрямованість при цьому не є вирішальною;

- для студентського середовища характерне передбачення несприятливих для випускника подій, пов'язаних з їхнім працевлаштуванням, а саме: визнання безробіття молодих фахівців закономірним явищем; оцінка шансів випускників ВНЗ на ринку праці як дуже незначних; серед перспектив майбутнього працевлаштування панує уявлення про себе як тимчасово безробітних або таких, що працюють не за фахом;

ВИСНОВКИ

1. Складна економічна ситуація в Україні, пов'язана з переходом держави до ринкових відносин, негативно позначається на галузі фізичної культури та спорту. Незадовільний стан матеріальної бази, незбалансовані кількісний та якісний показники підготовки кадрів призвели до того, що сьогодні у галузі фізичної культури та спорту склалася досить напружена ситуація з працевлаштуванням молодих спеціалістів. Галузевий ринок праці в Україні сьогодні та зокрема в Сумському регіоні - це ринок з розбалансованою структурою попиту і пропозиції робочої сили, негарантованою зайнятістю та зростанням безробіття.

2. Спостерігається тенденція до збільшення кількості навчальних закладів (Лебединське педагогічне училище, Путівльський педагогічний коледж, Глухівський державний педагогічний університет, СумДПУ імені А.С. Макаренка), у яких ведеться підготовка фахівців для галузі фізичного виховання та спорту для потреб Сумського регіону. Практично не існує розрахунків цих потреб у фахівцях різного освітньо-кваліфікаційного рівнів (молодший бакалавр, бакалавр, магістр) на регіональному рівні.

Посилюється відтік спеціалістів в інші галузі та за кордон. Важливими факторами, які сприятимуть поверненню фахівців у галузь є наявність робочих місць, підвищення заробітної платні та підвищення престижу професії. Працевлаштуванню молодих спеціалістів сприяє введення до державного реєстру посад фахівців фізичної реабілітації та інших спеціальностей оздоровчо-рекреаційного напрямку.

3. На початку свого входження у професійну діяльність випускники стикаються з проблемою безробіття. Молоді спеціалісти є найменш конкурентноздатними на галузевому ринку праці. Незважаючи на високий рівень теоретичних знань та рівень спортивної кваліфікації – характерним для цієї категорії осіб є недостатня компетентність в економіко-правових питаннях, низький рівень соціально-психологічної захищеності та невміння вести себе в ринкових умовах.

4. Соціальне самопочуття випускників спортивних спеціальностей СумДПУ імені А.С.Макаренка характеризується такими особливостями:

- соціально-психологічна напруженість у студентському колективі на випускному курсі;
- занепокоєння майбутнім працевлаштуванням за фахом, песимістичні перспективи пошуку роботи;
- незадоволеність ймовірним рівнем матеріальної забезпеченості в разі працевлаштування за фахом.

За таких обставин, соціальна політика в галузі має бути спрямована передовсім на створення умов, які б дозволили молодим спеціалістам мати вибір на перше робоче місце. Йдеться про надання організаційної та правової допомоги при пошуку робочих місць і працевлаштуванні.

СПИСОК ВИКОРИСТАНІХ ДЖЕРЕЛ

1. Абашина І. В. Техніка "човникового" бігу : урок фізичної культури в 1 класі / І. В. Абашина, І. А. Семенцова // Фізичне виховання в школах України. – 2020. – № 8. – С. 4-5.
2. Авторському педагогічному Центру Миколи Єфименка - 30 років! // Дошкільне виховання. – 2020. – № 6. – С. 26-27
3. Автушко О. А. Вправи для дітей, які за станом здоров'я належать до спеціальної медичної групи / О. А. Автушко // Фізичне виховання в школах України. – 2020. – № 5. – С. 21-23.
4. Андрєєва І.А., Матлаш В.А., Рибалко П. Ф. Особливості проведення секційних занять з юнаками-волейболістами 18-20 років / І.А. Андрєєва, В.А. Матлаш, П. Ф. Рибалко // Вісник Чернігівського національного педагогічного університету імені Т.Г. Шевченка [Текст]. Вип. 140 / Чернігівський національний педагогічний університет імені Т.Г. Шевченка ; гол. ред. Носко М.О. – Чернігів : ЧНПУ, 2016.
5. Антонов О. В. Огляд уроків фізкультури в різних країнах / О. В. Антонов // Фізичне виховання в школах України. – 2020. – № 7. – С. 10-15.
6. Бекас Ольга Олександрівна. JUDO. Фізична підготовка юних спортсменів : навчально-методичний посібник / О. О. Бекас, Ю. Г. Паламарчук ; Міністерство освіти і науки України, Вінницький державний педагогічний університет ім. М. Коцюбинського Вінниця : Т. П. Барановська, 2014. – 151 с. : іл.
7. Бермудес Д.В., Балашов Д. І., Рибалко П. Ф. Педагогічні умови формування готовності майбутніх учителів фізичної культури до застосування диференційованого підходу навчання Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології. Науковий журнал – Суми: Сум ДПУ ім. А.С. Макаренка, № 3 (107), 2021
8. Богуславська В. Ю. Підвищення спортивної майстерності з веслування на байдарках і каное. Частина 1 : навчальний посібник / В. Ю. Богуславська Вінниця : ФОП Рогальська І. О., 2014. – 134 с

9. Бондар Іванна Романівна. Диференційоване фізичне виховання : навчальний посібник / І. Р. Бондар Львів : ЛДУФК, 2017. – 197 с. : фото
10. Вознюк Тетяна Володимирівна. Волейбол у закладах вищої освіти : навчальний посібник / Т. В. Вознюк, А. А. Ковальчук, О. В. Ковальчук Вінниця : Твори, 2019. – 279 с. : іл.
11. Вознюк Тетяна Володимирівна. Основи теорії та методики спортивного тренування : навчальний посібник / Т. В. Вознюк Вінниця : ФОП Корзун Д. Ю., 2016. – 236 с
12. Вознюк Тетяна Володимирівна. Сучасні ігрові види спорту : навчальний посібник / Т. В. Вознюк Вінниця : Корзун Д. Ю., 2017. – 246 с. : іл.
13. Галайдюк Микола Ананійович. Фізичне виховання студентів спеціальних медичних груп : методичні рекомендації / М. А. Галайдюк, Т. М. Краснобаєва ; Вінницький державний педагогічний ун-т ім. М. Коцюбинського, Ін-т фізичного виховання Вінниця : Ландо-ЛТД, 2014. – 78 с
14. Ганчо Олена Реалізуємо гендерний підхід до фізичного розвитку дошкільнят : за методикою М. Єфименка / Олена Ганчо // Дошкільне виховання. – 2020. – № 1. – С. 20-23
15. Ганчо Олена. Педагогічна діагностика фізичного розвитку і здоров'я дітей за методикою М. Єфименка / Олена Ганчо, Юлія Ковальчук, Ірина Романюк // Дошкільне виховання. – 2020. – № 6. – С. 20-25
16. Гвоздецька С. В., Рибалко П. Ф., Прокопова Л. І. Підвищення рівня фізичної підготовленості дітей молодшого шкільного віку на основі використання індивідуальних завдань / С.В. Гвоздецька, П.Ф. Рибалко, Л.І. Прокопова // Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології. – Суми: СумДПУ ім. А.С.Макаренка, 2016, № 1 (55). – С. 266-272.
17. Гвоздецька С. В., Рибалко П. Ф., Прокопова Л. І., Дубинська О. Я. Психологічна підготовка легкоатлетів-спринтерів в умовах шкільної спортивної секції / С.В. Гвоздецька, П.Ф. Рибалко, Л.І. Прокопова, О.Я. Дубинська // Вісник Чернігівського національного педагогічного

університету. Вип. 143 / Чернігівський національний педагогічний університет імені Т.Г. Шевченка; – Чернігів : ЧНПУ, 2017. - С. 149-153.

18. Гвоздецька С. В., Рибалко П. Ф., Прокопова Л. І., Дубинська О. Я., Красілов А. Д. Особливості розвитку спритності у дітей молодшого шкільного віку в групах продовженого дня. Вісник Луганського національного університету імені Тараса Шевченка. Педагогічні науки. Вид-во ДЗ «ЛНУ імені Тараса Шевченка». № 2(340), Ч.1. 2021. С.168-178.

19. Гвоздецька С.В., Рибалко П.Ф., Чередніченко С.В. Професійно-прикладна фізична підготовка: навчально-методичний посібник для спеціальності 014 Середня освіта (Фізична культура). – Суми: ФОП Цьома С.П., 2017. – 110 с.

20. Головкіна Вікторія Володимирівна. Робоча програма з навчальної дисципліни "Фізичне виховання (секція спортивного виховання з плавання)" : [для студ. вищих навчальних закладів] / В. В. Головкіна ; Вінницький державний педагогічний університет ім. М. Коцюбинського, Інститут фізичного виховання і спорту Вінниця, 2015. – 47 с

21. Горбатенко Ю. В. Тести з гімнастики (з елементами акробатики) для учнів 7-9-х класів / Ю. В. Горбатенко // Фізичне виховання в школах України. – 2020. – № 11. – С. 16-17.

22. Гук Світлана. Пілатес - здоров'я і реабілітація : методичні рекомендації / С. В. Гук ; Кам'янець-Подільський нац. ун-т ім. І. Огієнка Кам'янець-Подільський ; Хмельницький : Термінова поліграфія, 2014. – 79 с. : фото

23. Гумен Василь. Шейпінг в системі фізичного виховання вищих навчальних закладів : монографія / В. Гумен ; Федерація шейпінгу України, Львівський державний університет фізичної культури імені Івана Боберського Львів : Українські технології, 2016. – 227 с. : іл.

24. Давлєтова А. В. Методичні бланки (за модулями) / А. В. Давлєтова // Фізичне виховання в школах України. – 2020. – № 10. – С. 19-23.

25. Дмитренко Світлана Миколаївна. Методичні рекомендації для підготовки студентів до екзамену з теорії фізичного виховання для студентів освітньо-кваліфікаційного рівня бакалавра / С. М. Дмитренко, І. О. Асаулюк Вінниця, 2016. – 112 с

26. Доукіна Ю. Є. Фізичне виховання підлітків у позакласній роботі загальноосвітніх навчальних закладів : навчально-методичний посібник / Ю. Є. Доукіна ; Нац. академія пед. наук України, Ін-т проблем виховання Кіровоград : Імек-ЛТД, 2014. – 171 с

27. Зубалій Микола Дмитрович. Фізичне виховання старшокласників у позакласній роботі загальноосвітніх навчальних закладів : навчально-методичний посібник / М. Д. Зубалій, В. В. Івашковський, В. І. Мудрік ; Нац. академія пед. наук України, Ін-т проблем виховання Кіровоград : Імекс-ЛТД, 2014. – 172 с

28. Івашковський В. В. Фізичне виховання учнів початкових класів у позакласній роботі загальноосвітніх навчальних закладів : навчально-методичний посібник / В. В. Івашковський, О. І. Остапенко, М. В. Тимчик ; Нац. академія пед. наук України, Ін-т проблем виховання Кіровоград : Імекс-ЛТД, 2014. – 171 с

29. Ільницька Г. С. Уроки з фізичної культури для учнів 1-3-х класів / Г. С. Ільницька // Фізичне виховання в школах України. – 2020. – № 7. – С. 16-23.

30. Ільницька Г. С. Фехтування / Г. С. Ільницька // Фізичне виховання в школах України. – 2020. – № 12. – С. 1-8 (Дод.).

31. Ільницька Г. С. Фізична культура під час карантину / Г. С. Ільницька // Фізичне виховання в школах України. – 2020. – № 5. – С. 6-7.

32. Ільницька Г. С. Фрізбі / Г. С. Ільницька // Фізичне виховання в школах України. – 2020. – № 10. – С. 1-8 (Дод.).

33. Каплінський Василь Васильович. Основи виховної діяльності вчителя фізичної культури : навч. посіб. / В. В. Каплінський, І. О. Асаулюк Вінниця : Едельвейс і К, 2014. – 291 с

34. Кашаєва Алла. Стадіон єднає всіх : заняття для дітей старшої групи / Алла Кашаєва // Палітра педагога. – 2020. – № 1. – С. 22-24.
35. Кісельов В. О., Рибалко П. Ф. Педагогічні умови підготовки майбутніх учителів фізичної культури до організації спортивно-масових заходів. Вісник Глухівського національного педагогічного університету імені Олександра Довженка, 2020, Вип. 3 (44) с. 63 -70
36. Корж - Усенко Л. В., Рибалко П. Ф. Нормативно – правові засади розвитку вищої освіти в Україні в умовах євроінтеграції. Фізико-математична освіта.2021.№3(29)
37. Краснобаєва Тетяна Миколаївна. Особливості формування фізкультурно-спортивних умінь у студентів : методичний посібник для викладачів фізичного виховання вищих навчальних закладів освіти / Т. М. Краснобаєва, М. А. Галайдюк Вінниця : Едельвейс і К, 2016. – 49 с
38. Краснобаєва Тетяна Миколаївна. Педагогічні особливості формування фізкультурно-спортивних умінь у студентів на заняттях із фізичного виховання : навчальний посібник / Т. М. Краснобаєва, М. А. Галайдюк. – 2-ге вид., допов. та перероб. Вінниця, 2017. – 67 с
39. Ліфінцев І. Д., Харченко Р. М., Рибалко П.Ф.Подолання причин індиферентного ставлення студентів до фізкультурно-спортивної діяльності / Ліфінцев І. Д., Харченко Р. М., Рибалко П.Ф. // Вісник Чернігівського національного педагогічного університету. Вип. 149 / Чернігівський національний педагогічний університет імені Т.Г. Шевченка; – Чернігів : ЧНПУ, 2017. - С. 46 - 50.
40. Лоза Т. О., Рибалко П. Ф. Вивчення інтересів молодших школярів до рухової активності в процесі фізичного виховання. Conference Proceedings of the 3rd International Scientific Conference Economic and Social-Focused Issues of Modern World (November 17 – 18, 2020, Bratislava, Slovak Republic). The School of Economics and Management in Public Administration in Bratislava, 2020; pp. 393, illus., tabs., bibls. С. 273 - 282.

41. Лущик І. В. Автомобільний спорт / І. В. Лущик // Фізичне виховання в школах України. – 2020. – № 4. – С. 1-8 (Дод.).
42. Лущик І. В. Планерний спорт / І. В. Лущик // Фізичне виховання в школах України. – 2020. – № 2. – С. 1-8 (Дод.).
43. Методика та організація змагань з легкої атлетики : навчально-методичний посібник / уклад. Д. М. Присяжнюк Вінниця : ФОП Корзун Д. Ю., 2014. – 121 с
44. Назарова В. О. Extreme Kinds of Sport : [екстремальні види спорту] / В. О. Назарова // Англійська мова та література. – 2020. – № 25/27. – С. 18-25.
45. Наумчук Володимир Іванович. Теоретико-методичні основи навчання спортивним іграм : навчально-методичний посібник / В. І. Наумчук Тернопіль : Астон, 2014. – 179 с. : іл.
46. Новий порядок підвищення кваліфікації вчителів // Фізичне виховання в школах України. – 2020. – № 1. – С. 21-25.
47. Рибалко П. Ф. Теорія і практика професійної підготовки майбутніх учителів фізичної культури до організації фізкультурно-оздоровчого середовища закладу загальної середньої освіти [Текст] : автореф. дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.04 / Рибалко Петро Федорович ; Держ. ВНЗ "Донбас. держ. пед. ун-т". - Слов'янськ, 2020. - 40 с.
48. Рибалко П. Ф. Трансформація освітнього простору в Україні в напрямку організації фізкультурно-оздоровчого середовища закладів загальної середньої освіти. Інноваційна педагогіка. 2019. № 19. С. 67-71.
49. Рибалко П.Ф. Проблеми і шляхи підвищення ефективності фізичного виховання у вищому навчальному закладі не фізкультурного профілю / Рибалко П.Ф., Гриб Т. О., Клименченко Т. Г // Наукове видання. Фізична культура, спорт та здоров'я нації. Випуск 1. Вінницький державний педагогічний університет імені Михайла Коцюбинського; Житомирський державний університет імені Івана Франка; / гол. ред. В.М. Костюкевич.– Вінниця: ТОВ «Планер», 2017. с 217-221.

50. Рибалко П.Ф. Сутнісні характеристики готовності майбутніх учителів фізичної культури до організації фізкультурно-оздоровчого середовища закладу загальної середньої освіти. Фізико-математична освіта. 2019. Випуск 2 (20). Ч. 2. С. 105-108. URL: <https://fmo-journal.fizmatsspu.sumy.ua/publ/4-1-0-631>

51. Хоменко О. С., Рибалко П. Ф. Ефективність застосування засобів військово-спортивного багатоборства у фізичному вихованні студентів аграрних спеціальностей / О. Хоменко, П. Рибалко // Спортивна наука України. 2018, № 4., С. 51–58.

52. Хоменко С. В., Рибалко П. Ф., Гудим М. П., Гудим С. В. Особливості методики розвитку фізичних якостей студентів неспортивних спеціальностей на заняттях фізичною культурою / О. Хоменко, П. Рибалко, М. Гудим, С. Гудим // Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології : наук. Журнал – Суми: 2019., № 6 (90), - С. 343 - 352.

53. Щуркова Н. Е. Педагогическая технология : учеб. пособ. для вузов / Н. Е. Щуркова. – М. : Пед. общество, 2005. – 256 с. 319. Ячнюк Ю. Фізична підготовка як один із шляхів формування професійної надійності фахівців / Ю. Ячнюк // Молода спортивна наука України : зб. наук. праць. – Львів, 2014. – Т. 4. – С. 401–405.

54. Якименко Світлана Іванівна. Формування культури здоров'я студентів у системі фізичного виховання політехнічного коледжу : навчально-методичний посібник / С. І. Якименко, Л. М. Ізбаш Київ : Слово, 2017. – 267 с

55. Яковлів Володимир Леонтієвич. Основи управління підготовкою юних спортсменів : навчальний посібник / В. Л. Яковлів Вінниця : Нілан-ЛТД, 2016. – 271 с. : іл.

56. Dynamics of Indicators of Cadets' Physical Development and Functional Status during Pentathlon. Ivan Okhrimenko, Olena Pavlyk, Oleksandr Tomenko, Petro Rybalko, Serhiy Cherednichenko, Svitlana Gvozdetska, Oleksii Holovchenko (2021). International Journal of Human Movement and Sports Sciences, 9(4), 814 - 823. DOI: 10.13189/saj.2021.090428

57. Future Physical Education Teachers' Preparation to Use the Innovative Types of Motor Activity: Ukrainian Experience / Dmytro Balashov, Diana Bermudes, Petro Rybalko, Oksana Shukatka, Yuliia Kozeruk, Alla Kolyshkina. TEM Journal, 2019; 8(4), Pp. 1508-1516.

58. Methods Of Introducing Information Technologies Into The Educational Process Of Higher Education Institutions Of Ukraine Inna Romanchenko , Alona Prokopenko, Iryna Zaichko, liudmyla Prokopenko, Petro Rybalko, Svitlana Bobrovyska, Ol'ga Kyselyova. IJCSNS International Journal of Computer Science and Network Security, VOL.21 No.5, May 2021

59. Mma Exercises in Physical Education of 17-18-Year-Old Students V. Todorova, P. Rybalko, O. Dubynska, O. Khomenko, S. Gvozdetska, A. Krasilov, Y. Yevtushenko Propósitos y Representaciones Revista de psicología educativa | Journal of Educational Psychology ISSN 2310-4635 (En línea), 2307-7999 (Impreso) Sitio web: <http://dx.doi.org/10.20511/pyr>.