

КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ МОЛОДИХ ФАХІВЦІВ НА РИНКУ ПРАЦІ: КОМПЕТЕНТІСТНА МОДЕЛЬ

Тручак В.В.

Швед В.В.

Омельченко О.В.

DOI:<https://doi.org/10.58521/978-966-924-898-5-2021-224-72-89>

На професійний розвиток молодих фахівців в значній мірі впливають перші роки роботи, оскільки саме цей період вважається «випробувальним терміном», який в подальшому визначає позиції фахівця у соціальному та професійному середовищі.

Найбільш складним є етап професійного становлення молодого фахівця, коли випускник закладу вищої освіти (або ПТНЗ) стає суб'єктом нової для нього діяльності. «Входження» випускника у професію супроводжується реконструкцією професійно-ціннісних орієнтацій особистості, виробленням необхідних умінь, навичок, способів діяльності, накопиченням власного досвіду практичної діяльності тощо. Людина, яка закінчила навчальний заклад і прийшла на роботу в незнайому організацію, знає програмний матеріал, має певні навички ведення професійної діяльності, але при цьому почувається тривожно: як його приймуть колеги, чи зуміє з ними налагодити контакти, чи зможе добитися необхідних результатів. При цьому знання, отримані у навчальному закладі, не завжди можуть допомогти в конкретній ситуації. В такому випадку фахівець повинен мобілізувати свої внутрішні резерви, щоб справитись з ситуацією [158].

До основних особливостей професійного становлення особистості відносяться [158]:

1) освоєння функціонального змісту професійної діяльності - індивід, прийнявши на себе професійну роль, лише розпочинає освоєння функціонального змісту професійної діяльності;

2) подолання протиріч між підготовкою і реальною діяльністю – виявлення, що реальна практика професійної діяльності багато у чому відрізняється від практики навчальної, а професійна підготовленість – є набагато складнішою, ніж хороші оцінки у дипломі;

3) тенденції до самоствердження – провідною психологічною тенденцією особистості, що оволодіває професією, є тенденція до самоутвердження себе в системі нових для себе стосунків, на особистісному рівні це проявляється як суперечність між новим статусом та його усвідомленням фахівцем-початківцем;

4) гармонізація системи стосунків між людьми – відбувається зміна об'єктивного статусу спеціаліста-початківця у системі його стосунків з іншими людьми; він сам має організувати і регулювати діяльність свою та інших, тобто стає суб'єктом нової для нього професійної діяльності;

5) сміливість у прийнятті самостійних рішень – молодий фахівець не має права бути початківцем: будучи суб'єктом професійної діяльності, він змушений приймати самостійні рішення і нести за них відповідальність – відповідальність не лише за себе, але й за інших;

б) подолання звичайних стереотипів і уявлень про професію – справжніми причинами труднощів молодих фахівців є не відсутність тих чи інших практичних умінь і навичок, а необхідність пошуку для себе адекватної лінії поведінки у ролі фахівця, осмислення сутності та смислу професійних явищ і фактів.

Молоді фахівці – це особлива категорія співробітників в компанії. Ці працівники є стратегічно цінним кадровим ресурсом. Вони покликані компенсувати природне вибуття досвідчених, але вже старіючих кадрів і внести в організацію передові знань, нові ідеї та оригінальні рішення. Молоді фахівці мають величезний потенціал. Основною перевагою молодих співробітників є унікальне поєднання їх особистісних (енергійність, активна життєва позиція, ентузіазм, цілеспрямованість, ініціативність, комунікабельність, наполегливість) і ділових якостей (відповідальність, старанність, амбіційність, працездатність, мобільність). До того ж у молодих фахівців відсутні звичні стереотипи в роботі, вони легко адаптуються і сприймають нову інформацію.

Роботодавці беруть на роботу молодих фахівців і навіть готові їх доучувати та переучувати. Однак їхня основна вимога – молодий фахівець повинен вже мати базові професійні знання і вміння, володіти етикою ділового спілкування, психологічними якостями, котрі характеризують фахівця як особистість.

З іншої сторони, визнаючи безсумнівні переваги випускників вузів, роботодавці не бажають комплектувати ними кадровий склад своїх підприємств і вказують на такі причини своїх побоювань:

1. У молодих фахівцях роботодавці не бачать стабільності і надійності. Як правило, багато молодих людей часто змінюють роботу, перше робоче місце розглядають як тимчасове, де можна отримати первинні навички та досвід роботи. Тому роботодавці не бажають витратити час, вкладати гроші і зусилля в тих, хто незабаром може піти.

2. В певній частині молоді не вистачає відповідальності, сформованої звички щодня ходити на роботу, не запізнюватися, виконувати доручення, дотримуватися етичних правил ділового

спілкування і субординації. Їм властива орієнтація на власні інтереси і потреби, а не на результати роботи підприємства.

3. Ряд молодих фахівців не виявляє самостійності, не сприймає себе членами колективу, в якому від ефективності діяльності кожного залежать результати роботи всього підприємства.

4. Деяку частину молодих фахівців відрізняють неадекватна оцінка своєї праці, завищені претензії до заробітної плати і характеру роботи, яку хочуть виконувати.

Для значної частини роботодавців втрати часу на навчання випускників є неприпустимими. Проте якщо зараз вкласти зусилля і ресурси в талановитого перспективного випускника, то через кілька років всі витрати будуть виправдані. Ростити людей у власній компанії «з нуля» і «під себе» виявляється набагато ефективніше, ніж переучувати досвідчених працівників. До того ж, молоді фахівці є досить недорогим ресурсом, вони об'єктивно коштують набагато дешевше, ніж фахівці-професіонали. Молоді фахівці мають ще одну важливу перевагу – вони мають велике бажання в отриманні трудового досвіду і прагнення до професійного росту і розвитку [28].

Слід відмітити деякі особливості в професійному розвитку молодого фахівця в порівнянні з фахівцем зі стажем роботи. Ці характерні риси, в першу чергу, обумовлені тим, що у молодих фахівців є ряд недоліків, які потребують удосконалення:

1. Невизначеність трудових і професійних інтересів.
2. Відірваність знань, умінь і навичок від реальної практики (зайвий академізм і теоретична спрямованість навчальної підготовки).
3. Відсутність практичного досвіду (неготовність вирішувати конкретні практичні завдання, брати на себе відповідальність за прийняті рішення).

4. Необхідність адаптації до професійного середовища через відсутність первинного трудового досвіду (непідготовленість до реалій ділового життя).

5. Зайва самовпевненість і впертість, неабияка частка юнацького максималізму.

6. Завищені очікування від роботи (бажання швидкого кар'єрного росту, необґрунтовано великої зарплати, поки незаслужених привілеїв).

Недоліків у залученні молодих фахівців є багато. Проте, погоджуючись з ними, організаціям доводиться платити за навчання нових співробітників. Вклавши гроші в навчання перспективного випускника, компанія отримує хорошого фахівця. Однак виникає ще одне питання – утримання такого фахівця в компанії. Таким чином, ще однією проблемою є мотивація випускників таким чином, щоб вони приходили працювати в компанію і залишалися на досить тривалий час.

Перед кожним молодим фахівцем сьогодні гостро постає проблема його конкурентоспроможності в новій економічній ситуації, що, по суті, є проблемою виживання. 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.

На процес формування конкурентоспроможності молодих фахівців впливають певні внутрішні та зовнішні чинники (рис. 1.17).

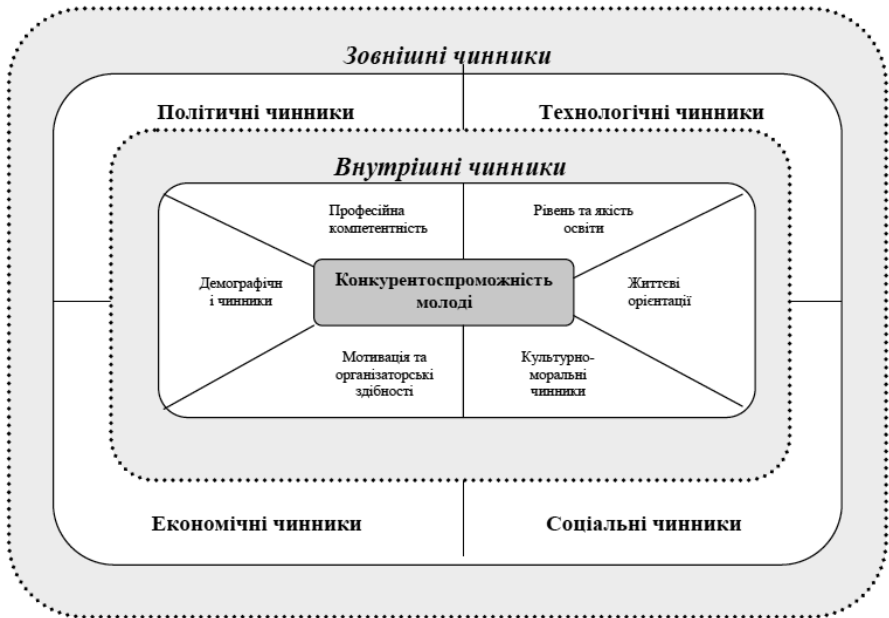


Рис. 1.17 Чинники впливу на конкурентоспроможність молодих фахівців на ринку праці [83]

Зміни в чинному законодавстві та державній політиці, виборчі процеси в країні, посилення державного контролю за діяльністю суб'єктів господарювання – всі ці чинники політичного характеру прямо чи опосередковано впливають на діяльність будь-якого суб'єкта господарювання та держави, що являються потенційними роботодавцями молодих фахівців на ринку праці та суб'єктами забезпечення її конкурентоспроможності.

Вплив економічних чинників на ринок праці проявляється через такі параметри: склад та структура робочих місць, їх динаміка, якісні характеристики робочої сили та її мобільність.

Основним серед соціальних чинників впливу на конкурентоспроможність молоді на ринку праці є демографічний чинник. Демографічна ситуація в країні є фактором формування

пропозиції робочої сили та своєрідним індикатором розвитку ринку праці країни. Проте саме демографічні тенденції вносять корективи у кількісний склад майбутнього трудового потенціалу країни (надлишок або нестача трудових ресурсів).

Технологічні чинники конкурентоспроможності молодих фахівців на ринку праці посідають ключову позицію серед чинників зовнішнього впливу. Вимоги роботодавців до потенційних працівників на ринку праці також ґрунтуються на якості професійної підготовки у ракурсі технологічних чинників.

Вагомим є вплив внутрішніх чинників на формування конкурентоспроможності молодих фахівців на ринку праці. Рівень та якість освіти, професійна компетентність, мотивація та організаторські здібності, демографічні, етично-моральні чинники та життєві орієнтації здатні вплинути на визначення місця на ринку праці [83].

На думку роботодавців, професійний досвід є основною конкурентною перевагою фахівця [95]. Оскільки визначальним критерієм при працевлаштуванні фахівця є досвід роботи, який переважно відсутній, молодому фахівцю варто розраховувати лише на мобілізацію якщо не всіх, то основних особистісних ресурсів. Більшість з роботодавців вважають, що недостатня професійна підготовка – це справа часу. Як правило, молодий спеціаліст легко реалізується на професійному поприщі за умови його бездоганної підготовки у психологічному та соціальному плані [83].

На конкурентоздатність впливає освітньо-кваліфікаційна складова, яка включає в себе такі показники: рівень освіти, кваліфікація, знання іноземної мови, володіння суміжними професіями, імідж і статус навчального закладу, випускником якого є фахівець тощо [95].

Конкурентоспроможність молодих фахівців багато в чому залежить від правильної професійної орієнтації під час вибору

професії та в ході навчання. Згідно з опитуваннями [107], біля 50% українців працюють не за фахом. Проте, на відміну від європейських країн, в українських школах профорієнтація відсутня. Таким чином, школярі позбавлені можливості обрати професію з урахуванням особистих здібностей та бажань, а також ознайомитись з потребами ринку праці. Проблемою є також те, що в українських ЗВО навчання базується на теоретичних знаннях, а навчальні програми не відповідають викликам часу і не надають практичних навичок. В той час як роботодавець хоче побачити на співбесіді спеціаліста.

До демографічних характеристик, що визначають конкурентоспроможність фахівця відносяться: вік, стать, стан здоров'я і сімейний стан. Вік посідає одну з ключових позицій серед демографічних складових. Вважається, що найбільш продуктивним в професійному, творчому та трудовому аспекті є вік від 25 до 35 років для більшості професій. Відіграє велику роль у визначенні конкурентоспроможності стан здоров'я. Деякі робочі місця потребують зависоких показників здоров'я майбутнього персоналу в зв'язку з особливостями технології й існуючих умов праці [95].

Впливають на конкурентоспроможність соціально-особистісні характеристики фахівця, які виражаються в особливостях поведінки особи в суспільстві, рисах характеру, професійному та трудовому потенціалі [95].

Мотивація необхідна для створення сприятливих умов, за яких поведінка молодих фахівців на ринку праці буде гарантувати найвищі показники ефективності, при чому забезпечить задоволення їх потреб, а також формування мотивів до підвищення конкурентного статусу на ринку праці. Серед організаторських здібностей важливими є вміння тримати себе у руках, вміння управляти своєю поведінкою, знання прийомів організації власної роботи, вміння формулювати цілі та вміння їх

ефективно реалізовувати, розширення кругозору, розвиток нестандартних прийомів мислення [83].

Таким чином, конкурентоспроможність фахівця формується під впливом низки чинників. Молоді фахівці мають відносно невисоку конкурентоспроможність на ринку праці. Проте ці працівники є стратегічно цінним кадровим ресурсом з великим потенціалом, новими знаннями, нестандартними підходами.

Перехід до компетентнісного підходу і в США, і в Європі був обумовлений змінами навколишнього світу, прискоренням інноваційних процесів в економіці, які викликали зміни в сфері політики по відношенню до трудових (людських) ресурсів. Нові вимоги до працівника створили необхідність вдосконалення загальної підготовки фахівців, системи освіти в цілому. Компетентнісний підхід – сукупність методів, методик та інструментів, що дозволяють виміряти індивідуальну цінність конкретного працівника шляхом ідентифікації типів професійної поведінки, які використовує працівник в процесі своєї трудової діяльності. Основним інструментом пропонованого підходу виступають компетенції [144].

Теорія компетенцій була розроблена американськими психологами як відповідь на питання [194]:

- чому співробітники, що мають престижні дипломи, шикарний послужний список, пройшли відбіркові тести, найчастіше так неефективно виконують свою роботу;
- на основі чого можна спрогнозувати ефективне виконання роботи співробітником.

Після багаторічних досліджень психологи зробили наступний висновок: ні досвід роботи, ні дипломи, ні рекомендації колег насправді не можуть гарантувати, що співробітник буде досить добре виконувати ту чи іншу роботу.

Виявилося, що можливість найбільш точно спрогнозувати якість виконання роботи співробітником, дають його компетенції [194].

На сьогоднішній день існує безліч визначень поняття «компетенція» і фахівці з управління персоналом пропонують різні трактування. Так, Кемпбел (1990) під компетенцією розуміє набір поведінкових зразків, які необхідні для досягнення результатів, здатність застосовувати знання, вміння і практичний досвід для успішної діяльності в певній галузі [168].

Британська організація CIPD розглядає компетенції як здатність успішно діяти на основі практичного досвіду, вміння і знань при вирішенні завдань загального роду діяльності. На думку Ричарда Бояциса, компетенція – основна характеристика людини, яка причинно пов'язана з ефективною роботою. До компетенції можуть входити мотиви, особливості, навички, бачення себе і своєї соціальної ролі, а також знання, поведінка, яка передвизначена знаннями, навичками, ролями, мотивами, необхідними для успішного виконання завдань [164].

Набір певних компетенцій показує компетентність того чи іншого фахівця. Компетентність – це здатність, необхідна для вирішення робочих завдань і для отримання необхідних результатів роботи [134].

Основними вважаються два підходи до розуміння компетенцій [156]:

1) Американський підхід – компетенції як опис поведінки співробітника. Під ними розуміють основні характеристики співробітника, володіючи якими, він здатний показувати правильну поведінку і, як наслідок, домагатися високих результатів в роботі.

2) Європейський підхід – компетенції як опис робочих завдань або очікуваних результатів роботи. Компетенції - це здатність співробітника діяти у відповідності зі стандартами,

прийнятими в організації (визначення стандарту-мінімуму, який повинен бути досягнутий співробітником).

Перехід до компетентнісного підходу в Європі було обумовлено створенням і впровадженням Національною радою з професійної кваліфікації Великобританії (National Council for Vocational Qualifications – NCVQ, 1986 р.) системи професійної кваліфікації. В системі професійної кваліфікації були виділені п'ять рівнів компетентності у вирішенні завдань відповідно до запитів роботодавців в різних сферах діяльності. Головні цілі даного класифікатора полягають в наданні послідовної класифікації рівнів компетентності та сприяння в просуванні і переході як в рамках одного рівня, так і між різними рівнями. В цей же час в Європі стали популярними ідеї саморозвитку, освіти протягом усього життя, що підкреслюють важливе значення неофіційного і неформального навчання. Були розроблені незалежні системи оцінки компетенцій. Така демократизація передбачає нові можливості розвитку кар'єри не тільки на основі елітної освіти, а й на основі досвіду і самоосвіти [199].

Компетенція включає сукупність взаємопов'язаних якостей особистості (знань, умінь, навичок, способів діяльності), що задаються по відношенню до певного кола предметів і процесів, і необхідних для якісної продуктивної діяльності по відношенню до них. Компетентність – володіння, володіння людиною відповідною компетенцією, що включає його особистісне ставлення до неї і предмету діяльності [53].

Виділяють такі основні характеристики компетенції [36]:

- гностична (когнітивна) – відображає наявність необхідних професійних знань;
- регулятивна – дозволяє використовувати наявні професійні знання для вирішення професійних завдань;
- рефлексивно-статусна – дає право за рахунок визнання авторитетності діяти певним чином;

- нормативна характеристика – відображає коло повноважень, сферу професійної ведення;

- комунікативна характеристика – здійснює поповнення знань і практичну діяльність в процесі спілкування або взаємодії.

Для ефективного використання, компетенції об'єднують за загальними ознаками в групи і блоки, які в свою чергу утворюють так звану модель компетенцій. Модель компетенцій – це набір компетенцій, який необхідний організації для вирішення поставлених перед нею завдань або працівникові для виконання певної роботи. Моделі можуть містити детальний опис стандартів поведінки персоналу відділу або конкретних посад, що ведуть до досягнення спеціальних цілей. Добре опрацьовані компетенції допоможуть впорядкувати проведення атестаційних заходів; якщо ж обрана стандартна модель компетенцій, які не адаптована до стратегічних цілей і специфіки компанії, вона не буде працювати ефективно [194].

Компетентність як один з елементів конкурентоспроможності складається з двох блоків характеристик: професійних і позапрофесійних. Найбільш розповсюдженою є класифікація компетенцій на професійні, особистісні та соціальні (табл. 1.3).

Професійна компетентність є показником якості освіти та являє собою чинник, що відіграє важливу роль у формуванні конкурентоспроможності молоді на ринку праці. Професійна компетентність – сукупність певних ознак: наявність знань для успішної діяльності; усвідомлення значущості вказаних завдань для майбутньої професійної діяльності; набір операційних умінь; володіння алгоритмами вирішення професійних завдань; здатність до творчості у вирішенні професійних завдань [78].

Таблиця 1.3

Класифікація компетенцій [53]

№ з/п	Компетенція	Характеристика
1	Професійні компетенції	Готовність і здатність молодих фахівців на основі отриманих знань і умінь, отриманих в процесі навчання, самостійно вирішувати поставлені завдання, несучи відповідальність за свої дії, а також адекватно оцінювати результати своєї професійної діяльності
2	Особистісні компетенції	Готовність і здатність молодого фахівця осмислювати, оцінювати шанси свого професійного розвитку, приймаючи увагу обмеження з боку сім'ї і суспільства. Охоплюють такі особистісні якості як самостійність, організованість, критичне, конструктивне мислення, надійність, самоповагу, усвідомлення відповідальності та боргу
3	Соціальні компетенції	Готовність і здатність активно взаємодіяти з суспільством, з огляду на зміни і потреби адаптації, дотримання правил і норм

Професійна компетентність молодого фахівця – це його професійна готовність та здатність, синергетично поєднуючи професійні знання та особистісно-ділові якості, успішно виконувати професійні функції відповідно до його компетенції, як у стандартних, так і в екстремальних умовах [83].

Якщо раніше провідне місце в підготовці фахівця займала професійна компетентність, то тепер поряд з нею таке ж, якщо не більше, значення мають особистісна і соціальна компетентність. Дана тенденція пов'язана з тим, що на першому місці зараз стоїть завдання формування самостійної особистості, здатної успішно соціалізуватися, справлятися зі своїми соціальними проблемами самостійно, шукати і використовувати інформацію, якої бракує або інші ресурси, орієнтуватися в нових ситуаціях професійного, особистого і громадського життя, досягаючи поставлених цілей. У всіх цих проявах соціальна компетенція постає як орієнтація

особистості на співпрацю, кооперацію спільних зусиль, на гармонійне, справедливе поєднання інтересів. Така орієнтація настільки стійка, що пронизує всі сфери життєдіяльності людей. Виходячи з цього, соціальна компетентність передбачає знання, вміння, навички людини, достатні для виконання обов'язків, властивих даному життєвому періоду, в якому ця людина знаходиться [25].

Гарантом успіху виступають внутрішні якості особистості, які визначають її життєву успішність. Серед них виділяють: активність життєвої стратегії; мотивація досягнення; креативність; активна життєва позиція; володіння ефективними стратегіями самоконтролю; позитивне мислення; впевненість в собі, прагнення до саморозвитку; внутрішня свобода. Для молодого фахівця особистісними компетенціями є обов'язковість, дисциплінованість, працьовитість, уважність, організованість, цілеспрямованість [86].

Х.С. Столярук зазначає, що рівень компетентності є рівнем володіння певною сукупністю компетенцій, зокрема [131]:

1) соціально-особистісні, які характеризують людину як індивіда, суб'єкта діяльності, особистість і розкривають її здатність до позитивного інтелектуального, психологічного, вольового саморозвитку та змін, а також готовність до життєдіяльності у багатьох контекстах її соціальної взаємодії й досягнення згоди з іншими;

2) загальнокультурні, що характеризуються здатністю до критичного осмислення власних вчинків, думок, дій щодо їх відповідності моральним цінностям і нормам поведінки у суспільстві, здатністю брати на себе соціальні та етичні зобов'язання тощо;

3) загальнопрофесійні, що є необхідними для широкого кола професій (наприклад, здатність до системного, стратегічного та глобального мислення);

4) функціональні, що відображають здатність виконувати професійні функції (наприклад, для фахівця з управління персоналом такою компетенцією може бути здатність проводити профвідбір).

Слід зазначити, що компетентність – це не лише наявність певних знань і досвіду, а й уміння розпорядитися ними під час виконання своїх трудових функцій, що є обов'язковою умовою оптимізації професійної діяльності, а, отже, і конкурентоспроможності фахівця. Кожен працівник компетентний в тій мірі, в якій виконувана ним робота відповідає вимогам, що пред'являються до кінцевого результату цієї діяльності.

Майковська В.І., рзглядаючи конкурентоспроможність фахівця як певну цілісність, у її структурі виокремила такі компоненти: кваліфікаційний, особистісний і психофізіологічний потенціал. Кваліфікаційний потенціал включає професійну компетентність і професійну спрямованість. Особистісний формують соціально значущі й професійно важливі якості. Психофізіологічний потенціал є результатом розвитку психологічних і біопсихологічних властивостей [28].

А.Я. Кібанов, Ю.А. Дмитрієва виділяють наступні складові конкурентоспроможності, які можна розглядати в якості компетенцій молодого фахівця: мотиваційну, кваліфікаційну, особистісну і ділову [71]. Зміст даних складових наведено на рис. 1.18

Мотиваційна складова є системоутворюючою для всіх інших складових конкурентоспроможності, оскільки, з одного боку, вона грає роль такого собі пускового механізму, що визначає, які здібності та якості необхідно розвивати, а з іншого боку, вона пов'язана з системою цілей, цінностей, що відносяться, в тому числі і до трудової діяльності [86]. Якщо порівнювати цілі працевлаштування молодих фахівців та студентів, то можна дійти

висновку, що вони керуються різними мотивами. Так, для студентів головним є переважно додатковий заробіток, а саме працевлаштування носить тимчасовий характер. Крім того, студенти прагнуть отримати досвід роботи з метою полегшення процесу подальшого працевлаштування за фахом. Метою молодих фахівців є працевлаштування за спеціальністю з перспективою росту та належною оплатою праці.

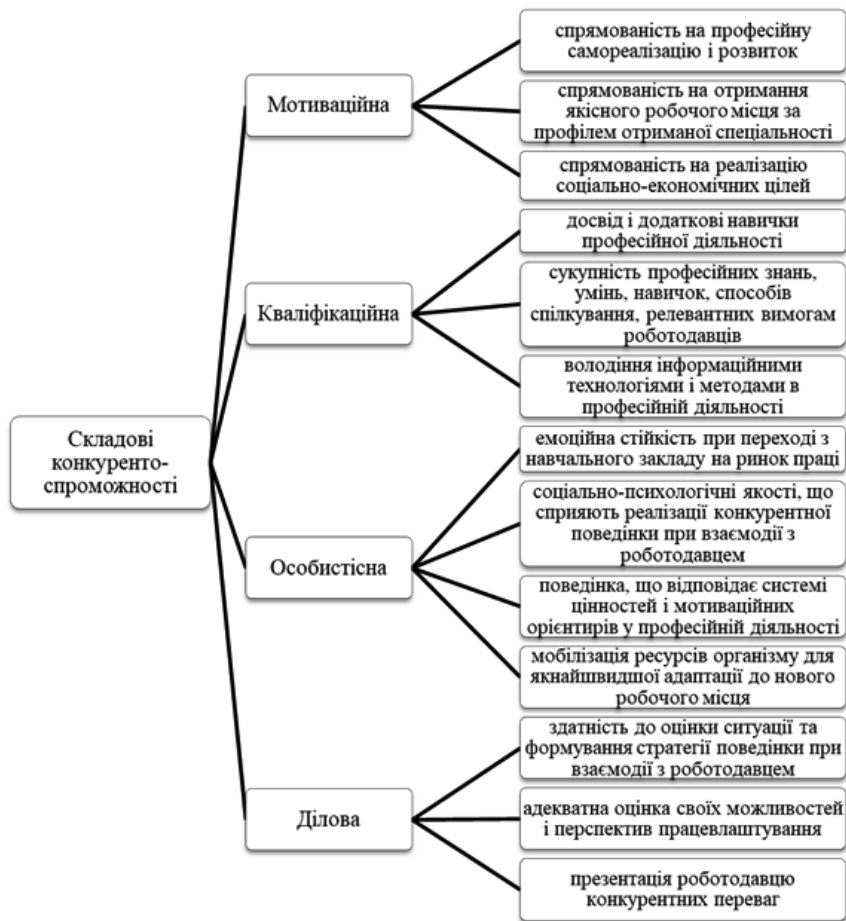


Рис. 1.18. Компетентнісні складові конкурентоспроможності молодого фахівця [36]

Кваліфікаційна складова серед інших складових конкурентоспроможності займає центральне місце. Вона безпосередньо пов'язана з професійною трудовою діяльністю і непрямим чином знаходить відображення в змісті інших складових конкурентоспроможності [71].

Особистісна складова впливає на реалізацію конкурентної поведінки при взаємодії з роботодавцем. Вагомим елементом тут є емоційна стійкість при переході з навчального закладу на ринок праці, а також соціально-психологічні якості, що сприяють реалізації конкурентної поведінки при взаємодії з роботодавцем. Ділова складова конкурентоспроможності характеризує конкурентні переваги фахівця, а також впливає на формування стратегії поведінки при взаємодії з роботодавцем [71].

Отже, серед компонентів конкурентоспроможності молодих фахівців вагоме значення відіграють особистісні якості, що визначає доцільність оцінки ступеня відповідності розвитку особистісних якостей молодих фахівців ринковим вимогам. Це завдання може бути успішно вирішене за допомогою використання моделі конкурентоспроможності молодого фахівця. Розробка моделі включає два етапи:

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

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

На основі розробки даної моделі можна забезпечити підвищення конкурентоспроможності молодого фахівця шляхом цілеспрямованої роботи над розвитком особистісних компетенцій в навчальному процесі.

Таким чином, найважливішим фактором конкурентоспроможності молодих фахівців є якісні параметри. Під цими параметрами розуміється сукупність властивостей, що обумовлюють здатність виконувати певні види праці при дотриманні вимог до умов і оплати праці. Від якісної підготовки кваліфікованих фахівців з необхідними компетенціями та їх кількості, від забезпечення їх ефективної зайнятості залежать структурні перетворення в економіці.