

УДК 331.101.234:331.522

## КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ МОЛОДИХ ФАХІВЦІВ НА РИНКУ ПРАЦІ

Янченко Н.В., Белоглазова К.В., Скрипка І.А.

Харківський національний університет будівництва та архітектури

Конкурентоспроможність молодих спеціалістів являє собою сукупність характеристик, які визначають порівняльні позиції конкретного спеціаліста або окремих груп працівників на ринку праці і дозволяють претендувати за заміщення певних робочих місць. На сьогоднішній день висунуто нові критерії визначення професійної придатності працівників, що забезпечують їх конкурентоспроможність, формуються нові вимоги до якості робочої сили. Ринок праці є індикатором затребуваності спеціальностей ВНЗ і, відповідно, молодих фахівців. Тому проблема конкурентоспроможності молодих спеціалістів спонукає до більш детального розгляду досліджуваного питання та знаходження альтернативних рішень подолання кризових моментів, тому що з кожним роком проблема постає більш гостро.

**Ключові слова:** ринок праці, конкурентоспроможність, професійна придатність, освіта, стажування.

**Постановка проблеми.** Сучасні реалії такі, що випускник ВНЗ повинен замислюватися про майбутнє працевлаштування ще в період навчання. Саме в цей час закладаються основи його майбутніх трудових і професійних траєкторій. Наявність значної кількості незайнятих молодих людей, багато з яких мають професійну освіту, і одночасне існування вакантних робочих місць свідчить, в тому числі, про упущення в підготовці кадрів і неправильних трудових і професійних орієнтаціях випускників, а в деяких випадках – і про низький професіоналізм. У цих умовах підвищення ефективності управління професійної конкурентоспроможності молоді набуває особливе соціально-економічне значення.

**Аналіз останніх наукових досліджень і публікацій.** Вагомий внесок в вирішення проблеми конкурентоспроможності молоді внесли в своїх працях такі видатні діячі: Е. Лібанова [1], В. Гейц [2], А. Колот [3], І. Петрова [4]. Також дану проблему по окремим аспектам розглядали: В. Близнюк [5], О. Грیشнова [6], Л. Лісогор [7], Цветкова І. [8], Л. Шаульська [9], Хафизова Г. [10]. Попри проведені дослідження проблематика конкурентоспроможності молоді дотепер залишається не достатньо дослідженою. Потрібно розглядати дане питання з урахуванням трансформації ринку праці в Україні.

**Мета статті.** Метою статті є визначення сутності конкурентоспроможності молоді на ринку праці, умов та чинників, що впливають на реалізацію конкурентних переваг молоді на ринку праці.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** У сьогоднішнього випускника ВНЗ має бути сформоване розуміння того, що розвиток інноваційної економіки, попередження негативних тенденцій на ринку праці, реалізація принципів гідної праці нерозривно пов'язані з перетворенням творчого та освітнього потенціалу людини в провідний чинник економічного зростання.

Для того щоб орієнтуватися на ринку праці, студент будь-якого факультету і напямучі підготовки повинен мати уявлення про те, яки-

ми законами підкоряються відбуваються на ньому, як формується попит на робочу силу і від чого залежить її пропозиція. озброєний такими знаннями випускник володіє конкретними інструментами, які дозволяють підвищити конкурентоспроможність на ринку праці і зробити процес пошуку роботи максимально ефективним.

На формування і стан регіонального ринку праці надає вплив цілий комплекс чинників: економічних, демографічних, освітніх та інших. Відповідно до чого можуть змінюватися мети і механізми регулювання ситуації з зайнятістю молодих фахівців.

Однак спільним завданням залишається забезпечення максимально комфортних умов для їх професійної та кар'єрної реалізації, підвищення конкурентоспроможності на ринку праці.

Конкурентоспроможність працівника являє собою сукупність характеристик, які визначають порівняльні позиції конкретного спеціаліста або окремих груп працівників на ринку праці і дозволяють претендувати за заміщення певних робочих місць. Чим вище конкурентоспроможність працівника, тим менше труднощів він відчуває при підборі відповідного варіанту працевлаштування. Чим вона нижче, тим більше шансів фахівця поповнити ряди безробітних. На жаль, нерідкі випадки, коли випускник вузу отримує статус безробітного відразу після отримання диплома про освіту.

На конкурентоспроможність студентів і випускників ВНЗ надають вплив наступні процеси, що впливають на зміст і характер праці:

– зміна функцій праці, зростання значення універсалізації праці та його комбінування;

– унікалізація праці, поява професій, що вимагають від працівників високої кваліфікації і надають можливості для постійного професійного самовдосконалення;

– зміни в структурі кваліфікаційного комплексу, превалювання знань над навичками і вміннями, залежними від рівня професійної підготовки;

– зміна рівня і структури напруженості праці (на зміну фізичному навантаженні приходить нервово-психічна).

З прискоренням ритму життя і ускладненням виробництва збільшуються навантаження на організм, підвищується значення таких якостей, як швидкість реакції, швидкість прийняття рішення, зібраність, уважність, відповідальність за доручену справу і за безпеку інших людей.

З'являються нові критерії визначення професійної придатності працівників, що забезпечують їх конкурентоспроможність, формуються нові вимоги до якості робочої сили. Вони, в свою чергу можуть бути розділені на дві групи. До першої відносяться вимоги на зовнішньому ринку праці: соціальна компетентність і нормативно-правова підготовленість, знання законів ринкової економіки і кон'юнктури ринку, здатність швидко реагувати на зміни ситуації на ринку праці, територіальна мобільність, самостійність у прийнятті рішень, націленість на формування гнучкого індивідуального життєвого циклу, здатність оптимального вибору сфери для додатка трудових і професійних здібностей, сформована система трудової мотивації. До другої групи, вимоги внутрішнього ринку праці, відносяться: висока професійна компетентність, творчий та інтелектуальний потенціал, адаптованість працівника до швидкої зміни умов праці, готовність працівника до підвищення кваліфікації і освоєння нових знань, універсалізація працівника, професійна і трудова мобільність, стресостійкість, наявність високих ділових і особистісних якостей.

Ринок праці є індикатором затребуваності спеціальностей ВНЗ і, відповідно, молодих фахівців. Від якісної підготовки кваліфікованих фахівців з необхідними компетенціями та їх кількості, від забезпечення їх ефективної зайнятості залежать структурні перетворення в економіці України.

Пошуки роботи для студентів визначено, як правило, двома основними цілями: необхідність тимчасового працевлаштування для отримання додаткового заробітку; необхідність набуття досвіду роботи, достатнього для полегшення подальшого працевлаштування за спеціальності.

У випускників (молодих фахівців) мета інша і носить вона комплексний характер: знайти роботу за отриманою спеціальністю з перспективою росту при належній оплаті праці.

Конкурентоспроможність випускника ВНЗ визначається сукупністю ряду факторів. Серед них базовими є наявність освіти і досвіду роботи, останнім підштовхує студента до раннього працевлаштування. Велику роль відіграють також соціально-психологічні особливості – активність в пошуку роботи, готовність до її виконання, ретельність, ініціативність, бажання постійно вчитися, вдосконалювати свої знання та ін.

У той же час, багаторічний досвід роботи служби зайнятості свідчить, що в сучасних умовах на ринку праці існує досить жорстка конкуренція не тільки серед випускників, а й серед роботодавців.

Дії роботодавців на ринку праці, їх боротьба за випускників визначаються кількома факторами: економічними можливостями, об'єктивно зрослими вимогами до робочої сили, дефіцитом послуг кваліфікованої праці, структурою і якістю професійної підготовки молоді.

Вимоги роботодавців стають більш жорсткими. Основні з них:

- наявність вищої професійної освіти;
- знання ПК на рівні впевненого користувача;
- володіння іноземною мовою;
- цілеспрямованість;
- вміння швидко схоплювати суть проблеми;
- вміння працювати в команді;
- бажання підвищувати свій професійний рівень;
- самостійність;
- адекватність

З числа випускників ВНЗ м. Харків, не менше третини вважають себе недостатньо конкурентоспроможними. Оцінюючи свою професійну підготовку, більшість ставить вище теоретичну складову, відзначаючи, недостатність практичних умінь і навичок.

При виборі роботи найбільше значення для молоді має зарплата, другим за значимістю пріоритетом є перспектива службового росту, третина випускників хвилює колектив, в якому доведеться працювати і перспектива професійного росту.

Важливими чинниками успішного працевлаштування молоді не є тільки наявність наявних на підприємствах вакансій, а й, в першу чергу, зацікавлена поведінка самих претендентів.

Вагому роль в системі критеріїв оцінки конкурентоспроможності фахівця, посідає відокремлена від складових компонента – вартість послуг праці. Розмір заробітної платні структура соціального пакету, яку бажає отримати фахівець, все це безпосередньо впливає на затребуваність фахівця. Споживач бажає отримати робітника, що найбільш відповідає його уявленням, витрачаючи на його утримання мінімальну кількість коштів. Однак не дивлячись на це, ступінь впливу даного критерію на споживчу оцінку конкурентоспроможності є не великим у порівнянні з якісними характеристиками фахівця. На основі вищевикладеного можна визначити, що конкурентоспроможність фахівця є багатогранною категорією, яка включає в себе широке коло складових та формується під впливом як особистісних, так і загальнонаціональних чинників. Крім того, слід зазначити, що основні конкурентні переваги фахівця закладаються саме в системі освіти та формуються під її впливом протягом всього життя. Сучасна система освіти не повністю справляється навіть із виконанням

мінімально поставлених завдань, а саме надання якісної теоретичної освіти, формування світогляду та інтелектуального розвитку випускників. Однак причина низької конкурентоспроможності молодих 470 фахівців на ринку праці криється не лише в недосконалості системи підготовки кадрів, а й в соціально-адаптивному сприйнятті молоддю свого майбутнього та майбутнього своєї країни, відсутності мотивації до отримання освіти та працевлаштування.

**Висновки і пропозиції.** Пропонується впровадження таких заходів: налагодження соціально-партнерських відносин між сферою освіти, державою та роботодавцями з приводу підготовки, оцінки і майбутнього працевлаштування молодих фахівців; внесення змін до

навчальних програм з метою наближення їх до практики; створення незалежної системи оцінювання якості вищої освіти, яка враховувала би усі вимоги усіх зацікавлених суб'єктів процесу підготовки кадрів; проведення належної молодіжної політики, спрямованої на формування у молоді відповідального ставлення до обрання майбутньої спеціальності, навчання та професійної самореалізації; створення системи стажування, основаної на результатах рейтингової успішності студентів, з можливістю їх подальшого працевлаштування.

Дуже важливо дотримуватися одне правило – не кидайте пошуки, поки не приступили до роботи. Проявіть завзятість, щоб не виявитися зайвим на ринку праці.

## Список літератури:

1. Лібанова Е.М. Ринок праці: навч. посібник / За заг. ред. Е.М. Лібанової. – К.: Центр навчальної літератури. – 2003. – 224 с.
2. Інститут зайнятості та безробіття: сучасні тенденції та виклики для України: наук. доп. [В.М. Геєць, А.А. Гриценко, В.В. Близнюк та ін.]; за ред. В.М. Геєць, А.А. Гриценко; НАН України. К., 2013. – 248 с.
3. Колот А.М. Трансформація інституту зайнятості як складова глобальних змін в соціально-трудої сфері / А.М. Колот / Ринок праці та зайнятості населення. – 2014. – № 2. – С. 3–6.
4. Український ринок праці: особливості розвитку та ефективності функціонування/ І.Л. Петрова, В.В. Близнюк, Г.Т. Куліков, та ін.; НАН України; Ін-т екон. та прогноз. – К., 2009. – 368 с.
5. Інститут зайнятості та безробіття: сучасні тенденції та виклики для України: наук. доп. [В.М. Геєць, А.А. Гриценко, В.В. Близнюк та ін.]; за ред. В.М. Геєць, А.А. Гриценко; НАН України. – К., 2013. – 248 с.
6. Грیشнова О.А. Молоді спеціалісти на ринку праці: проблеми конкурентоспроможності та працевлаштування / Грیشнова О.А., Самарцева А.Є. / Соціально-трудої відносини: теорія та практика: зб. наук. праць. – К., 2012. – № 1(3). – С. 28–35.
7. Лісогор Л.С. Підвищення конкурентоспроможності трудового потенціалу в умовах посилення глобалізації / Лісогор Л.С., Ратнікова Д.Г. // Моніторинг, моделювання та менеджмент емерджентної економіки. – Черкаси: ЧНУ ім. Б. Хмельницького; Брама. – 2008. – С. 130–132.
8. Цветкова І.І. Управління конкурентоспроможністю персоналу підприємства / Монографія. – Сімферополь: ДОЛЯ. – 2007. – 240 с.
9. Шаульська Л.В. Реалізація потенціалу конкурентоспроможності фахівця в умовах кризового стану ринку праці / Л.В. Шаульська // Вісник ДонНУ. Серія: Економіка і право. – 2014. – № 2. – С. 97–101.
10. Хафизова Г.С. Розвиток інноваційності та конкурентоспроможності людського капіталу / Г.С. Хафизова // Креативна економіка. – 2012. – № 1(61). – С. 72–82.

**Янченко Н.В., Белоглазова К.В., Скрипка І.А.**

Харьковский национальный университет строительства и архитектуры

## КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ НА РЫНКЕ ТРУДА

### Аннотация

Конкурентоспособность молодых специалистов представляет собой совокупность характеристик, которые определяют сравнительные позиции конкретного специалиста или отдельных групп работников на рынке труда и позволяют претендовать на замещение определенных рабочих мест. На сегодняшний день выдвинуты новые критерии определения профессиональной пригодности работников, обеспечивающих их конкурентоспособность, формируются новые требования к качеству рабочей силы. Рынок труда является индикатором востребованности специальностей вузов и, соответственно, молодых специалистов. Поэтому проблема конкурентоспособности молодых специалистов побуждает к более детальному рассмотрению изучаемого вопроса и нахождения альтернативных решений преодоления кризисных моментов, потому что с каждым годом проблема стоит более остро.

**Ключевые слова:** рынок труда, конкурентоспособность, профессиональная пригодность, образование, стажировка.

**Yanchenko N.V., Beloglazova K.V., Skrypka I.A.**

Kharkiv National University of Construction and Architecture

## **COMPETITIVENESS OF YOUNG FACTORS IN THE LABOR MARKET**

### **Summary**

Competitiveness of young specialists is a set of characteristics that determine the comparative positions of a particular specialist or individual groups of workers in the labor market and allow to apply for the replacement of certain jobs. To date, new criteria have been put forward to determine the professional suitability of employees, ensuring their competitiveness, new requirements for the quality of manpower are formed. The labor market is an indicator of the demand for specialties of universities and, accordingly, young professionals. Therefore, the problem of the competitiveness of young professionals leads to a more detailed consideration of the issue and finding alternative solutions to overcome the crisis moments, because each year the problem is more acute.

**Keywords:** labor market, competitiveness, professional suitability, education, internship.