

**ПРО НЕКОТОРЫЕ АСПЕКТЫ ФОРМИРОВАНИЯ  
КОНКУРЕНТОСПОСОБНОГО СПЕЦИАЛИСТА**

<sup>1</sup> Турчак В.В., к.э.н.

<sup>2</sup> Швед В.В., к.э.н., доцент

<sup>2</sup> Омельченко Е.В., ст. преподаватель

<sup>1</sup> Психолог-практик, Винница, Украина;

<sup>2</sup> Винницкий институт Университета «Украина, Винница, Украина;

Аннотация: Рассматриваются вопросы формирования конкурентоспособного молодого специалиста в системе образования Украины. Рассмотрены инвестиционные-прикладные аспекты роста конкурентоспособности молодого специалиста на рынке труда.

Ключевые слова: молодой специалист, образование, конкурентоспособность, инвестирование, рынок труда.

**ABOUT SOME ASPECTS OF FORMING A COMPETITIVE  
SPECIALIST**

<sup>1</sup> Turchak V.V., associate professor

<sup>2</sup> Shved V.V. professor

<sup>2</sup> Omelchenko O.V. senior lecturer

<sup>1</sup> Practicing psychologist, Vinnytsia, Ukraine

<sup>2</sup> Vinnytsia Institute of the University "Ukraine", Vinnytsia, Ukraine

Abstract. Are considered the key issues of forming a competitive young specialist in the education system of Ukraine. The investment-applied aspects of the growth of the competitiveness of a young specialist in the labor market are considered.

Keywords: young specialist, education, competitiveness, investment, labor market.

Понятие конкурентоспособность молодых специалистов является синтезом двух составляющих, входящих в его состав, а именно: «конкурентоспособность» и «молодой специалист». На сегодняшний день в законодательстве Украины определение термина «моло-

дой специалист» отсутствует, однако существуют определения других понятий, косвенно указывающих на его признаки. Так, статус молодого специалиста имеет работник в течение трех лет после окончания высшего учебного заведения или двух лет после окончания профессионального учебно-воспитательного заведения.

Процесс формирования конкурентоспособного специалиста проходит три этапа (рис. 1.1):

1. Подготовка студента в учебном заведении, которая осуществляется по определенным требованиям к специализации заведения. На выходе мы должны получить конкурентоспособного специалиста, востребованного на рынке труда.

2. Работа выпускника и превращение его в молодого специалиста, то есть индивида, который только начинает свой трудовой путь в организации и способен проявить себя, показать свои навыки, знания и умения, приобретенные во время обучения в учебном заведении (высшем или профессионально-техническом).

3. Переход молодого специалиста в стадию конкурентоспособного специалиста предприятия (прохождение дополнительного обучения, самосовершенствования).

В широком смысле молодой специалист представляет собой человека, который недавно закончил учебное заведение, впервые приступает к работе по полученной специальности и имеет мало практического опыта для выполнения порученной ему работы или работал по своей специальности незначительный срок. Данная группа персонала характеризуется, прежде всего, тем, что она находится на стадии трудового и социального самоопределения. Именно в этом значении этот термин (молодой специалист) и получил широкое распространение.

С этой точки зрения конкурентоспособность молодого специалиста на рынке труда может быть первичной и вторичной. Первичная конкурентоспособность формируется в ходе профессиональной подготовки и выработки необходимых личностных качеств, которые проявляются в определенной степени в ходе первичного найма; вторичная конкурентоспособность проявляется непосредственно на рабочем месте. Чем лучше усвоены профессиональные знания в ходе обучения, тем быстрее может повышаться мастерство при дальнейшей трудовой деятельности.



Рис.1.1. Место молодого специалиста в процессе формирования конкурентоспособного работника

Таким образом, первичная конкурентоспособность молодых специалистов определяется набором теоретических знаний и некоторых практических навыков (полученных в ходе прохождения учебной и производственной практики), которые проявляются частично в ходе диалога с работодателем в процессе найма на работу и позволяют выделить конкретного молодого специалиста среди других конкурентов на рабочее место (должность). Вторичная конкурентоспособность проявляется на внутреннем рынке труда через профессиональное самосовершенствование, что обеспечивает индивидууму приоритет в стремлении сохранить за собой занимаемое рабочее место (должность) или занять более высокое положение.

Формирование конкурентоспособного специалиста невозможно без инвестирования. Определяя жизненный цикл конкурентоспособности современного специалиста, следует учитывать роль и влияние инвестиций в этом процессе. Жизненный цикл развития конкурентоспособного специалиста включает три взаимосвязанные фазы, на каждой из которых происходит отдельный процесс, который непосредственно влияет на формирование конкурентных преимуществ личности, ее профессиональное развитие, карьерный рост и будущий уровень дохода (рис. 1.2).

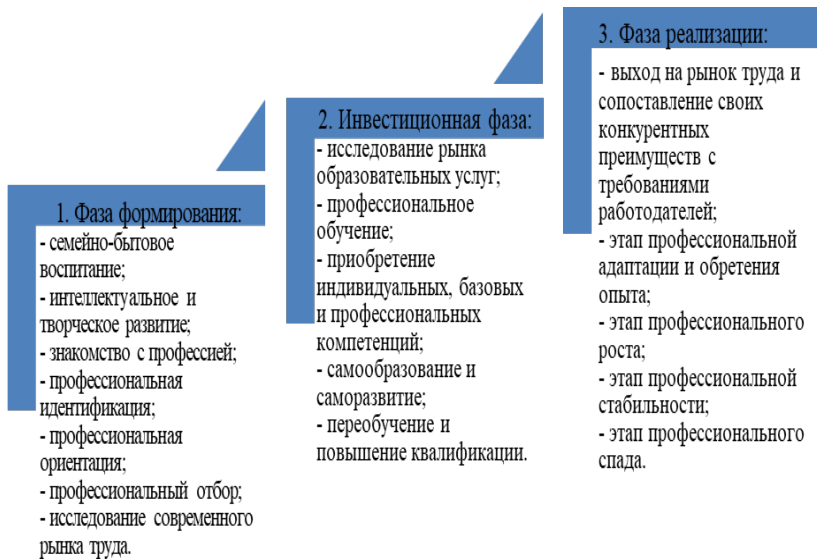


Рис. 1.2. Модель развития конкурентоспособного специалиста

В первой фазе особую роль занимает семья, ведь именно она с помощью семейно-бытового воспитания закладывает основу личности, ее ценностные ориентиры и жизненные приоритеты, помогает определить и развить существующие способности, а в будущем влиять на профессиональный выбор. Следует отметить, что в процессе развития интеллектуальных и творческих способностей кроме семьи непосредственное участие принимают учебные заведения общего образования, а также учреждения внешкольного обучения. Основным критерием перехода от первой фазы (становления) к фазе инвестирования является определение будущей профессии, которую обучающееся лицо желает получить.

Решающим третьим этапом в жизни специалиста является фаза реализации, в которой начинается непосредственная профессиональная деятельность личности, закладывается определенный уровень дохода и общественного признания. Ключевой стадией этой фазы является выход личности на рынок труда, где происходит конкурентная борьба между однородными специалистами за получение выгодного рабочего места и возможность реализовать свой

трудоувої потенціал. Частіше всього це змагання призводить до подальшому просуванню в межах фази реалізації, але іноді в зв'язі з неспроможністю конкурувати з іншими, або ж невідповідністю структури знань, умінь і навичок потребностям роботодавців, молодий фахівець змушений повертатися до інвестиційної фази з метою отримання нових конкурентних переваг.

Таким чином, молодий фахівець - це людина, який нещодавно закінчив навчальний заклад, працював за своєю спеціальністю незначительний термін або не працював взагалі. Ринок праці є індикатором попиту на спеціальності навчальних закладів (вищих і професійно-технічних) і, відповідно, молодих фахівців.

### **Список використаних джерел**

1. Звєдінська А.В., Колеснікова О.А. О конкурентоспроможності молоді на ринку праці // Вестник ВГУ. Серія: економіка і управління. - 2011. - №2. - С.153-157

2. Кримова М.О. Життєвий цикл розвитку конкурентоспроможності фахівця, чинники та складові його формування // Економіка промисловості. - 2011. - № 1. - С. 231-238.

3. Медведь В.В. Основи формування конкурентоспроможності фахівця: чинники, складові, критерії // Теорія та методика управління освітою, 2011. - № 7. - С. 12-18

4. Швед В.В., Омельченко Е.В. К вопросу о повышении конкурентоспроможности студентов с особыми образовательными потребностями. Сборник статей II Международной научно-практической конференции: Непрерывная система образования «школа – университет». Инновации и перспективы. – г. Минск, Республика Беларусь, 2018. – С. 250-253

5. Янченко Н.В., Белоглазова К.В., Скрипка І.А. Конкурентоспроможності молодих фахівців на ринку праці // Молодий вчений. – 2018. - № 5.1 (57.1). – С. 107-110.