



МІНІСТЕРСТВО
ЮСТИЦІЇ

ЗВІТ
ЗА РЕЗУЛЬТАТАМИ
АНАЛІТИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ
«ЗНАННЯ ТА НАВИЧКИ ВИПУСКНИКІВ ЮРИДИЧНИХ
ФАКУЛЬТЕТІВ ТА ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ
ЧЕРЕЗ ПРИЗМУ ВІДПОВІДНОСТІ
ПОТРЕБАМ РИНКУ ПРАЦІ»

ЗВІТ
ЗА РЕЗУЛЬТАТАМИ АНАЛІТИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ
«ЗНАННЯ ТА НАВИЧКИ ВИПУСКНИКІВ ЮРИДИЧНИХ ФАКУЛЬТЕТІВ ТА ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ
ЧЕРЕЗ ПРИЗМУ ВІДПОВІДНОСТІ ПОТРЕБАМ РИНКУ ПРАЦІ»

Дослідження проведене експертною групою з правової освіти Директорату з прав людини, доступу до правосуддя та правової обізнаності Міністерства юстиції України
Експерти: Шемелинець Іван, Якубович Марина, Осінська Ольга

Київ 2018

Передмова	4
Ключові питання дослідження та його передумови	5
а) постановка проблеми.....	5
б) методологія та етапи дослідження	6
в) заходи, на яких обговорювалася проблема	6
Огляд попередніх досліджень	8
Опитування	11
а) результати опитування	11
б) мета та цілі опитування	29
в) методологія опитування та опис респондентів, які взяли участь в опитуванні	29
Загальні висновки та рекомендації	34
Список опрацьованих джерел	37

Про реформування юридичної освіти йдеться вже дуже давно. Відсутність в Україні цілісної концепції та системи побудови юридичної освіти призвела до надмірної, незбалансованої та необґрунтованої появи на професійному юридичному ринку великої кількості слабо підготовлених фахівців, які отримали диплом юриста у закладах вищої освіти. В результаті юридичним компаніям та іншим роботодавцям, які потребують якісних працівників, складно знайти молодого юриста, який би відповідав їхнім вимогам.

Міжнародні та вітчизняні експерти постійно наголошують на потребі перегляду існуючої сьогодні системи підготовки фахівців за спеціальністю «Право». Основна ціль формулюється як необхідність докорінної зміни закладами вищої освіти та юридичними факультетами своїх освітніх програм, а на їх основі і навчальних планів та максимальної адаптації їх до потреб професійного юридичного ринку [2; 4; 8; 14; 15].

Держава намагається підвищувати вимоги до закладів вищої освіти та випускників юридичних факультетів, шляхом вироблення системи додаткових вимог. Зокрема, у 2016 році було запроваджено експеримент вступних випробувань під час вступу на навчання для здобуття ступеня магістра за спеціальністю 081 «Право» з використанням організаційно-технічних процесів здійснення зовнішнього незалежного оцінювання [11]. З 2017 року проведення єдиних фахових вступних випробувань під час вступу на магістратуру з права є обов'язковим.

Крім того, на розгляді у Верховній Раді України перебувають проекти Законів України №7147 «Про юридичну (правничу) освіту і загальний доступ до правничої професії», №7147-1 «Про юридичну освіту та юридичну (правничу) професію».

Останнім часом посилюються вимоги для вступу на державну службу, де також намагається реалізовувати свій потенціал випускник – юрист. Зокрема, йдеться про запровадження до деяких посад державної служби вимог щодо наявності освіти за спеціальністю «Право», вільного володіння

українською мовою, здатності аналітичного та критичного мислення, вміння стратегічно мислити, зокрема, здатність визначати напрям та формувати відповідні плани розвитку, рішучість та наполегливість у впровадженні змін, залучення впливових сторін, оцінка ефективності та коригування планів, стресостійкість, вимоги щодо лідерських навичок та вміння ефективно комунікувати тощо [12].

Враховуючи актуальність зазначеної теми та відсутність нових ґрунтовних досліджень, що визначали б ті бажані компетентності, якими має володіти молодий фахівець, Директорат з прав людини, доступу до правосуддя та правової обізнаності Міністерства юстиції України (далі – Директорат), спираючись на пункт 25 Положення про Міністерство юстиції України, активно працює в цьому напрямі та означив одним із своїх пріоритетів вдосконалення роботи стосовно підготовки юридичних кадрів в закладах вищої освіти [6; 7].

Для визначення потреб у знаннях, навичках та вміннях випускників юридичних факультетів чи закладів вищої освіти Міністерством юстиції України на базі Legal High School 07 червня 2018 року було проведено обговорення по темі: «LHS Discussion Hub: удосконалення юридичної освіти в Україні», де представники провідних юридичних компаній висловились про потреби та вимоги до випускників.

У липні 2018 року Директоратом було анонсовано опитування на тему необхідних навичок та вмінь, які так необхідні сучасному випускнику юридичного факультету, і яких так потребує юридичний бізнес та державний сектор.

Результати цього дослідження будуть використовуватися при формуванні державної політики Міністерства юстиції України та Міністерства освіти і науки України, а також можуть стати підґрунтям для зміни закладами вищої освіти своїх освітніх програм та навчальних планів, підвищення вимог до функціонування внутрішньої системи забезпечення якості освіти.

а) Постановка проблеми

Сьогодні юристи є представниками професійної сфери з найвищою конкуренцією. Щоб успішно конкурувати у цій професії, недостатньо мати диплом. Потрібно мати певний професійний досвід та інші конкурентні переваги (наприклад, додаткові вміння і навички). При цьому юридичні бізнес-роботодавці негативно оцінюють рівень підготовки пересічного випускника юридичної школи.

Насамперед, мова йде про невідповідність рівня та змісту підготовки правників реальним потребам юридичного ринку. Раніше проблеми відповідності знань та вмінь випускників закладів вищої освіти вимогам роботодавців досліджувалися, проте в більшості стосувалися не лише юристів, а всіх молодих фахівців.

Стан юридичної освіти сьогодні корелює з рівнем знань та вмінь випускників юридичних факультетів та закладів вищої освіти. На жаль, поки не існує моделі реальної перевірки рівня випускників магістратури, оскільки діюча система захисту дипломних робіт чи складання державних іспитів у закладі вищої освіти не може достатньо відображати стан засвоєння навчального матеріалу. Проте, в результаті запровадження Єдиного фахового вступного випробування (далі – ЄФВВ) для вступу на магістратуру з права у 2016 році стало можливим відслідковувати рівень знань випускників бакалаврату з права. Про реальний стан знань бакалаврів права можна говорити детально опрацьовуючи аналітичне дослідження за результатами освітніх вимірювань «Стан юридичної освіти в Україні» [13], презентоване Міністерством освіти і науки України у березні 2018 року за результатами ЄФВВ на магістратуру у 2017 році.

Як відзначається у висновках дослідження, держава має гарантувати наявність у власника диплома державного зразка певного рівня компетенцій, що, враховуючи автономію закладів вищої освіти, можливо лише у разі встановлення стандарту освітньо-професійної програми бакалаврського та магістерського рівня вищої освіти за спеціальністю 081 «Право». Лише уніфіковані механізми державної регуляції можуть гарантувати спільний для всіх правничих шкіл мінімальний рівень знань, вмінь та компетенцій для тих, хто отримує диплом про вищу юридичну освіту. На основі порівняння об'єктивних показників доведено, що низькі тестові бали вступників з блоків «Іноземна мова» і «Право» є відображенням, у першу чергу, низького рівня компетенцій вступників, а не високого рівня складності запитань в цих блоках ЄФВВ. Стан вивчення іноземних мов у правничих школах є критично низьким.

Попередні соціологічні дослідження не повністю враховують специфіку юридичної діяльності та потреби юридичного ринку, а тих досліджень, які присвячені аналізу вимог до знань та вмінь випускників правничих шкіл, на жаль, сьогодні дуже мало. Найбільш повним та репрезентативним щодо цього питання залишається аналітичний звіт, підготовлений у 2015 році Всеукраїнською громадською організацією «Українська Асоціація Маркетингу» на замовлення та за підтримки Проекту USAID «Справедливе правосуддя» [3].

Таким чином, однією із головних проблем юридичної освіти є невідповідність знань та вмінь випускників юридичних факультетів та закладів вищої освіти потребам юридичного ринку.

б) Методологія та етапи дослідження

Мета дослідження

Метою дослідження є визначення потреб та вимог, які встановлюють роботодавці до знань, вмінь та навичок у випускника юридичного факультету та закладу вищої освіти.

Методи, що були використані при проведенні дослідження

Основними методами збору емпіричних даних стало опитування у формі анкетування та документальний метод у формі контент-аналізу.

Етапи дослідження

Аналітичне дослідження здійснювалося у три етапи. На підготовчому етапі була розроблена програма, яка представляє собою виклад основних завдань, методологічних принципів, гіпотез, правил процедури і логічних послідовних операцій для перевірки висловлених припущень.

Методологічний розділ програми складають наступні елементи:

- формулювання проблеми, об'єкта і предмета дослідження;
- визначення мети і завдання дослідження;
- інтерпретація основних понять;
- попередній системний аналіз об'єкта дослідження;
- висування гіпотез.

На основному етапі дослідження був проведений збір соціологічної інформації. Основними методами збору емпіричних даних стало опитування у формі анкетування та документальний метод у формі контент-аналізу.

На завершальному етапі дослідження були здійснені обробка, аналіз та інтерпретація даних, отримання емпірично-обґрунтованих узагальнень, висновків і рекомендацій.

в) Заходи, на яких обговорювалася проблема

Одним з останніх заходів, під час яких представники Міністерства юстиції, Міністерства освіти і науки, партнери провідних юридичних

фірм, представники професійних та міжнародних організацій, закладів вищої освіти, що здійснюють підготовку юристів, висловили свою позицію з вищезгаданої проблематики, став «LHS Discussion Hub: удосконалення юридичної освіти в Україні», який відбувся 07 червня 2018 року на базі Legal High School.

В ньому взяли участь представники провідних юридичних фірм, що входять до топ-50 лідерів юридичного ринку, зокрема, «Василь Кисіль та партнери», Asters, Aequo, Integrites та інші, які мали можливість висловити свою думку щодо знань та вмінь молодого фахівця у галузі права.

Як зазначили представники юридичного бізнесу, молодим фахівцям достатньо часто не вистачає вміння коректно спілкуватися через e-mail у ділових цілях, ефективно комунікувати з клієнтами, виявляючи їхні потреби, а також здійснювати пошук та аналіз інформації. Окрім того, проблемою є недостатність знань з ділового етикету та культури.

Також, важливим є вміння логічно та критично мислити. Вважається, що саме цьому уперше чергу мають навчати студентів правничі школи, а не запам'ятовуванню великого обсягу інформації.

Сьогодні основне побажання роботодавців – це юристи-універсали, які володіють таким набором професійних компетентностей, що дозволяє їм реалізувати себе у будь-якій професійній сфері. Безперечно, ідеальний випускник правничої школи повинен мати ґрунтовні знання з таких фундаментальних дисциплін як цивільне, кримінальне, адміністративне, трудове, господарське право, знати процесуальні предмети, конституційне право і права людини, а також загальну теорію права та держави.

Особливо цінуються фахівці, які знаються на due diligence – юридичному аудиті. В англійських та американських правничих школах цьому приділяється особлива увага, адже вміння правильно писати юридичний висновок є однією з важливих компетентностей правника.

Також актуальним питанням в Україні є захист бізнесу, тому представники юридичного бізнесу дуже цінують знання з корпоративного, податкового та юрисдикційного структурування

бізнесу. Також це стосується знань щодо практики M&A (злиття та поглинання), розуміння бізнес-процесів та вміння користуватися базами даних і реєстрами.



Правники мають володіти певними суміжними навичками, які дозволять ефективніше розвивати бізнес та загалом відповідати викликам сучасності. На практиці часто відчувається потреба у знаннях з інших наук та володіння нестандартними для більшості юристів навичками (менеджмент, маркетинг, психологія, основи бухгалтерських операцій, розуміння різних бізнес-процесів тощо).

Світові юридичні компанії надають перевагу співробітникам, які знаються на кібербезпеці, операційній ефективності, інноваційних технологіях та ціноутворенні.

Отже, вміння орієнтуватися у новітніх технологіях та певних суміжних дисциплінах стане конкурентною перевагою для юриста на ринку праці.

Нарешті, ключовим вмінням для кожного сучасного юриста є знання спеціальної лексики англійської мови. Це стосується усіх фахівців, але для тих, хто працює з оригіналами рішень міжнародних судів чи трибуналів та спеціалізується на господарському й міжнародному праві, – це «must have» [7].

Для отримання повної інформації стосовно проблеми, що досліджується, важливе значення має огляд проведених раніше аналітичних досліджень щодо потреб ринку праці, знань, вмінь та навичок молодих фахівців. Це важливо з позиції відслідковування динаміки

потреб, виявлення тих вмінь, знань та навичок, про які не зазначили респонденти сьогодні, проте вони були відмічені як необхідні раніше.

Досліджень щодо знань та вмінь саме випускників юридичних факультетів та закладів вищої освіти було проведено недостатньо.

The Future of Work: Jobs and skills in 2030

Як зазначено в аналітичному звіті, підготовленому фахівцями з Великобританії в 2014 році, у майбутньому зросте попит на навички, які неможливо замінити машинами. Це, у першу чергу, стосується творчого та критичного мислення. Навіть із зменшенням

попиту на звичайні професійні навички, такі як складання контрактів, бухгалтерський облік, податкові консультації тощо, існує ймовірність збільшення попиту на аналітичні, дослідницькі та дизайнерські навички [1].

Навички для України 2030: погляд бізнесу

Дослідження було проведено у 2016 році Центром «Розвиток корпоративної соціальної відповідальності» з метою визначення навичок, які необхідні для розвитку української економіки до 2030 року.

За його результатами було сформоване бачення щодо необхідних навичок, які будуть потрібні в майбутньому.

Топ-10 навичок 2016 р.
Комунікабельність
Вміння працювати в команді
Рішення комплексних проблем
Аналітичне мислення
Здатність швидко навчатися
Адаптивність/гнучкість
Ініціативність
Грамотна усна та письмова мова
Емоційний інтелект
Відповідальність

Топ-10 навичок 2030 р.
Емоційний інтелект
Вміння працювати в команді
Рішення комплексних проблем
Здатність швидко навчатися
Адаптивність/гнучкість
Аналітичне мислення
Критичне мислення
Управління проектами
Стратегічне мислення
Ініціативність/управління змінами

В перспективі 2030 року найбільший попит матимуть навички: вміння працювати в команді, рішення комплексних проблем, аналітичне мислення, здатність швидко

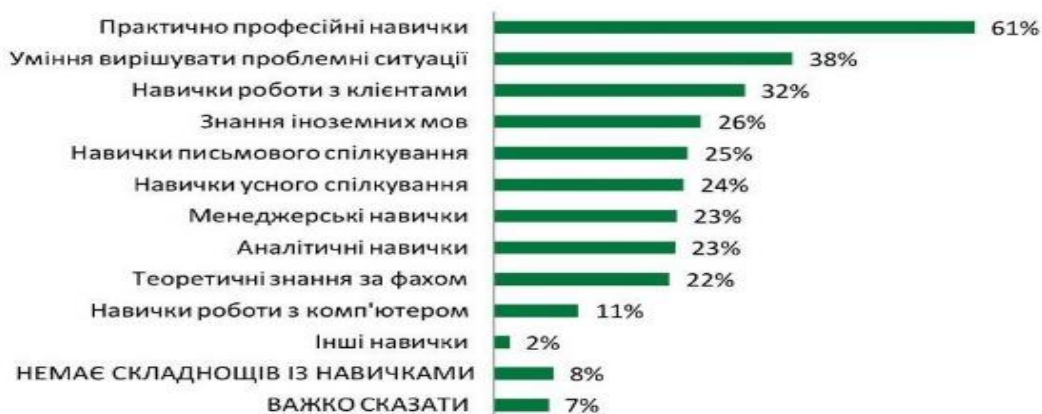
навчатися, ініціативність, емоційний інтелект, критичне та стратегічне мислення, уміння управляти проектами та змінами [10].

Дослідження «Випускники українських ВНЗ очима роботодавців»

У 2012 році у межах проекту «Рейтинг ВНЗ України «Компас-2012» Київським міжнародним інститутом соціології було проведено дослідження «Випускники українських ВНЗ очима роботодавців», яким оцінювалися думка роботодавців щодо знань і

вмінь випускників. В цьому дослідженні йшлося не лише про випускників юридичних закладів освіти, а у цілому про усіх молодих фахівців. Проте ці навички стосуються і випускників юридичних факультетів [5].

Яких, на Вашу думку, навичок не вистачає нинішнім випускникам українських ВНЗ незалежно від спеціальності? (опитування роботодавців)



Найбільш важливими якостями працівників, на думку роботодавців, є практично-професійні навички, уміння вирішувати проблемні ситуації та навички роботи з клієнтами. І саме цих навичок найчастіше бракує молодим спеціалістам.

Значною проблемою абсолютно для всіх випускників, незалежно від рівня їхньої теоретичної підготовки, компанії вважають

відірваність знань від практики, невідповідність до роботи в реальному бізнесі і нерозуміння того, як цей бізнес працює. Оскільки саме ця проблема зустрічається найчастіше, усі опитані компанії намагаються вирішувати її власними силами — шляхом додаткового навчання «новачків» безпосередньо в компанії, а також співробітництва з ВНЗ.

Наскільки важливі або не важливі наступні фактори при прийомі на роботу спеціалістів, що нещодавно закінчили навчання у ВНЗ



Найбільше компаній, насамперед, звертають увагу на розумові навички претендентів: креативність, здатність аналізувати інформацію, системність мислення (54%), особистісні якості (стресостійкість, гнучкість, ініціативність, відповідальність (51%),

рівень розвитку практичних навичок за фахом (47%) і рівень розвитку загальних комунікативних навичок (спілкування, ведення переговорів, розв'язання конфліктів, роботи в команді, роботи із клієнтом тощо (37%).

Дослідження «Залучення громадськості до формування рамки кваліфікацій правничої професії шляхом проведення аналізу обсягу знань, переліку навичок і вмінь, якими має володіти випускник юридичного вищого навчального закладу, щоб відповідати вимогам сучасного ринку праці»

У 2015 році ВГО «Українська Асоціація Маркетингу» провела дослідження, яке було ініційовано Проектом USAID «Справедливе правосуддя» та спрямоване на залучення громадськості до формування рамки кваліфікації юридичної професії шляхом проведення аналізу обсягу знань, переліку навичок і вмінь, якими має володіти випускник юридичного вишу, щоб відповідати вимогам сучасного ринку праці [3].

Зазначене дослідження є найбільш повним, оскільки включає аналіз даних в рамках

кабінетного дослідження, польового дослідження, обговорення у фокус-групах та проведення глибинних інтерв'ю.

В процесі дослідження виявлено головні недоліки існуючої системи юридичної освіти:

- 1) невміння випускників застосовувати на практиці набуті теоретичні знання;
- 2) брак у них практичних вмінь і навичок;
- 3) випускники мають проблеми з розумінням професійних цінностей.

Репрезентативне соціологічне дослідження «Молодь України 2017»

Дослідження «Молодь України 2017» проводилось на замовлення Міністерства молоді та спорту України, в межах якого вивчалась специфіка участі молоді у суспільних процесах, її громадська та політична активність, діагностувалися наявні потреби молоді та її актуальні проблеми.

Однією з найболючіших проблем для молоді визначалась проблема працевлаштування. В результаті соціологічного опитування вдалося встановити, що 36,1% респондентів відзначили привабливість для себе професії юриста, а 41,1% вказали на те, що ця професія забезпечує можливість досягнути успіху в житті.

В рамках цього є достатньо цікавими відповіді на запитання щодо участі в курсах, семінарах, тренінгах, які направлені на підвищення рівня практичних навичок молодих людей. Так, респонденти зазначили, що брали або планують взяти участь у курсах іноземних мов семінарах/тренінгах, спрямованих на підвищення професійної підготовки, семінарах – тренінгах, зорієнтованих на самовдосконалення особистості (у т. ч. спілкування, самоконтролю, здорового способу життя, саморозвитку тощо), із започаткування та ведення бізнесу та курсах з ІТ-технологій [9].

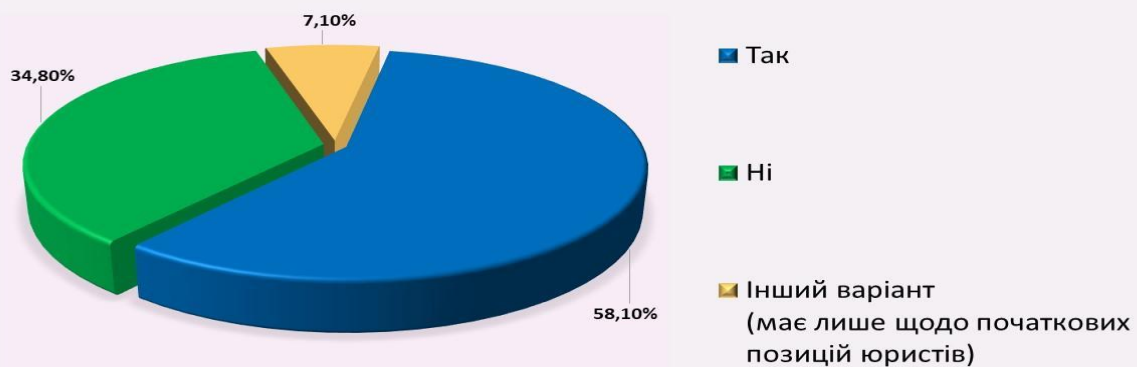
а) Результати опитування

Блок питань щодо закладу вищої освіти та особливостей навчання

Мета — встановити думку роботодавців щодо важливості зовнішньої складової фахової підготовки правника: закладу вищої освіти,

форми навчання, оцінювання результатів його освітньої діяльності, специфіки освітньої програми тощо.

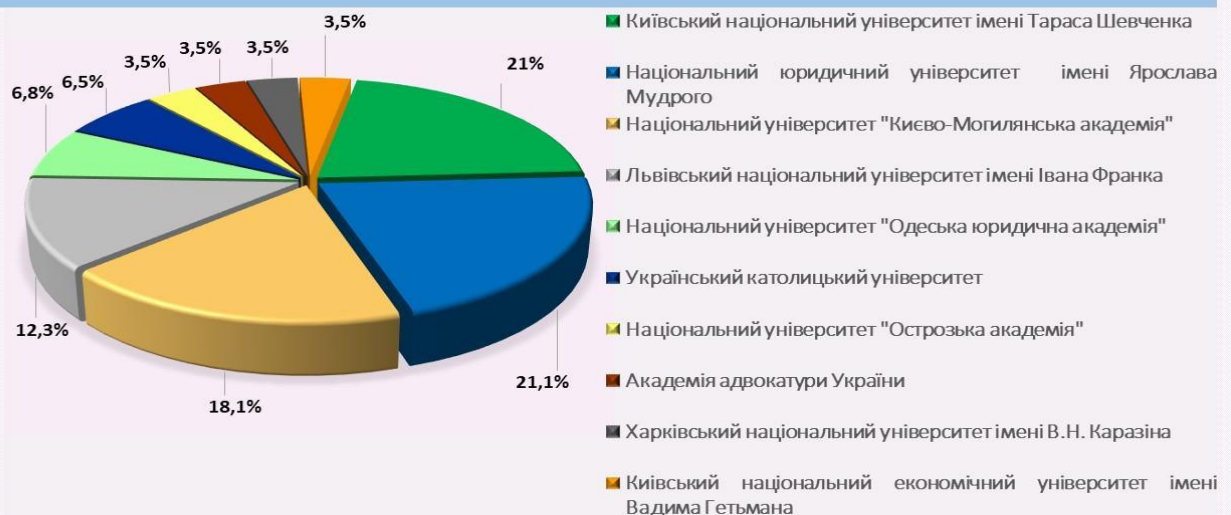
1. Чи має для Вас значення диплом якого юридичного факультету або закладу вищої освіти має фахівець, який претендує на роботу у Вашій організації?



58,1% респондентів зазначили, що для них має значення диплом якого юридичного факультету або закладу вищої освіти отримав фахівець юридичного профілю. Також 7,1% респондентів зазначили, що це для них важливо на стадії

початку трудової діяльності фахівця. Досить велика частина респондентів (34,8%) відзначила неважливість для них закладу вищої освіти.

2. Чи є юридичні факультети або заклади вищої освіти, випускникам яких Ви надаєте перевагу при працевлаштуванні? Якщо так, то які та чому?



Серед закладів вищої освіти, випусникам яких роботодавці надають перевагу, традиційно лідируючі позиції займають Київський національний університет імені Тараса Шевченка (21% респондентів), Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого (21,1%), Національний університет «Києво-Могилянська академія» (18,1%), Львівський національний університет імені Івана Франка (12,3%). Також респонденти зазначали доволі якісну підготовку випусників у Національному університеті «Одеська юридична академія», Українському католицькому

університеті, Національному університеті «Острозька академія», Київському національному економічному університеті імені В. Гетьмана, Академії адвокатури України та Харківському національному університеті імені В.Н. Каразіна.

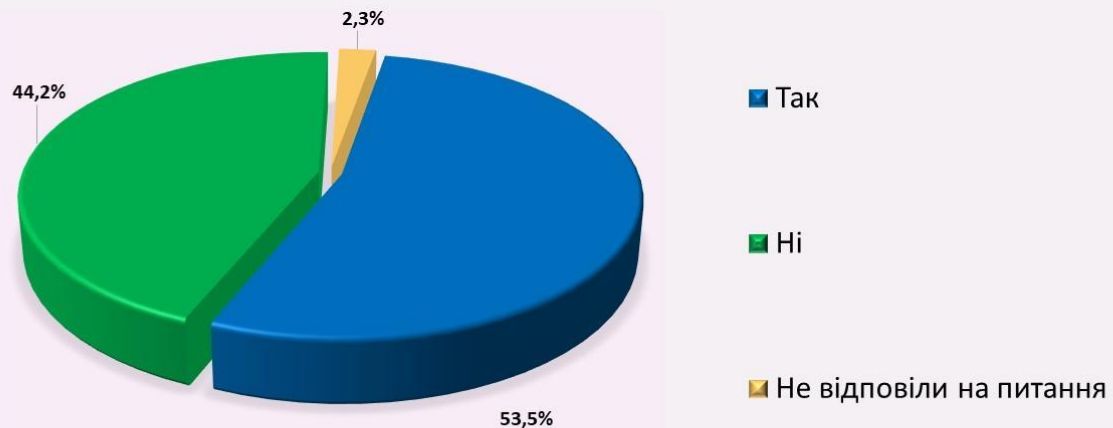
З цим, безпосередньо, корелюються дані відповідей на третє питання блоку. Серед закладів вищої освіти, випусників яких не бажають бачити юридичні компанії, респонденти зазначали непрофільні заклади вищої освіти (аграрні, сфери культури тощо), відомчі заклади, приватні та регіональні заклади вищої освіти.



У продовження дослідження факторів, які мають значення при прийнятті на роботу фахівців юридичного профілю, окрім безпосередньо знань, вмінь та навичок, досліджувалось питання ставлення юридичних компаній-роботодавців до оцінок, які отримав претендент під час навчання в закладі вищої

освіти по тим чи іншим навчальним дисциплінам, що відображені у додатку до диплома. Цікаво, що позиції роботодавців при відповіді на це запитання розділились майже навпіл. Так, перевіряють оцінки у додатку до диплома 53,5% респондентів, і не перевіряють — 44,2%.

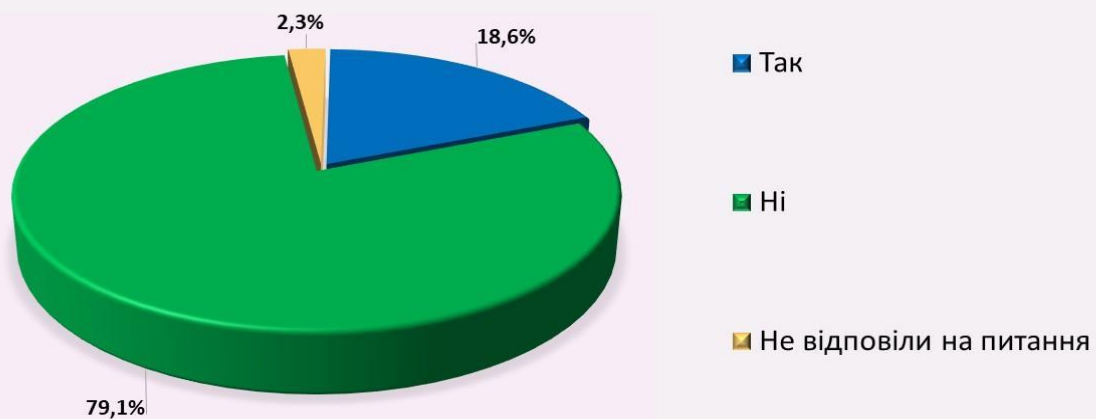
4. Чи перевіряєте ви оцінки в Додатку до Диплomu про вищу освіту у фахівця юридичного профілю, який претендує на роботу у Вашій організації?



Така позиція також підтверджується і результатами відповідей на наступне питання, де респонденти в переважній більшості (79,1%) дали відповідь, що оцінки у додатку не мають

вирішального значення при прийнятті рішення щодо працевлаштування фахівця юридичного профілю.

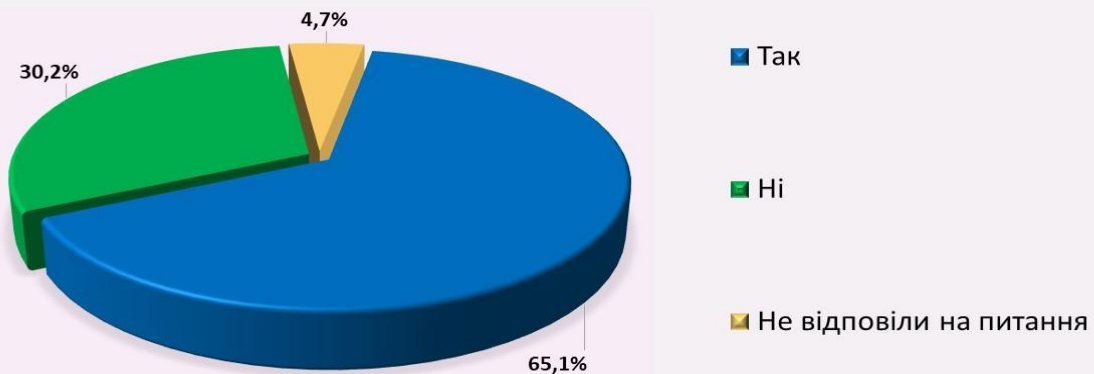
5. Чи мають для Вас вирішальне значення при прийомі на роботу фахівця юридичного профілю його оцінки в Додатку до Диплomu про вищу освіту?



Натомість, інакше корелюються відповіді на питання щодо форми навчання. Переважна більшість респондентів (65,1%) зізнались, що для них є важливим за якою формою (денною чи

заочною) здобував освіту претендент на посаду у юридичну компанію. Це важливо для розуміння політики скасування заочної форми під час здобуття вищої освіти за спеціальністю «Право».

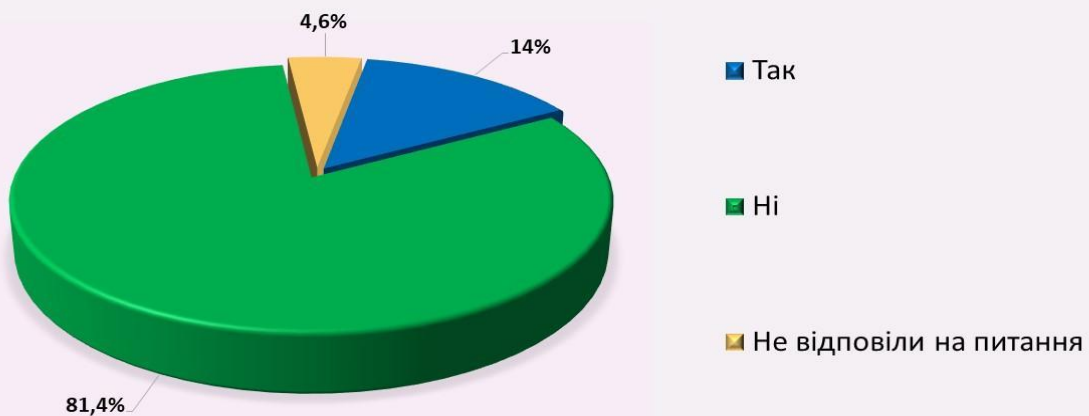
6. Чи має для Вас значення форма навчання (денна, вечірня, заочна), за якою отримав вищу освіту фахівець юридичного профілю, який претендує на роботу у Вашій організації?



З іншого ж боку, для юридичних компаній не має значення, за бюджетні чи за кошти фізичних або юридичних осіб здобував вищу юридичну освіту претендент на посаду. Більшість респондентів (81,4%) відзначили, що для них це не є важливим. Натомість, якщо

враховувати, що на навчання за державним чи регіональним замовленням повинні потрапляти найсильніші вступники, і вони ж демонструють згодом високий рівень знань на тестуванні при вступі на магістратуру, то позиція юридичних компаній очікувалась дещо інша.

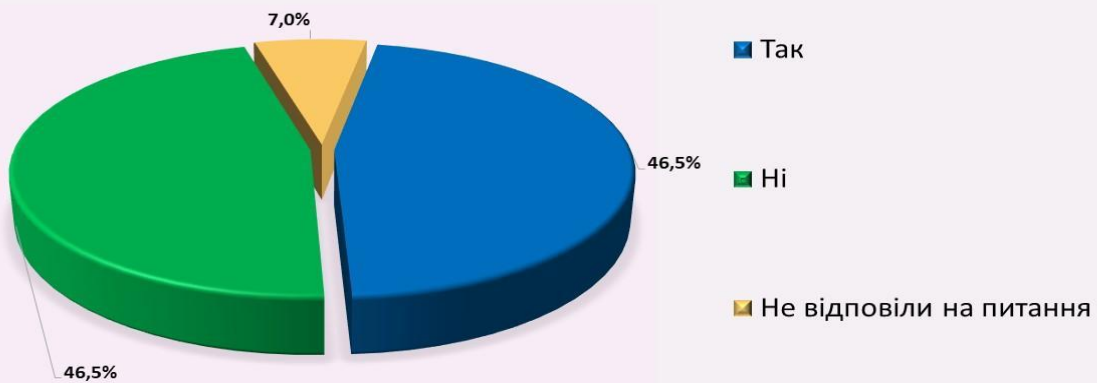
7. Чи має для Вас значення за бюджетною чи за контрактною формою навчався фахівець юридичного профілю, який претендує на роботу у Вашій організації?



Також не має і чіткої відповіді на питання щодо значення для роботодавців наявності у претендента диплому про вищу освіту закордонного закладу освіти. Думки респондентів розділилися наступним чином – по 46,5% відповіли на питання «так» або «ні».

Швидше за все, такі результати є наслідком несформованої позиції роботодавців щодо значення, рівня та потреби такого диплому. Тому, напевно, стверджувати про переваги диплому закордонного закладу освіти не можна.

8. Чи є для Вас перевагою при прийомі на роботу фахівця юридичного профілю наявність у нього диплому про вищу освіту закордонного закладу вищої освіти?

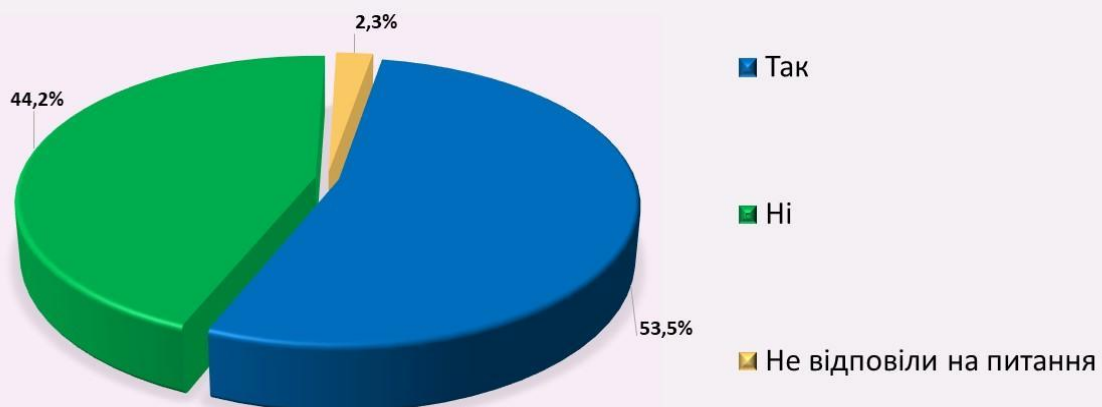


Завершує перший блок питання щодо значення магістерської програми, за якою здобув ступінь магістра претендент на посаду в юридичну компанію. Так само, як з результатами відповідей на питання №4 та №8, зокрема щодо оцінок в додатку до диплому та переваг наявності у претендента диплому закордонного закладу освіти, думки роботодавців стосовно

відповіді на це питання розділилися. 53,5% респондентів зазначили, що для них має значення магістерська програма, за якою навчався претендент.

Натомість 44,2% дали негативну відповідь. Такі результати можуть свідчити про незрозумілість для юридичного бізнесу значення та відмінностей магістерських програм тощо.

9. Чи має для Вас значення при прийомі на роботу фахівця юридичного профілю магістерська програма, за якою він навчався?



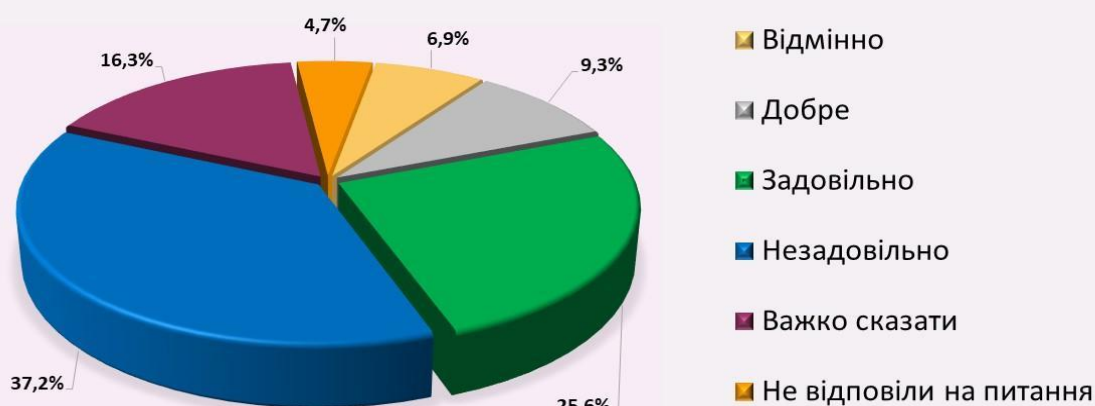
Блок питань щодо обсягу та якості знань

Мета — визначити сфери знань, якими має володіти фахівець юридичного профілю, та встановити, наскільки рівень знань зазначених фахівців задовольняє потреби роботодавців.

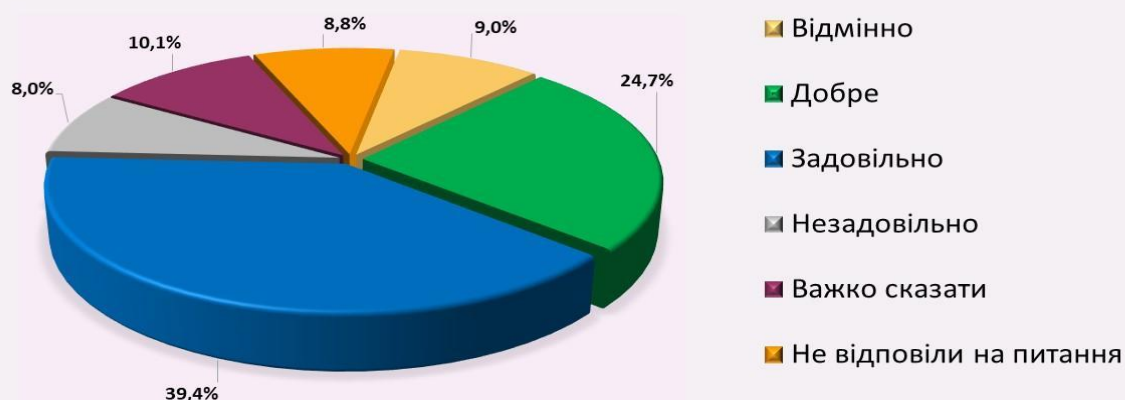
Ключовими в анкеті є питання щодо знань та навичок фахівців, які претендують на роботу у юридичні компанії чи в органах державної влади. У цілому лише 6,9%

представників юридичного бізнесу оцінили рівень знань випускників юридичних факультетів на відмінно, ще 9,3% відмітили добру підготовку фахівців. Натомість 25,6% респондентів вказали, що рівень підготовки випускників є задовільним. Значна частина респондентів (37,2%) незадоволена рівнем випускників юридичних факультетів чи закладів вищої освіти.

10. Оцініть, наскільки рівень знань фахівців юридичного профілю, які претендують на роботу у Вашій організації, відповідає Вашим потребам?



10. Оцініть, наскільки рівень знань фахівців юридичного профілю, які претендують на роботу у Вашій організації, відповідає Вашим потребам? (ЦОВВ)



Дещо інша ситуація склалася щодо рівня знань випускників, які працевлаштовуються в органи державної влади. Про низький рівень

підготовки випускників зазначили 47,4% респондентів, а підготовку на рівні «добре» та

«відмінно» відзначили 33,7% представників органів державної влади.

Оцінюючи відповіді респондентів - юридичних компаній щодо бажаних знань у випускників юридичних факультетів та закладів вищої освіти, слід відмітити, що переважна більшість (55,2%) зазначає на необхідності володіти знаннями, зокрема з теорії держави і права, римського права та філософії, господарського, цивільного, митного, банківського, податкового, адміністративного права, права в сфері IT-технологій, процесуального права, міжнародного права та права Європейського Союзу.

Ще 13,7% респондентів відзначили важливість знань щодо оформлення документів правового характеру, хоча швидше за все їх слід віднести до необхідних практичних навичок. Також, роботодавцям потрібні знання роботи з реєстрами та законодавчою базою (12%), методики роботи з клієнтами та ведення переговорів (6,6%), кваліфікації юридичних дій та подій (8,6%) та знання з інших, не суто юридичних галузей знань, як-то: риторика, знання принципів побудови юридичних фірм, розуміння ринку юридичних послуг, тайм менеджмент тощо (3,6%).

11. Якими, на Вашу думку, знаннями має володіти фахівець юридичного профілю, який претендує на роботу у Вашій організації?



Це ж питання було поставлене і представникам центральних органів виконавчої влади. Слід відмітити, що вимоги до зайняття посад державної служби передбачені Постановою КМУ «Про затвердження Порядку проведення конкурсу на зайняття посад державної служби» [12]. Зокрема, йдеться про необхідність знань Конституції України, Законів України «Про державну службу», «Про запобігання корупції» та спеціального законодавства, пов'язаного зі змістом та специфікою роботи державного службовця.

Крім того, серйозні вимоги щодо компетентностей передбачені для фахівців з питань реформ. Зокрема, претендент на таку

посаду повинен знати основи державного управління відповідній галузі, основи управління ефективністю та розвитку людських ресурсів, основи управління публічними фінансами, організації роботи, управління персоналом тощо.

Проте, представники державних органів зазначили, що важливим є наявність у претендентів знань зі спеціального законодавства, яке пов'язане із їхнім змістом роботи (37,4%), а також знання адміністративного, цивільного та господарського права (24,8%), знання основ нормопроєктувальної техніки (18,2%), знання ділового етикету та ділової мови (10,1%), знання правил етики державного службовця (9,5%).

11. Якими, на Вашу думку, знаннями має володіти фахівець юридичного профілю, який претендує на роботу у Вашій організації? (ЦОВВ)



Блок питань щодо практичних навичок

Мета – визначити зміст практичних навичок, якими має володіти фахівець юридичного профілю, та визначити які заходи проводяться роботодавцями з метою вдосконалення необхідних практичних навичок.

На думку роботодавців, випускник юридичного факультету має володіти навичками складання процесуальних документів (25,3%), умінням логічно викладати свою думку та мати комунікативні навички (25,3%). Майже в рівній кількості респонденти зазначають потребу в умінні аналітично, критично та логічно мислити

(9,6%), навичках роботи з законодавчою базою, реєстрами даних та юридичними програмами, навичках швидкого пошуку та опрацювання інформації (8,4%), взаємодії з клієнтами (7,3%). Також випускники юридичних факультетів повинні на належному рівні володіти іноземною мовою, зокрема вміти складати документи іноземною мовою, володіти технікою перекладу (7,3%). Не менш важливими є навички та вміння щодо розв'язання конфліктів, організації робочого часу (6%).

12. Якими практичними навичками має володіти фахівець юридичного профілю, який претендує на роботу у Вашій організації?



Це ж питання було поставлене представникам органів державної влади. В результаті респонденти відмітили, що найбільш необхідними навичками є: з підготовки проектів та юридичної експертизи нормативно-правових актів (28,8%), складання документів правового характеру (22%), навички представлення інтересів у суді та інших органах (18%), загальні

вміння аналізувати, систематизувати та узагальнювати інформацію (14%) та інші навички, як то: вміння комплексно вирішувати питання, вести переговори та відстоювати власну позицію та інші (14%). Також 4% респондентів зазначили потребу в навичках працювати одночасно в декількох проектах.

12. Якими практичними навичками має володіти фахівець юридичного профілю, який претендує на роботу у Вашій організації? (ЦОВВ)

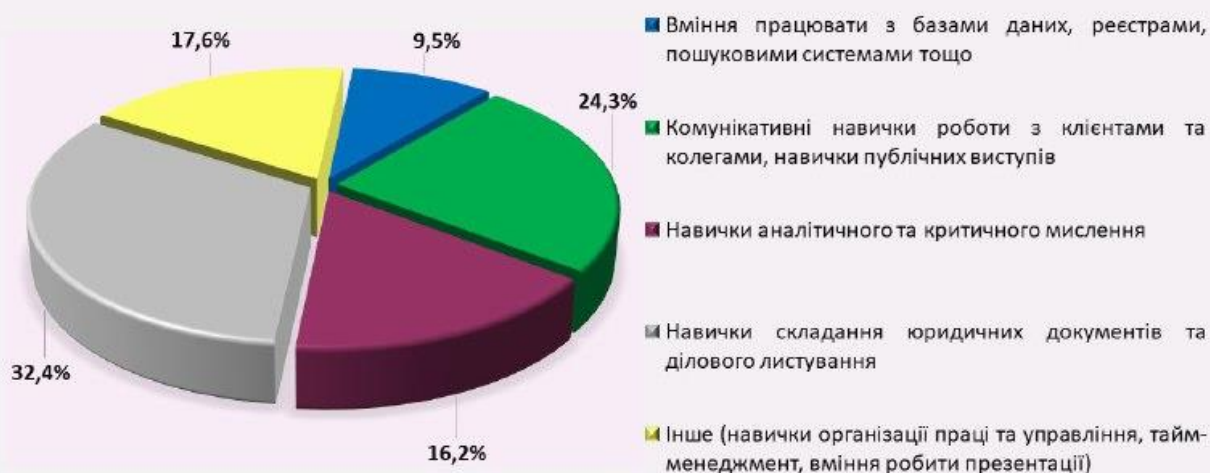


Попередні результати прямо корелюють з відповіддю на наступне питання щодо трьох обов'язкових практичних навичок, які необхідні молодому фахівцю. Більшість респондентів називають такі: вміння складати юридичні документи; навички ділового спілкування (32,4%); комунікативні навички роботи з клієнтами та публічних виступів (24,3%); навички тайм-менеджменту (17,6%); навички аналітичного та критичного мислення (16,2%) та

вміння працювати з базами даних, реєстрами (9,5%).

Представники органів державної виконавчої влади зазначили, що ключовими навичками претендента повинні бути складання нормативно-правових, організаційно-розпорядчих та процесуальних документів (38,8%), навички представництва інтересів в суді (22,4%) та вміння працювати з інформацією (18,4%).

13. Вкажіть три основні практичні навички, якими обов'язково має володіти фахівець юридичного профілю, який претендує на роботу у Вашій організації



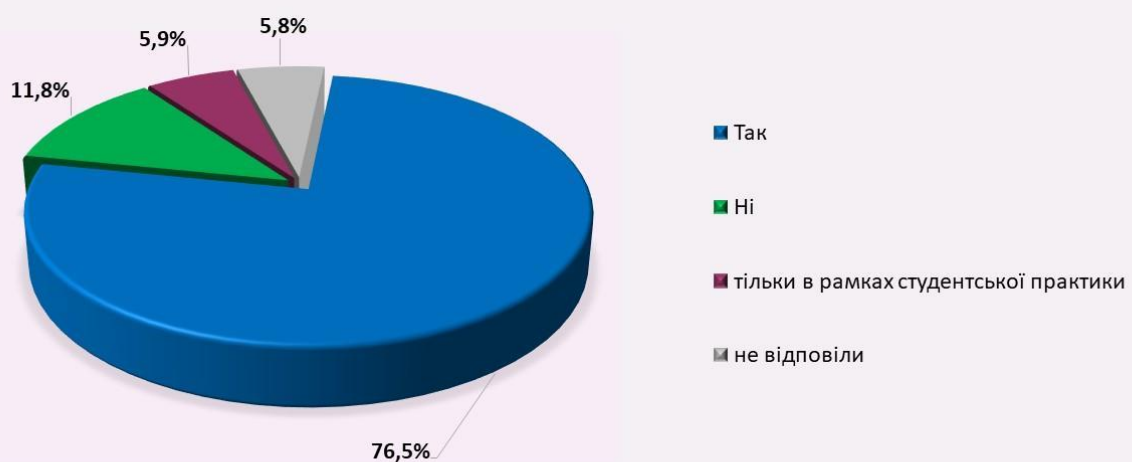
13. Вкажіть три основні практичні навички, якими обов'язково має володіти фахівець юридичного профілю, який претендує на роботу у Вашій організації (ЦОВВ)



Також важливим є розуміння того, які організаційні заходи проводять юридичні компанії для удосконалення практичних навичок, та наскільки це є для них важливим. Більшість респондентів (76,5%) зазначили, що ведуть регулярну активну роботу в цьому напрямі та

проводять цілу низку тренінгів для своїх співробітників. Частина респондентів (5,9%) зазначили, що проводять тренінги та навчання лише для тих молодих фахівців, які проходять студентську практику.

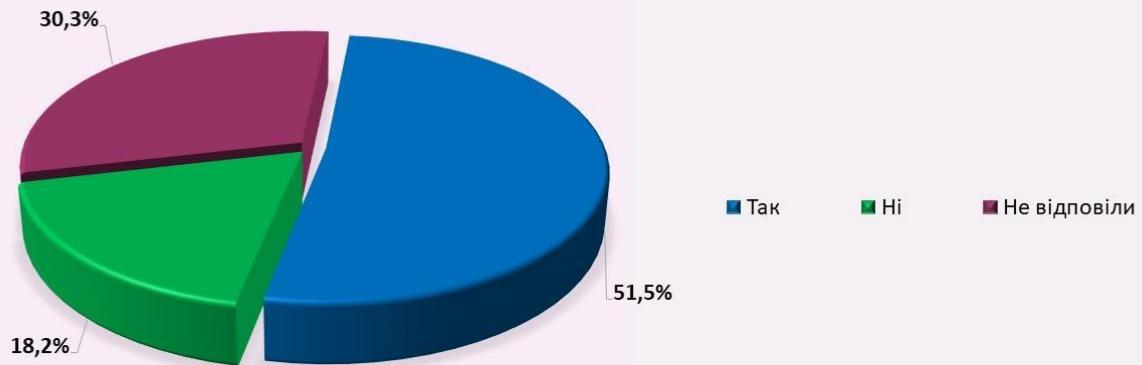
14. Чи організовуєте Ви тренінги та інші види навчання для нових співробітників Вашої організації, направлені на удосконалення практичних навичок? Якщо так, то на удосконалення яких саме практичних навичок направлені ці тренінги?



Тренінги та навчання також проводяться і в органах державної виконавчої влади.

Зокрема, 51,5% респондентів відповіли, що вони є важливими.

14. Чи організовуєте Ви тренінги та інші види навчання для нових співробітників Вашої організації, направлені на удосконалення практичних навичок? Якщо так, то на удосконалення яких саме практичних навичок направлені ці тренінги? (ЦОВВ)



Цікаво, що види тренінгів, які проводяться юридичними компаніями, також корелюють із потребами, котрі були заявлені ними раніше. Основна частина тренінгів направлена на підвищення рівня практичних навичок: юридичного письма, роботи з базами

даних та реєстрами, складання юридичних документів тощо. Також проводиться навчання з особистісного росту, по взаємодії з клієнтами та органами державної влади, з підвищення рівня ділової англійської мови, ораторського мистецтва.

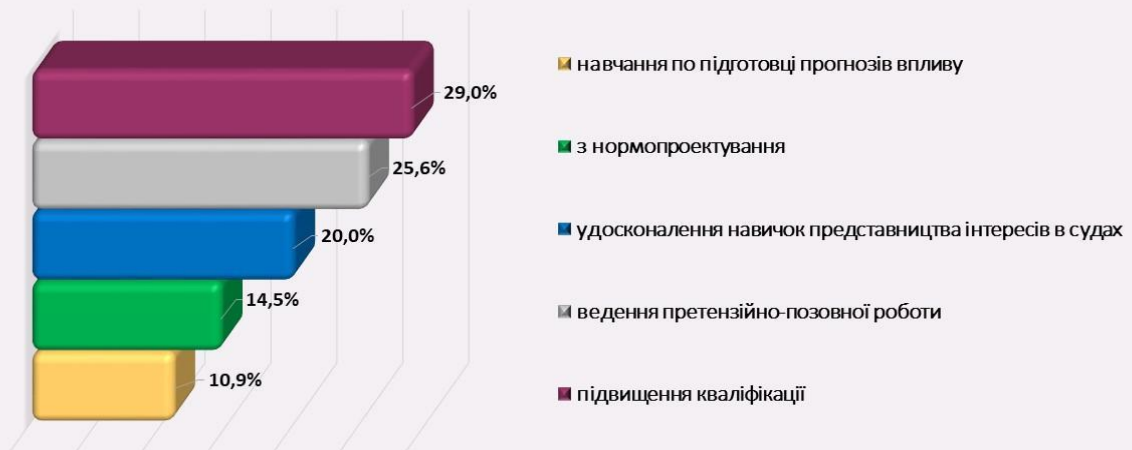
14(а). Види тренінгів, які проводяться опитаними



Дещо інші види тренінгів передбачаються в органах державної виконавчої влади. 29% респондентів зазначили, що основним видом заходів є тренінги з підвищення кваліфікації, 25,6% — з ведення

претензійно-позовної роботи, 20% — з удосконалення навичок представництва у судах, 14,5% — з нормопроєктування та 10,9% — з підготовки прогнозів впливу державної політики.

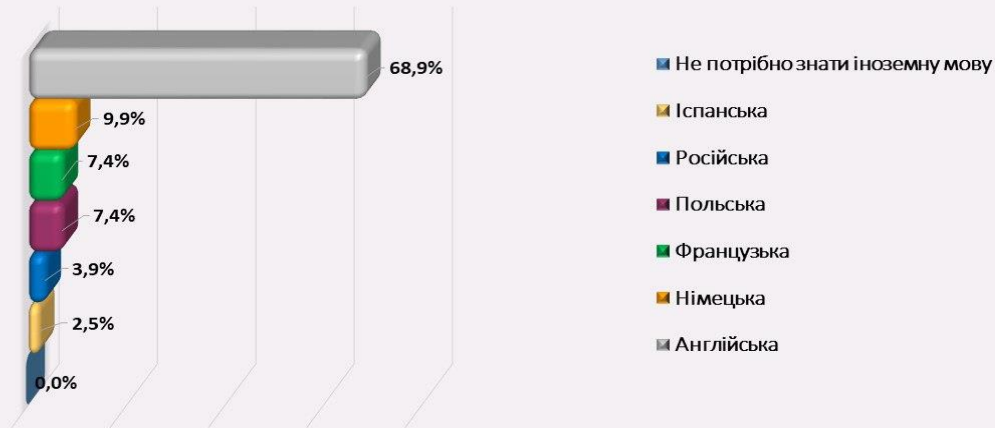
14(а). Види тренінгів, які проводяться опитаними (ЦОВВ)



Окреме надзвичайно важливе питання, яке ставилося респондентам, стосувалось потреби та рівня володіння іноземними мовами. 68,9% юридичних компаній вказали на

необхідність володіння англійською мовою, 9,9% — німецькою, 7,4% — французькою та польською, 3,9% — російською, 2,5% - іспанською.

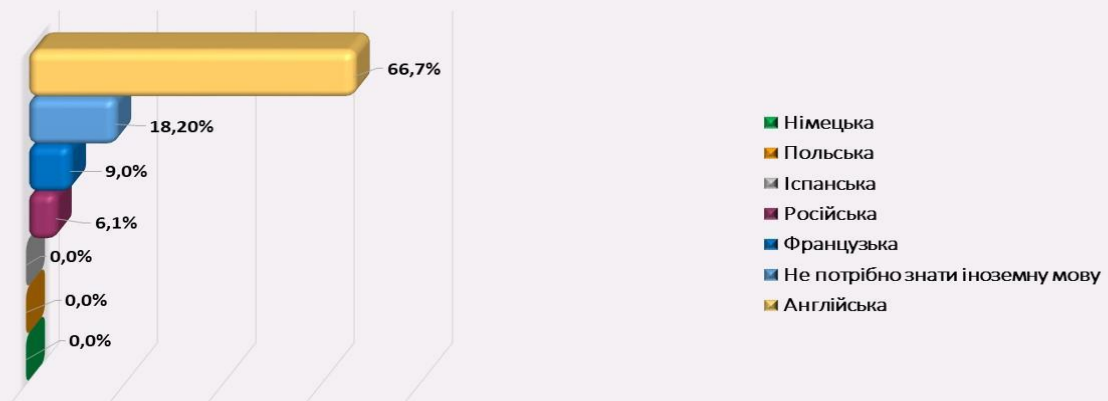
15. Чи необхідно фахівцю юридичного профілю, який претендує на роботу у Вашій організації, знати іноземну мову? Якщо так, то яку?



Інша ситуація з цього питання склалася в органах державної влади. Тут вимагається знання англійської мови (66,7%), французької

(9%), та російської (6,1%). 18,2% респондентів також зазначили, що іноземну мову знати не обов'язково.

15. Чи необхідно фахівцю юридичного профілю, який претендує на роботу у Вашій організації, знати іноземну мову? Якщо так, то яку? (ЦОВВ)



Блок питань щодо процедури перевірки знань та навичок

Мета – визначити специфіку організації відбору роботодавцями фахівців юридичного профілю.

Для визначення специфіки працевлаштування фахівців юридичного профілю є важливим розуміння процедури, за допомогою якої перевіряються знання та

навички. Зокрема, відповідаючи на запитання №16, респонденти зазначили, що знання та навички претендентів перевіряються за допомогою співбесід з керуючими партнерами (30,2%), вирішення тестових завдань (28%) та ситуаційних завдань (14%), аналізу наданих кандидату документів (9,3%) та психологічних тестів (4,6%).

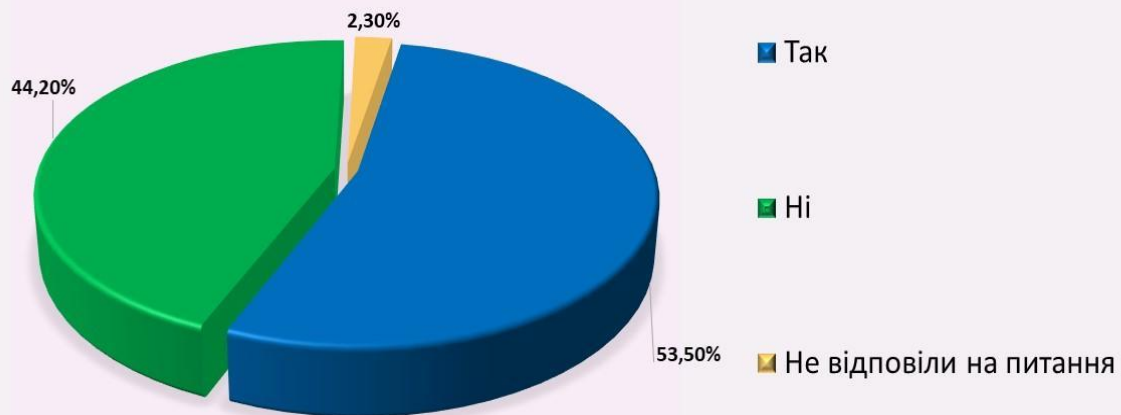
16. Чи перевіряєте Ви знання та навички фахівця юридичного профілю, який претендує на роботу у Вашій організації? Якщо так, то яким чином



Також майже половина респондентів (53,5%) залучають до процедури перевірки знань та вмінь претендента на посаду в

юридичній компанії інших фахівців, які допомагають правильно оцінити рівень таких знань та навичок.

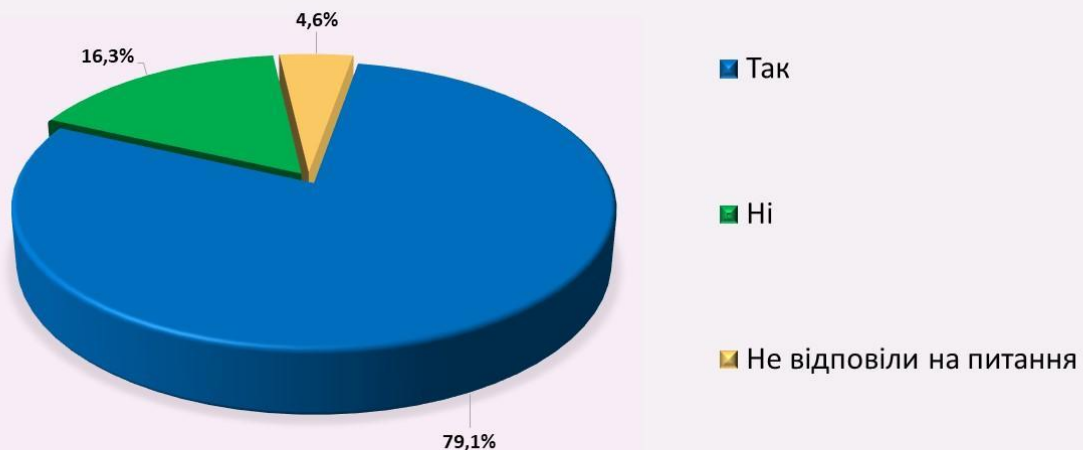
17. Чи залучаєте Ви інших фахівців для перевірки знань та навичок фахівця юридичного профілю, який претендує на роботу у Вашій організації?



Важливою складовою в процесі оцінювання знань та навичок є наявність у претендента моральних цінностей. При цьому

значна частина юридичних компаній (79,1%), окрім перевірки професійних навичок, перевіряють і моральні цінності.

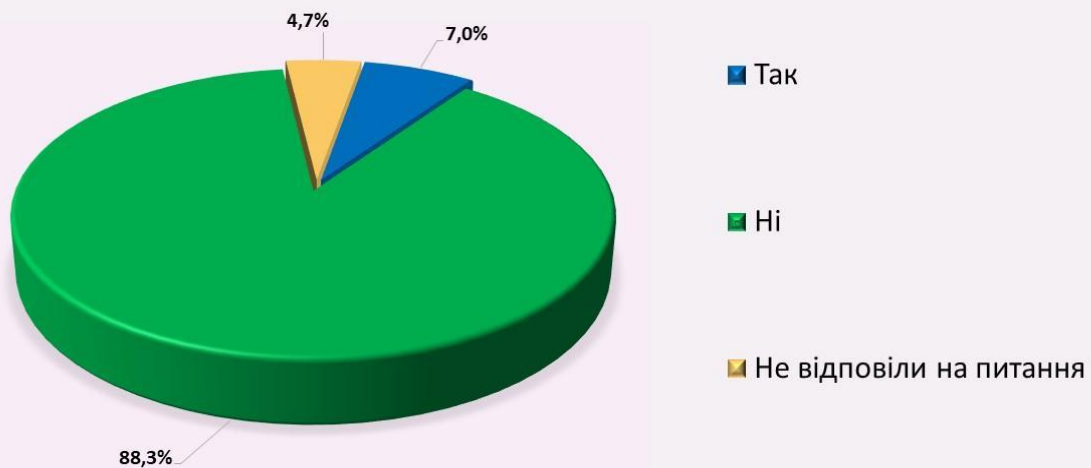
18. Чи перевіряєте Ви якимось чином моральні та професійні цінності фахівця юридичного профілю, який претендує на роботу у Вашій організації?



Також більшість респондентів (88,3%) прямо вказують на те, що якщо моральні цінності претендента на посаду суперечать світогляду чи корпоративній культурі компанії, навіть якщо він

продемонстрував високий рівень знань та вмінь, то на роботу його, швидше за все, не візьмуть. Це свідчить про вагомість моральних цінностей та корпоративної культури.

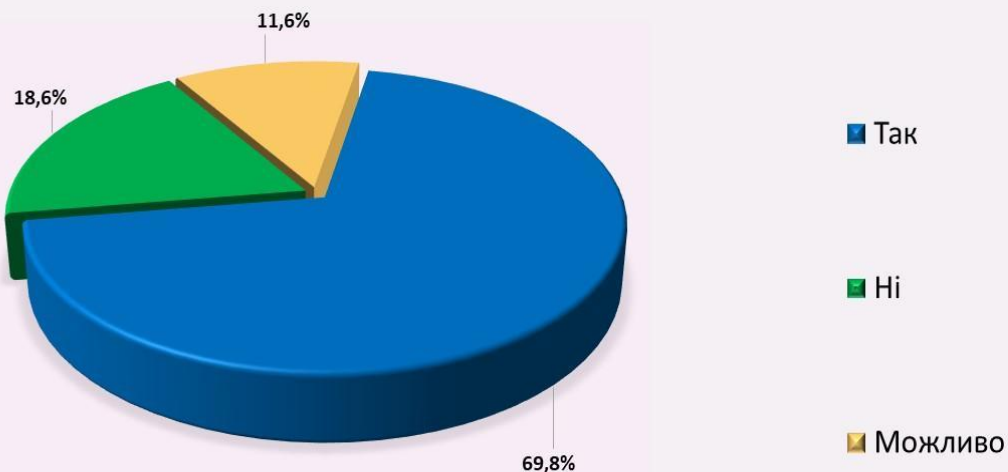
19. Якщо знання та практичні навички фахівця юридичного профілю, який претендує на роботу у Вашій організації, відповідають Вашим вимогам, але його моральні чи професійні цінності суперечать Вашому світогляду, чи приймете Ви його на роботу?



Розбалансованість вимог до молодих фахівців, які претендують на роботу в юридичних компаніях, змогли б вирішити розроблення та прийняття професійних стандартів, на основі яких згодом були б

сформовані освітні стандарти. В контексті цієї проблеми, переважна більшість юридичних компаній (69,8%) стверджують, що брали би до уваги наявні професійні стандарти, якщо б такі існували.

20. Якщо б в Україні існували професійні стандарти професії юриста, чи брали би Ви їх до уваги в процесі відбору фахівців юридичного профілю на роботу у Вашій організації?



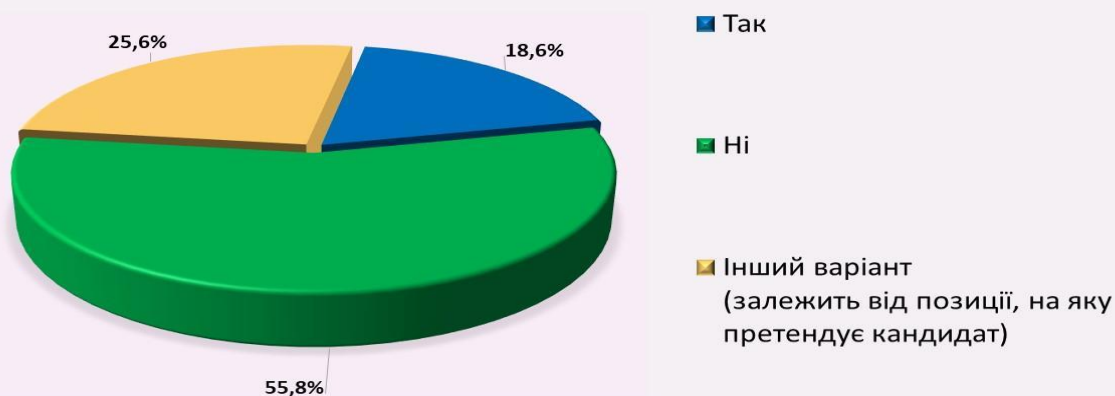
Блок питань щодо відношення роботодавців до наявності досвіду роботи

Мета — визначити, чи впливає на рішення роботодавця прийняти на роботу фахівця юридичного профілю наявність досвіду роботи, проходження стажування, професійних тренінгів чи курсів тощо.

Дуже специфічну відповідь було отримано на питання про обов'язковість чи

необов'язковість наявності досвіду роботи претендента на посаду в юридичній компанії. Більшість респондентів (55,8%) зазначили, що для них не важливо, має претендент досвід роботи чи не має. Крім того, 25,6% респондентів вказали, що це є важливим, враховуючи специфіку посади, на яку він претендує.

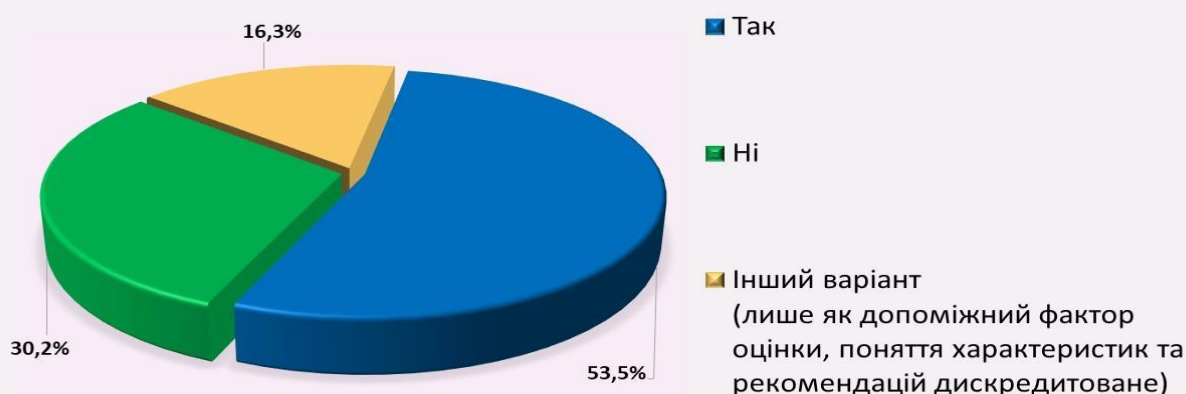
21. Чи є для Вас обов'язковим наявність у фахівця юридичного профілю, який претендує на роботу у Вашій організації, досвіду роботи за умови, що його знання та практичні навички відповідають Вашим вимогам?



Також 53,5% респондентів наголошують на тому, що для них є важливим наявність позитивної характеристики від керівника практики або стажування, яку проходив молодий

фахівець, який претендує на роботу у юридичній компанії. Додатково, 16,3% вказують, що це виконує лише допоміжну роль, оскільки поняття характеристик та рекомендацій дискредитоване.

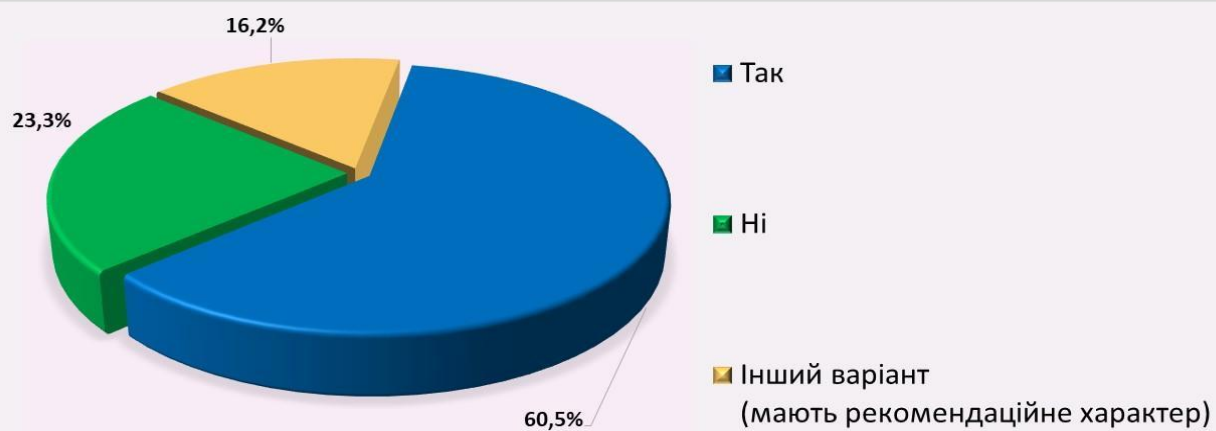
22. Чи мають для Вас значення позитивні характеристики від керівника практики або стажування, яке проходив фахівець юридичного профілю, який претендує на роботу у Вашій організації?



60,3% респондентів дали ствердну відповідь на питання про значення сертифікатів про проходження професійних тренінгів, курсів або інших документів, які підтверджують

діяльність претендента у сфері професійного розвитку, що свідчить про важливість для юридичних компаній питання професійного зростання співробітників.

23. Чи має для Вас значення наявність у фахівця юридичного профілю, який претендує на роботу у Вашій організації, сертифікатів про проходження професійних тренінгів, курсів або інших документів, що підтверджують його діяльність, спрямовану на професійний розвиток (наприклад, участь у юридичній клініці тощо)?



б) мета та цілі опитування

Метою опитування є встановлення думки роботодавців щодо знань, вмінь та навичок у випускника юридичного факультету та закладу вищої освіти, особливостей відбору претендентів на роботу у юридичну компанію чи органи державної влади.

Цілі:

- визначити кореляцію можливості працевлаштування із закладом вищої освіти та особливостями навчання;
- встановити думку роботодавців щодо обсягу та якості знань випускника юридичних факультетів;
- встановити думку роботодавців щодо необхідних практичних навичок випускників юридичних факультетів;
- встановити процедури перевірки знань та навичок, які застосовуються роботодавцями;
- визначити відношення роботодавців до наявності у претендента досвіду роботи.

в) методологія опитування та опис респондентів, які взяли участь в опитуванні

Опитування «Знання та навички випускників юридичних факультетів та закладів вищої освіти через призму відповідності потребам ринку праці» проводилося у липні – серпні 2018 року за допомогою розсилки анкет на електронну пошту респондентів та через онлайн-опитування.

Опитування респондентів щодо знань та навичок випускників юридичних факультетів та закладів вищої освіти здійснювалось у формі анкетування. Анкета була розроблена відповідно до мети та завдання, яке передбачалося вирішити, і складалася з п'яти блоків питань. Усі блоки побудовані логічно і містять у собі питання щодо:

- закладу вищої освіти та особливостей навчання;
- обсягу та якості знань;
- практичних навичок;
- процедури перевірки знань та навичок;

- відношення роботодавця до наявності досвіду роботи.

У першому блоці міститься 9 питань, з яких 7 питань – закритого типу, а 2 – відкритого типу. Питання відкритого типу стосувалися закладів вищої освіти, випускникам яких роботодавці надають перевагу чи не бажають бачити своїми працівниками.

Відповіді респондентів на питання першого блоку дає можливість з'ясувати відношення роботодавців до закладів вищої освіти, дипломи яких отримав випускник, оцінок у додатках до диплому, форми навчання, магістерської програми та інше.

У другому блоці всього два питання – закритого та відкритого типу. Ключовим у цьому блоці є відкрите питання, що дає можливість з'ясувати думку роботодавців щодо необхідних знань, якими має володіти випускник юридичного факультету чи закладу вищої освіти.

Третій блок містить 4 питання, 3 з яких – відкритого типу, а одне, яке стосується вимог щодо рівня володіння іноземною мовою, закритого типу. Відкриті питання цього блоку передбачають з'ясування вимог до практичних навичок, які будуть необхідні випускнику під час професійної діяльності, а також заходів, що проводяться роботодавцями для набуття нових практичних навичок чи удосконалення уже набутих.

До четвертого блоку входять 5 питань (4 закритого та 1 відкритого типу), що стосуються процедури перевірки роботодавцями рівня знань та навичок випускника, значення для роботодавця у потенційного працівника моральних цінностей.

П'ятий блок охоплює 3 питання закритого типу стосовно значення для роботодавця досвіду роботи у випускника юридичного факультету чи закладу вищої освіти.

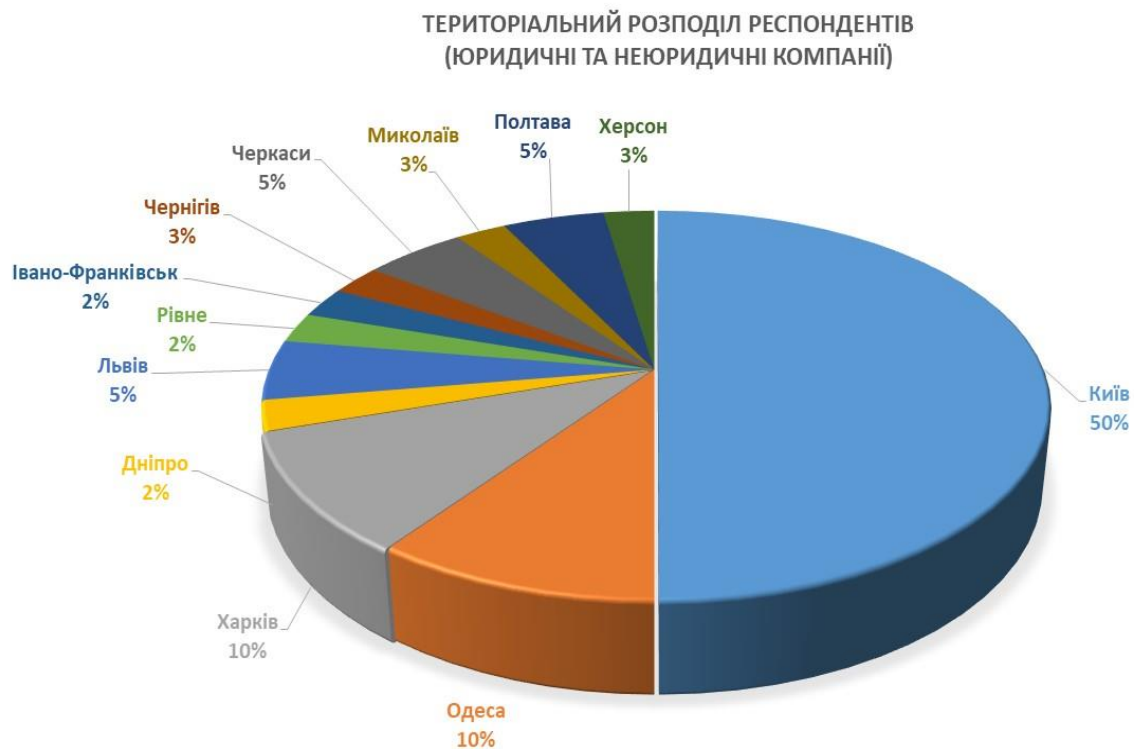
Формування вибірки респондентів згідно з завданням здійснювалось шляхом пошуку відповідних контактів (адвокатські об'єднання, юридичні фірми та ін.) у відкритих джерелах у мережі Інтернет (сайти юридичних компаній у

містах, формулювання запитів у пошукових сервісах).

Опитування здійснювалось шляхом надсилання анкети на електронну пошту, а також розміщення в мережі інтернет онлайн-форми опитування.

В процесі проведення опитування анкети були розіслані близько 300 юридичним компаніям та 50 компаніям, що мають у своїй структурі юридичні підрозділи з усієї України.

У цілому в опитуванні взяли участь 41 юридична компанія, 2 неюридичні компанії, а також 33 центральні органи державної виконавчої влади.



Перелік юридичних та неюридичних компаній, які взяли участь в опитуванні

№	Назва компанії	Місто
	<i>Юридичні компанії</i>	
1	Юридична компанія «AVELLUM PARTNERS»	Київ
2	Юридична фірма «Ілляшев та партнери»	Київ
3	Адвокатське об'єднання «Скляренко, Сидоренко і партнери»	Київ
4	Адвокатське об'єднання «Альва Прайвеси»	Київ
5	Юридична компанія «Nota Bene Legal Group»	Київ
6	Юридична компанія «Альт-Брайер»	Київ
7	Юридична компанія «Pavlenko Legal Group»	Київ
8	Юридична і патентна фірма «Грищенко та Партнери»	Київ
9	Ario Law Firm	Київ
10	Юридична фірма «Андрій Кравець та Партнери»	Київ
11	Юридична фірма «Касьяненко і Партнери»	Київ
12	Юридична компанія «PETERKA & PARTNERS»	Київ
13	Юридична компанія «Тарасов та партнери»	Київ
14	Юридична компанія «Профекто»	Київ
15	Правова група «Домініон»	Київ
16	Юридична компанія «Правовий альянс»	Київ
17	Юридична компанія «AVG»	Київ
18	Юридичний альянс «Правосвідомість»	Київ
19	Юридична компанія «Пахаренко і партнери»	Київ
20	Юридична компанія «Олексій Пуха і Партнери»	Київ
21	Адвокатське об'єднання «Кушнір, Яким'як та Партнери»	Київ
22	Юридична компанія «Осінський і партнери»	Харків
23	Юридична компанія «Арес»	Харків
24	Юридична фірма «Закон і право»	Харків
25	Адвокатське об'єднання «Формула захисту»	Харків
26	Юридична фірма «АНК»	Одеса
27	Юридично-консалтингова компанія «Де-Юре»	Одеса
28	Адвокатське об'єднання «Юріс феррум»	Одеса
29	Юридична компанія «DIO»	Одеса
30	Адвокатське об'єднання «Бачинський та партнери»	Львів
31	Advice Group	Львів
32	Юридична компанія «ЕГІДА»	Дніпро
33	Юридична компанія «Гарант груп»	Полтава
34	ПП «Юридична компанія «Фелікс Арт-А»»	Полтава
35	Консалтингова компанія «ЮРКОН»	Чернігів
36	Юридична фірма «Університас»	Черкаси
37	Юридична група «Право»	Черкаси
38	Правова гільдія «Дестіні»	Миколаїв
39	Юридична компанія «Асмунд»	Рівне
40	Юридична фірма «SUMMIT»	Херсон
41	Юридична компанія «Індекс»	Івано-Франківськ
	<i>Неюридичні компанії</i>	
1	Нафтогаз	Київ
2	Компанія ПрАТ «Укргідроенерго»	Київ

Для з'ясування специфіки додаткових вимог до фахівця юридичного профілю, що працюватиме в органах державної влади, були опитані представники органів державної влади. При цьому слід зазначити, що вступ на державну службу врегульовано нормативно, зокрема Постановою КМУ «Про затвердження Порядку проведення конкурсу на зайняття посад

державної служби» [12], в якій встановлені вимоги до претендентів на посади державної служби. У самій Постанові вимоги встановлюються в залежності від категорій державної служби, посад фахівців з питань реформ тощо. Проте, окремі додаткові вимоги до вмінь та навичок, які перевіряються під час етапу співбесіди, мають важливе значення.



Перелік органів державної виконавчої влади, що взяли участь в опитуванні

1. Міністерство аграрної політики та продовольства України.
2. Міністерство внутрішніх справ України
3. Міністерство економічного розвитку і торгівлі України
4. Міністерство закордонних справ України
5. Міністерство молоді та спорту України
6. Міністерство оборони України
7. Міністерство фінансів України
8. Державна авіаційна служба України
9. Державна архівна служба України
10. Державна аудиторська служба України
11. Державна служба України з безпеки на транспорті
12. Державна служба України з питань безпечності харчових продуктів та захисту споживачів
13. Державна служба України з питань геодезії, картографії та кадастру
14. Державна служба геології та надр України
15. Державна служба України з питань праці
16. Державна служба України у справах ветеранів війни та учасників антитерористичної операції
17. Державна служба статистики України
18. Державна служба України з лікарських засобів та контролю за наркотиками
19. Державна служба України з надзвичайних ситуацій
20. Державна служба фінансового моніторингу України
21. Державна регуляторна служба України
22. Адміністрація Державної служби спеціального зв'язку та захисту інформації України

23. Державне агентство водних ресурсів України
24. Державне агентство лісових ресурсів України
25. Державне агентство резерву України
26. Державне агентство рибного господарства України
27. Національне агентство України з питань державної служби
28. Національне агентство з питань запобігання корупції
29. Державна архітектурно-будівельна інспекція України
30. Державна інспекція ядерного регулювання України
31. Державний комітет телебачення і радіомовлення України
32. Фонд державного майна України
33. Національна поліція України

Загальні висновки

1. Близько 40% представників юридичних компаній оцінюють рівень знань випускників юридичних факультетів чи закладів вищої освіти як незадовільний, що відповідає оцінці «2» за 5-ти бальною шкалою. Ще 25% опитаних роботодавців оцінили рівень знань цих випускників як задовільний, що відповідає оцінці «3» за 5-ти бальною шкалою. Натомість, лише незначний відсоток оцінок на рівні «відмінно» (6,9%) та «добре» 9,3%.

2. Представники органів державної влади оцінюють підготовку випускників юридичних факультетів чи закладів вищої освіти на рівні задовільно (39,4%) та незадовільно (8%), у той час як відмінною та доброю її вважають 9% та 24,7% відповідно.

3. Для значної частини роботодавців (65%) має важливе значення, диплом якого закладу вищої освіти отримав випускник, який претендує на посаду в компанії.

4. Серед тих університетів, випускників яких не хотіли би бачити у своїй компанії роботодавці, виділяються непрофільні (наприклад аграрні, сфери культури), приватні заклади вищої освіти та відомчі заклади вищої освіти.

5. Оцінки у додатку до диплому не мають вирішального значення при прийнятті рішення про працевлаштування.

6. Думки роботодавців щодо спеціалізації магістерської програми, яку закінчив випускник, розділилися майже у рівній мірі. 53,5% опитаних наголосили на тому, що спеціалізація магістерської програми має для них значення, у той час як 44,2% респондентів не звертають на це уваги.

7. Форма навчання має значення. 65% опитаних роботодавців дали на це питання ствердну відповідь. Натомість, не має значення здобував випускник освіту за бюджетні кошти чи за кошти фізичних або юридичних осіб.

8. Випускник юридичного факультету чи закладу вищої освіти повинен мати достатній обсяг практичних навичок, зокрема, вміти складати юридичні документи, працювати з базами даних та реєстрами. Важливими є навички аналітичного та критичного мислення, ділового спілкування, комунікацій та володіння іноземною мовою на рівні, що дає можливість вести переговори, складати правові документи та здійснювати їх переклад.

Для органів державної влади, крім навичок, передбачених нормативно-правовими актами, є важливим наявність у молодого фахівця навичок складання юридичних документів та навичок ділового спілкування, комунікативних навичок роботи з клієнтами та публічних виступів, тайм-менеджменту, аналітичного та критичного мислення та вмінь працювати з базами даних, реєстрами.

9. Для роботодавців важливе значення мають моральні цінності, які поділяє претендент на посаду. Зокрема, близько 90% роботодавців зазначили, що не візьмуть на роботу претендента на посаду, якщо його моральні цінності суперечать світогляду чи корпоративній культурі компанії.

10. Професійні стандарти, при умові їх розроблення та затвердження, будуть братися до уваги під час формування вимог до претендентів на посаду в юридичних компаніях.

11. Для юридичних компаній не має суттєвого значення наявність досвіду роботи, проте позитивно сприймається наявність у претендента документів, які підтверджують здобуття ними нових знань та компетентностей.

12. Результати, отримані під час опитування, прямо корелюються з результатами досліджень, що були проведені раніше. Це дає можливість зробити висновок, що потреби роботодавців, заявлені стосовно якості знань фахівців юридичного профілю у попередні роки, залишаються актуальними сьогодні.

Рекомендації

а) Для закладів вищої освіти, що здійснюють підготовку фахівців за спеціальністю «Право»:

1. Слід враховувати вимоги, які, як показало дослідження, висувають роботодавці до юристів, і на цій основі створювати або удосконалювати освітні програми та формувати навчальні плани.

2. Включати до навчальних планів дисципліни, що формують практичні навички з наступного:

- складання юридичних документів (складання договорів, процесуальних документів, ділове листування) та основи діловодства;
- робота з базами даних та реєстрами;
- юридичний та проектний менеджмент, структурування бізнесу;
- структурування юридичної аргументації, риторики;
- внутрішні комунікації в аспекті вирішення конфліктів та ведення переговорів.

3. Підвищити вимоги до викладання іноземних мов, а також визначати зміст навчальних дисциплін таким чином, щоб у них містився великий відсоток тем з вивчення специфічної юридичної лексики та термінології, а завдання на перевірку базувалися на практичних завданнях, з якими працює юрист (наприклад, складання договорів, ділове листування з іноземними партнерами тощо).

4. Звертати увагу на формування світогляду нових поколінь юристів з усвідомленням ними цінностей та значення правничої професії та ролі кожного її представника для утвердження верховенства права у сучасному демократичному суспільстві. Можливо, впровадити навчальну дисципліну «Професійна відповідальність правника».

5. Посилити співпрацю з роботодавцями, що сприятиме подоланню відірваності теорії від практики шляхом:

- розвитку юридичного клінічного руху, запровадження навчальної дисципліни «Основи діяльності юридичної клінічної практики»;

- залучення практиків до процесу викладання через постійну співпрацю з професійними організаціями юристів (можливо pro bono);
- участі у програмах стажувань в органах державної влади та юридичних компаніях;
- підвищення вимог до проходження студентської практики.

б) Для представників юридичного бізнесу:

- впроваджувати нові програми стажувань для студентів, проводити інформаційні кампанії та запрошувати зацікавлених студентів до участі;
- долучатись до процесу підготовки майбутніх юристів шляхом ініціювання проведення лекцій, майстер-класів з актуальних питань.
- підтримувати розвиток юридичного клінічного руху та судових дебатів.

в) Для професійних юридичних спільнот:

- ініціювати розроблення професійних стандартів, які встановлять вимоги до кваліфікації та компетентності фахівців у сфері права.

г) Для органів студентського самоврядування:

- ініціювати проведення тренінгів, семінарів, направлених на розвиток професійних та м'яких навичок "soft skills" (управління часом, комунікації, емоційний інтелект тощо);
- пропонувати адміністрації закладів вищої освіти впровадження необхідних для студентів навчальних дисциплін та оновлення існуючих програм з урахуванням потреб роботодавців;
- налагоджувати співпрацю з професійною спільнотою для обміну інформацією щодо основних потреб роботодавців в знаннях, вміннях та навичках молодих фахівців.

При цьому студенти мають займати активну позицію та брати участь у різноманітних тренінгах, лекціях, семінарах чи інших заходах,

що будуть позитивно впливати на їх професійний та особистісний розвиток.

Зважаючи на необхідність підвищення рівня знань та практичних навичок студентів юридичних закладів вищої освіти, усі зацікавлені органи та особи мають комплексно підтримати ініціативи, спрямовані на подолання цієї проблеми, зокрема щодо встановлення

додаткових вимог для абітурієнтів для вступу на бакалаврат, підвищення порогових балів для вступу на магістратуру, а також запровадження Єдиного державного кваліфікаційного іспиту, завдяки якому відбуватиметься об'єктивний та незалежний контроль якості знань випускників юридичного профілю.

1. The future of Work: Jobs and skills in 2030 / Eckhard Störmer, Martin Rhisiart, Peter Glover // UK Commission for Employment and Skills – 2014. – Режим доступу: <https://www.oitcenterfor.org/sites/default/files/publicacion/thefutureofwork.pdf>
2. Аналіз проекту Концепції реформування юридичної освіти в Україні в світлі отриманих відгуків за результатами регіональних обговорень. – Режим доступу: newjustice.org.ua/wp-content/uploads/2017/09/NJ_Y.Barabash_Report-on-Draft-LEP-Concept-Paper-and-Recommendations-for-Improvement_May-22_2017.pdf
3. Аналітичний звіт за результатами проекту «Залучення громадськості до формування рамки кваліфікацій правничої професії шляхом проведення аналізу обсягу знань, переліку навичок і вмінь, якими має володіти випускник юридичного вищого навчального закладу, щоб відповідати вимогам сучасного ринку праці» / Козьяков С.Ю., Лирик С.В., Лирик І.В., Пирогова Д.І., Красновський О.В. – К.: ВГО «Українська Асоціація Маркетингу», 2015. - 131 с. – Режим доступу: https://newjustice.org.ua/wp-content/uploads/2018/05/zvit_sait-1.pdf
4. Біла книга з реформування української юридичної освіти (за матеріалами міжнародної науково-практичної конференції "Європеїзація української юридичної освіти: німецько-український досвід" / Київ, 21 і 22 листопада 2014; Федеральне міністерство освіти і науки Федеративної Республіки Німеччина; Університет імені Георга Августа м. Геттінгена, юридичний факультет; Київський національний університет імені Тараса Шевченка, юридичний факультет; Центр німецького права; Німецько-український правознавчий діалог / Упорядники: Роман Мельник, Олена Шаблій, Бернгард Шлоер. – Київ : Корпорація «Науковий парк Київський університет імені Тараса Шевченка»; Панов, 2015. – 360 с. – Режим доступу: http://zdr.knu.ua/images/2015/2015-06/26/Bila_knyga.pdf
5. Випускники українських ВНЗ очима роботодавців. Київський міжнародний інститут соціології, 2012 р. – Режим доступу: http://www.yourcompass.org/docs/Employees%20on%20University_Graduates.pdf
6. Власюк В. Юридична освіта в Україні: орієнтиром для змін є потреби ринку праці // Судово-юридична газета від 15 травня 2018 року – Режим доступу: <https://sud.ua/ru/news/blog/118747-yuridichna-osvita-v-ukrayini-oriyentiromdlya-zmin-ye-potrebi-rinku-pratsi>
7. Власюк В. Яким має бути випускник правничої школи / Владислав Власюк, Іван Шемелинець // Юридична газета від 17 серпня 2018 року – Режим доступу: <http://yur-gazeta.com/publications/practice/inshe/yakim-mae-buti-vipusknik-pravnichoyi-shkoli.html>
8. Європеїзація української юридичної освіти. Матеріали конференції в рамках німецько-українського правознавчого діалогу. Том 2. Українська версія, Universitätsverlag Göttingen 2016. – Режим доступу: http://zdr.knu.ua/images/2016/2016-12/22/mann_europaeisierung_uk.pdf
9. Молодь України – 2017 / Результати соціологічного дослідження – Тернопіль: ТОВ «Терно-граф», 2017. – 72 с.; іл. – Режим доступу: http://www.dsmsu.gov.ua/media/2017/11/16/7/Socdoslidjennya_2017.pdf
10. Навички для України 2030: погляд бізнесу. / За ред. М.А. Саприкіної. – К.: ТОВ «Видавництво «Юстон», 2016. – 36 с. - Режим доступу: [http://csr-](http://csr-ukraine.org/wp-)

content/uploads/2016/10/Навички_2030.pdf

11. Наказ Міністерства освіти і науки України «Щодо проведення у 2016 році як експерименту вступних випробувань під час вступу на основі ступеня бакалавра на навчання для здобуття ступеня магістра за спеціальністю 081 "Право" з використанням організаційно-технічних процесів здійснення зовнішнього незалежного оцінювання» №409 від 08.04.2018 р. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/rada/show/v0409729-16/page>
12. Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку проведення конкурсу на зайняття посад державної служби» № 246 від 25 березня 2016 р. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/246-2016-%D0%BF>
13. Стан юридичної освіти в Україні. Аналітичне дослідження за результатами освітніх вимірювань. К.: Ваїте, 2018. – 168 с. – Режим доступу: <https://mon.gov.ua/storage/app/media/news/Новини/2018/03/30/LegalEducationReport-FINAL.pdf>
14. Стан юридичної освіти та науки (результати дослідження). Звіт підготовлений Координатором проектів ОБСЄ в Україні та НУ «Києво-Могилянська академія», 2009-2010 р. – Режим доступу: <https://www.osce.org/uk/ukraine/108309?download=true>
15. Сущенко В. Стан і проблеми реформування юридичної освіти в Україні: виклики ХХІ століття / В. Сущенко // Міжнародний науковий вісник: збірник наукових статей за матеріалами ХХVІІ Міжнародної науково-практичної конференції, Ужгород – Будапешт, 26-29 листопада 2013 року /ред. кол. В.І. Смоланка (голова), І.В. Артьомов та ін. – Ужгород: ДВНЗ «УжНУ», 2014. – Вип. 8(27). – С. 195-202. – Режим доступу: <https://dspace.uzhnu.edu.ua/jspui/bitstream/lib/9903/1/30.pdf>