

УДК 378.14:168.522

Вікторія Бикова,
доцент кафедри педагогіки та психології
Дніпропетровського університету
імені Альфреда Нобеля

ЩОДО ПРОБЛЕМИ КОНКУРЕНТОЗДАТНОСТІ ФАХІВЦІВ

У статті на підставі аналізу наукової літератури презентоване авторське бачення сутності феномену конкурентоздатність фахівця, який визначено як складну, багаторівневу інтегральну властивість, яка дозволяє особистості відповідно до її індивідуальних властивостей, потреб, прагнень брати участь і отримувати переваги в конкурентних відносинах в обраній сфері професійної діяльності. Визначено структурні компоненти конкурентоздатності фахівця (аксіологічний, когнітивний, особистісний, професійний).

Ключові слова: конкурентоздатність, конкурентоздатність фахівця, структурні компоненти конкурентоздатності фахівця.

В статье на основании анализа научной литературы представлено авторское видение сущности феномена «конкурентоспособность специалиста», который определен как сложное, многоуровневое интегральное свойство, которое позволяет личности в соответствии с ее индивидуальными свойствами, потребностями, стремлениями участвовать и получать преимущества в конкурентных отношениях в выбранной сфере профессиональной деятельности. Определены структурные компоненты конкурентоспособности специалиста (аксиологический, когнитивный, личностный, профессиональный).

Ключевые слова: конкурентоспособность, конкурентоспособность специалиста, структурные компоненты конкурентоспособности специалиста.

The article is based on an analysis of scientific literature presented copyright vision of the phenomenon of competitive expert. The phenomenon is defined as a complex, multi-level integral feature that allows person in accordance with its individual characteristics, needs, and desire to participate and receive benefits in a competitive relationship in chosen professional field.

The author determines the competitive expert as a person focused on the success, enrichment of knowledge and their application in professional activities, updating professional experience, creative expression, with achievement need; who differs by autonomy of decision-making and actions, by developed emotional intelligence, by ability to adapt in professional competitive environment, adequate assessment of reality, by the reflection of his own activities.

The structural components of competitiveness expert consists of axiological (motivation for success / failure, need for achievement, need for independence / autonomy); cognitive (deep knowledge of personal marketing, self-management, branding policy); personal (emotional intelligence, the ability to go for a reasonable risk, commitment and determination); Professional (ability to adapt to the competitive environment, the reflection of their own activities) and its level of formation: low, medium and high. These specifications competitiveness are interdependent and interrelated and provide a successful professional career in the new economy, competitiveness expert on the labor market only by interacting with each other.

Key words: *competitiveness, competitiveness expert structural components of competitiveness expert.*

Постановка проблеми. Інтеграцію України до Європейської спільноти, становлення її як демократичної держави неможливо здійснити без системи освіти. Це обумовлено тим, що ці дві категорії, суспільство та освіта, тісно взаємопов'язані. Серед соціальних інститутів суспільства освіта займає одну з провідних позицій. Як зазначено у Національній доктрині розвитку освіти України, вона є основою розвитку особистості, суспільства, нації та держави, запорукою майбутнього України.

Динамічні зміни в українському суспільстві, які характерні для всіх сфер буття, є неможливими без системного реформування національної системи освіти. При цьому модернізаційні перетворення мають здійснюватись відповідно до загальноцивілізаційних тенденцій розвитку національних освітніх систем. Останні роки освіта в Україні розвивалася в контексті завдань визначених в Указах Президента України «Про невідкладні заходи щодо забезпечення функціонування та розвитку освіти в Україні» від 04.07.2005 р. № 1013 та «Про додаткові заходи щодо підвищення якості освіти в Україні» від 20 березня 2008 р. № 244. У цих документах піднімаються ключові питання розвитку галузі, але за наявності в цілому позитивної динаміки багато проблем і на сьогодні залишаються невирішеними. Зазначене свідчить про необхідність подальшої трансформації освіти в Україні.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Вагомий внесок у висвітлення теоретичних, методологічних, загальнометодичних питань конкурентоздатності майбутніх фахівців зробили І. Богомолва, С. Борисенко, Н. Борисова, Н. Дяченко, Р. Кривцов, Л. Курзаєва, М. Лебедев, В. Мезинов, В. Оганесов, А. Романовський, В. Шаповалов, С. Широкобоков, Р. Файхутдинов), структури та характеристик конкурентоздатних якостей особистості (В. Андреев, Т. Андріяко, Н. Борисова, Л. Мітіна, С. Хазова), особливостей розвитку конкурентоздатності майбутніх фахівців різних спеціальностей у процесі професійної підготовки у вищому навчальному закладі (В. Бондар, С. Борисенко, Т. Савенкова, І. Саратцева, О. Тараканова та ін.).

У центрі уваги сучасних науковців знаходяться питання: управління конкурентоспроможністю вищої освіти (Н. Верхоглядова), управління процесом формування вчителя як конкурентоспроможного фахівця (Ю. Завалевський), інформаційної забезпеченості управління конкурентоздатністю фахівців (С. Светунькова) та ін.

Мета статті – розкрити сутність та структуру конкурентоздатності фахівця.

Виклад основного матеріалу дослідження. У наш час словом «конкурентоздатність» все частіше послуговуються в різних галузях науки і техніки, освіта не є винятком. Зараз перед системою професійної освіти стоїть проблема не просто істотного підвищення рівня підготовки фахівців, а забезпечення якісно нової сутності цієї підготовки, яка забезпечила б їх готовність до успішної діяльності та можливість ефективно працювати і через декілька років. Конкурентоздатного фахівця розглядають не лише як продукт навчального закладу, а й як особистість, яка має певні якості, може досягти високих результатів у своїй діяльності та зробити внесок у досягнення тієї організації, де він працює. Зазначені фахівці мають бути мобільними, прагнути до безперервного підвищення професійної майстерності та володіти високою адаптаційною й професійною мобільністю; спроможними до створення й використання високих технологій; мати сформовані міцні моральні засади, розвинену цивілізаційну культуру, відповідальність і толерантність; готовими до нового типу громадських відносин, які знаходяться в постійній динаміці та виявляються в переходах від однієї соціально-професійної ролі до іншої.

Саме ці сучасні фахівці мають вміти працювати в змінному середовищі, мислити масштабно і, як правило, управляти підлеглими, маючи для цього значно менше часу; зосереджувати людей на досягнення конкретної соціально значущої мети, надихати та підтримувати співробітників, не знімаючи з них при цьому відповідальності за успіх тієї чи іншої справи. Усе це суттєво відрізняє їхню діяльність від роботи професіоналів у минулому, які: ставили на перше місце потреби організації, а не працюючих у ній людей; прагнули уникати ризику (сучасний фахівець професіонал готовий ризикувати); цікавилися тільки питаннями, що належали до їхньої компетентності (сучасний же фахівець цікавиться питаннями всієї організації, прагне стати надійним партнером для інших підрозділів; ставилися до людей як до взаємозамінного ресурсу організації (зараз ставиться до персоналу як до самого коштовного ресурсу організації і знає, наскільки важко знайти заміну для гарного працівника) тощо.

Слід звернути увагу на багатозначність трактувань сутності поняття «конкурентоздатність» сучасними вченими: якості особистості, зокрема професійні й особистісні; якість діяльності та її потенційні можливості (Т. Андріяко); здатність досягати поставленої мети в умовах, що швидко змінюються за рахунок володіння методами вирішення великого класу

професійних завдань та наявності певних особистісних якостей (М. Шилова, І. Бєлих); відповідність якості робочої сили вимогам ринку, можливість перемагати в конкуренції на ринку праці, тобто повніше порівняно з іншими кандидатами, задовольняти вимоги роботодавців за рівнем знань, умінь, навичок, особистих якостей (Л. Дудко); системна характеристика особистості, яка забезпечує швидку адаптацію особистості до навколишнього світу, її готовність успішно виконувати професійну та інші види діяльності за найвищими стандартами, а також здатність генерувати нові, оригінальні ідеї, аргументувати їх важливість для соціального, професійного та особистісного розвитку та створювати умови для їх ефективного втілення (В. Хапілова); здатність досягати поставленої мети в умовах, що швидко змінюються за рахунок володіння методами вирішення великого класу професійних завдань та наявності певних особистісних якостей (А. Алексєєва) та ін.

На нашу думку, більшість наведених трактувань пов'язують феномен конкурентоздатності із певними здатностями, якостями особистості.

Дослідження конкурентоздатності працівника (фахівця, випускника ВНЗ) знайшло певне відображення в роботах зарубіжних та вітчизняних вчених, виконаних з позицій економічних, психологічних, соціологічних та філософських наук. І хоча погляди науковців різняться між собою, проте їх об'єднує думка про те, що саме особистісні показники є гарантом конкурентоздатності особистості, тобто власне ринкових якостей, характеристик, що мають яскраво виражену спрямованість на певні цільові групи інвесторів та споживачів.

З погляду маркетологів конкурентоздатність працівника – це його властивість успішно витримувати конкуренцію ринку праці порівняно з працівниками аналогічних професій, спеціальностей, рівня кваліфікації. Вона забезпечується за рахунок високого рівня професіоналізму та компетентності, особистих якостей, інноваційного та мотиваційного потенціалу.

Л. Дудко презентує дефініції конкурентоздатного фахівця на зовнішньому та внутрішньому ринку праці. Конкурентоздатність працівника на зовнішньому ринку праці – це сукупність характеристик, що визначає порівняльні позиції конкретного працівника на цьому ринку, які дають йому можливість претендувати на здобуття певних вакансій. Конкурентоздатність працівника на внутрішньому ринку праці – це вміння виявити й використати особистісні, професійні та ділові якості, швидше і краще за інших працівників реалізувати власний потенціал за конкретних умов діяльності підприємства, що дає можливість отримувати відповідну винагороду, досягти певного соціального статусу та забезпечити надійність свого службового становища і професійного зростання [2, с. 19].

З економічного погляду О. Борисов [1], Р. Фатхутдинов [4] визначають конкурентоздатного фахівця як «продавця» професійних знань,

умінь та навичок, акцентуючи увагу на тому, що фахівці конкурують між собою через робочі місця. Специфіка фахівця як товару полягає в тому, що його конкурентоздатність тривалого використання та особистості потребують значного часу, щоб отримати статус конкурентоздатного. На думку С. Широбокова, конкурентоздатний фахівець є спеціалістом, здатним досягати поставлені цілі в різних, швидко змінюваних освітніх ситуаціях за рахунок володіння методами вирішення значного класу професійних завдань [5].

Вагомими виявилися погляди М. Осипова, який поняття конкурентоздатності формулює, виходячи з переліку особистісних компетенцій і визначаючи його як узагальнений показник, що характеризує рівень професійної, соціальної та особистісної компетенції випускника, який дає йому впевненість у своїх силах і здатність витримувати конкуренцію на ринку праці порівняно з випускниками аналогічних навчальних закладів [3].

Конкурентоздатний спеціаліст має переваги стосовно інших фахівців, що виконують аналогічні трудові дії. Ми вважаємо, що це можливо за умови наявності певних якостей та властивостей, що є найбільш значущими для забезпечення професійно-фахового лідерства на роботі.

На наш погляд, конкурентоздатність фахівця – це не лише відповідність або невідповідність (конкурентна перевага) його трудового потенціалу вимогам, що висувуються, але й ступінь відповідності попиту роботодавця, критеріям та мінливим вимогам ринку праці стосовно професійно-освітнього рівня, кваліфікації, віку, статі, ділових та особистих якостей порівняно з відповідними характеристиками інших працівників, які теж пропонують себе на ринку праці. Отже, конкурентоздатність фахівця показує, якою мірою його вікові, професійні, кваліфікаційні, фізіологічні, соціально-побутові характеристики відповідають умовам його найму на ринку праці, що відображають кон'юнктуру попиту та пропозиції на фахівців певної якості. Саме від рівня конкурентоздатності залежить специфіка трудового потенціалу за ринкових умов.

З огляду на викладене вище зазначимо, що конкурентоздатність фахівця визначаємо як складну, багаторівневу інтегральну властивість, яка дозволяє особистості відповідно до її індивідуальних здібностей, інтересів і потреб, брати участь і отримувати переваги в конкурентних відносинах в обраній для себе сфері професійної діяльності. Конкурентоздатний фахівець – орієнтований на успіх професіонал з яскраво вираженою потребою в досягненні успіху, збагаченні знань і їх застосуванні у професійній діяльності, оновленні професійного досвіду, творчому самовираженні, відрізняється самостійністю прийняття рішень і дій, розвинутим емоційним інтелектом, здатний до адаптації у професійному конкурентному середовищі, адекватної оцінки дійсності, рефлексії власної діяльності. Вважаємо, що визначення конкурентоздатності як багаторівневого інтегрального особистісного утворення, що проектується на всі сфери життєдіяльності

людини, яке є фактором активізації діяльності особистості, перш за все професійної, має бути важливим орієнтиром освітньої діяльності.

Серед вчених немає єдиного погляду щодо кількості компонентів у структурі конкурентоздатного фахівця. У процесі дослідження виявили, що існують двох-, трьох-, чотирьох- та навіть п'ятикомпонентні структурні моделі конкурентоздатного фахівця з різним змістовним наповненням самих компонентів.

Р. Фатхутдинов виокремлює шість груп вимог, яким має відповідати конкурентоздатний випускник ВНЗ: знання основ природничих, гуманітарних, суспільствознавчих наук; економіко-правова підготовка; професійна підготовка з менеджменту; уміння розробляти конкурентоздатні рішення за умови невизначеності та значних ризиків; уміння організовувати себе на постановку та досягнення великих цілей; володіння практичними навичками роботи, отриманими під час навчання та проходження практик на підприємстві [4]. А отже, на думку дослідника, конкурентоздатний фахівець має володіти глибокими теоретичними знаннями в соціально-економічній та професійній галузях, умінням розв'язувати нестандартні задачі (когнітивний компонент), практичними навичками в професійній діяльності (професійний компонент), прагненням до досягнення успіху (аксіологічний компонент).

Л. Дудко виокремлює низку системоутворюючих якостей, які визначають конкурентоздатність особи. Це – чіткість цілей та ціннісних орієнтацій, працелюбність, творче ставлення до праці, здатність до ризику, незалежність, здатність бути лідером, прагнення до безперервного саморозвитку, стресостійкість, прагнення до перманентної мобільності, до високої якості кінцевого продукту [2, с. 43]. Автор зазначає, що до можливих характеристик конкурентоздатного спеціаліста відносяться: пошук можливостей творчого самовиявлення, ініціативність, готовність до ризику, орієнтація на ефективність і якість, цілеспрямованість, незалежність та упевненість. Усі ці характеристики фіксуються практично у всіх конкурентоздатних фахівців. Цей набір, по суті, – ідеальний тип конкурентоздатного спеціаліста, але максимально наближений до реальності [2, с. 48]. Вони відображають особу, що відрізняється «непереборним внутрішнім прагненням» до перетворювальної діяльності, і це прагнення є генеральною властивістю таких осіб. Л. Гумільов називає цей тип осіб «пасіонаріями». Причому модулі пасіонарності можуть бути різними, проте всі вони пов'язані з підвищеною енергією особистості на теренах своєї діяльності. Дані погляди стали для нас вагомими у дослідженні.

Систематизація та узагальнення результатів наукових досліджень (А. Андреев, С. Борисенко, Н. Борисова, Л. Дудко, Ю. Завалевський, А. Романовський, І. Саратцева, Р. Фатхутдинов, О. Філь, С. Щур та ін.) зумовили визначення структури конкурентоздатності фахівця як інтегрального особистісного утворення, що включає такі компоненти:

аксіологічний (мотивація на успіх/невдачу; потреба в досягненнях, потреба в незалежності/автономії); *когнітивний* (глибокі знання з самомаркетингу, самоменеджменту, іміджевої політики і т. п.); *особистісний* (емоційний інтелект, уміння йти на розумний ризик, цілеспрямованість та рішучість); *професійний* (здатність до адаптації в конкурентному середовищі, рефлексія власної діяльності) та рівні її сформованості: низький, середній, високий. Зазначені характеристики конкурентоздатності є взаємозалежними та взаємозумовленими й лише в цілісності забезпечують успішну професійну діяльність у нових економічних умовах, конкурентоздатність фахівця на ринку праці.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Борисов А. Б. Большой экономический словарь / А. Б. Борисов. – М. : Книжный мир, 1999. – 895 с.
2. Дудко Л. А. Конкурентоспроможність спеціаліста в умовах ринкової економіки: Дис. ... канд. соціолог. наук: 22.00.04 – спеціальні та галузеві соціології / Людмила Андріївна Дудко. – К. : Інститут соціології, 2004. – 196 с.
3. Осипов Н. П. ГОС СПО как условие повышения конкурентоспособности и профессиональной мобильности выпускников на рынке труда / Н. П. Осипов // Среднее профессиональное образование. – 2002. – № 3. – С. 18–20.
4. Фатхутдинов Р. А. Конкурентоспособность как национальная кадровая проблема / Р. А. Фатхутдинов // Высшее образование в России. – 1999. – № 2. – С. 18–22.
5. Ширококов С. Н. Оценка качества подготовки конкурентоспособного специалиста в вузе. – Нижний Новгород : ЦСТПР «Камерата», 1999. – С. 34–38.