

КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ МОЛОДИХ ФАХІВЦІВ НА РИНКУ ПРАЦІ

Бондаревська К.В., Овчарик А.Ю.

Дніпропетровська державна фінансова академія

У статті обґрунтовано сутність, особливості конкурентоспроможності молодих фахівців та проаналізовано наявні недоліки процесу її формування. У результаті дослідження було виділено основні параметри конкурентоспроможності молодих фахівців на ринку праці. Крім того, визначено три складові характеристик конкурентоспроможності працівників. Проаналізовано динаміку показників рівня безробіття серед молоді. Обґрунтовано напрями підвищення конкурентоспроможності молодих фахівців на ринку праці.

Ключові слова: конкурентоспроможність, молоді фахівці, ринок праці, ринок освітніх послуг, державна політика.

Постановка проблеми. Розвиток економіки в сучасних умовах залежність від багатьох факторів впливу, а посилення тенденцій глобалізації вимагає адекватно і своєчасно реагувати на зміни, що відбуваються у внутрішньому і зовнішньому середовищі країни, зокрема, у сфері забезпечення збалансованого розвитку ринків праці та освітніх послуг. З метою подальшого розвитку України доцільним є формування інноваційної моделі національної економіки, і вагому роль у досягненні цієї мети повинні відігравати висококваліфіковані фахівці. При цьому надзвичайно актуальним є підвищення кваліфікаційного рівня саме молодих кадрів, оскільки вони найбільш гнучко реагують на інновації та нововведення, здатні запроваджувати новітні досягнення науки і техніки у практичну діяльність, генерувати і поширювати принципово нові знання. У наш час вища освіта сприймається як норма якості життя, більшість громадян України переконані в її соціальній цінності, отже попит на якісну вищу освіту зростатиме і надалі. Водночас знайти гідну роботу молодому спеціалісту на ринку праці вкрай непросто. В умовах інноваційного розвитку молоді спеціалісти, випускники ВНЗ, у більшій мірі здатні, порівняно з іншими, до сприйняття та використання на практиці нових наукових ідей, прогресивних технологій і методів управління, без чого є неможливим зростання конкурентоспроможності країни та підвищення життєвого рівня її населення.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Вирішенню проблем структурного дисбалансу на ринку праці та визначенню шляхів їх подолання, а також дефіциту робітничих кадрів у своїх роботах приділяють увагу такі вчені, як: В. Антоноук, С. Бандур, О. Грішнова, Т. Заяць, Е. Лібанова, Н. Лук'янченко, О. Новікова, І. Петрова, Л. Шаульська [6]. Особливості використання компетентнісного підходу в професійній освіті досліджують Дж. Равен, В. Хутмакер, І. Зимня, І. Зязюн, А. Колот, К. Корсак, Н. Нічкало, В. Петюх; тенденції управління конкурентоспроможністю ринку праці та робочої сили – Л. Лісогор, М. Семікіна, С. Сотнікова, С. Хазова, О. Цимбал, Н. Шульга та інші [2].

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми. Однак, питання щодо підвищення конкурентоспроможності молодих фахівців на вітчизняному ринку праці в сучасних умовах розвитку економіки потребують свого подальшого дослідження, що і обумовило мету наукової статті. Аналіз наукової літератури свідчить про те, що країна недостатньо приділяє уваги відповідності вищої освіти України Європейським стандартам і досі не сформовано єдиної точки зору стосовно розуміння поняття конкурентоспроможності молодих фахівців.

Мета статті. Головною метою цієї роботи є виявлення проблемних аспектів у сфері конкурентоспроможності молодих фахівців та їх працев-

лаштування, а також обґрунтування основних напрямів їх вирішення.

Виклад основного матеріалу. Особливою соціальною групою, яка здатна зробити істотний вплив на стан ринку праці в найближчому майбутньому, є молодь, що отримує професійну освіту. Молоді фахівці – випускники навчальних закладів, які вперше шукають роботу, так само, як і молодь без освіти та спеціальності, традиційно входять до групи ризику, оскільки вони є одним з найбільш проблемних учасників вітчизняного ринку праці.

Визначення поняття «молодий спеціаліст» важливе не тільки для вироблення єдиного наукового уявлення, а й для з'ясування соціальних показників, які відображають специфіку соціального статусу.

Так, зазначають, що молоді спеціалісти – це випускники вищих навчальних закладів, яким присвоєно кваліфікацію фахівця з вищою освітою різних освітньо-кваліфікаційних рівнів і які працевлаштовані на підставі посвідчення про направлення на роботу. Такі особи вважаються молодими фахівцями протягом трьох років з моменту укладення з ними трудового договору із замовником [7]. А відповідно до статті 197, ч. 2 Кодексу Законів про працю України молоді спеціалісти – це випускники державних навчальних закладів, потреба в яких раніше була заявлена підприємством, установою, організацією та яким надається робота за фахом на період не менше трьох років у порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України [5].

Суб'єктами регіонального ринку праці виступає молодь та поряд з нею активно діють представники інших вікових груп економічного активного населення. Працевлаштування молодих фахівців, а саме рівень та умови залежать від параметрів конкурентоспроможності, які пов'язані з такими змістовними складовими людського чинника виробництва, як трудовий потенціал та людський капітал. Рівень освіти і професійної підготовки, рівень здоров'я, мобільності, мотивацію працівника до трудової діяльності, саме такі якісні риси працівника охоплюють людський капітал та трудовий потенціал. Таким чином, вони обґрунтовують конкурентоспроможність робочої сили на ринку праці, формують ті переваги, які забезпечують успішне працевлаштування, ефективну трудову діяльність та кар'єрне зростання.

Одними із основних параметрів конкурентоспроможності молодих фахівців на ринку праці є:

- освітньо-професійний рівень, інтелектуальний та творчий потенціал, який охоплює рівень та якість здобутої професійної освіти, її відповідність потребам економіки, професіоналізм, нагромаджені інтелектуальний потенціал, творче відношення до праці;

- професійну мобільність працівника, його здатність і готовність до освоєння нових професійних знань, підвищення кваліфікації, до пошуку більш

привабливого ринку праці, але і в рамках національного та міжнародного ринків праці;

- рівень здоров'я, здатність витримувати сучасний ритм та інтенсивність праці, здатність фізично і психічно адаптуватися до швидких змін умов праці;
- економічне становище, рівень життя, що забезпечує доступ до якісної освіти, охорони здоров'я, дає змогу здійснювати більш тривалий пошук відповідного робочого місця;
- соціально-ментальні риси, такі як активність, ініціативність, відповідальність, готовність до співпраці, до роботи в колективі тощо.

Виділяють три складові конкурентоспроможних характеристик працівників – освіта, творчий потенціал, професіоналізм, які достатньо тісно пов'язані між собою. Рівень освіти впливає як на творчий потенціал, так і на професіоналізм. Освіта в тій чи іншій мірі відкрита, більш доступна для кожної молоді людини, і її рівень може в основному залежати від окремого індивіду. Творчий потенціал треба розвивати [8].

Рівень загальної та професійної освіти молоді визначає можливість її ефективного використання в економіці, можливість виконання тих чи інших видів роботи. Невідповідність структури і рівня професійної освіти молоді потребам ринку праці не дозволяє використовувати частину робочої сили молоді у виробництві, приводить до молодіжного безробіття, невиправданих витрат часу і коштів на перепідготовку.

За даними Державної служби статистики у 2013 році, рівень зайнятості серед осіб у віці 25-29 років був вищий, ніж в середньому по Україні (60,3%) та становив 73,8%. Серед осіб віком 15-24 роки цей показник склав лише 32,5% (рис. 1). Низький рівень зайнятості серед таких осіб обумовлений тим, що молодь у такому віці навчається та не має стійких конкурентних переваг на ринку праці [3].

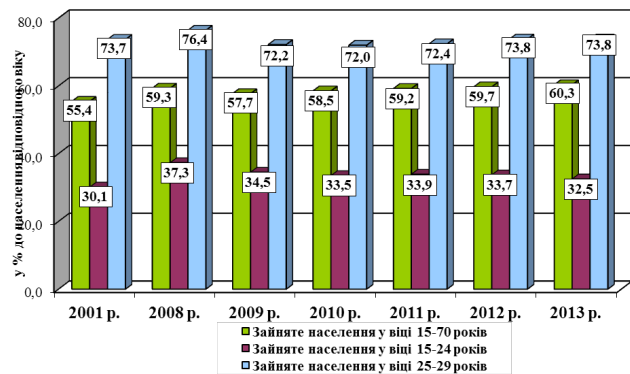


Рис. 1. Рівень зайнятості населення відповідного віку за 2001 р. та 2008-2013 рр.

Джерело: побудовано авторами за даними Державної служби статистики України [3]

Рівень безробіття, визначений за методологією Міжнародної організації праці (МОП) серед молоді у віці 25-29 років за 2013 рік становив 8,7%. Серед осіб у віці 15-24 роки цей показник склав 17,4% та був удвічі вищий, ніж серед всіх вікових груп. Високий рівень безробіття обумовлений тим, що значна частина молодих людей не має необхідних професійних навичок і досвіду роботи (рис. 2). Порівняно з 2001 та 2013 роками зайнятість населення у віці 15-70 років зросла на 4,9%, а у віці 15-24 роки зросла на 2,4%. Слід зазначити, що зайнятість населення у віці 25-29 років приблизно однакова, однак зросла на 0,1%. Показники зайнятості населення у віці 15-70 років порівняно з 2008 та 2013 рр. зросли на 1%, у віці 15-24 років знизилися на 4,8%, 25-29 років – на 2,6%.

Тобто, рівень зайнятості населення відповідного віку з кожним роком поступово зростає, однак для сучасних умов це досить низький показник.

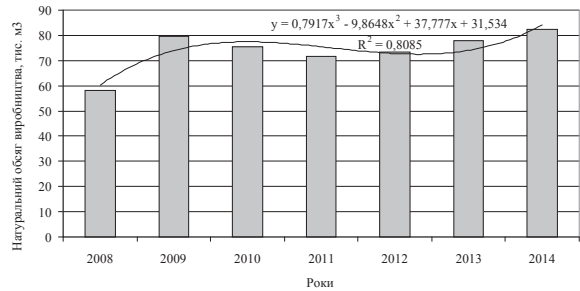


Рис. 2. Рівень безробіття населення за 2001 р. та 2008-2013 рр.

Джерело: побудовано авторами за даними Державної служби статистики України [3]

Відповідно до Закону України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні», до молоді відносяться громадяни України віком від 14 до 35 років. Кількість осіб у віці до 35 років, які у 2013 році мали статус безробітного становила 698 тис. осіб або 45% загальної чисельності безробітних усіх вікових груп.

Таким чином, для подолання проблеми безробіття, зокрема серед молоді, державною службою зайнятості здійснюються заходи активної політики сприяння зайнятості населення: надання інформаційних, консультаційних та профорієнтаційних послуг, створення банку вакансій та пошук підходящої роботи, сприяння в працевлаштуванні громадян, у тому числі шляхом організації підприємницької діяльності, організація професійної підготовки, перепідготовки, підвищення кваліфікації безробітних, організація і фінансування громадських робіт, виплата допомоги по безробіттю.

З метою професійного самовизначення, підвищення якості та конкурентоспроможності вітчизняних кадрів, збалансування ринку праці та ринку освітніх послуг, профілактики безробіття, державна служба зайнятості надає профінформаційні та профконсультаційні послуги.

У 2013 році профорієнтаційними послугами було охоплено 661 тис. осіб у віці до 35 років. Крім того, профорієнтаційні послуги отримали 1,6 млн. осіб, які навчаються в навчальних закладах різних типів.

Протягом 2013 року професійне навчання проходили 217 тис. безробітних, з яких молоді люди у віці до 35 років становили 90 тис. осіб.

Державна служба зайнятості надає можливість тимчасового працевлаштування як безробітним, так і особам, зайнятим трудовою діяльністю. Так, однією з дієвих форм матеріальної підтримки безробітних, надання можливості закріплення на робочому місці – є організація громадських та інших робіт тимчасового характеру. Протягом 2013 року у таких роботах взяли участь 72 тис. молодих осіб [4].

Проведений аналіз свідчить про низьку конкурентоспроможність молодих фахівців, зокрема випускників ВНЗ, на ринку праці. При цьому ринок праці адекватно реагує на ефективність вкладень у персонал. Тому, щоб претендувати на конкурсну посаду, наявності диплому сьогодні мало – потрібно надати більш вагомі докази своєї компетентності. Також в умовах посилення конкуренції на ринку праці підвищуються вимоги не тільки до рівня кваліфікації та якості підготовки фахівців, які повинні

володіти останніми досягненнями науково-технічного прогресу, але й до їх здатності використовувати отримані знання на практиці і навчатися впродовж життя. В умовах сучасної ситуації в економіці України дотепер відчувається суттєвий розрив між наявними знаннями та кваліфікацією випускників ВНЗ та потребами ринку праці.

Першочергової уваги потребує проблема не тільки реалізації вимог ринку до кількісних і якісних характеристик підготовки фахівців з вищою освітою, але й створення умов для задоволення соціальних потреб претендентів на працевлаштування. Недооцінка цих вимог, з одного боку, і потреб, з другого, призводить до нераціонального використання значних коштів із бюджету держави на освіту молоді, посилення еміграційних процесів, під час яких відбувається значний відтік найбільш кваліфікованих, інноваційних молодих фахівців, до знецінення серед молоді іміджу висококваліфікованої праці, інтересу до знань та відповідальності за їх набуття. Тому необхідно удосконалити законодавчі, організаційно-управлінські, структурні, фінансові, програмно-цільові механізми регулювання взаємодії та соціального партнерства держави, навчальних закладів і бізнес-структур у вдосконаленні умов зайнятості молодих фахівців [1].

Висновки і пропозиції. Держава на законодавчому рівні має сприяти об'єднанню зусиль освіти і бізнесу у процесі підготовки висококваліфікованого спеціаліста, оскільки конкурентоспроможність випускників ВНЗ прямо залежить злагодженої взаємодії ринку освітніх послуг і ринку праці, де нині існують суперечності і навіть протистояння. Водно-

час, умовою успішного працевлаштування і ефективної роботи висококваліфікованого спеціаліста є оновлення, інтелектуалізація робочих місць, які пропонує ринок праці, відповідно до нових трудових орієнтацій і мотивацій, життєвих цінностей молоді. На вітчизняних підприємствах все ще недостатньо дієвими є такі чинники мотивації до підвищення конкурентоспроможності молодих фахівців, як можливість професійного зростання, безперервного навчання, інноваційного оновлення змісту праці, гідна її оплата.

У багатьох випадках не сприяє формуванню належного рівня конкурентоспроможності молодих фахівців організація навчального процесу, зокрема його практичного циклу (проведення практики та стажування). Існує потреба перегляду системи професійної орієнтації молоді, перерозподілу коштів державного бюджету та інших джерел фінансування в системі органів зайнятості населення з тим, щоб значно поліпшити профорієнтаційну роботу серед шкільної молоді з урахуванням довгострокових потреб ринку праці.

Отже, конкурентоспроможність молодих фахівців – це не лише могутній засіб економічного піднесення країни, але й не менш вагомий інструмент оздоровлення її духовного життя, зміцнення віри молодого покоління у своє гідне трудове майбутнє, у можливість реалізації себе як особистості у творчій, змістовній праці. Таким чином, створення умов для зростання конкурентоспроможності молодих працівників – обов'язок і відповідальність держави, роботодавців, навчальних закладів, усіх суспільних інституцій.

Список літератури:

1. Грішнова О.А. Молоді спеціалісти на ринку праці: проблеми конкурентоспроможності та працевлаштування / О.А. Грішнова // Науковий вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. – 2012. – № 5. – С. 1-8.
2. Жукова В.О. Сучасна модель регулювання процесу забезпечення конкурентоспроможності молодих фахівців на ринку праці / В.О. Жукова // Журнал БІЗНЕС ІНФОРМ. – 2012. – № 10. – С.175-179.
3. Державна служба статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ukrstat.gov.ua/>
4. Державна служба зайнятості [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.dcz.gov.ua/>
5. Кодекс законів про працю України: Кодекс України від 10.12.1971 № 322-VIII // Відомості Верховної Ради України, 2014.
6. Лавриненко Л.М. Механізми регулювання потреби ринку праці у молодих фахівцях з вищою освітою / Л.М. Лавриненко // Журнал «Інституту економіки та прогнозування НАН України». – 2010. – № 3. – С. 279-285.
7. Молодь та молодіжна політика в Україні: соціально-демографічні аспекти / За ред. Е.М. Лібанової. – К.: Інститут демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України, 2010. – 248 с.
8. Орлов В.В. Конкурентоспроможність молоді на ринку праці / В.В. Орлов // Науковий вісник. – 2010. – № 15. – С. 1-3.

Бондаревская К.В., Овчарик А.Ю.

Днепропетровская государственная финансовая академия

КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ НА РЫНКЕ ТРУДА

Аннотация

В статье обосновано сущность, особенности конкурентоспособности молодых специалистов и проанализированы имеющиеся недостатки процесса ее формирования. В результате исследования были выделены основные параметры конкурентоспособности молодых специалистов на рынке труда. Кроме того, определены три составляющие характеристик конкурентоспособности работников. Проанализирована динамика показателей уровня безработицы среди молодежи. Обоснованы направления повышения конкурентоспособности молодых специалистов на рынке труда.

Ключевые слова: конкурентоспособность, молодые специалисты, рынок труда, рынок образовательных услуг, государственная политика.

Bondarevska K.V., Ovcharyk A.Y.
Dnipropetrovs'k State Financial Academy

THE COMPETITIVENESS OF YOUNG PROFESSIONALS IN THE LABOUR MARKET

Summary

In the article the essence and particularly of the competitiveness of young professionals was grounded and the shortcomings of the process of its formation were analyzed. In the results of research it was allocated the main parameters of competitiveness of the young specialists in the labour market. Furthermore three components of the competitive characteristics of employees were defined. Also the dynamics of unemployment among young people were analyzed. The directions of improving of the competitiveness of young professionals in the labour market were grounded.

Keywords: competitiveness, young professionals, labour market, market of educational services, state policy.

УДК 658

ФАКТОРЫ УСПЕХА МЕНЕДЖЕРА В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Бондаренко А.Н.

Черноморский государственный университет имени Петра Могилы

В статье исследованы основные факторы успеха менеджеров в современных условиях, проблемы с которыми будет связана деятельность менеджеров. Рассматриваются особенности развития и связь между уровнем развития эмоционального интеллекта менеджеров современных организаций и уровнем их успешной самореализации и эффективной деятельности.

Ключевые слова: менеджер, успех, способности, профессиональность, харизма.

Постановка проблемы. В условиях рыночной экономики эффективная деятельность предприятия зависит от качества управления, поэтому эффективное решение стратегических и тактических задач требует привлечения высококвалифицированных специалистов.

Необходимость в высококвалифицированных менеджерах растет с каждым днём. Так как в обязанности менеджера входит умение общаться с людьми, вести с ними переговоры, идти к общему мнению или согласию, то можно считать, что менеджмент выступает искусством управления. Сейчас развитие такого вида искусства является весьма актуальным вопросом, ведь на мировых рынках роль управления растет ещё быстрее.

Работа руководителей становится все более эмоционально напряженной, растет ответственность за результаты деятельности подчиненных. Взаимодействие руководства с персоналом предприятия – это сложный процесс, вследствие значительного доминирования действий руководства, сложно описать четкими приемами и правилами, превратить в стандартные управленческие технологии. Именно поэтому менеджер становится ключевым звеном в создании благоприятной эмоциональной атмосферы в организациях, начиная с микроуровня. Лучшие способы мотивации персонала заключаются не в материальном поощрении, а в поощрении на эмоциональном уровне.

Современный мир требует новой философии образования, изменения парадигмы педагогического мышления, практической ориентированности, поскольку конкурентоспособность в условиях формирования экономики знаний в значительной степени определяется конкурентоспособностью в сфере науки и образования. Именно этим объясняется наша направленность на постановку и решение научно-педагогических проблем управления процессом

формирования профессиональной компетентности будущего менеджера.

Анализ последних исследований и публикаций. Исследованию проблем, с которыми сталкиваются менеджеры, уделялось довольно мало внимания, в частности в отечественной литературе. Однако, немалое количество ученых пытались выявить основные черты, которые должны быть присущи менеджерам, также исследовали направления их деятельности. В частности, среди них можно выделить таких ученых как Балабанова Л.В., Сардак А.В., Виноградский М.Д., Лысенко Л.Л., Травин В.В., Дятлов В.А., Долгопол А.А., Пастушок Т.А., Ступарик Г.В. и др. Теоретические и практические аспекты развития успеха в деятельности и карьере менеджера исследовали: Веснин В.Р., Виногородской М.Д., Данюк В.М., Колот А.М., Крушельницкой А.В., Петух В.М. и др.

Целью данной статьи является исследование основных составляющих успеха в деятельности менеджера в современных условиях.

Изложение основного материала. Менеджер-руководитель является главной фигурой в системе менеджмента любого предприятия. Если руководство будет сильным и эффективным, то на предприятии появится коллективная поддержка целей деятельности и у работников будет стимул для устранения препятствий и достижения лучших результатов работы. Через специфику управленческого труда и сложность управленческих функций требования к менеджерам очень высокие.

Руководителями не рождаются – ими становятся. Умение руководить развивается так же, как и любая другая способность: знанием принципов и ежедневной практикой. Несмотря на то, что управленческая деятельность предъявляет определенные сходные требования ко всем руководителям, тем не менее каждая конкретная должность требует некоторого