

Алла Пригодій

кандидат педагогічних наук, доцент,
доцент кафедри професійної освіти та безпеки життєдіяльності
Національного університету «Чернігівський колегіум» імені Т.Г.

Шевченка

(м. Чернігів, Україна)

Світлана Нечипоренко

магістрантка ННІ професійної освіти та технологій
Національного університету «Чернігівський колегіум» імені Т. Г.

Шевченка

(м. Чернігів, Україна)

КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНИЙ ВИПУСКНИК - МЕТА ЗАКЛАДІВ ПРОФЕСІЙНОЇ (ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ) ОСВІТИ

Питання підготовки конкурентоспроможних кваліфікованих робітників стає одним із найважливіших у сфері освіти та державної кадрової політики. Усі, хто причетний до професійної підготовки фахівців, усвідомлюють свою велику відповідальність за майбутню професійну долю випускників, які повинні задовольнити попит роботодавців та вплинути на конкурентоспроможність нашої країни.

Поняття «конкурентоспроможність» спочатку поширювалося переважно на товари, продукцію, послуги, підприємства. Сутність конкурентоспроможної економіки досліджували зарубіжні вчені: Брю С.Л., Жан-Жак Ламбен, Ізабель Шулінг, Томпсон Артур та ін. А вже пізніше почав використовуватися термін «конкурентоспроможність персоналу». Конкурентоспроможність робочої сили досліджували такі вітчизняні та зарубіжні дослідники як Базилюк Я.Б., Богиня Д.П., Грішнова О.А., Дж. Альбрехт, Колот А.М., Лісогор Л.С., Петрова І.Л., Портер М., Шаульська Л.В.

І.О. Штундер зазначала, що конкурентоспроможність робочої сили можна визначити як результат її розвитку, котрий досягається через застосування комплексу заходів, що охоплює професійне навчання, перепідготовку, підвищення кваліфікації кадрів та планування кар'єри працівників [1, с. 202].

В.М. Коломієць описує конкурентоспроможність персоналу як перевагу порівняно з іншими працівниками, яка характеризується умінням проявити свої особистісні, професійні та ділові якості, швидше і краще за інших працівників реалізувати власний потенціал за конкретних умов, які склались на підприємстві [2].

На думку С.О. Цимбалюк, конкурентоспроможність персоналу – це здатність управлінців своєчасно виявляти загрозу для діяльності підприємства, вирішувати проблеми, генерувати ідеї, винаходити швидше від конкурентів та впроваджувати нововведення, забезпечувати досягнення поставлених цілей та виконання підприємством його місії [3].

Конкурентоспроможність - соціально орієнтована система здібностей, властивостей та якостей особистості, що характеризує її потенційні можливості у досягненні успіху (у навчанні, професійній та непрофесійній життєдіяльності), що визначає адекватну індивідуальну поведінку в умовах, що постійно змінюються, що забезпечує внутрішню впевненість у собі, гармонію з собою та навколишнім світом [4].

Формуючи конкурентоспроможність особистості, ми розвиваємо систему стійких особистісних якостей, які створюють можливість успішного виконання діяльності; професійну спрямованість особистості; систему цілепокладання; самосвідомість особистості як представника певної професійної спільноти.

Конкурентоспроможну особистість, перш за все, відрізняє вміння самовизначатися в навколишній дійсності, що включає в себе наступні види самовизначення: професійне (визначати себе як професіонала), особистісне (визначати себе як особистість), сімейне (визначати себе як члена сім'ї).

Конкурентоспроможність робітника є така професійна характеристика суб'єкта в умовах ринкових відносин, яка визначається не лише об'єктивними

обставинами, а й насамперед суб'єктивними особистісними особливостями людини та її поведінки на ринку праці.

Важливу роль у формуванні конкурентоспроможного майбутнього робітника відіграють заклади професійної освіти. Саме у стінах закладів професійно-технічної освіти формуються творчі особистості, які вміють мислити та діяти нестандартно.

Якісна професійна освіта стає одним із головних критеріїв, що визначає конкурентоспроможність як випускника закладу професійно-технічної освіти, так і самого навчального закладу.

Конкурентоспроможний випускник закладу професійно-технічної освіти оцінюється за такими критеріями:

- спрямованість на професію (наявність інтересу до професії, наявність стійкого інтересу до опанування обраної професії, прагнення до професійного зростання);
- професійна компетентність (професійні знання, уміння, навички);
- соціально- та професійно-значущі якості (комунікативні якості, організаторські здібності, заповзятливість (включаючи і здатність до розумного ризику);
- особисті якості (креативність - здатність до творчого вирішення завдань, здатність до рефлексії; здатність до самореалізації; працездатність);
- духовно-моральні цінності (почуття, думки, бажання, вчинки, поведінка, ставлення до ближнього).

Конкурентоспроможність випускника закладу професійно-технічної освіти, можна віднести до стратегічних цінностей, що поряд з орієнтацією на власні сили, підприємливістю сприяють подоланню індивідуального психологічного бар'єру, пригніченості, песимізму, невизначеності в життєвій перспективі, допомагають упорядкувати всю систему життєдіяльності в умовах переходу до нових ринкових відносин і, зрештою, вийти соціуму з тупикової ситуації.

Досягнення нового якісного рівня - конкурентоспроможності випускника закладу професійно-технічної освіти неможливо на основі традиційних підходів та методики оцінки якості професійної та загальноосвітньої підготовки.

Правильно збудована система діагностичних методик оцінювання, комплексний моніторинг навчання дозволяють підвищити якість та ефективність підготовки конкурентоспроможного випускника закладу професійно-технічної освіти, що користується підвищеним попитом у суспільстві, вільнодумного, самостійно керуючого власним вибором дії та сфери застосування, з високим ступенем адаптивності та виживання у процесі зміни професійної придатності та життєвих планів.

Таким чином, для підвищення якості професійної освіти та формування конкурентоспроможного випускника освітньої установи необхідне: забезпечити майбутнього робітника такою системою знань умінь та навичок, які необхідні для подальшої самоосвіти, формування здатності застосовувати знання у нестандартних професійних ситуаціях, закласти основи його майбутніх трудових та професійних траєкторій для майбутньої успішної адаптації в умовах зростаючої конкуренції на ринку праці.

Список використаних джерел

1. Штундер І.О. Ефективна зайнятість: реалії та інноваційні перспективи: монографія. Київ: Універ. економіки та права «КРОК», 2016. 392 с.
2. Коломієць В.М. Місце конкурентоспроможності персоналу в системі трудових відносин підприємства. *Економіка та підприємництво. Держава та регіони*. 2006. № 4. С. 169-172.
3. Менеджмент персоналу : навч. посіб. / В.М. Данюк, В.М. Петюк, С.О. Цимбалюк та ін.] ; за заг. ред. В.М. Данюка, В.М. Петюха. 2-ге вид., без змін. К.: КНЕУ, 2006. 298 с.
4. Семикіна М.В., Смірнов О.О. Конкурентоспроможність персоналу підприємства: теорія і практика регулювання. Монографія. К.: 2008. 208 с