форма суспільного устрою, в рамках і завдяки якій люди взаємодіють між собою, реалізуючи особисті і (або) колективні цілі. Організація діє у тому ж просторі, що і інститути і розглядається як єдине ціле, що формується на основі системи інститутів [7, с. 37].

Поза організаціями інститутів не існує. Вони втілені у організаціях і є їх результатом. Об'єктом дослідження інституціональної теорії є саме організації. Центральною проблемою, що визначає предмет дослідження інституціональної теорії є організація в економіці [12, с. 126].

11. Інститути є лише часткою суспільного механізму регулювання і не охоплює своїм впливом всієї господарської поведінки. Відповідно інституціональний аналіз представляє собою лише окремий елемент економічного аналізу [4, с. 28].

В контексті дослідження процесів розвитку людського капіталу найважливішим є усвідовлення щільного взаємозв'язку і взаємообумовленості як безпосередньо у визначеності сутності самих понять «економічне зростання», «людський капітал», «інституціональне середовище», так і у складі і динаміці змін в процесах розвитку зазначених складових функціонування економічних систем.

Політика стимулювання швидкого зростання при поступовому покращенні інститутів може вести до успішної модернізації в силу того, що причинний зв'язок між зростанням і інститутами є двосторонній. Не тільки покращення інститутів сприяє економічному зростанню, але й швидке зростання полегшує вдосконалення інститутів [13, с. 19]. Економічний розвиток здебільшого залежить не від поточних економічних механізмів, а від якості інститутів – формальних і неформальних правил ведення бізнесу.

В свою чергу, ефективне функціонування людського капіталу стає головною умовою і фактором економічного зростання, а його якість – безпосереднім чинником ефективного розвитку на усіх рівнях управління виробничими, фінансовими, соціальними та іншими процесами, сталого економічного розвитку суспільства в цілому.

Але найважливішим є те, що центральною ланкою будь-якого соціально-економічного процесу є людина як суб'єкт розвитку, як об'єкт розвитку і навіть як самостійна «виробнича одиниця» [14, с. 63; 15, с. 218].

Таким чином, інституціоналізм є невід'ємною складовою дослідження людського капіталу в усіх аспектах його визначення за чинниками і рівнями формування, сферами впливу, факторами розвитку, критеріями оцінки ефективності функціонування тощо.

СПИСОК ДЖЕРЕЛ:

1. Петруня Ю.Е. Институциональные факторы экономического развития / Ю.Е. Петруня, А.А. Ивашина // Экономическая теория. – 2010. - № 4. – С. 24-31.
2. Хромов М.І. Імперативи розвитку людського капіталу: монографія / М.І. Хромов. – Донецьк: Вид-во «Ноулідж», 2011. – 326с.
3. Норт Д. Институты, институциональные изменения и функционирование экономики / Д. Норт / М.: Фонд экономической книги «НАЧАЛА», 1997. – 180с.
4. Дементьев В.В. Проблемы современной экономики и институциональная теория / Под ред. В.В. Дементьева, Р.М. Нуреева. – Донецк: ДонНТУ, 2009. – 500с. / Глава 1. Институты: проблема определения понятия. – С. 5-34.
5. Гриценко Е.А. Проблемы современной экономики и институциональная теория / Под ред. В.В. Дементьева, Р.М. Нуреева. – Донецк: ДонНТУ, 2009. – 500с. / Глава 6. Качество институтов: методологические подходы к исследованию. – С. 103-112.
6. Гордиенко Л.Ю. Формирование модели управления организационными трансформациями в условиях институциональных преобразований / Л.Ю. Гордиенко // Наукові праці Донецького національного технічного університету. Серія: економічна. Випуск 38-1. – Донецьк, ДонНТУ, 2010. – С. 144-150.
7. Ходжсон Дж. Что такое институты? / Дж. Ходжсон // Вопросы экономики. – 2007. - №8. – С. 28-48.
8. Экономическая теория в XXI веке – 4 (11): Институты экономики / Под ред. В.С. Осипова, В.С. Сизова, Е.С. Золотовой. – М.: Экономистъ, 2006. – 432с.
9. Ходжсон Дж. Экономическая теория и институты: Манифест современной институцыональной экономической теории / Дж. Ходжсон / М.: Изд-во «Дело», 2003. – 464 с.
10. Норт Д. Институциональные изменения: рамки анализа / Д. Норт // Вопросы экономики. – 1997. - №3. – С. 7.
11. Фуруботн Э.Г. Интитуты и экономическая теория: Достижения новой институциональной экономической теории / Э.Г. Фуруботн, Р. Рихтер / СПб.: Издат. Дом Санкт-Петербургского гос. ун-та, 2005. – 702 с.
12. Сэмюэлс Уоррен Дж. Интитуциональная экономическая теория // Панорама экономической мысли конца XX столетия / Под ред. Д. Гринуэя, М. Блини, И. Стюарта. В 2-х т. – СПб.: Экономическая школа, 2002. – Т. 1. – С. 125-141.
13. Полтерович В. Стратегия модернизации, институты и коалиции / В. Полтерович // Вопросы экономики. – 2008. - №4. – С. 4-24.
14. Тапскотт Д. Электронно-цифровое общество. Пер. с англ. / Д. Тапскотт / К. «INT-пресс». Издательство. – М.: «Рефл-бук», 1999. – 432 с.
15. Нонака И. Компания – создатель знания. Зарождение и развитие инноваций в японских фирмах / И. Нонака, Х. Такеучи / Пер. с англ. – М.: ЗАО «Олимп-Бизнес», 2003. – 384 с.
16. Granovetter M. Economic Institution as Social Construction: A Framework for Analysis. Acta Sociologika / M. Granovetter / 1992. Vol. 35. No. 1, pp. 3-11.
17. Knight J. Institutions and Social Conflict / J. Knight / New York: Cambridge University Press, 1992. – 234 p.
18. Eggertsson T. Neoinstitutional Economics / T. Eggertsson // The New Palgraive Dictionaty of Economic and Law. – V.2. – The Macmillan Press Limited: London, 1997. – P. 665-671.
19. Dopfer Kurt. Toward a Theory of Economic Institutions: Synergy and Path Dependency / Kurt. Dopfer // Journal of Economic Issue, 1991. - Vol. 25. – No. 2/ - C. 535-550.
20. T.R. Voss, "Institutions" in Neil J. Smelser and Paul B. Baltes, eds, International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences, Elsevier, pp. 7561-7566.

УДК 331.5

РЕАЛІЗАЦІЯ ПОТЕНЦІАЛУ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ФАХІВЦЯ В УМОВАХ КРИЗОВОГО СТАНУ РИНКУ ПРАЦІ

Шаульська Л.В., д.е.н., проф., кафедра управління персоналом і економіки праці, Донецький національний університет

Шаульська Л.В. Реалізація потенціалу конкурентоспроможності фахівця в умовах кризового стану ринку праці.
Стаття присвячена актуальним питанням підвищення рівня конкурентоспроможності фахівця та реалізації його потенціалу в умовах кризового стану ринку праці. У статті досліджуються особливості сучасного стану ринку праці, розглядаються питання, які пов'язані з проблемами вимушених переселенців. У статті проаналізовано вплив обсягу і якості потенціалу конкурентоспроможності фахівця на перспективи гідної зайнятості в умовах вимушеної міграції.
Ключові слова: потенціал конкурентоспроможності, кризовий стан ринку праці, вимушені переселенці, пошук роботи.
Шаульская Л.В. Реализация потенциала конкурентоспособности специалиста в условиях кризисного состояния рынка труда.
Статья посвящена актуальным вопросам повышения уровня конкурентоспособности специалиста и реализации его потенциала в условиях

© Шаульська Л.В., 2014

кризисного состояния рынка труда. В статье исследуются особенности современного состояния рынка труда, рассматриваются вопросы, которые связаны с проблемами вынужденных переселенцев. В статье проанализировано влияние объема и качества потенциала конкурентоспособности специалиста на перспективы достойной занятости в условиях вынужденной миграции.
Ключевые слова: потенциал конкурентоспособности, кризисное состояние рынка труда, вынужденные переселенцы, поиск работы.
Shaulska L Realization of professional competitiveness in terms of labor market crisis.
The article is devoted to topical issues of improving the competitiveness level of a specialist and realization of her potential in conditions of the labor market critical state. The article examines characteristics of the current labor market, discusses on the issues, concerning problems of internally displaced people from occupied territories and zones of ATO (Crimea, Donetsk, Lugansk regions). The article suggests guidelines for ensuring specialists' competitive potential realization in the context of overcoming the critical state of the labor market.
Keywords: competitive potential, critical state, internally displaced people, employment center, job search.

Постановка проблеми. Проблеми національного ринку праці сьогодні є елементом і наслідком суспільної кризи, що проявляється такими ознаками: переважна більшість населення країни відчуває зниження рівня життя, недосконалість соціальної інфраструктури набуває застійного характеру, зростає соціальна напруга, тривожний психічний стан є супутником життя практично кожного українця. Економічні передумови зазначених явищ значною мірою пов'язані з суттєвим обмеженням можливості надійної вигідної реалізації власного потенціалу в трудовій сфері, оскільки сучасний ринок праці України характеризується переважно негативними тенденціями: триває процес закриття підприємств, зокрема через звуження сфери підприємницької діяльності, скорочується чисельність зайнятих осіб, прогресує міграція найбільш активної частини населення за кордон, значно збільшується рівень внутрішньої, в тому числі вимушеної міграції населення, знижується роль заробітної плати у формуванні доходів. В той же час, ступінь впливу зазначених явищ на стан домогосподарств значно диференціюється, що залежить, серед іншого, від характеру та особистих умов включення индивіда в трудові відносини. Завданням даного дослідження є перевірка гіпотези щодо спроможності потенціалу конкурентоспроможності фахівця забезпечити стійку позитивну динаміку або стабільність рівня життя за умов мінливого середовища. Передбачається, що значний потенціал конкурентоспроможності навіть за кризових умов ринку праці має забезпечити фахівцю гідне робоче місце, що відповідає певним критеріям, якими є відносно висока оплата праці, гідні і безпечні умови, тобто рівень кваліфікації, професійні вміння і навички, особистісні характеристики фахівця мають забезпечувати йому звичний спосіб життя.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. У сучасних умовах питанням конкурентоспроможності фахівця на ринку праці приділяє увагу широке коло вітчизняних та зарубіжних науковців, а саме: Д.П. Богиня [1], О.А. Грішнова [2], Н.М. Глевацька, Л.С. Лісогор [3], М.В. Семикіна [4], С.І. Сотнікова [5], Н.М. Шульга та інші. У своїх роботах вони розглядають широке коло понять, які висвітлюють сутність і особливості конкуренції на ринку праці. Це підтверджує глобальність і міжгалузевість означеного питання та необхідність більш поглибленого вивчення сутності процесу реалізації потенціалу конкурентоспроможності фахівця на ринку праці в умовах його кризового стану.

Метою дослідження є вивчення особливостей реалізації потенціалу конкурентоспроможності фахівця в умовах кризового стану ринку праці.

Результати дослідження. Характер процесів формування, використання потенціалу фахівця та забезпечення його конкурентоспроможності в умовах як стабільного, так і кризового стану ринку праці залежить від комплексу факторів, пов'язаних, перш за все, з ефективністю механізмів їх регулювання. Ці питання особливо важливі на сучасному етапі, який характеризується впливом на рівень зайнятості та конкурентоспроможності економічно активного населення додаткових чинників, пов'язаних із несприятливими наслідками воєнно-політичного конфлікту на сході України.

Поняття "кризовий стан ринку праці" в даному дослідженні визначається як прояв комплексу негативних або неоднозначних змін, перетворень, що відбуваються під впливом сучасних глобальних та вітчизняних тенденцій розвитку суспільних відносин, економіки та підвищення рівня внутрішньої міграції, що пов'язано зі збільшенням кількості вимушених переселенців з окупованих територій і зони проведення АТО (АР Крим, Донецька та Луганська області). Кризовий стан ринку праці призводить до погіршення кон'юнктури в економіці в цілому, зменшення купівельної спроможності населення, значного рівня інфляції, нестабільності фінансового та валютного ринків, посилення конкуренції на ринку праці.

Кризовий стан ринку праці обмежує можливості реалізації трудового потенціалу через ускладнення доступу до роботи та отримання належної трудової винагороди (звуження сфери прикладання праці, зменшення кількості робочих місць та тривалості робочого часу), погіршення умов зайнятості та перспектив професійного й особистісного розвитку (нові, часто гірші умови праці, втрата перспектив кар'єрного зростання, повернення на стартові умови вибудови власної професійної траєкторії, зниження рівня соціальної та правової захищеності), негативно впливаючи на всі аспекти якості трудового життя.

У сучасних умовах на ринку праці поряд з традиційними проблемами, що встигли набути хронічного характеру (високий рівень безробіття населення, низька ефективність праці, обмеженість робочих місць, низький рівень оплати праці, падіння престижності багатьох робітничих професій, розбалансування попиту та пропозиції на ринку праці, знижена мотивація до праці, незадовільна політика зайнятості та соціального захисту населення) з'являються нові, пов'язані з прогресуючим збільшенням кількості вимушених переселенців (табл. 1), тобто збільшується чисельність осіб, які формують додаткове навантаження на ринок через потребу працевлаштування в умовах досить щільних ринків на території України.

Статистичні дані свідчать про постійне збільшення кількості вимушених переселенців. Так, лише за тиждень (в період з 19 по 26 грудня 2014 року) кількість переселенців збільшилася на 40 251 особу (за даними реєстрації). Найбільша кількість внутрішньо переміщених осіб з числа мешканців АР Крим, м. Севастополь, Донецької та Луганської областей спостерігається у Харківській (19,8%), Донецькій (14,2%), Луганській (12,0%), Запорізькій (11,0%) областях, найменша – у Чернівецькій (0,4%), Тернопільській (0,4%), Рівненській (0,5%), Івано-Франківській (0,5%), Волинській (0,5%) областях. Соціальна структура переселенців виглядає так: із 610,4 тис. осіб 158,5 тис. осіб (26,0%) – діти, 129,8 тис. осіб (21,3%) – пенсіонери та громадяни з особливими потребами, 52,7% – це працездатні особи.

Таблиця 1

Кількість внутрішньо переміщених осіб (на 26 грудня 2014 р.) [6]

осіб

	АР Крим, м. Севастополь	Донецька та Луганська області	Усього
Усього	**19 918**	**590 495**	**610 413**
Вінницька	602	8 204	8 806
Волинська	246	2 546	2 792
Дніпропетровська	517	61 340	61 857
Донецька	20	86 606	86 626
Житомирська	255	5 818	6 073
Закарпатська	253	2 879	3 132
Запорізька	541	53 290	53 831
Івано-Франківська	302	2 565	2 867
Київська	5 882	61 197	67 079

Кіровоградська	413	9 025	9 438
Луганська	0	73 000	73 000
Львівська	2 866	6 723	9 589
Миколаївська	1 216	6 569	7 785
Одеська	2 043	18 452	20 495
Полтавська	545	20 494	21 039
Рівненська	341	2 842	3 183
Сумська	213	11 830	12 043
Тернопільська	303	2 132	2 435
Харківська	898	119 795	120 693
Херсонська	689	7 857	8 546
Хмельницька	552	4 789	5 341
Черкаська	265	11 577	11 842
Чернівецька	362	1 870	2 232
Чернігівська	584	8 902	9 486

Інтенсивність потоку переселенців зростає за умови консервації конфлікту в Донбасі та під впливом низки соціальних, політичних та економічних чинників, що актуальність питання захисту прав вимушених переселенців, створення належних умов їх життєдіяльності в регіонах розселення. Загострення проблем вимушених переселенців свідчать про необхідність відповідних дій держави щодо формування законодавчої бази для отримання статусу вимушеного переселенця, забезпечення прав зайнятості, отримання соціального забезпечення тощо.

Поряд з такими проблемами, як пошук тимчасового або постійного житла, обмеженість соціального забезпечення, вимушені переселенці вирішують головну – пошук роботи та працевлаштування, адже її вирішення є певним важелем для розв'язання й інших проблем, пов'язаних із матеріальним забезпеченням. В межах соціальної політики держави сьогодні розглядаються певні напрями вирішення зазначених питань (дещо сумнівні за ефективністю та соціальною справедливістю): створення пільгових умов надання допомоги у зв'язку з безробіттям; поширення активних форм стимулювання зайнятості (перенавчання актуальним для регіонів переселення професіям); пільгові умови оподаткування для підприємств, що створюють нові робочі місця для працевлаштування переселенців тощо.

Таблиця 2

Кількість осіб, які звернулися за сприянням у працевлаштуванні до інших регіонів України (з 1 березня по 24 листопада 2014 р.)

осіб

	АР Крим та м. Севастополь	**Донецька область**	**Луганська область**	**Усього**
Усього	**1 713**	**15 631**	**8 795**	**26 139**
Вінницька	41	368	162	571
Волинська	52	170	157	379
Дніпропетровська	79	1 629	785	2 493
Донецька*	7	2 338	141	2 486
Житомирська	67	434	377	878
Закарпатська	27	156	87	270
Запорізька	58	1 829	509	2 396
Івано-Франківська	55	185	117	357
Київська	96	585	423	1 104
Кіровоградська	33	400	222	655
Луганська*	1	46	829	876
Львівська	231	527	307	1 065
Миколаївська	81	347	228	656
Одеська	64	491	377	932
Полтавська	54	800	564	1 418
Рівненська	60	211	194	465
Сумська	29	541	384	954
Тернопільська	36	137	59	232
Харківська	25	1 275	1 004	2 304
Херсонська	89	343	155	587
Хмельницька	75	273	220	568
Черкаська	69	697	395	1 161
Чернівецька	40	147	63	250
Чернігівська	36	395	262	693
м. Київ	308	1 307	774	2 389

** З урахуванням осіб з числа мешканців Донецької та Луганської областей, які звернулися за сприянням у працевлаштуванні до центрів зайнятості цих регіонів, не за місцем зареєстрованого проживання*

У табл. 2 представлені дані щодо кількості осіб, з числа мешканців АР Крим, м. Севастополь, Донецької та Луганської областей, які звернулися за сприянням у працевлаштуванні до інших регіонів України. Аналіз статистики свідчить про доволі низькі показники звернень до центрів зайнятості, що свідчить скоріше про надання переваги іншим каналам працевлаштування, ніж про низьку трудову активність вимушених переселенців. Тільки 26 139 осіб з 321 688 осіб (8,1%) звернулися до центрів зайнятості за сприянням у працевлаштуванні (скоріше за отриманням матеріальної допомоги) в інших регіонах України. Найбільшою є активність мешканців Донецької області – 15 631 особа (59,8% від загальної кількості осіб, що звернулися за сприянням у працевлаштуванні до інших регіонів України). Найбільша кількість осіб, з числа мешканців АР Крим, м. Севастополь, Донецької та Луганської областей, які звернулися за сприянням у працевлаштуванні до інших регіонів України спостерігається у Дніпропетровській (9,5%), Донецькій (9,5%), Запорізькій (9,2%), Харківській (8,8%) областях, найменша – у Тернопільській (0,9%), Чернівецькій (1,0%), Закарпатській (1,0%), Волинській (1,4%), Івано-Франківській (1,4%) областях. Слід зазначити, що труднощі, що виникають з працевлаштуванням переселенців, серед яких переважають висококваліфіковані фахівці з вищою та середньою спеціальною освітою, мають об'єктивний характер і обумовлені сучасним кризовим станом економіки і соціальної сфери. Як показує аналіз, реальним виходом для працевлаштування висококваліфікованих фахівців з вищою освітою з числа переселенців залишається їх перекваліфікація. Серйозні труднощі у працевлаштуванні відчувають вимушені

переселенці з числа молоді та жінок. Слід зазначити, що, незважаючи на хронічне безробіття, до 8-10% вільних робочих місць не можуть бути заповнені з причини непрестижного характеру роботи і незадовільного стану охорони праці. Наявність непрестижних робочих місць обмежує, на думку фахівців, вибір роботи для молоді, веде до додаткового тиску на ринок праці.

Показовим є аналіз структури контингенту осіб, які звернулися за сприянням у працевлаштуванні до інших регіонів України, за статусом зайнятості, професійними групами, освітнім рівнем та віковими групами (рис. 1): переважно це особи, які до моменту вимушеного переселення вже мали статус безробітного (48,0%), за приналежністю до професійної групи це «професіонали» (16,4%), «фахівці» (16,0%) та такі, що мають повну вищу освіту (38,8%).

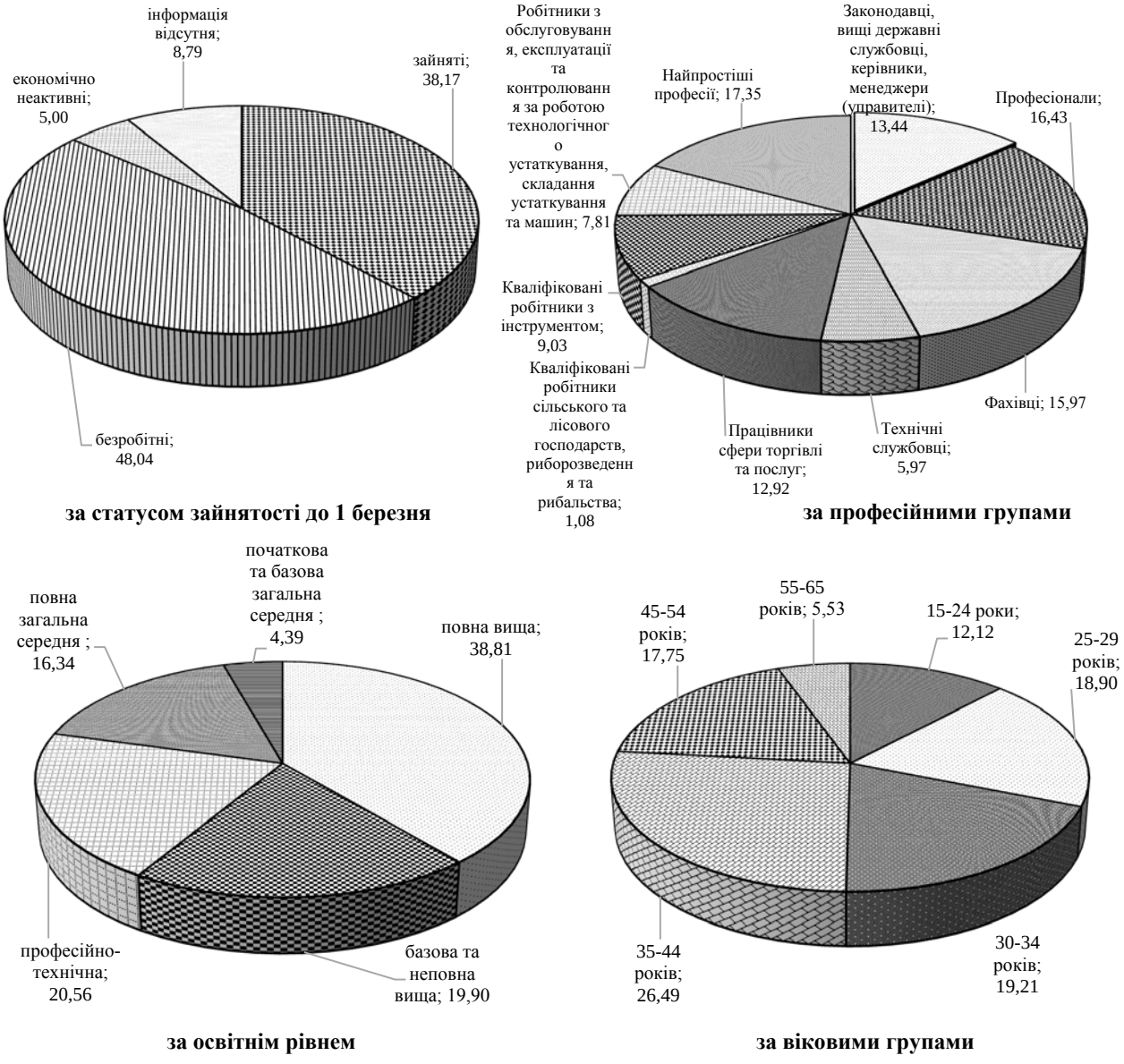

Рис. 1. Кількість осіб, які звернулися за сприянням у працевлаштуванні до інших регіонів України, за статусом зайнятості, професійними групами, освітнім рівнем та віковими групами, %.

Приналежність до певної професийної групи в сукупності з професіоналізмом і компетентністю визначають ознаки конкурентоспроможності. В даній роботі "потенціал конкурентоспроможності" визначається як ступінь розвитку психофізіологічних, особистісних та професійно значущих властивостей фахівця, що забезпечують йому перевагу над іншими конкурентами на ринку праці. Виходячи з цього, потенціал конкурентоспроможності – це властивість фахівця відповідати вимогам ринку праці за обсягом, характеристиками та якістю в межах його психофізіологічного, особистісного та професійного потенціалу на певному рівні: вище, нижче або на рівні конкурентів з урахуванням рівня використання існуючої властивості щодо конкурентоспроможності та потенціалу її розвитку. Потенціал конкурентоспроможності не є властивістю лише даного фахівця, він визначається лише у порівнянні з конкурентами, тобто є відносним.

Слід зазначити, що потенціал конкурентоспроможності фахівця – це наявні або приховані психофізіологічні, особистісні та професійно-кваліфікаційні характеристики, що відрізняються від аналогічних характеристик конкурентів у певній сфері праці та в певний момент часу найбільшою відповідністю очікуванням роботодавця і вимогам, що визначаються змістом праці на конкретному робочому місці та дозволяють особистості зайняти це робоче місце. Це означає, що компоненти трудового потенціалу фахівця, що мають відмінні споживчі та вартісні характеристики, формують особливу властивість їх носія витримувати конкуренцію на зовнішньому і внутрішньому ринку праці, відповідати вимогам навколишнього середовища, а індивід є власником потенціалу конкурентоспроможності.

Потенціал конкурентоспроможності фахівця залежить від багатьох факторів, на більшість з яких не впливає навколишнє середовище. Зокрема, обмеженням для підвищення рівня розвитку необхідних компонентів потенціалу фахівця є фізичні та природні здібності, генетично закладені в людину, а також його готовність, прагнення або небажання дієво нагромаджувати активи людського

потенціалу шляхом укріплення здоров'я, підвищення рівня освіти та професійної підготовки, опанування додаткових компетенцій. Рівень освіти, кваліфікація та соціокультурні компетенції є основними складовими потенціалу конкурентоспроможності сучасного фахівця. На обсяг та якість потенціалу конкурентоспроможності також впливають такі конкретні характеристики: стаж роботи, професійний досвід, професійна мобільність. Мають конкурентні переваги й особи, що володіють суміжними та додатковими професіями. Особливо цей компонент актуалізується в сучасних умовах кризового стану ринку праці. Тому наявність додаткової професійної освіти надає фахівцю багатоплановості, мобільності, поширює коло можливостей прикладання своєї праці.

В умовах непередбачуваного, незапланованого переселення та за умов інших кризових ситуацій індивіду доводиться корегувати структуру свого потенціалу конкурентоспроможності за рахунок розвитку особистісних здібностей і схильностей, трудових навичок і вмінь, що обумовлюють здатність виконувати роботу незвичного рівня та якості, підвищення рівня громадянської свідомості, духовної та соціальної зрілості. Тобто обсяг потенціалу конкурентоспроможності не обмежується лише тими компонентами, що активно використовуються за звичайних умов. Розвинутість потенціалу конкурентоспроможності визначається здатністю максимально повно використати приховані, резевні ресурси, переважно соціально-психологічного змісту задля адекватного пристосування до нових вимог.

Важливу роль при виникненні вищезазначених життєвих ситуацій відіграє рівень активності особистості, ступінь її мобілізації, а також наступні особистісні характеристики: високий комунікативний потенціал людини, наявність інтелектуально-вольового комплексу, здатність до навчання, критичність мислення, готовність до зміни ходу індивідуального розвитку, цілеспрямованість, наполегливість, відповідальність, дисциплінованість, інноваційність, адаптивність, самоконтроль, стійкість до нервово-психічних перевантажень, високий рівень працездатності та життєздатності.

Традиційно творчий потенціал фахівця розглядається як найбільш продуктивний компонент його конкурентоспроможності – саме здатність продукувати нові знання, ідеї, методи високо оцінюється ринком. Враховуючи, що в умовах переселення переважають ситуації із значним ступенем проблемності, невизначеності, що вимагає прийняття нестандартних рішень, необхідна така якість особистості, як креативність. Креативність виступає потужним фактором розвитку особистості, що визначає її готовність змінюватися, відмовлятися від стереотипів. Поширена при зміні місця проживання загроза втрати соціального, професійного або матеріального статусу потребує розвинутої витривалості, стійкості до стресів.

Всіх осіб, яким довелося потрапити в ситуацію вимушеного переміщення умовно можна класифікувати на осіб з високим, середнім та низьким рівнем пристосування (табл. 3). Від здатності особистості адаптуватись до нових обставин залежить можливість підтримувати звичний спосіб життя, мати все необхідне для гідного існування індивіда та його родини.

Таблиця 3

Класифікація переселенців за рівнем пристосування

Особи з високим рівнем пристосування	Особи з середнім рівнем пристосування	Особи з низьким рівнем пристосування
- здатність до прийняття зважених рішень, - здатність до прогнозування розвитку подій, - вміння аналізувати поточні ситуації, - вміння корегувати свою поведінку відповідно до поставлених цілей, - орієнтація на реалізацію свого творчого потенціалу, - здатність до поступового корегування трудових здібностей (професійних навичок, умінь, придбання додаткових знань).	- усвідомлення своїх можливостей в існуючій ситуації, - середній рівень здатності до розкриття внутрішнього потенціалу на основі індивідуальної своєрідності і особливостей соціального середовища, - пристосування до відносно нового соціуму, норм поведінки і взаємин, - пристосування до нових фізичних і психологічних навантажень, фізіологічних умов праці.	- нездатність особи ефективно взаємодіяти з середовищем, - відсутність бажання та можливості впливати на середовище з тим, щоб змінити його (в тому числі норми, цінності, форми взаємодії і діяльності, які повинна освоїти людина), - дестабілізацію, деградацію або відмирання різних звичних для даної особистості соціальних ролей, - зниження мотиваційного рівня поведінки.

До осіб з високим рівнем пристосування доцільно віднести працівників, що переміщуються разом зі своїми підприємствами, тобто забезпечені роботою та забезпечені житлом (є можливість орендувати (купити), підприємство забезпечує житлом або проживають у родичів); працівників, що працюють дистанційно та проживають на території, на якій знаходяться їх родичі, дача, друзі тощо; осіб, потенціал конкурентоспроможності яких дозволив їм знайти роботу з високим рівнем оплати праці; пенсіонерів та малозабезпечені верстви населення, що переоформили виплати та забезпечені житлом (є можливість орендувати (купити), підприємство забезпечує житлом або проживають у родичів). Середнім рівнем пристосування характеризуються працівники, що не працюють, але проживають на території, на якій знаходяться їх родичі, дача, друзі тощо; працівники, що забезпечені роботою, але не забезпечені житлом. До осіб з низьким рівнем пристосування віднесемо працівників, що не забезпечені ні роботою, ні житлом; пенсіонерів та малозабезпечені верстви населення, що не можуть переоформити виплати та не мають можливості орендувати житло; студенти, які переміщуються разом з навчальними закладами на іншу територію, але не забезпечені належними умовами навчання та проживання.

Отже, факторами успішного пристосування переселенців є формування сильної особистості, високий соціальний статус індивіда в даному середовищі, а також його психологічна задоволеність цим середовищем в цілому. Факторами низького рівня пристосування є пасивність, зниження його соціального статусу. Успішність пристосування залежить від характеристик середовища та індивіда. Чим складніше нове середовище, чим більше відбувається в ньому змін, тим важчим є процес пристосування.

Виходячи з вищезазначеного, доцільно запропонувати напрями, що сприятимуть виявленню та реалізації потенціалу конкурентоспроможності фахівця, а також швидкій адаптації працівника до мінливих умов працевлаштування:

інформованість особистості щодо затребуваності професій і вимог роботодавців до кандидатів на вакантні місця, пов'язані з цими професіями, доступність інформації щодо потреби роботодавців в професійних кадрах;

створення дієвих стимулів для інноваційної діяльності, розвиток конкуренції на робочих місцях, формування професійних навичок та опанування додаткових компетенцій, стимулювання творчості, активності та ініціативи працівників;

сприяння безперервному оновленню знань і навичок протягом усього трудового періоду робітника;

збільшення ролі та відповідальності роботодавців для створення і підтримки рівня здібностей, умінь та навичок робітників, забезпечення комфортності умов праці та можливостей професійної самореалізації;

створення сприятливих умов для розвитку творчого потенціалу – забезпечення якості й доступності освіти, створення відповідних умов для перекваліфікації економічно активного населення.

Висновки. В сучасних умовах виявлення та реалізація особистого потенціалу конкурентоспроможності має забезпечити високий рівень інноваційності, ініціативності, мобільності, адаптованості працівника, що, в свою чергу, є гарантією гідної компенсації та чинником надійної орієнтації в нових або нестандартних умовах зайнятості.

СПИСОК ДЖЕРЕЛ:

1. Богиня Д. П. Формирование конкурентоспособности рабочей силы в системе социально-трудовых отношений / Д. П. Богиня // Формування конкурентоспроможності робочої сили: зб. наук. праць. – К.: Ін-т економіки НАН України, 2003. – С. 13-22.
2. Грішнова О. А. Освіта й професійна мобільність як чинник конкурентоздатності робочої сили / О. А. Грішнова // Україна: аспекти праці. – 1999. – № 1. – С. 3-8.
3. Лісогор Л. С. Конкурентність ринку праці: механізми реалізації: моногр. / Л. С. Лісогор. – К.: Ін-т економіки та прогнозування НАН України, 2005. – 168 с.
4. Семикіна М. В. Конкуретноспособність працівника та ціна робочої сили на ринку праці / М. В. Семикіна // Україна: аспекти праці. – 1999. – № 6. – С. 8-11.
5. Сотникова С. И. Конкурентоспособность рынка труда: генезис социально-экономического содержания / С. И. Сотникова // Человек и труд. –2007. – № 3. – С. 52-55.
6. Карта беженцев по состоянию на 26 декабря 2014 года (инфографика) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://ru.slovoidilo.ua/articles/6628/2014-12-28/karta-bezhencev-po-sostoyaniyu-na-26-dekabrya-2014-infografika.html.