

стандартів, водночас необхідність швидкого здійснення реформ змушує державну владу йти шляхом форсованого запровадження формальних інститутів без їх достатньої адаптації, що ще більше посилює їх неефективність, половинчастість та поверховість, веде загалом до негативних соціально-економічних наслідків. У реформах, які проголошуються, немає внутрішньої мотивації, їх часто здійснюють під зовнішнім тиском Європейського союзу чи в очікуванні грошових траншів МВФ.

Як наслідок, наростає протиріччя, несумісність між формальними «показовими» європейськими нормами та цінностями з одного боку та реально діючими неформальними, феодалними «тіньовими» практиками їх уникнення з іншого. Складається ситуація, за якої офіційне правило чи норма не наповнюються відповідним змістом, залишаючись декларативним, замість цього в усіх сферах суспільної діяльності діють традиційні корпоративно-кланові неписані правила та домовленості, «сірі схеми», корупційні махінації.

Історична інерція постійно відтворює у суспільстві ці позаекономічні практики за принципом, сформульованим ще за часів Стародавнього Риму: «Раб мріє не про свободу, а про власних рабів».

Список використаних джерел

1. Головаха Є., Паніна Н. Пострадянська деінституціоналізація і становлення нових соціальних інститутів в українському суспільстві. *Соціологія: теорія, методи, маркетинг*. 2001. № 4. С. 5-22.
2. Крижановський О.П. ФЕОДАЛІЗМ // Енциклопедія історії України: Т. 10: Т-Я. Інститут історії України. К.: В-во "Наукова думка", 2013. 688 с. URL: [http://www.history.org.ua/?termin=Feodalizm_3](http://www.history.org.ua/?termin=Feodalizm).
3. Ціммер К. Стратегії збереження регіональної влади в Україні. *Агора*. 2006. Вип. 3. С. 50-68.
4. Розумний М. М. Суспільні ідеї як чинник формування політичної нації : дис. д-ра політ. наук: 23.00.03 / Київський національний університет ім. Тараса Шевченка. Інститут журналістики. К., 2006. 454 с.

*Теловата Марія Теодозіївна,
доктор педагогічних наук, професор,
заслужений працівник освіти України,
завідувач кафедри обліку та оподаткування,
Національна академія статистики, обліку та аудиту*

ФАКТОРИ ВПЛИВУ НА ПРОФЕСІЙНИЙ УСПІХ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ НА РИНКУ ПРАЦІ

Актуальним викликом сьогодення у професійній освіті, є ринок праці. Важливим фактором, що характеризує професійну освіту є очікування та потреби ринку праці, незалежно від того, на якому етапі життя, воно проводиться. Головною метою є професійна підготовка майбутніх фахівців і

організація навчального процесу в закладах вищої освіти. Сьогодні працедавці розглядають молодих фахівців після завершення ЗВО, як перспективний трудовий ресурс суспільства. З одного боку, вони знаходяться на стадії інтеграції у трудову та професійну діяльність, а з іншого – фахівці, які володіють інноваційними знаннями, технологіями які є важливими для життєдіяльності організацій в умовах сучасних трансформаційних змін. Молоді фахівці при цьому стикаються з низкою традиційних та інноваційних факторів.

На ці фактори зосереджував увагу У. Бек, підкреслюючи, що «молодь ... найпізніше на виході з системи освіти наштовхується на закриті двері системи зайнятості і, зрозуміло, передбачає це і в процесі навчання. Іншими словами, це означає: зовнішні вторгнення ринку праці ушкоджують і навіть руйнують іманентну освітню змістовну основу професійно – орієнтованої підготовки. Передбачуване, ще не існуюче професійне майбутнє, тобто «ірреальна зміна», викликає радикальну зміну ситуації всередині системи освіти» [1].

Для досягнення професійного успіху молодим фахівцям необхідний розвиток професійно-практичних якостей та компетентностей. Саме тому, у даний час одним із завдань сучасної професійної школи є підготовка компетентного, гнучкого, конкурентоспроможного фахівця, який може в умовах змін ставати успішним. Сучасний підхід щодо ролі економічної освіти не повинен базуватися на закономірностях освітніх функцій (професійних знаннях, вміннях), а повинен відкривати світогляд майбутнього фахівця, його прагнення до самоконтролю, самостійності, самореалізації як особистості.

Із проведеного теоретико-практичного аналізу, особистість як член суспільства, повинна бути орієнтованою і готовою до можливих змін, а саме: до різних подій, виробничих ситуацій, професійних проблем, вибору рішень, для яких необхідно шукати всі можливості, для одержання в майбутньому успіху. Досить часто успіх асоціюється з досягненням поставленої мети, маркерами якої є престиж, рівень матеріального добробуту, статусні позиції, той чи інший імідж, рівень освіти тощо [2].

У тлумачному словнику В. Даля успіх визначається через процесуальну результативність: «Успіх – встигати, мати успіх, удачу, досягати бажаного... Встигнути у справі, роботі» [3].

Тісний взаємозв'язок має поняття ринку праці з точки зору професійної роботи.

Вартують уваги дослідження А. Гідденса, який зазначає, що «в майбутньому перемаже більшість людей, які безпосередньо залежатимуть від свого успіху в житті»[4].

У свою чергу, цей успіх, залежить від компетенцій та кваліфікацій, якою люди володіють, але для досягнення успіху, вже знань, вмінь і навичок, як виявилось, вже недостатньо. Важливим фактором, що сприяє отриманню та збереженню зайнятості – є професійно-особистісні знання кожного фахівця. Знаючи свої інтереси, знання, вподобання, вміння, таланти, все це – є головними факторами, які впливають на професійний успіх. Тому однією з найголовніших професійних здатностей майбутніх фахівців, є здатність до самооцінки.

Варто подумати, чи має відповідати потребам ринку праці професійна освіта чи ні? Не викликає заперечень у необхідності адаптації економічної освіти до ринку праці.

«Ринкова економіка, як не парадоксально, потребує магістрів економічних спеціальностей, – це фахівці відкриті, ерудовані, обізнані та в той же час, безпосередньо пов'язані до проблем цих же професій» – пише В. Комар [5].

Існує така думка, що найцінніший актив в організації підприємств, установ, організацій – є працівники, а їх кваліфікація та компетенція визначають конкурентоспроможність та їх успіх на ринку праці, тому інвестування в людські ресурси – це інвестування для розвитку організації. Найбільш ефективною інвестицією працюючого персоналу – є освіта та професійна підготовка для їх подальшого працевлаштування. Проведений аналіз щодо професійного успіху й професійної успішності показав, що об'єктивним успіхом є позитивний результат у професії, який оцінюється оточуючими людьми. Факторами впливу на результат є: розмір заробітної плати, кількість просувань по службі та рівень посади, що обіймається в ієрархії організації. Суб'єктивні фактори професійного успіху – сукупність суджень людини про її професійні досягнення і результати, вони вимірюються параметрами задоволеності роботою і задоволеності кар'єрою.

Отже, на підставі теоретичних підходів, щодо професійного успіху майбутніх фахівців, ми виділили такі складові: професійне та службове зростання (кар'єра); рівень і динаміка доходів, матеріальна забезпеченість; швидка адаптація до трудової діяльності; успішна професійна соціалізація; мотивація на розвиток, досягнення успіху; наявність сформованих особистісних якостей.

Список використаних джерел

1. Бек У. Что такое глобализация? Ошибки глобализма – ответы на глобализацию. Москва: Прогресс-Традиция, 2001. 304 с.
2. Михайлова О. В. Прологомены к определению понятия «успех». *Вестн. Томск. гос. ун-та*. 2007. № 301. С. 43–45. URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/prolegomeny-k-opredeleniyu-ponyatiya-uspeh>.
3. Даль В. И. Большой иллюстрированный толковый словарь русского языка: современное написание; предисл. Юрия Медведева. Москва: АСТ, 2005. 348 с
4. Praca zwarta: A. Giddens, Europa w epoce globalnej, Warszawa 2009, s. 108.
5. Artykuł w pracy zbiorowej: W. Komar, O polskim kapitale ludzkim i edukacyjnym w perspektywie integracji z Unią Europejską, S. M. Kwiatkowski (red.), Niektóre uwarunkowania edukacji szkolnej, Warszawa 1998, s. 234.