

## **Андрагогічні аспекти підготовки висококваліфікованих та конкурентноспроможних фахівців на ринку праці**

Науменко М.П.,  
старший викладач  
кафедри андрагогіки  
та освітніх вимірювань  
КЗ «ЗОІППО»ЗОР;  
Попкова Е.І.  
старший викладач  
кафедри андрагогіки  
та освітніх вимірювань  
КЗ «ЗОІППО»ЗОР.

Конкуренція є головним мотивуючим, організаційним та координуючим механізмом сучасної ринкової економіки. У сфері соціально-трудових відносин виникає на ринку праці між роботодавцями, які змагаються за залучення потрібних їм фахівців, та між самими фахівцями за отримання робочого місця. У зв'язку з цим кваліфікація та конкурентноспроможність фахівця стає важливим чинником для ринку праці.

У своєму розвитку висококваліфікований конкурентноспроможний фахівець проходить два етапи, які складаються з трьох взаємопов'язаних фаз, на кожній з яких відбувається певний процес, що безпосередньо впливає на формування конкурентних переваг особистості, її професійне, кар'єрне зростання та майбутній рівень доходу.

Першим структурним елементом моделі розвитку конкурентноспроможного фахівця є етап формування, який складається з фази становлення і фази інвестування. Фаза становлення триває від народження людини до початку професійного навчання. В цей період відбувається становлення дитини як особистості, інтелектуальний і творчий розвиток, її самовизначення в суспільстві. При цьому велику роль відіграють родина, навчальні заклади загальної освіти, заклади позашкільного навчання, які закладають основи особистості, її ціннісні орієнтири та життєві пріоритети, допомагають визначити й розвинути здібності, які в майбутньому впливатимуть на професійний вибір. Головною складовою фази становлення особистості як фахівця є безпосередній вибір майбутньої професії. За умов сучасного стрімкого розвитку економічних систем, науково-технічного прогресу та різноманітності сфер діяльності професійне самовизначення особистості майже неможливе без кваліфікованої допомоги фахівців. Тому чільне місце в фазі становлення посідає саме професійна орієнтація й органи, які безпосередньо надають послуги. Система професійної орієнтації домотає індивіду визначатися в світі професій, професійно оцінити та зіставити свої здібності і схильності, надає

інформацію щодо ринку праці в регіоні, країні, визначає сфери професійної діяльності, що найбільше підходять тій чи іншій людині. Отже, основним критерієм переходу від фази становлення до фази інвестування є визначення майбутньої професії, яку особа бажає отримати.

В період інвестиційної фази на основі професійного і життєвого самовизначення відбувається безпосереднє оволодіння обраною професією, першим кроком якого є вибір навчального закладу для здобуття освіти. Обираючи заклад, абітурієнт вивчає ринок освітніх послуг, визначається з місцем і формою навчання. Особливістю цієї фази є те, що процес навчання повинен бути безпосередньо прив'язаний до структури попиту на ринку праці, враховувати наперед перспективи вимоги роботодавців, оскільки процес старіння знань досить швидкий. Вагому роль в процесі освіти посідає самостійне навчання, яке є невід'ємною частиною формування конкурентних переваг, що визначається у прагненні особистості до постійного саморозвитку, в тому числі і в професійній сфері, здобуття додаткових знань, умінь та навичок.

Наступним етапом в житті фахівця є фаза реалізації, на якій починається безпосередня професійна діяльність особистості, що забезпечує певний рівень доходу і суспільного визнання. Найголовнішою стадією цієї фази є вихід особистості на ринок праці, де відбувається конкурентна боротьба між однорідними фахівцями за одержання найвигіднішого робочого місця та можливість реалізувати свій трудовий потенціал. Це змагання часто приводить до подальшого просування в рамках фази реалізації, але нерідко в зв'язку з нездатністю конкурувати з іншими, або з невідповідністю структури знань, умінь і навичок потребам роботодавців майбутній фахівець змушений повертатись знову до інвестиційної фази з метою отримання нових конкурентних переваг. Трапляються також і випадки, коли фахівець, може перебувати на будь-якій стадії фази реалізації, завдяки впливові різних чинників, наприклад зміни структури виробництва, невдалого попереднього професійного визначення, відсутності відповідних якісних характеристик, може вертатися і до етапу формування.

Однією з найважливіших складових успішної професійної діяльності є постійна підтримка конкурентноспроможності фахівця, надбання ним конкурентних переваг за умови інвестиційної підтримки. Основні складові, що формують конкурентні переваги фахівця, можна поділити на чотири групи: демографічні, освітньо-кваліфікаційні, соціально-особистісні та професійні.

До демографічних характеристик, що визначають конкурентноспроможність фахівця, належать: вік, стать, стан здоров'я і сімейний стан. Серед демографічних складових ключові позиції посідає вік: найбільш продуктивним у професійному, творчому і трудовому аспекті є вік від 25 до 35 років для більшості професій; найменш конкурентноспроможним вважаються особи перед пенсійного віку та молодь у віці від 16 до 25 років.

У визначенні конкурентноспроможності велику роль відіграє стан здоров'я. Деякі робочі місця потребують надто високих показників майбутнього персоналу в зв'язку з особливостями технології та існуючих умов праці. Само собою, більшість роботодавців не бажає брати на роботу осіб з обмеженими фізичними можливостями, що зменшує їхню конкурентноспроможність.

Також на конкурентноспроможність впливає освітньо-кваліфікаційна складова, яка має такі показники: рівень освіти, кваліфікацію, знання іноземної мови, володіння суміжними професіями, імідж і статус навчального закладу, випускником якого є фахівець. Рівень освіти та кваліфікація – основні складові конкурентноспроможності. Вважається, що найбільш конкурентноспроможними на ринку праці є особи з вищою освітою. Важливу роль також відіграє статус навчального закладу, випускником якого є фахівець (випускники столичних закладів мають переваги перед особами, що навчались в регіонах, певну роль відіграють і рівень акредитації навчального закладу, його історично сформований імідж та якість підготовки кадрів, наявність зв'язків між роботодавцями і закладами освіти). Конкурентні переваги мають також особи, які володіють суміжними або додатковими професіями, так як наявність додаткової професійної освіти забезпечує фахівцеві багатоплановість, мобільність, розширює коло можливостей прикладання праці. Впливають на конкурентноспроможність соціально-особистісні характеристики фахівця, які виражаються в особливостях поведінки особи в суспільстві, рисах характеру, професійному і трудовому потенціалі. До цієї групи необхідно зарахувати такі риси: відповідальність, моральність, менталітет, творчі і інтелектуальні здібності, інноваційність, здатність до навчання, адаптивність, соціальні нахили, комунікабельність, багатопланові інтереси. Усі ці складові формуються під впливом як зовнішніх чинників (культурних і релігійних традицій, соціальної та політичної стабільності, рівня освіченості населення), так і внутрішніх (особистісних і життєвих пріоритетів, інноваційної активності, особливостей сімейного виховання).

Основною в структурі конкурентноспроможності фахівця є професійна складова. До неї входять наступні показники: наявність професійного досвіду: професійні знання, вміння і навички; індивідуальні, базові та професійні компетенції; професійна придатність. Роботодавці вважають, що основною конкурентною перевагою фахівця є професійний досвід, так як наявність досвіду роботи передбачає високий рівень професійних знань, умінь і навичок, професійної компетентності (хоча це далеко не завжди). Досвід є запорукою ефективного використання трудового потенціалу лише за умови якісної відповідності рівня знань і вмінь потребам роботодавців та постійного їх розвитку. Тому найголовнішою конкурентною перевагою фахівця треба вважати рівень професійної компетентності, знання, уміння і навички, формування й накопичення яких відбувається впродовж всього життя.

Основа професійних компетентностей закладається під час професійного навчання, надбання досвіду і саморозвитку особистості. А це перебуває у прямій залежності від змісту навчальних програм, матеріально-технічної бази, наявності зворотного зв'язку між системою освіти та роботодавцями щодо якості підготовки кадрів. Також велику роль від тенденцій розвитку галузевої структури економіки, науково-технічного прогресу, стану і гнучкості ринку праці, а тому необхідна постійна самоосвіта і самовдосконалення.

Отже, можна виокремити універсальні критерії конкурентноспроможності фахівця: демографічні (демографічний розвиток, рівень фізіологічної та емоційної зрілості); освітньо-кваліфікаційні (рівень освіти особистості; наявність дипломів, сертифікатів, відзнак, патентів; рівень знань іноземних мов; кваліфікаційна відповідність; середня тривалість періоду навчання); соціально-особистісні (рівень розвиненості творчих здібностей; мотиваційно-цільовий індивідуальний механізм) життєві пріоритети фахівця); рівень конфліктності та соціальної гнучкості; рівень інтелектуального розвитку особистості; рівень духовної та фізичної культури фахівця; трудова та підприємницька активність); професійні (кількість років трудової діяльності; глибина теоретичних знань; ступінь відпрацьованості та розвиненості практичних навичок; унікальність (дефіцитність) професії на ринку праці; рівень професійної відповідності (професійної ідентифікації); наявність унікальних знань, вмінь, навичок, наявність компетенцій; вартість послуг праці). На індивідуальному рівні ступінь впливу кожного показника буде відмінний залежно від вікових груп, рівня затребуваності (дефіцитності) професії фахівця на ринку праці.

Для роботодавця найвагомішим критерієм оцінки конкурентноспроможності є кількість років трудової діяльності, компетентність фахівця і ступінь відпрацьованості та розвиненості практичних навичок. Найменше значення для конкурентноспроможності мають соціальний статус і статтевовікова приналежність фахівця. Разом з тим, у ситуації оцінки конкурентноспроможності молодого фахівця (випускника навчального закладу), що не має досвіду роботи, пріоритетність критеріїв буде змінюватись. В таких випадках ключовими критеріями конкурентноспроможності будуть: глибина теоретичних знань; наявність унікальних знань, умінь і навичок; середня тривалість навчання; рівень освіти.

Певну роль в системі критеріїв оцінки конкурентноспроможності фахівця посідає і вартість послуг фахівця. Розмір заробітної плати, структура соціального пакету, яку бажає отримати фахівець – це безпосередньо впливає на затребуваність фахівця. Споживач бажає отримати працівника, який найбільш відповідає його уявленням, витрачаючи на його утримання мінімальну кількість коштів.

Отже, по-перше, – конкурентноспроможність фахівця є категорією багатогранною, яка має широке коло складових і формується під впливом як особистісних, так і зовнішніх чинників, а, по-друге, – основні конкурентні

переваги фахівця закладаються саме в системі освіти і формуються під її впливом впродовж всього життя.