

Романов Є. В.

група 5285м, Національний університет кораблебудування імені адмірала  
Макарова (Миколаїв), romanovevgentii@gmail.com

Трибулькевич К. Г.

д-р пед. наук, професор кафедри соціально-гуманітарних дисциплін,  
Національний університет кораблебудування імені адмірала Макарова  
(Миколаїв), tribulkevich@gmail.com

## **ПРОБЛЕМИ КАР'ЄРИ СУЧАСНОЇ МОЛОДІ У СФЕРІ БІЗНЕСУ**

*Визначені основні проблеми кар'єри сучасної молоді у сфері бізнесу. Також наведені тенденції побудови кар'єри в бізнесі молоддю.*

**Ключові слова:** *диплом, кар'єра, бізнес, роботодавець, фахівець, професія.*

*The main problems of contemporary youth careers in the sphere of business are considered. Also, the tendencies of building a career in youth business are presented.*

**Keywords:** *diploma, career, business, employer, specialist, profession.*

На жаль, наявність диплома дозволяє молодому спеціалісту приступити до професійної діяльності, успішне виконання якої залежить не тільки від придбаних у ВНЗ знань, але і практичних навичок. Інтелект, знання, освіченість, культура, компетентність і практичні здібності є показниками професійного у першу чергу, кар'єрного розвитку особистості молодого фахівця. Як правило, умови сучасного ринку в інноваціях, гостро ставить проблему підготовки висококваліфікованих фахівців, що володіють не тільки набутими у ВНЗ знаннями, але і володіють високою мобільністю, здатністю взяти на себе відповідальність.

Видатні науковці, які вивчали цю проблему: Тронь В., Пашко Л., Охотський Є., Паркінсон С.

Метою статті є розглянути проблеми сучасної молоді в побудові кар'єри у сфері бізнесу, а також визначити рекомендації, які слід реалізувати, щоб уникнути цих проблем.

Очевидно, що підготовка кар'єрного підходу конкурентних фахівців передбачає розвиток у студентів тих знань, умінь і практичних навичок, які дозволять їм у майбутньому грамотно планувати свою кар'єру і ефективно реалізовувати плани з підкорення кар'єрних сходів. По суті, під кар'єрою мається на увазі саме поступальний рух по службових сходах, вдосконалення навичок, здібностей і кваліфікаційних можливостей, а також зміна розмірів винагороди, пов'язаних із діяльністю працівника.

Останнім часом молодь в Україні часто обирає життєвий і трудовий шлях у сфері бізнесу. Пояснюється низкою причин:

- нерозвиненість цікавих для молоді організацій некомерційного типу і низький рівень доступної інформації про діяльність даних організацій та можливості працевлаштування молоді в них;

- останнім часом спостерігається відсутність можливості та навіть бажання вступати на державну службу;

- на ринку працевлаштування присутня велика кількість компаній та організацій різного роду, які є по суті чийось бізнесом.

Досить часто, при побудові кар'єри в бізнесі сучасною молоддю спостерігаємо такі тенденції:

- зростання з кожним роком рівня освіти і, як наслідок, рівня як матеріальних, так і інших домагань. Іншою проблемою даної тенденції є підвищення вимог кандидатів, які мають менші знання, до можливого місця роботи;

- до однієї з основних тенденцій так само можна віднести можливість і, головне, бажання молодого працівника в короткий термін, але заслужено, зайняти посаду відповідальну і високу за статусом;

- наявність декількох джерел доходу є черговою тенденцією при побудові кар'єри молоддю.

Недостатність заробітної плати при високому рівні споживання. Так само причиною існування додаткового заробітку може бути відсутність реалізації творчого потенціалу працівника.

Отже, у всіх перерахованих тенденціях є «зворотній бік», що пов'язаний із неготовністю керівництва багатьох компаній сприймати нові умови ведення бізнесу і адаптуватися до них.

Водночас, до цього часу велика кількість керівників має стереотип про те, що молодий співробітник не може володіти необхідними навичками і якостями і, відповідно, отримувати відразу посаду і високу заробітну плату теж не може.

У багатьох керівників великих фірм і компаній спостерігаємо бажання фіксувати єдине місце роботи і доходу працівника, а також небажання використовувати онлайн-комунікації у повній мірі для оптимізації бізнес-процесів, в першу чергу через страх втратити контроль над працівником.

Варто зазначити, що тенденція побудови кар'єри в бізнесі молоддю стоїть особіно відокремлено від інших. Одним із її проявів є спроба створення власного бізнесу. Залежно від підготовки молодої людини, обраної сфери, якості планування та інших факторів, спроби стають як успішним бізнесом, так і не зовсім вдалим, залишаючись при цьому цінним досвідом. Проблеми, які пов'язані з цією тенденцією, знаходяться в нормативно-правовому полі, а також у сфері поставлених молодим бізнесменом цілей.

Водночас кар'єра молоді є процесом складним і дуже неоднозначним. З одного боку молоді фахівці є перспективними в умовах ринкової боротьби, у даної категорії фахівців відсутня стереотипне і усталене мислення, вони володіють свіжим, неординарним поглядом на самі різні проблеми. Отже, відсутність досвіду, практичних навичок у даної категорії кадрів роблять цю групу фахівців найбільш складною і проблемною для роботодавця. Через відсутність стажу молоді частіше відмовляють. Адже якщо людина ніде не працювала, у неї ще не сформовані навички робочого спілкування, побудови лінії поведінки з керівництвом та колективом, вона може не до кінця усвідомлювати свої обов'язки і покладену на неї відповідальність.

На думку роботодавців, краще не братися за формування цих якостей у «зелених» претендентів, тому що вигідніше взяти на роботу більш досвідченого співробітника.

Як правило, професійна успішність молодого фахівця залежить не тільки від його особистісних якостей, здібностей, цінностей і мотивацій, але, в рівній мірі, і від їх відповідності обраної спеціальності, від сформованої вже у ВНЗ здатності вибудовувати стратегії і тактики гнучкої орієнтації у професійному середовищі.

### **Список використаних джерел**

1. Тронь В. Методологія креативного управління / В. Тронь // Державне управління в Україні: реалії та перспективи : зб. наук. пр. – К. : Вид-во НАДУ, 2005. – С. 34–41.

2. Пашко Л. Гармонізація управлінських відносин у форматі «керівник – підлеглий»: реальність чи утопія? / Людмила Пашко. – Вісн. НАДУ. – 2011. – № 4. – С. 56–65.

3. Паркінсон С. Н. Искусство управления / С. Н. Паркінсон, М. К. Рустомджи. – М., 1998. – 272 с.

4. Поняття і цілі ділової кар'єри // Конспект лекцій «Основи менеджменту». – Режим доступу: <http://library.if.ua/book/3/444.htm>.