

УДК 159.944

DOI <https://doi.org/10.32840/2663-6026.2019.5-1.37>

В. В. Найчук

кандидат психологічних наук,
декан соціально-економічного факультету
Вінницький соціально-економічний інститут
Відкритого міжнародного університету розвитку людини «Україна»

В. В. Турчак

кандидат економічних наук,
доцент кафедри менеджменту
Вінницький кооперативний інститут

ПСИХОЛОГІЧНІ ЧИННИКИ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ МОЛОДИХ ФАХІВЦІВ НА РИНКУ ПРАЦІ

Будь-яка професія вимагає від людини певних професійно важливих якостей. Розвиток саме цих якостей визначає рівень професійної успішності й рівень конкурентоспроможності. Спеціальні психологічні умови сприяють розвитку таких професійних якостей, дають можливість людям швидше зорієнтуватися та пристосуватися до ситуації, проявити себе як фахівця високого рівня в певній галузі професійної діяльності. Такі психологічні умови є результатом успішної роботи й подальшого кар'єрного зростання майбутнього фахівця.

Конкурентоспроможність молодих фахівців – це складна концепція, яка поєднує особистісні та професійні характеристики. У цьому контексті важливими процесами є мотивація та внутрішня готовність до професійної діяльності. Ефективність конкурентоспроможності майбутнього фахівця залежить від його ставлення до обраної професії. Оптимальне поєднання внутрішньої й зовнішньої мотивації – це підготовка майбутніх фахівців. Однією з умов ефективного формування професійно важливих якостей майбутніх фахівців і рівня їх конкурентоспроможності є своєчасне виявлення домінуючих мотивів вибору професії, характеру ставлення до обраної професії, можливостей та індивідуально-психологічних особливостей кожного з фахівців, що дає змогу вдосконалити професійну підготовку, надавати інформацію про професійну діяльність, про можливості застосування набутих знань, умінь, професійних компетентностей, розкриваючи нові можливості для реалізації особистісного потенціалу особистості як майбутнього професіонала

Конкурентоспроможність майбутнього спеціаліста в сучасних соціально-економічних умовах залежить від відповідності його знань і вмінь вимогам професії та роботодавця, а також від особливих якостей особистості, які дадуть змогу успішно конкурувати з більш досвідченими фахівцями, продемонструвати попит на сучасному ринку праці. Основна вимога роботодавця до молодого спеціаліста – це професійні знання й уміння, володіння етикою ділового спілкування, психологічними якостями, що характеризують фахівця як особи.

У статті розглянуто актуальну проблему конкурентоспроможності молодих спеціалістів і її фактори. Результати дослідження демонструють, що психологічна підготовка майбутнього фахівця є визначальним фактором у формуванні професійних якостей конкурентної особистості. Основним фактором конкурентоспроможності молодого спеціаліста є сукупність особистих, професійних, індивідуальних і психологічних властивостей, що визначають здатність до здійснення професійної діяльності.

Ключові слова: конкуренція, конкурентоспроможність, молоді фахівці, ринок праці, конкурентоспроможність молодих фахівців.

Постановка проблеми. Економічна, політична, соціальна ситуація в сучасній Україні вимагає від закладів професійної підготовки та закладів вищої освіти підготовки висококваліфікованих фахівців. Беззаперечним є факт, що розвиток українського суспільства неможливий без підготовки молодих фахівців з відповідним рівнем кваліфікації, оскільки саме вони спроможні на адекватне реагування до змін, створення нових ідей тощо.

При цьому специфічні умови ринку праці вимагають від майбутнього фахівця визначитися

з працевлаштуванням заздалегідь, під час навчання в закладі освіти. У цей період формуються та розвиваються професійні вміння й навички, обирається професійний шлях. У цьому контексті особливу увагу варто звернути на відсоток непрацевлаштованих спеціалістів і відсоток вакансій на ринку праці, що вказує, окрім інших об'єктивних факторів, на упущення в підготовці фахівців, невідповідних професійних випускників, а іноді й низький професіоналізм. За таких умов актуальності набуває проблема конкурентоспроможності

сті, до якої виявляють інтерес представники різних галузей науки. Із цих питань у світі щороку видаються десятки наукових праць, журналів, їх розробляють сотні наукових підрозділів, постійно проводяться міжнародні та національні конференції, симпозиуми.

І хоча механізм забезпечення конкурентоспроможності розроблено ще недостатньо повно, його теоретична, методологічна й практична значимість уже широко визнана, оскільки наука і практика відчують потребу в нових ідеях. Особливого значення сьогодні набуває питання конкурентоспроможності молодих фахівців, оскільки від ефективної зайнятості залежать структурні перетворення в економіці країни.

Теоретико-методологічні підходи до визначення сутності конкурентоспроможності на ринку праці та її складників досліджували українські та зарубіжні вчені, такі як Н.М. Глевацька [1], Л.М. Карамушка [2], М.В. Москальов [2], М.В. Семикіна [3], О.М. Шубалій [4]. Зокрема, М.В. Семикіна вивчала наукові уявлення про конкуренцію на ринку праці та конкурентоспроможність, проаналізувала методологічні підходи до їх сучасного визначення; визначила, що конкурентоспроможність праці варто розглядати й досліджувати в одній площині з конкурентоспроможністю підприємств та організацій, конкурентоспроможністю країни загалом [3]. Н.М. Глевацька досліджувала проблему забезпечення конкурентоспроможності робочої сили, її комплексної оцінки й обґрунтування перспектив її розвитку [1]. О.М. Шубалій провів теоретичний аналіз змісту, особливостей і характеристик конкурентоспроможності працівників на регіональному ринку праці [4]. Л.М. Карамушка, М.В. Москальов обґрунтували зміст і структуру психологічної готовності майбутніх менеджерів до управління змінами в організації та дослідили чинники, що впливають на її становлення, виокремили проблеми, які існують в психологічній підготовці майбутніх менеджерів до управління змінами в організації [2]. У працях учених характеристики конкурентоспроможності висвітлюються в певній площині, здебільшого фрагментарно, не системно, без чітких діагностичних критеріїв. Тому вивчення психологічних чинників конкурентоспроможності молоді залишається однією з актуальних проблем нашого суспільства, яка потребує всебічного розгляду та пошуку шляхів її забезпечення й підвищення.

Метою статті є теоретико-методологічне обґрунтування сутності та психологічних чинників конкурентоспроможності молодих фахівців на ринку праці.

Виклад основного матеріалу. Будь-яка професія вимагає від особистості наявності відповідних професійно важливих якостей, природних задатків тощо. Розвиток цих якостей визначає

рівень успішності професійної діяльності й рівень конкурентоспроможності. У свою чергу, розвитку й формуванню професійно важливих якостей сприяють спеціально створені психологічні умови, які дають можливість особистості швидше зорієнтуватися й адаптуватися в ситуації та проявити себе як спеціаліст більш високого рівня конкурентоспроможності у власній сфері професійної діяльності. Саме психологічні умови розвитку відповідних якостей є результатом успішного працевлаштування та подальшого кар'єрного зростання майбутнього фахівця на професійній ниві, дають можливість бути конкурентоспроможним на ринку праці [2]. Становлення конкурентоспроможного молодого фахівця доцільно вивчати з погляду теоретико-методологічного аналізу особливостей психологічного забезпечення.

Поняття конкурентоспроможності тісно пов'язано з явищем конкуренції як невід'ємного складника ринку та ринкових відносин. Причому чим ефективніше функціонує ринок, тим сильніша на ньому конкуренція, тим більше значення має конкурентоспроможність. Слово «конкуренція» походить від латинського «concurrentia», що означає «зіткнення», «змагання». Конкуренція в широкому розумінні – це «суперництво, протиборство» в будь-якій сфері діяльності між фізичними та юридичними особами або конкурентами, які зацікавлені в перемозі над суперниками під час досягнення однакових цілей [5, с. 2].

Уперше термін «конкуренція» запровадив у науковий обіг А. Сміт. Конкуренція розглядається А. Смітом як [6] стан ринкової системи, коли контрагенти ринку під впливом будь-яких факторів починають боротьбу за кращі умови виробництва, збуту, що порушує ринкову рівновагу; форма поведінки; аналіз, що обмежується положенням про досконалу конкуренцію.

На думку К.П. Макконнелла й С.Л. Брю, конкуренція – це наявність на ринку великої кількості незалежних покупців і продавців і можливість для покупців і продавців вільно виходити на ринок і залишати його [7, с. 389].

Закономірності появи конкурентних відносин і механізму їх дії поширюються на ринок праці, особливістю якого є те, що на ньому продається особливий товар – праця (трудові послуги робочої сили), яку пропонують люди, в обмін на гроші для отримання певних матеріальних і духовних благ [3].

Базуючись на дослідженнях М. Портера, Н.М. Глевацька вважає, що сутність конкуренції робочої сили включає в себе п'ять складників, що її формують [1, с. 75]:

1) загроза появи нових конкурентів на ринку праці загалом;

2) загроза появи нових працівників з професіями, що можуть стати заміниками наявних професій і спеціальностей;

3) здатність власників товару «праця» торгуватися за ціну свого товару;

4) здатність покупців торгуватися;

5) суперництво вже наявних конкурентів між собою.

У процесі суперництва окремі учасники конкурентних відносин на ринку праці можуть отримати конкурентні переваги, завдяки яким з'являється конкурентоспроможність, а з нею певні економічні або соціальні зиски. Для будь-якого із зазначених учасників конкурентних відносин набуття конкурентних переваг на ринку праці супроводжується задоволенням певних економічних інтересів і потреб. Утримання таких переваг потребує постійної турботи про підвищення конкурентоспроможності на ринку праці.

У широкому значенні конкурентоспроможність означає здатність вести успішну конкурентну боротьбу; рівень компетентності порівняно з іншими конкурентами за певними параметрами. М. Портер визначає конкурентоспроможність як властивість товару, послуги, суб'єкта ринкових відносин виступати на ринку на рівні з аналогічними товарами, послугами або конкуруючими суб'єктами ринкових відносин, що присутні на ринку [8].

Р.А. Фахтудінов під конкурентоспроможністю розуміє властивість об'єкта, що характеризується ступенем реального або потенційного задоволення ним конкретної потреби, порівняно з аналогічними об'єктами, що є на цьому ринку [9].

На ринку праці конкурентоспроможність є комплексним поняттям, яке охоплює такі складники, як робоча сила, мотиваційне забезпечення праці, як наслідок, результати праці [7]. Важливе значення має конкурентоспроможність окремого працівника. Вона являє собою сукупність характеристик, які визначають порівняльні позиції конкретного фахівця на ринку праці й дають змогу претендувати на заміщення певних робочих місць. Чим вища конкурентоспроможність працівника, тим менше труднощів він відчуває під час підбору відповідного варіанту працевлаштування. Чим вона нижча, тим більше шансів фахівця поповнити ряди безробітних [4].

О.В. Борисова [10] під конкурентоспроможністю молодого фахівця на ринку праці розуміє здатність виграти в інших претендентів економічне змагання за працевлаштування на «добре» робоче місце, відповідно до отриманої спеціальності, за рахунок максимальної відповідності умовам рівня його професійної підготовки та особистісних характеристик вимогам робочого місця й суб'єктивним уподобанням роботодавців.

Поняття «конкурентоспроможність молодих фахівців» є синтезом двох складників, що входять до його складу, а саме: «конкурентоспроможність» і «молодий фахівець». Тому вважаємо

за доцільне з'ясувати сутність поняття «молодий фахівець».

Сьогодні в законодавстві України визначення терміна «молодий фахівець» («молодий спеціаліст») відсутнє, проте існують визначення інших понять, що непрямо вказують на його ознаки [11]. Відповідно до них, молодий фахівець – випускник вищого навчального закладу чи професійного навчально-виховного закладу (потреба в якому заявлена підприємством), який після навчання влаштовується на відповідну роботу за тією кваліфікацією, яку він набув під час навчання. Слово «молодий» уживається стосовно професії, а не віку – «молодий» у професії. Статус молодого фахівця має працівник протягом трьох років після закінчення вищого навчального закладу або двох років після закінчення професійного навчально-виховного закладу [11].

У широкому значенні молодий фахівець позначає людину, яка недавно закінчила заклад освіти, вперше приступає до роботи за отриманою спеціальністю й має мало практичного досвіду для виконання дорученої йому роботи або працювала за своєю спеціальністю незначний термін. Із цього погляду конкурентоспроможність молодого фахівця на ринку праці може бути первинною і вторинною. Первинна конкурентоспроможність формується в ході професійної підготовки й вироблення необхідних особистісних якостей, які проявляються якоюсь мірою в ході первинного прийому; другий етап – безпосередньо на робочому місці. Чим краще засвоєні професійні знання в ході навчання, тим швидше може підвищуватися майстерність під час подальшої трудової діяльності. Отже, первинна конкурентоспроможність молодих фахівців визначається набором теоретичних знань і деяких практичних навичок (отриманих у ході проходження навчальної та виробничої практики), що виявляються частково в ході діалогу з роботодавцем з приводу найму на роботу й дають змогу виділити конкретного молодого фахівця серед інших конкурентів на робоче місце (посаду). Вторинна конкурентоспроможність проявляється на внутрішньому ринку праці через професійне самовдосконалення, що забезпечує індивідууму пріоритет у прагненні зберегти за собою займане робоче місце (посаду) або зайняти більш високе становище.

Конкурентоспроможність молодих фахівців багато в чому залежить від правильної професійної орієнтації під час вибору професії й у ході навчання. Згідно з опитуваннями [12], близько 50% українців працюють не за фахом. У країнах ЄС підлітки починають вибирати професію ще в школі й на це в них є майже три роки. В Україні кар'єрне планування на шкільному рівні менш розвинуте, ніж у європейських країнах, і зосереджене на проходженні одного-двох застарілих профорієнтацій-

них тестів. Екскурсії, на які возять школярів, мають переважно розважальний характер. Водночас, наприклад, у Південній Кореї кожен школяр за три роки знайомиться з майже 148 професіями, тоді як сучасний український школяр, випускник 11 класу, може назвати близько двадцяти [13]. Школярі позбавлені можливості обрати професію з урахуванням особистих здібностей і бажань, а також ознайомитися з потребами ринку праці. Проблемою є також те, що в українських закладах вищої освіти навчання базується на теоретичних знаннях, а навчальні програми не відповідають викликам часу й не надають практичних навичок, тоді як роботодавець хоче побачити на співбесіді спеціаліста.

Дослідники зазначають, що в процесі професійного розвитку сталими найчастіше залишаються ті індивідуально-психологічні якості, які зумовлюють особливості типу вищої нервової діяльності, типу темпераменту, особливостями емоційно-вольової сфери особистості тощо [14]. При цьому певні якості можуть змінюватися в процесі становлення професіонала (наприклад, тривожність підвищується на початкових етапах професійної діяльності, потім починає знижуватися, а через три-п'ять років знову повторно поступово підвищується).

Під час дослідження особливостей психологічних умов формування професійно важливих якостей, які зумовлюють конкурентоспроможність особистості, дослідники визначають доцільність комплекс характеристик людини, від яких залежить кінцевий успіх професійного становлення [15].

Основними із цих характеристик є такі: професійна мотивація як спонукальна і спрямовувальна активність особистості на задоволення не тільки біологічних потреб, а й насамперед потреби в праці, пізнанні, спілкуванні, самоствердженні, самореалізації, самовдосконаленні; загальна і професійна підготовленість у формі попередніх (для освоєння професії) і кваліфікаційних (з урахуванням рівня професіоналізації) знань, навичок, умінь і компетентностей, необхідних для виконання типових і позаштатних завдань; рівень функціональної готовності й резервів організму до трудової діяльності, розвиток професійно важливих психофізіологічних функцій аналізаторів і фізичних якостей (сила, швидкість, витривалість, спритність); стан індивідуально-психологічних функцій людини й насамперед професійно важливих якостей до конкретної діяльності, що характеризують пізнавальні процеси та психомоторику, темпераментальні, характерологічні й емоційно-вольові характеристики особистості.

Результативність конкурентоспроможності майбутнього фахівця багато в чому залежить від його ставлення до обраної професії та бажання нею займатися. На думку Л.М. Карамушки, найбільш

оптимальним є поєднання внутрішніх і зовнішніх мотивів, забезпечення полімотивації професійної підготовки майбутніх фахівців. Отже, однією з умов ефективного формування професійно важливих якостей майбутніх фахівців і рівня їхньої конкурентоспроможності є своєчасне виявлення домінуючих мотивів вибору професії, характеру ставлення до обраної професії, можливостей та індивідуально-психологічних особливостей кожного з фахівців, що дає змогу вдосконалити професійну підготовку, надавати інформацію про професійну діяльність, про можливості застосування набутих знань, умінь, професійних компетентностей, розкриваючи нові можливості для реалізації особистісного потенціалу особистості як майбутнього професіонала [2].

У сучасних соціально-економічних умовах конкурентоспроможність молодого фахівця залежить від відповідності його знань і умінь вимогам професії та роботодавця, а також від особливих якостей особистості, які дають йому змогу перемагати в конкурсі на вакантну посаду, успішно конкурувати з більш досвідченими фахівцями, демонструвати свою затребуваність на сучасному ринку праці.

Роботодавці охоче беруть на роботу молодих фахівців і навіть готові їх доучувати й переучувати, але вважають за необхідне вчити нових технологій, нових методик, специфіки діяльності підприємства, установи. Однак їхня основна вимога – молодий фахівець повинен уже мати базові професійні знання й уміння, володіти етикою ділового спілкування, психологічними якостями, котрі характеризують фахівця як особистість. Отже, основним фактором конкурентоспроможності молодих фахівців є сукупність особистісних, професійних, індивідуально-психологічних властивостей, що зумовлюють здатність виконувати певні види праці за дотримання вимог до умов та оплати праці.

Серед компонентів конкурентоспроможності молодих фахівців вагоме значення мають особистісні якості, що визначає доцільність оцінювання ступеня відповідності розвитку особистісних якостей молодих фахівців ринковим вимогам. Це завдання може бути успішно вирішено за допомогою використання моделі конкурентоспроможності молодого фахівця. Розроблення моделі включає два етапи:

1. З'ясування вимог, які висувають роботодавці до працівника під час прийому на вакантну посаду з метою отримання переліку основних характеристик, наявність яких необхідна під час прийому на роботу.

2. Детальне й повне вивчення особистісних якостей молодого фахівця, розвиток яких підвищить його рівень конкурентоспроможності на ринку праці.

На основі цієї моделі можна забезпечити підвищення конкурентоспроможності молодого фахівця шляхом цілеспрямованої роботи над розвитком особистісних компетенцій у навчальному процесі.

Висновки. Конкурентоспроможність молодих фахівців є комплексним поняттям, яке поєднує особистісні та професійні характеристики, а також їх необхідність для потенційного роботодавця. Вагоме значення має мотиваційний складник і внутрішня готовність до професійної діяльності молодого фахівця, що визначає можливість витримувати конкуренцію на ринку праці порівняно з іншими суб'єктами.

Теоретико-методологічний аналіз проблеми вивчення психологічних чинників конкурентоспроможності молодого фахівця дає змогу говорити про те, що психологічна підготовка майбутнього фахівця є визначальним компонентом у формуванні професійно важливих якостей конкурентоспроможної особистості, а основним фактором є сукупність особистісних, професійних, індивідуально-психологічних властивостей, що зумовлюють здатність здійснювати професійну діяльність.

Література:

- Глевацька Н.М. Конкурентоспроможність робочої сили як виробничий фактор. *Вісник Національного університету «Львівська політехніка»*. Львів, 2001. № 417. С. 73–77.
- Карамушка Л.М., Москальов. М.В. Психологія підготовки майбутніх менеджерів до управління змінами в організації : монографія. Київ : Сполум, 2011. 216 с.
- Семикіна М.В. Конкуренція і конкурентоспроможність на ринку праці: методологія визначення: веб-сайт. URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/55296627.pdf>.
- Шубалий О.М. Теоретичні засади дослідження конкурентоспроможності працівників на регіональному ринку праці. *Економічний форум*. 2017. № 2. С. 164–171.
- Кучер А.В. Наукові основи еволюції теорії конкуренції. URL: http://old.khntusg.com.ua/files/sbornik/vestnik_99/05.pdf.
- Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов. Москва : Ось-89, 1997. 255 с.
- Кэмпбелл П. Макконнелл, Стэнли Л. Брю. Экономикс: принципы, проблемы и политика : в 2 т. / пер. с англ. Москва : Республика, 1992. Т. 2. 686 с.
- Портер М. Конкуренция : учебное пособие. Москва : Издательский дом «Вильямс», 2000. 425 с.
- Фахтудинов Р.А. Конкурентоспособность организации в условиях кризиса: экономика, маркетинг, менеджмент. Москва : Маркетинг, 2002. 892 с.
- Борисова О.В., Миляева Л.Г. Основные направления повышения конкурентоспособности выпускников на рынке труда. *Известия Иркутской государственной экономической академии*. 2009. № 5 (67).
- Деякі права та пільги молодих працівників. URL: <https://www.kadrovik.ua/content/deyaki-prava-ta-pilgi-molodih-pracivnikov>.
- Опитування: більш як половина українців працює не за фахом. URL: <https://uk.etcetera.media/opituvannya-bilsh-yak-polovina-ukrayintsiv-pratsyuye-ne-za-fahom.html>.
- Саліонович Ю. Невдалих вибір професії – в чому причини. URL: <https://shamrock.in.ua/2018/06/27/nevdalij-vibir-profesi%D1%97-v-chomu-prichini/>.
- Клименко В.В. Психофізіологічні механізми праксису людини : монографія. Київ : Видавничий дім «Слово», 2013. 640 с.
- Шнейдер Л.Б. Профессиональная идентичность : монографія. Москва : МОСУ, 2001. 256 с.

Naichuk V. V., Turchak V. V. Psychological factors of young professionals competitiveness on labor market

Profession requires a person to have professionally important qualities. The development of these qualities determines the level of professional success and the level of competitiveness.

Special psychological conditions promote the development of such professional qualities. They enable individuals to orient themselves more quickly and adapt themselves to the situation, to show themselves as a high level specialist in a particular area of professional activity. Such psychological conditions are the result of successful employment and further career growth of the future specialist.

Competitiveness of young professionals is a complex concept that combines personal and professional characteristics. The motivation and internal readiness for the professional activity are important for young specialist competitiveness. The effectiveness of the future specialist's competitiveness depends on his attitude to the chosen profession. The optimal combination of internal and external motivation is the training of future specialists.

The future specialist's competitiveness in modern socio-economic conditions depends on the correspondence of his knowledge and skills to the requirements of the profession and employer. It also depends on the special qualities of the individual, which will allow him to win the competition for a vacant position, to compete successfully with more experienced specialists, to demonstrate their demand in the modern labor market. The

main requirement of the employer to a young specialist is: professional knowledge and skills, possession of the ethics of business communication, psychological qualities that characterize a specialist as a person/

The current problem of competitiveness of young specialists and it's factors are considered the article. The results of the research are demonstrated that the psychological preparation of the future specialist is a determining factor in the formation of the professional qualities of a competitive personality. The main factor of the competitiveness of a young specialist is the totality of personal, professional, individual and psychological properties that determine the ability to carry out professional activities.

Key words: *competition, competitiveness, young specialists, labor market, competitiveness of young specialists.*