



doi: <http://dx.doi.org/10.15407/dse2015.02.053>

УДК 331.5:005.332.4:057.4(477)

## **М.О. КРИМОВА**

канд. екон. наук, старш. наук. співроб.  
Інститут демографії та соціальних досліджень  
імені М.В. Птухи НАН України  
01032, м. Київ, бульвар Шевченка, 60  
E-mail: krymova@idss.org.ua

# **ОЦІНКА КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ МОЛОДИХ ФАХІВЦІВ З ЕКОНОМІЧНОЮ ОСВІТОЮ НА РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ**

*Запропоновано методика оцінки конкурентоспроможності молодих фахівців на ринку праці, яка базується на основі порівняльного аналізу очікувань та реалій змісту сучасної вищої освіти з боку основних споживачів освітніх послуг, роботодавців та випускників. На основі запропонованої методики проведено аналіз сучасного рівня конкурентоспроможності молоді з економічною освітою в Україні, розраховано інтегральний індекс якості підготовки молодих фахівців. Виявлено рівень невідповідності компетентнісних очікувань від освіти з реально отриманими в процесі навчання. З'ясовано перелік компетенцій, необхідних молодому фахівцю для ефективної роботи за економічним фахом.*

**Ключові слова:** конкурентоспроможність молодих фахівців, методика оцінки, компетентність, ринок праці, якість освіти.

*М.А. Крымова*

канд. экон. наук, старш. науч. сотруд.  
Институт демографии и социальных исследований  
имени М.В. Птухи НАН Украины  
E-mail: krymova@idss.org.ua

## **ОЦЕНКА КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ С ЭКОНОМИЧЕСКИМ ОБРАЗОВАНИЕМ НА РЫНКЕ ТРУДА УКРАИНЫ**

*Рассмотрена методика оценки конкурентоспособности молодых специалистов на рынке труда. В основу методики положена субъективная оценка, полученная в ходе социологического опроса удовлетворенности основных потребителей образовательных услуг, а именно работодателей и выпускников. Предложенная методика позволяет определить уровень соответствия содержания высшего образования требованиям работодателей. Оценен уровень полученных знаний, умений и сформированных конкретных компетенций в процессе обучения. Кроме того, методика дает возможность сопоставить взгляды работодателей и выпускников на результаты обучения. Оценена степень осведомленности выпускников высших учебных заведений о компетенциях, необходимых им для выполнения своих профессиональных обязанностей. В статье приведены результаты оценки конкурентоспособности молодых специалистов*

© М.О. КРИМОВА, 2015

с экономическим образованием, позволившей выявить высокий уровень несоответствия качественной подготовки специалистов существующим требованиям экономики. Определены компетенции, уровень развития является наиболее критичен. Проранжированы характеристики выпускников, наиболее важные по мнению работодателей, в работе специалиста с экономическим образованием. Рассчитан интегральный показатель качества подготовки выпускников. Предложены обобщенные мероприятия по обеспечению увеличения конкурентоспособности молодых специалистов с экономическим образованием в Украине.

**Ключевые слова:** конкурентоспособность молодых специалистов, методика оценки, компетентность, рынок труда, качество образования.

М.О. Крымова

PhD Economics, Leading Researcher,  
Ptoukha Institute for Demography and Social Studies  
of the National Academy of Sciences of Ukraine  
01032, Kyiv–32, blvd. T. Shevchenko, 60  
E-mail: krymova@idss.org.ua

#### ASSESSMENT OF COMPETITIVENESS OF YOUNG SPECIALISTS WITH ECONOMIC EDUCATION IN UKRAINIAN LABOR MARKET

*The article describes the method of estimating the competitiveness of young specialists in the labor market. The methodology provides subjective assessment obtained during a sociological survey of satisfaction of basic consumers of educational services, namely employers and graduates. The proposed method allows determining the level of compliance with the content of higher education requirements of employers. The level of knowledge, skills and concrete competences during training were estimated. In addition, the proposed by the author technique makes it possible to compare the views of employers and graduates on learning outcomes. The degree of awareness of university graduates on the competencies needed to perform their professional duties was identified. The article describes results of evaluation of the competitiveness of young specialists with backgrounds in economics, which showed a high level of inconsistency of quality of the training with the existing requirements of the economy. The level of competence, which is the most critical in modern economy, was defined. The characteristics of graduates that are, in the opinion of employers, the most important in the work of specialists' with economic education was rated. Integral indicator of the quality of graduates was designed. A generalization of measures to ensure the increased competitiveness of young professionals with economic education in Ukraine was proposed.*

**Key words:** competitiveness of young specialists, estimation method, competence, labor market, quality of education.

**Постановка проблеми.** Молодіжне безробіття є однією з найгостріших економічних проблем в усьому світі. Сьогодні більше 30 % безробітного населення планети складають молоді особи віком від 15 до 30 років. Значення цього показника варіює в залежності від рівня економічного розвитку країни, традицій та мотиваційних настанов молоді, системи освіти і підготовки кадрів. В Україні рівень безробіття серед випускників навчальних закладів складає близько 20 %. Однією з характерних причин виникнення молодіжного безробіття саме в Україні є, в першу чергу, наявна невідповідність структури підготовки кадрів вимогам економіки та низький рівень конкурентоспроможності випускників навчальних закладів. Окрім того, й недосконалість освітньої системи та відсутність налагоджених зв'язків між закладами освіти, державою та суб'єктами господарювання ще більше загострює проблему забезпечення підготовки конкурентоспроможних фахівців. За цих умов актуальним стає питання щодо необхідності розробки механізмів реформування освітньої системи та приведення результатів навчання у відповідність до чинних вимог. Передумовою цього процесу повинна стати комплексна оцінка відповідності якості підготовки сучасних фахівців вимогам роботодавців, це дасть змогу отримати об'єктивну інформацію

щодо проблемних та найбільш критичних питань у компетентності молоді робочої сили та зробити запропоновані заходи реформування процесу навчання більш предметними.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Проблеми молодіжного безробіття, конкурентоспроможності робочої сили та кількісно-якісної відповідності підготовки молодих фахівців у сфері освіти вимогам сучасності досліджували такі науковці-економісти, як В. Близнюк (V. Blyznuk) [1], О. Грішнова (O. Grishnova) [2], Л. Ільч (L. Ilyich) [3], Л. Лісогор (L. Lisogor) [4], І. Петрова (I. Petrova) [5], М. Семікіна (M. Semykina) [8] та інші. У своїх роботах вони позначають ключові проблеми, що існують сьогодні на ринку праці, особливо це стосується молодіжного сегмента пропозиції робочої сили, розглядають основні напрями подолання проблем освітньо-професійного дисбалансу, а також пропонують підходи щодо вдосконалення системи підготовки кадрів, наближення її до сучасних економічних вимог тощо. Але, незважаючи на значущість і цінність досліджень, дотепер недостатньо вивченими залишаються питання комплексної оцінки роботодавцями рівня конкурентоспроможності молодих фахівців та відповідності їх компетентності наявним вимогам виробництва.

**Метою статті** є розробка методології та оцінка рівня конкурентоспроможності молодих фахівців з економічною освітою на ринку праці України.

**Викладення основного матеріалу дослідження.** Оцінка конкурентоспроможності фахівців є дуже складним та важливим процесом, що має глибокий зміст, глобальність розповсюдження результатів та широке коло оціночних показників [10]. Визначення конкурентних переваг та загальної конкурентоспроможності продукції в класичному маркетингу проводиться на основі як кількісних (статистичних) показників, так і суб'єктивних оцінок споживачів [7]. Так само й рівень конкурентоспроможності фахівців на ринку праці може бути визначено як за допомогою загальних статистичних даних щодо співвідношення попиту та пропозиції робочої сили на ринку праці, так і за допомогою безпосередньої їх оцінки споживачами (роботодавцями). У випадку з послугами праці саме суб'єктивна (соціологічна) оцінка найкраще відображає дійсний стан конкуренції та дає змогу оцінити якість запропонованої робочої сили, не лише за загальними підсумковими показниками працевлаштування. Вона дає змогу зіставити конкретні потреби певного роботодавця з наявними особистісними характеристиками фахівця. Особливої актуальності проведення такої оцінки та отримання зазначених вище результатів набуває у випадку дослідження рівня конкурентоспроможності молодих фахівців (випускників навчальних закладів), адже ступінь урегульованості та можливий вплив держави на якість робочої сили в даному випадку є найбільш вагомими.

Одним із можливих підходів до суб'єктивної оцінки рівня конкурентоспроможності молодих фахівців є методика, в основу якої покладено ключові принципи маркетингового дослідження якості послуг ServQual [6] (результатом якої є визначення рівня задоволеності споживачів товарами (послугами), які існують на ринку). Запропонована методика оцінки рівня конкурентоспроможності молоді базується на окремих етапах та охоплює широке коло елементів аналізу (рис. 1). Основні особливості та переваги методики такі:

1. Охоплення у ході опитування двох основних суб'єктів споживання результатів освітніх послуг (роботодавців та випускників), що дає змогу зіставити їхні погляди на оцінку окремих характеристик робочої сили, визначити невідповідності в сприйнятті рівня конкурентоспроможності та наявності окремих конкурентних переваг.

Таблиця 1. Приклад побудови структури анкети для опитування роботодавців

Критерії оцінки	Очікування	Сприйняття	Важливість
1. Загальний рівень теоретичної підготовки за профілем освіти	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
2. Загальний рівень інтелектуального розвитку	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
3. ...	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5

Джерело: розроблено автором (згідно з результатами анкетування, проведеного автором).

2. Побудова структури опитування (табл. 1), у відповідності до якої респонденти (роботодавці, молоді фахівці) повинні за п'ятибальною шкалою оцінити окремі характеристики фахівця (табл. 2) за певними блоками. Перший блок «очікування» (для роботодавців визначає ідеальні параметри бажаного молодого фахівця; для молодих фахівців – очікування від кінцевих результатів освіти, ступінь надбання окремих навичок та характеристик). Другий блок «сприйняття» (для роботодавців визначає наявні характеристики сучасного молодого фахівця; для молодого фахівця – його особисте сприйняття власних якостей на момент закінчення навчального закладу). Третій блок «важливість» – індикатор оцінки важливості запропонованих характеристик у трудовій діяльності, має однакове змістовне наповнення як для респондентів-роботодавців, так і для респондентів-молодих фахівців.

3. Критерії оцінки (перелік характеристик) молодішої робочої сили визначається на основі експертної оцінки роботодавців, тенденцій розвитку виробництва та наявних професійних стандартів у певній сфері діяльності, що дає змогу встановити їх актуальність та відповідність дійсності.

4. Концептуальні підходи до аналізу результатів. На основі отриманих первинних даних формується профіль ідеального молодого фахівця (виступає еталоном під час внесення змін до навчальних програм підготовки фахівців за фахом) та портрет сучасного випускника за сприйняттям роботодавців та молодих фахівців.

5. Можливість розрахувати часткові показники якості фахівців за окремими характеристиками (дозволяє визначити ступінь задоволеності роботодавців та молодих фахівців рівнем освіченості та компетентності випускників). Розрахунок коефіцієнта якості здійснюється за допомогою такого математичного виразу:

$$Q_i = P_i - E_i, \quad (1)$$

де  $Q_i$  – коефіцієнт якості (quality) за  $i$ -м критерієм;  $P_i$  – споживче сприйняття (perception) якості за  $i$ -м критерієм;  $E_i$  – споживче очікування (expectation) якості за  $i$ -м критерієм.

Задовільним результатом вважаються негативні коефіцієнти якості, що є максимально наближеними до нульового значення. Позитивне значення коефіцієнтів вказує на «суперякість» і трапляється дуже рідко.

6. Побудова матриці конкурентоспроможності (дозволяє визначити особисті характеристики випускників, стан яких є найкритичнішим, та на основі цього розробити комплекс заходів щодо подолання виявлених недоліків). Відбувається на основі зіставлення коефіцієнтів якості окремих характеристик та визначеного рівня їх важливості.

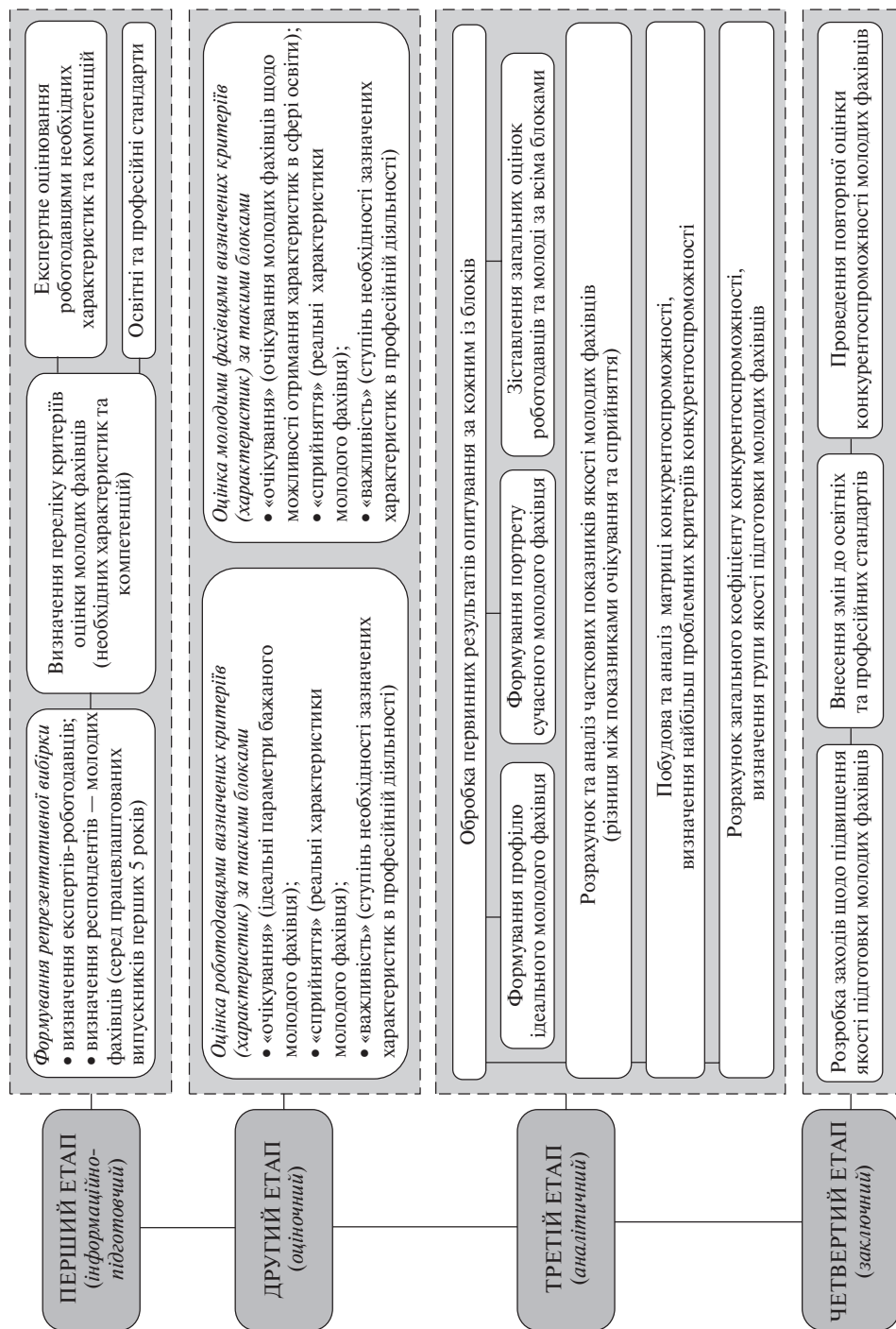


Рис. 1. Логіко-структурна схема методики оцінки рівня конкурентоспроможності молодих фахівців

Джерело: розроблено автором на базі маркетингової методики SetvQual.

Таблиця 2. Приклад переліку критеріїв оцінки молодого фахівця з економічною освітою

Особисті якості та загальні характеристики	Критерії (характеристики оцінки)	Загальні та професійні знання і навички	Критерії (характеристики оцінки)
	Загальний рівень інтелектуального розвитку Ініціативність Комунікабельність Здатність до навчання Вміння шукати та використовувати нову інформацію Професійна адаптивність Творчий потенціал Дисциплінованість Лідерські якості Вміння організувати свою діяльність як складову колективної діяльності Вміння враховувати корпоративні інтереси в трудовій діяльності Вміння організувати власну діяльність Вміння визначати мету і завдання власної діяльності і забезпечити їх ефективне виконання Рівень фізичної, психологічної та емоційної стійкості Лояльність до керівництва та співробітників		Загальний рівень теоретичної підготовки за профілем освіти Наявність практичних професійних навичок Знання методів економіко-математичного моделювання та їх використання в професійній діяльності Знання іноземної мови Володіння суміжною професією Знання методів психологічної діагностики Навички роботи на комп'ютері Знання спеціалізованих прикладних програм Знання правових основ діяльності економістів у цій галузі Знання правових основ діяльності економістів у цій галузі

Джерело: визначено на основі авторського експертного опитування.

7. Розрахунок інтегрального показника загальної конкурентоспроможності молодих фахівців (дозволяє віднести робочу силу до окремої групи розвитку, що надалі стає підґрунтям для розробки заходів із вирішення наявних проблем у сфері послаблення негативних проявів конкуренції на ринку праці). Інтегральний індекс якості має наступний математичний вираз:

$$Q_{im} = \sum_{i=1}^N q_i \times K_i, \quad (2)$$

де  $Q_{im}$  – інтегральний індекс якості фахівців;  $q_i$  – частковий індекс якості за  $i$ -м критерієм;  $K_i$  – індекс важливості  $i$ -го критерію якості;  $N$  – кількість критеріїв, що характеризує якість фахівців.

$$q_i = \frac{P_i}{E_i}, \quad K_i = I_i / \sum_{i=1}^N I_i, \quad (3, 4)$$

де  $I_i$  – споживча оцінка важливості (importance)  $i$ -го критерію якості [6].

Ступінь наближення значення інтегрального показника до одиниці вказує на високий рівень конкурентоспроможності фахівця. Загалом виокремлюються такі групи оцінки рівня якості підготовки випускників:

*перша група* – «суперякість» властива фахівцям, для яких значення інтегрального показника якості дорівнює одиниці або є більшим за одиницю. Для даної групи є характерними позитивні значення коефіцієнту якості за більшістю представлених критеріїв. При цьому рівень конкурентоспроможності молодих фахівців доволі високий, ідеальний у плані відповідності вимогам роботодавців;

*друга група* – високий рівень якості, інтегральний індекс якості фахівців коливається від 1 до 0,9. Такий рівень притаманний країнам, де між системою освіти та роботодавцями налагоджено партнерство, а система освіти набула високого рівня розвитку;

*третья група* – середній рівень якості. Значення інтегрального індексу якості для даної групи знаходиться в межах від 0,9 до 0,7. Є характерною для перехідної системи реформування освітньої сфери, заснованої на компетенціях, за наявності поширеної освітньої інфраструктури в країні;

*четверта група* – низький рівень якості, інтегральний показник перебуває в межах від 0,7 до 0,5. Є критичним та потребує швидкого реагування, аж до повного реформування освітньої сфери;

*п'ята група* – дуже низький рівень якості, інтегральний індекс конкурентоспроможності фахівців менший за 0,5. Свідчить про стихійність підготовки кадрів, відсутність системи державного управління конкурентоспроможністю, відсутність бажання населення отримувати освіту та братися до саморозвитку.

8. Універсальність використання методики для фахівців різного профілю, віку та спеціалізації.

Проведена на основі запропонованої методики оцінка рівня конкурентоспроможності молодих фахівців з економічною освітою дала змогу сформулювати наступні загальні результати (опитування проведено автором у 2014 році, у опитуванні брали участь молоді фахівці, які не більш ніж п'ять років тому отримали вищу освіту за економічним профілем, а також керівники підприємств, на яких працюють опитані молоді фахівці, вибіркою було охоплено малі, середні та великі підприємства різних форм власності, що знаходяться в таких регіонах України: Херсонська, Миколаївська, Запорізька, Донецька, Харківська області та м. Київ).

Як свідчить аналіз показників блоку «очікування», сучасний роботодавець покладає великі сподівання на систему підготовки кадрів і прагне отримати інтелектуально розвиненого працівника, який є досконалим фахівцем у своїй професійній сфері, здатним до саморозвитку, раціональної взаємодії в колективі й ефективної діяльності відповідно до стратегії розвитку компанії з урахуванням її корпоративних інтересів. Отриманий висновок підтверджує достатньо високий показник «очікувань» роботодавців, що варіює в діапазоні від 4,75 до 3,0 балів в залежності від характеристики (середній показник очікування за 27 критеріями оцінки дорівнює 3,9 бали з максимального можливих 5).

Ключовими характеристиками «ідеального» молодого фахівця керівники підприємств вважають уміння шукати і використовувати у своїй діяльності нову інформацію, здатність до навчання, дисциплінованість і вміння працювати на комп'ютері: саме ці чотири критерії отримали найвищі оцінки в ході опитування (відповідно 4,75; 4,67; 4,67 та 4,55 балів). Менш важливими для випускника-економіста критеріями до-

сягнення ним еталону, на думку роботодавців, є: навички проведення соціологічних досліджень, знання методів психологічної діагностики, наявність суміжної професії, використання невербальних навичок спілкування, знання методів економіко-математичного моделювання і вміння їх використовувати у професійній діяльності (вони мають оцінки відповідно 3,0; 3,17; 3,25; 3,33; 3,36 балів).

Вимоги, що висувають роботодавці до рівня теоретичних знань «ідеального» молодого фахівця, є достатньо високими: близько 12 % опитаних оцінили сподівання до цієї характеристики в 5 балів, а інші 88 % – у 4 бали, таким чином середньозважена оцінка складає 4,18 балів. Лише 8 % роботодавців оцінили рівень практичних навичок у ідеального випускника в 5 балів, 50 % – у 4 бали та 42 % – в 3 бали, в зв'язку з цим середньозважена оцінка склала лише 3,6 бали. Таке нелогічне протиріччя в отриманих результатах опитування, скоріш за все, пов'язано з недовірою роботодавців до якості та сучасності практичних знань, що надаються в навчальних закладах.

За оцінкою роботодавців, сучасний рівень якості молодшої робочої сили з економічною освітою є нижчим за середній, про це свідчать результати розрахунку середнього показника оцінки блоку «сприйняття» – він дорівнює лише 2,9 бали з максимально можливих п'яти. Найбільшу оцінку отримало вміння працювати на комп'ютері (4), найменшу – навички проведення соціологічного дослідження (2,17).

Серед конкурентних переваг молоді роботодавці визначають комунікабельність (17,65 % відсотків респондентів), здатність швидко навчатись (17,65 %), знання персонального комп'ютера та прикладних програм (13,7 %). Варто зазначити, що жоден роботодавець не визнав як перевагу молодого фахівця наявність стратегічного мислення, що є необхідним у роботі в сучасних динамічних умовах розвитку економіки та виробництва, і наявність якісних практичних знань.

Серед недоліків, які не дають молоді конкурувати з фахівцями інших вікових груп, вкажемо на відсутність належного практичного досвіду (28,6 %), надвисоку амбіційність (14,3), яка не дає змогу особистості об'єктивно оцінити рівень своїх вмінь і знань. Це стримує професійний, інтелектуальний, кар'єрний розвиток і поступово зменшує рівень конкурентоспроможності. Поглиблює проблему амбіційності те, що через брак досвіду і знань фахівців не здатен адекватно оцінити рівень своєї компетентності, тому що «не знає, чого саме він не знає».

Протилежними є бачення роботодавців та молодих фахівців щодо сприйняття якості підготовленості випускників (рис. 2). Середній загальний рівень оцінки роботодавцями якості обраних критеріїв дорівнює 2,9 бала, а молоді фахівці оцінюють свої знання, вміння та навички у 3,56 бали.

На основі побудованої матриці конкурентоспроможності (рис. 3) визначено, що рівень особистих характеристик сучасних молодих фахівців є критичним. Найблагополучнішою є ситуація з характеристиками фахівців, що увійшли до квадранту 1 (для них є характерним високий ступінь важливості та, порівняно з іншими, – високий рівень якості). Це такі навички та компетенції, як: вміння працювати на комп'ютері; лояльність до керівництва і співробітників; лідерські якості, творчий потенціал та інші. Загалом усі критерії, що увійшли до квадранту 1, є позитивними в плані задоволення потреб роботодавців. Однак існують деякі резерви їх розвитку, оскільки ступінь відхилення якості випускників від еталону є доволі високим. Крім того, майже половина критеріїв опинилась у проблемній перехідній зоні, що обумовлює необхідність звернути на них увагу у процесі формування пропозицій щодо підвищення рівня конкурентоспроможності молоді.



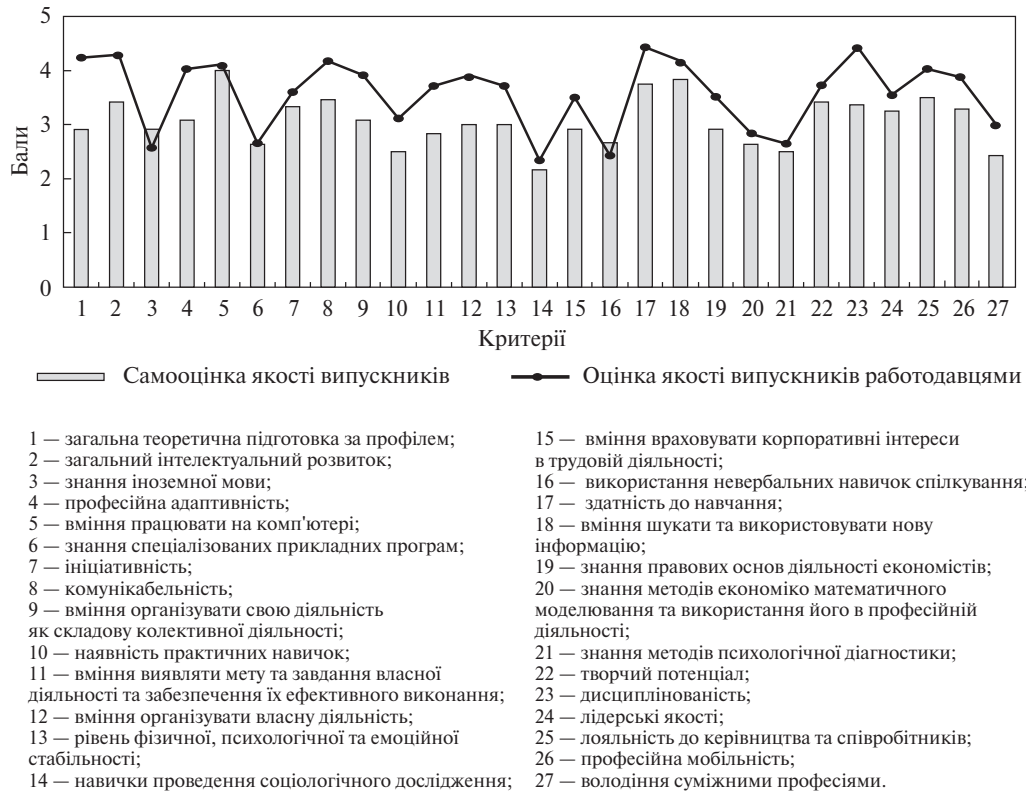


Рис. 2. Оцінка якості підготовки молодих фахівців за окремими компетенціями

Джерело: побудовано на основі авторського експертного опитування.

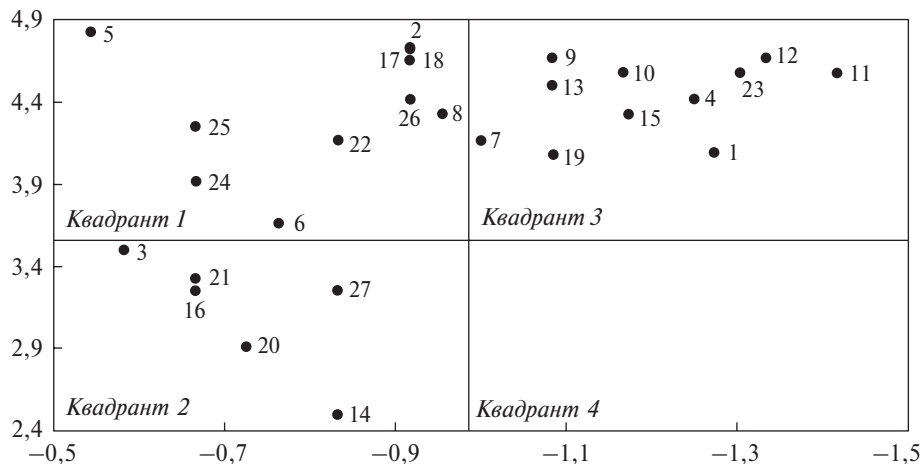


Рис.3. Матриця конкурентоспроможності молодих фахівців на ринку праці (змістове тлумачення крапок перетину відповідає легенді рис. 2)

Джерело: побудовано на основі авторського експертного опитування.

Шість характеристик молодих фахівців опинилися у квадранті 2, що вказує на низький ступінь важливості та високий рівень задоволеності, у порівнянні з іншими показниками. Серед них: знання іноземної мови, знання методів психологічної діагностики, знання методів економіко-математичного моделювання, володіння суміжною професією та навички проведення соціологічних досліджень.

Найгострішими є проблеми з характеристиками, що увійшли до квадранту 3. Це такі характеристики молодих фахівців, що потребують якнайшвидшого покращення, оскільки вони, на думку роботодавців, є ключовими в трудовій діяльності економіста і мають сьогодні найнижчі значення коефіцієнта якості. Серед них: ініціативність ( $Q_i = -1$ ); знання правових основ діяльності економіста в певній сфері ( $Q_i = -1,1$ ); рівень психологічної, фізичної та емоційної стабільності ( $Q_i = -1,08$ ); вміння організувати свою діяльність як складову колективної діяльності ( $Q_i = -1,08$ ); вміння враховувати корпоративні інтереси у трудовій діяльності ( $Q_i = -1,17$ ); наявність практичних навичок ( $Q_i = -1,17$ ); професійна адаптивність ( $Q_i = -1,25$ ); загальна теоретична підготовка за профілем ( $Q_i = -1,27$ ); дисциплінованість ( $Q_i = -1,3$ ); ( $Q_i = -1,33$ ); вміння визначати мету та завдання власної діяльності ( $Q_i = -1,42$ ).

Однією з проблем забезпечення якості робочої сили є відсутність чіткої інформації та уявлень студентів і випускників щодо ступеня важливості різноманітних особистісних і професійних характеристик, які є необхідними в трудовій діяльності. Це не дає змогу індивіду сформулювати вірну стратегію самоосвіти і самовдосконалення задля підвищення рівня власної конкурентоспроможності на ринку праці. За даними, отриманими під час зіставлення поглядів роботодавців та молоді стосовно важливості окремих професійних та особистих характеристик, майже за всіма критеріями оцінки спостерігається занижене уявлення працівників порівняно з роботодавцями щодо ступеня важливості певних якостей фахівця в процесі трудової діяльності. Виняток становить лише такий критерій як наявність суміжної професії (на думку фахівців, це надає їм більшої конкурентної переваги на ринку праці, на відміну від поглядів роботодавців). Найбільшою є розбіжність в уявленнях щодо критеріїв: знання іноземної мови (відхилення середнього бала важливості складає 1,3); знання методів психологічної діагностики (відхилення середнього бала важливості – 0,56); знання спеціалізованих прикладних програм (0,5); наявність практичних навичок (0,47); вміння організувати власну діяльність як складову колективної діяльності (0,41); лояльність до керівництва і співробітників (0,4). Варто також зазначити, що і роботодавці, і випускники серед ключових навичок сучасного фахівця визнали: вміння працювати на комп'ютері, здатність до навчання і вміння шукати та використовувати нову інформацію, здатність організувати власну справу, що підкреслює їх важливість та потребує постійного розвитку та вдосконалення. Особливо це стосується вміння організувати власну справу, що за оцінкою якості потрапило до проблемного сегмента.

За проведеною загальною оцінкою інтегральний індекс якості молодих фахівців з економічною освітою в Україні дорівнює 0,76, що є відхиленням від ідеалу та свідчить про належність до групи, з середнім рівнем якості. Але майже граничний показник індексу якості свідчить про необхідність швидкого реагування задля його покращення, адже за умов збереження теперішньої динаміки якісного стану професійної складової трудового потенціалу існує реальна загроза різкого зниження індексу якості та переходу його до групи з низьким (критичним) рівнем.

**Висновки.** Проведений на основі запропонованої методики аналіз рівня конкурентоспроможності молодих фахівців з економічною освітою виявив високий рівень незадоволеності роботодавців якісними характеристиками випускників. Особливо

гострою є невідповідність за найбільш важливими характеристиками, такими як: наявність практичних навичок, професійна адаптивність, знання спеціалізованих прикладних програм, вміння враховувати корпоративні інтереси в трудовій діяльності та інше. Не дивлячись на те, що об'єктивно система вищої освіти в Україні є занадто теоретизованою, рівень задоволеності роботодавців теоретичними знаннями студентів є дуже низьким. Це свідчить про те, що 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 фахівців на ринку праці криється не лише в недосконалої системи підготовки кадрів, а й в соціально-адаптивному сприйнятті молоддю свого майбутнього та майбутнього своєї країни, відсутності мотивації до отримання освіти та працевлаштування. За результатами проведеного опитування, більшість випускників не мають мінімально необхідного набору загальних компетенцій, що дали б змогу будувати професійні зв'язки в колективі, чітко розуміти та виконувати поставлені завдання, а також організувати свою власну роботу. Вказані проблеми, визначені в ході проведеної оцінки, актуалізують необхідність впровадження комплексних заходів щодо підвищення ефективності діяльності сучасної системи освіти, а також змістовного перегляду молодіжної політики в Україні. Актуальним може стати впровадження таких заходів: налагодження соціальнопартнерських 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; розвиток систем професійної орієнтації школярів, передовсім таких її складових елементів, як професійне діагностування та професійне самовизначення тощо.

#### ЛІТЕРАТУРА

1. *Близнюк В.В.* Освітні послуги як детермінанта конкурентоспроможності людського капіталу / В.В. Близнюк // Ринок праці та освітніх послуг: пошук взаємодії : Зб. наук. праць / за ред. І.Л. Петрової. – Вип. 1. – К. : Таксон, 2009. – С. 60–69.
2. *Грیشнова О.А., Самарцева А.Є.* Молоді спеціалісти на ринку праці: проблеми конкурентоспроможності та працевлаштування / О.А. Грیشнова, А.Є. Самарцева // Економіка та управління. – 2013. – № 2. – С. 49–54.
3. *Львіч Л.М.* Ціннісні орієнтації молоді в освітньо-професійній сфері та шляхи мінімізації ризиків її соціального відторгнення на ринку праці / Л.М. Львіч; НДІ праці і зайнятості населення Мінсоцполітики України і НАН України // Україна аспекти праці: наук.-аналіт. ж-л. – К., 2014. – Вип. 8. – С. 15–22.
4. *Лісогор Л.С.* Конкурентоспроможність робочої сили: вплив освітніх чинників / Л.С. Лісогор // Філософські та педагогічні засади управління: зб. наук. праць ДонДУУ. – Донецьк : ДонДУУ, 2012. – т. XIII. – 451 с.
5. *Петрова І.Л.* Роль компетенцій у збалансуванні ринку праці та ринку освітніх послуг / І.Л. Петрова // Ринок праці та освітніх послуг: пошук взаємодії : Зб. наук. праць / за ред. І.Л. Петрової. – Вип. 1. – К.: Таксон, 2009. – С. 127–135.
6. Практикум маркетолога. Описание методики, основанной на модели «Servqual» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [www.step-by-step.ru/foryou/practica/servqual.shtml](http://www.step-by-step.ru/foryou/practica/servqual.shtml)

7. Семенова Д.А. Основні напрями подолання безробіття серед молоді в Україні / Д.А. Семенова // Стратегічні пріоритети. – 2012. – № 2 (23). – С. 138–142.
8. Семикіна М.В. Конкуренція і конкурентоспроможність на ринку праці: методологія визначення / М.В. Семикіна // Демографія та соціальна економіка. – 2008. – № 2 (10). – С. 94–103.
9. Спенсер Л.М. Компетенции: модели максимальной эффективности работы / Л.М. Спенсер, С.М. Спенсер. – М. : НІРРО, 2012. – 384 с.
10. Щур С. Методика оцінки конкурентоспроможності управлінського персоналу / С. Щур // Україна: аспекти праці. – 2012. – № 7. – С. 34–37.

## REFERENCES

1. Blyzniuk, V.V. (2009) Osvitni posluhy iak determinanta konkurentospromozhnosti liuds'koho kapitalu [Educational competitiveness determinants as human capital]. *Rynok pratsi ta osvitynih posluh: poshuk vzaiemodii - The labor market and educational services Search interactions*, 1, 60-69 [in Ukrainian].
2. Hrishnova, O., & Samartseva, A. (2013) Molodi spetsialisty na rynku pratsi: problemy konkurentospromozhnosti ta pratsevlashtuvannia [Young professionals in the labor market : problems of competitiveness and employment]. *Ekonomika ta upravlinnia - Economics and Management*, 2, 49-54 [in Ukrainian].
3. Il'ich, L.M. (2014). Tsinnisni orientatsii molodi v osvnt'o-profesijnij sferi ta shliakhy minimizatsii ryzykiv ii sotsial'noho vidtorhnennia na rynku pratsi [Values of young people in education and professional field and ways to minimize the risks of social exclusion in the labor market]. *Ukraina aspekty pratsi - Ukraine aspects of labor*, 8, 13-23 [in Ukrainian].
4. Lisohor, L.S. (2012) Konkurentospromozhnist' robochoi syly: vplyv osvitynih chynnykiv [The competitiveness of the workforce: the impact of educational factors]. *Filosofs'ki ta psykholoho-pedahohichni zasady upravlinnia - Philosophical and psychological-pedagogical principles of management*, 3, 451. in Ukrainian
5. Petrova, I.L. (2009) Rol' kompetensij u zbalansuvanni rynku pratsi ta rynku osvitynih posluh [The role of competencies in balancing the labor market and education market] *Rynok pratsi ta osvitynih posluh: poshuk vzaiemodii - The labor market and educational services Search interactions*, 1, 127-135 [in Ukrainian].
6. Praktikum marketologa. Opisanie metodiki, osnovannoij na modeli «Servqual» [Practice marketer. Description of the method based on the model of «Servqual»] Retrieved from: [www.step-by-step.ru/foryou/practica/servqual.shtml](http://www.step-by-step.ru/foryou/practica/servqual.shtml) [in Russian].
7. Semenova, D.A. (2012) «Basic directions of overcoming of unemployment among young people in Ukraine» [Main directions of overcoming youth unemployment in Ukraine]. *Stratehichni priorytety - Strategic Priorities*. 2. 138-142 [in Ukrainian].
8. Semykina, M.V. (2008) Konkurentsiia i konkurentospromozhnist' na rynku pratsi: metodolohiia vyznachennia [Competition and competitiveness on the labor market: methodology]. *Demohrafiia ta sotsial'na ekonomika – Demography and social economy*, 2, 94-103 [in Ukrainian].
9. Spenser, L. (2012) *Kompetencii: modeli maksimal'noj jeffektivnosti raboty [Competence : model of the effectiveness of work]*. M: НІРРО [in Russian].
10. Schur, S. (2014) Metodyka otsinky konkurentospromozhnosti upravlins'koho personalu [Methods of assessing management's competitiveness]. *Ukraina aspekty pratsi- Ukraine aspects of labor*, 7, 34-37 [in Ukrainian].

Стаття надійшла до редакції журналу 30.03.2015.