

**ОСОБЛИВОСТІ ТА ПРОБЛЕМИ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ
ВИПУСКНИКІВ ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ ТА ШЛЯХИ
ЇХ ВИРІШЕННЯ**

*Вербицька В.І., к.е.н., доцент
Харківський національний автомобільно-дорожній університет
Бредіхін В.М., к.т.н., доцент
Харківський національний університет міського господарства
ім. О.М. Бекетова*

Однією з найважливіших проблем країни і світового співтовариства є проблема кадрового забезпечення, яке відповідає вимогам сучасної економіки. Змінювані умови життя та ведення бізнесу, впровадження цифровізації не тільки в економічне, а й у приватне життя ставлять перед керівництвом суб'єктів господарювання ряд проблемних питань, серед яких важливим є забезпечення професійної відповідності працівників рівню завдань, що вимагають свого вирішення [1].

На перший погляд, здається, що саме вчорашні студенти – сьогоднішні претенденти на наявні вакансії не повинні мати проблем із працевлаштуванням. Саме у них як випускників вишів мають бути актуальні, повні, сучасні знання з обраної професії. Саме від них роботодавці мають право очікувати на впровадження в практику передових технологій цифрової економіки, використання ІТ-технологій, володіння сучасними програмами обробки інформації та оптимізації бізнесу.

Насправді ж саме випускникам вишів дуже складно знайти роботу. Дипломовані спеціалісти з вищою освітою без досвіду роботи не є затребуваними на сучасному ринку праці, оскільки підприємці виходять із

того, що справжня кваліфікація отримується не з студентської лави, а на робочому місці, де випускники вузів фактично доучуються у процесі придбання досвіду практичної роботи [2]. В той самий час за помилки таких працівників доводиться платити підприємцю, причому ціна цих помилок може бути дуже високою. Внаслідок цього цілком природне бажання підприємця відмовитися від найму недосвідчених працівників не виглядає дивним, а цілком логічним. Актуальною проблемою в даний час є пошук кваліфікованих кадрів з досвідом роботи з спеціальності, і особливо це стосується роботи бухгалтера та аудитора.

Однак такий специфічний попит на ринку праці (і не тільки стосовно спеціалістів облікових спеціальностей) створив майже нерозв'язну проблему для нових випускників вишів. Щоб набути досвіду роботи, треба спочатку влаштуватися на роботу. Але, щоб улаштуватися на роботу, треба спочатку набути досвіду роботи. Це порочне коло привело до того, що за час існування ринкової економіки з'явилося не одно покоління людей з вищою освітою, величезна частина яких так і не знайшла собі роботу з спеціальності.

Справа в тому, що витрати фірми на практичне навчання не можуть принести гарантованої вигоди. Навпаки, у цій конкурентній грі на ринку праці більше шансів на виграш у тих підприємців, які займуть вичікувальну позицію. Саме вони отримають конкурентні переваги, оскільки економія на навчанні персоналу дозволить їм встановлювати вищу заробітну плату та переманювати до себе підготовлених в інших фірмах спеціалістів [3].

Аналіз ринку праці дозволив виділити найбільш значущі дії, переліки необхідних умінь та знань для посади «бухгалтер». Стосовно трудових дій виділено наступні :

- упорядкування (оформлення) первинних облікових документів;

- прийом первинних облікових документів щодо фактів господарського життя економічного суб'єкта;
- виявлення випадків порушення відповідальними особами графіка документообігу та порядку подання до бухгалтерської служби первинних облікових документів та інформування про це керівника бухгалтерської служби;
- перевірка первинних облікових документів щодо форми, повноти оформлення реквізитів;
- систематизація первинних облікових документів поточного звітного періоду відповідно до облікової політики;
- складання з урахуванням первинних облікових документів зведених облікових документів;
- підготовка первинних облікових документів для передачі в архів;
- виготовлення копій первинних облікових документів, зокрема у разі вилучення уповноваженими органами відповідно до діючого законодавства;
- забезпечення даними для проведення інвентаризації активів та зобов'язань економічного суб'єкта відповідно до облікової політики економічного суб'єкта.

Необхідними навичками при цьому є :

1. Складання (оформлення) первинних облікових документів, зокрема електронних;
2. Володіння прийомами комплексної перевірки первинних облікових документів;
3. Користування комп'ютерними програмами для ведення бухгалтерського обліку, інформаційними та довідково-правовими системами, оргтехнікою;

4. Забезпечення збереження первинних облікових документів до передачі їх у архів.

Необхідними знаннями для цього є :

- основи законодавства України про бухгалтерський облік, про архівну справу. Класифікатор управлінської документації;
- практика застосування законодавства з питань оформлення первинних облікових документів;
- внутрішні організаційно-розпорядчі документи економічного суб'єкта, що регламентують порядок складання, зберігання та передачі до архіву первинних облікових документів;
- порядок складання зведених облікових документів з метою здійснення контролю та упорядкування обробки даних стосовно фактів господарського життя;
- основи інформатики та обчислювальної техніки [4].

На наш погляд, постійна розробка все нових та новітніх поколінь державних освітніх стандартів вищої освіти розробка та постійна зміна вимог до фондів оціночних засобів, що описуються викладачами за кожною робочою програмою дисциплін, та інше – все це не націлене на реальне формування професійних компетенцій у студентів

Можна запропонувати три базові способи вирішення проблеми дефіциту кваліфікованих кадрів:

- надання державою податкових пільг для підприємств, організацій та установ, які приймають працювати випускників вузів;
- переорієнтування системи вищої професійної освіти фахівців з теоретичного спрямування на прикладне;
- переосмислення підприємцями концепції найму кваліфікованих кадрів, що веде до повній або частковій відмові від вимог мати досвід роботи зі спеціальності.

Третій спосіб виглядає, на перший погляд, суперечливим здоровому глузду і неприйнятним для підприємця. Але підприємець, який розуміє необхідність безперервного вдосконалення роботи персоналу, повинен щорічно наймати теоретично підготовлених випускників ВНЗ. Адже відсутність досвіду роботи зовсім не заважає, і навіть сприяє за допомогою свіжого погляду здійснювати пошук та знаходити ті вади в організації управління виробництвом, які непомітні для персоналу, що до них звик.

Зрештою, найбільші витрати підприємців припадають не на оплату помилок недосвідчених новачків, а на оплату звичної неефективної роботи досвідчених спеціалістів.

Література:

1. Starodubtsev A. A. Особливості працевлаштування випускників юридичного профілю вищих навчальних закладів МОН та МВС України. *Вісник ХНУ ім. В. Н. Каразіна. Серія «Право»*, (21), 201-205. URL: <https://periodicals.karazin.ua/law/article/view/8474> (дата звернення 10.11.2022)

2. Шерстюк А., Огієвич І. Працевлаштування молоді в Україні: проблеми та шляхи їх вирішення. URL: <http://oldconf.neasmo.org.ua/node/2876>. (дата звернення 10.11.2022)

3. Шишко Я. Р., Степакова Н. М. Проблеми працевлаштування випускників внз та можливі шляхи їх вирішення. *XIV Міжнародна наукова інтернет-конференція «ADVANCED TECHNOLOGIES OF SCIENCE AND EDUCATION»*. URL : <http://intkonf.org/shishko-ya-r-stepakova-n-m-problemi-pratsevlashtuvannya-vipusknikiv-vnz-ta-mozhlivi-shlyahi-yih-virishennya/> (дата звернення: 08.11.2022)

4. Гаркавенко Н. О. Проблеми зайнятості та безробіття на національному ринку праці. *Формування ринкових відносин в Україні*. 2007. № 4. С. 170–171.