

**Оксана Володимирівна Порада,**  
старший викладач кафедри управління фізичною культурою та спортом,  
Запорізький національний технічний університет,  
вул. Жуковського 64, м. Запоріжжя, Україна

### МІЖПРОФЕСІЙНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ ВИПУСКНИКА ВИШУ ЯК ЧИННИК КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ НА СУЧАСНОМУ РИНКУ ПРАЦІ

*Стаття присвячена актуальній на сьогоднішній день проблемі підготовки конкурентоспроможних і ефективних на ринку праці випускників ВНЗ. Проаналізовано сутність понять «компетентність» «компетенція», «професійна компетентність», «міжпрофесійна компетентність», що є складовими підвищення конкурентоздатності фахівця на ринку праці. В аспекті особистісної професійної компетенції випускника виокремлено мотиваційні, особистісні, ділові та інтегративні якості випускника, які підвищують його конкурентоспроможність.*

**Ключові слова:** *працевлаштування випускників вишів, конкурентоспроможність випускників ВНЗ, компетенція, компетентність, міжпрофесійна компетентність, особистісні якості випускників вишу.*

В сучасних умовах господарювання зростає потреба у робітниках з вищою освітою, здатних не тільки виконувати складні трудові процеси, а й через швидке оновлення знань, технік і технологій постійно підвищувати власний компетентно-кваліфікаційний рівень. Проте нині, на ринку праці кількість вільних робочих місць для фахівців з вищою професійною освітою обмежена. Також змінилися критерії відбору кандидатів і під час інтерв'ювання претендентів проявляється істотна невідповідність між вимогами виробництва та набутих випускниками вишів комплексом знань, умінь та навичок як професійного, так і особистісного характеру, тощо. Саме з такими реаліями вільного ринку праці молодь стикається по закінченні вишу.

Дослідження конкурентоспроможності випускників вищих навчальних закладів на сучасному ринку праці охопило понад десять останніх років. Серед найбільш ґрунтовних є праці О. Б. Константинової, І. І. Задорожної, О. В. Купець, О. С. Волярської, В. А. Карпець, Л. О. Вишневської, та ін. В них розглядаються закономірності функціонування специфічного сегменту ринку праці – випускників вишів, питання зайнятості населення та безробіття, аналіз детермінант попиту на працю тощо. Також ними висвітлено важливі проблеми у галузі професійної освіти, суперечності, які виникають між очікуванням випускників вищих навчальних закладів та реаліями сучасного ринку праці, обґрунтовується важливість конкурентоспроможності фахівців з вищою освітою тощо.

Пошук шляхів підвищення конкурентоздатності та адаптації випускників вузів на ринку праці, механізми регулювання процесів підготовки та працевлаштування висвітлені в працях Л. В. Курзаєвої, С. В. Левшина, Ю. О. Дмитрієвої, О. В. Астапенко, Л. С. Скачкової, О. О. Раменських, Т. Б. Журавльової, Т. О. Разумової, О. В. Борисової, А. А. Понукаліна та ін. Аналізу професійної компетентності та її аспектів, присвячено дослідження А. А. Ангеловського, Я. П. Кодлюк, Л. В. Сень, М. П. Ревуцького, О. Є. Садівник, О. М. Сартакової, В. І. Байденко, І. О. Зимньої,

А. Хуторського, М. С. Голованя, А. А. Деркача, О. І. Герасимової та ін. Вищеозначеними науковцями було проаналізовано сутність таких понять як компетенція, компетентність, а також професійна компетентність. Також досліджено чинники, які впливають на конкурентоспроможність випускника на ринку праці, проблеми професійної адаптації тощо.

Дослідження наукового доробку вітчизняних та зарубіжних авторів виявило, що нині науковцями надається велике значення когнітивній і компетентній складовим особистості, проте на сьогодні ще недостатньо повно схарактеризовано якості особистісного потенціалу випускника вишу, які впливають на успішність його працевлаштування. Тому мета статті полягає у визначенні особистісних якостей випускника вишу, які сприятимуть його конкурентоспроможності на ринку праці.

Науковцями наголошується, що умови ринкової економіки, через швидке оновлення знань, технік і технологій, спонукають до постійного вдосконалення компетентно-кваліфікаційного рівня фахівців, внаслідок чого збільшується рівень конкуренції на ринку праці. Проте конкурентоспроможність випускників вишів не відповідає реаліям вільного ринку праці і непоодинокі випадки, коли випускники працевлаштовуються на роботу, яка не відповідає їх спеціальності, а іноді і рівню підготовки. Певна частка випускників не працевлаштовується протягом понад рік і більше, що викликає, деструктивні зміни не тільки на макрорівні (рівні економіки та суспільства), та й на мікрорівні (рівні індивідів та їх сімей). В аспекті індивідуально-особистісного зростання, незайнятість протягом 5-6 років веде до зниження актуальності набутих професійних знань, втрати трудових навичок та ін. [10, с. 138-139].

Конкурентоспроможності випускників присвячено дослідження багатьох науковців. Ю. О. Дмитрієва надає таке авторське визначення цьому поняттю, «конкурентоспроможність – це ступінь корисності якісних характеристик випускників вузів на ринку праці для потенційного

покупця (роботодавця), що визначає можливість претендувати на якісні робочі місця і витримувати конкуренцію в порівнянні з іншими суб'єктами на даному ринку – в широкому сенсі; конкурентоспроможність випускників вузів – це цілісне поняття, що представляє собою нерозривну єдність мотиваційних, кваліфікаційних, особистісних і ділових складових його елементів, що виражає внутрішню готовність випускника до професійної діяльності та виконання трудових функцій в будь-якій конкретній сфері діяльності, що відповідають вимогам роботодавця – у вузькому сенсі» [4]. Вона вважає складовими конкурентоспроможності випускника вузу мотиваційну, кваліфікаційну, особистісну та ділову компетенції.

О. В. Астапенко пропонує розглядати конкурентоспроможність як інтегративну якість особистості, що включає наступні якісні характеристики: відповідальність, творчий підхід до прийняття рішень, вміння самооцінки, самопрезентації, потреба в самоосвітній діяльності, вміння взаємодіяти. Ідея формування конкурентоспроможності особистості в освітньому процесі вузу на її думку відповідає віковому і соціокультурного потенціалу юнацького віку та вважає, що особистісне становлення стає невід'ємною частиною підготовки конкурентоспроможного фахівця [2].

Л. В. Курзаєва відмічає, що конкурентоспроможність об'єднує потенційні і реалізовані якості і здатності особистості, які не тільки відповідають вимогам соціального замовлення до компетентності фахівця, але і сприяють його успішної самореалізації в майбутньому і забезпечують йому внутрішню впевненість в собі, адекватну самооцінку і гнучку адаптацію до частих змін у професійній діяльності [8].

Ми згодні з позицією М. П. Ревуцького, який наголошує – щоб бути конкурентоспроможним на сучасному ринку праці, випускник вузу має володіти певним набором знань і особистих якостей, а також досвідом їх застосування, що дозволить йому виконувати функціональні обов'язки без адаптаційного періоду [11, с. 27-29].

Отже, в аспекті особистісної професійної компетенції випускника мають значення мотиваційні, особистісні, ділові та інтегративні якості. Зокрема:

- мотиваційні якості: самостійність, цілеспрямованість, самовпевненість, далекоглядність, розсудливість, ризикованість, потреба в діяльності та активності, потреба в суперництві і змаганні, потреба в самоствердженні, прагнення до самовираження і задоволення духовних та матеріальних потреб, прагнення до досконалості та прагнення до підвищення соціального статусу;
- особистісні якості: самовладання і витримка, дбайливість, послідовність, самокритичність, справедливість, рішучість, тактовність, об'єктивність, чесність, особиста дисциплінованість, працьовитість, наявність лідерських якостей.

- ділові якості: навички планування, проектування, моделювання, прогнозування, поліфункціональність, вміння спілкуватися з людьми, вміння швидко адаптуватися до нових умов, здатність швидко засвоювати нові знання та методи праці під час навчання або перепідготовки у зв'язку зі зміною структури виробництва або зміною місця роботи.

- інтегративні якості: відповідальність, ініціативність, творчий підхід до прийняття рішень, вміння самооцінки, навички впевненої презентації себе, власних здібностей та можливостей, потреба в самоосвітній діяльності, вміння взаємодіяти.

З метою розвитку цих якостей на нашу думку потрібно вищим навчальним закладам вводити певні форми виховання, розвитку студентів. На нашу думку, до них відносяться: знайомство з процедурою працевлаштування; критеріями відбору на високооплачувані посади; навчання складанню життєвого плану, плануванню дня, справи та підведенню їх підсумків; навичкам складання резюме; проведення ділових ігор, тренінгів, диспутів, бесід, під час яких доводити до свідомості студентів, що при працевлаштуванні інформаційною складовою робочої сили для роботодавця виступають диплом і процедура знайомства з претендентом на робоче місце, зміст набутого компетентісно-кваліфікаційного рівня й навички позиціонування себе як актуалізованого фахівця і людини.

В розрізі вивчення питання про працевлаштування випускників вишів в науковій літературі поряд з поняттям «конкурентоспроможний», розглядаються – «компетентність» та «професійно-компетентність».

Компетентність трактується науковцями як задана норма, вимога до підготовки фахівця – сукупність взаємопов'язаних якостей людини (знання, уміння, навички), які є необхідними для здійснення ефективної діяльності в певній галузі [11, с. 10-17]. З широкого спектру компетенцій науковці виділяють базові (універсальні, ключові), професійні, академічні, лінгвістичні та інші види компетенції. Базові компетенції – це компетенції, якими повинні володіти всі люди, незалежно від їх професійної приналежності [13].

О. М. Сатракова з групи базових компетенцій виділяє групу соціально-особистісних компетенцій і трактує їх як сукупність компетенцій, що відносяться до самої людини як до особистості і до взаємодії особистості з іншими людьми, групою і суспільством, до яких включає наступні компетенції: 1) персональну (особистісну), яка розглядається як готовність до збереження психічного і фізичного здоров'я, до постійного підвищення кваліфікації і як потреба в самопізнанні, саморозвитку, самоактуалізації; 2) комунікативну, яка розглядається як володіння усним і письмовим спілкуванням на різних мовах, як готовність до взаємодії та співпраці з іншими членами суспільства, групою; 3) інформаційну, яка розглядається як володіння мультимедійними технологіями, розуміння можливостей їх застосування і критичне ставлення до інформації, поширюваної засобами масової інформації [13].

Як і багато інших дослідників, О. М. Сатракова зазначає, що розвиток соціально-особистісних компетенцій тісно пов'язаний з розвитком інших компетентностей та підкреслює важливість їх формування під час навчання у вищих навчальних закладах [2; 11, с. 10-35; 13].

Щодо поняття «компетентність» у науковому середовищі жваві дискусії викликають її трактування, сутність та роль у становленні випускника вищих навчальних закладів, як майбутнього професіонала. Науковці визнають компетентність необхідною умовою професіоналізму особистості та діяльності та дають наступне визначення: «компетентність» (від лат. *competentia* – коло питань, з якими людина добре обізнана, має певний досвід) – це синтез знань, умінь і навичок, емоційно-ціннісного ставлення та розгорнутої (у даному випадку – професійної) рефлексії; володіння відповідними компетенціями, які включають особисте ставлення до предмета діяльності іншим чином, компетентність розглядається як сформована якість, результат діяльності, «надбання» студента [11, с. 35-37]. Компетентність у певній галузі науковцями трактується як володіння відповідними знаннями й здібностями, які дозволяють ґрунтовно судити про цю галузь і ефективно діяти в ній, тобто компетентність є результатом набуття компетенції [11, с. 10-17].

І. О. Зимньою були розмежовані три основні групи компетентностей з яких виділяє 10 основних компетенцій (видів), які нижче наводяться в скороченому вигляді:

1. Компетенції, що відносяться до самої людини як особистості, суб'єкта діяльності, спілкування: компетенції збереження здоров'я; компетенції ціннісно-смиислової орієнтації в Світі; компетенції інтеграції; компетенції громадянськості; компетенції самовдосконалення, саморегулювання, саморозвитку, особистісної та предметної рефлексії; професійний розвиток та ін.
2. Компетенції, що відносяться до соціальної взаємодії людини та соціальної сфери: компетенції соціальної взаємодії; компетенції в спілкуванні.
3. Компетенції, що відносяться до діяльності людини: компетенція пізнавальної діяльності; компетенції діяльності; компетенції інформаційних технологій [6].

В контексті нашої проблеми зацікавлення викликають професійні та міжпрофесійні компетенції, які забезпечують ефективність випускника під час працевлаштування.

Серед вітчизняних і зарубіжних авторів існують різні погляди на визначення поняття «професійна компетентність». На наш погляд найбільш прийнятним є наступне: професійна компетентність – це готовність і здатність доцільно діяти відповідно до вимог справи, методично, організовано і самостійно вирішувати завдання, проблеми, самооцінювати результати власної діяльності [3]. У акмеологічному словнику дається наступне визначення: компетентність професійна – важлива складова і показник високого рівня професіоналізму, включає знання та ерудицію, що дозволяють людині кваліфіковано судити про питання сфери професійної

діяльності, бути обізнаним у певній галузі, а також якості особистості, що дають можливість людині діяти відповідально і самостійно. Проявляється в успішному вирішенні певного класу професійних завдань, що лежить в основі різних видів компетентності (соціально-перцептивні, комунікативна, організаційна та ін.) [1]. У психолого-акмеологічних дослідженнях професійна компетентність розглядається в якості головного когнітивного компонента підсистеми професіоналізму особистості та діяльності, як сфера професійного ведення суб'єкта праці, як система знань що постійно розширюється та як коло вирішуваних проблем або питань, що дозволяє виконувати професійну діяльність з високою продуктивністю [3]. Було відзначено, що структура і зміст професійної компетентності багато в чому визначається специфікою виконуваної професійної діяльності та її приналежності до певних типів.

Міжпрофесійна компетентність трактується як володіння знаннями і якостями особистості необхідними для виконання ряду професій – здатність до планування, мотивація досягнення, гнучке професійне мислення, здатність до проектування професійної діяльності, професійна здатність до навчання, а також якості особистості, що дають можливість людині діяти відповідально і самостійно [1].

Розглянемо більш детально, які переваги фахівців з вищою освітою на думку науковців є найбільш конкурентоспроможними.

Високу мотивацію до праці та інформованість про тенденції і навички поведінки на ринку праці ціла плеяда науковців вважають одною з головних переваг при працевлаштування [4; 8; 10, с. 138-142; 11, с. 10-35]. Під конкурентними перевагами молоді на ринку праці Л. С. Скачкова пропонує розуміти такі специфічні властивості людського капіталу як освіта, досвід роботи, поведінкові компетенції, в тому числі, здатність відповідати сучасним вимогам ринку праці і здатність здійснювати просування своїх продуктивних характеристик на ринку праці, соціальний капітал [14]. Її дослідження показали, що роботодавці приймають рішення про наймання молодих фахівців на підставі оцінки сукупності характеристик, при цьому досить велику частку в цьому переліку характеристик займають поведінкові компетенції.

О. Б. Константинова відзначила, що працююча студентська молодь найчастіше вибирає інноваційну тактику і тактику адаптації та конструє свій життєвий шлях або на основі адекватного самовизначення, або на основі зрілої самореалізації і така група має переваги на ринку праці [7].

І. І. Задорожною було встановлено, що конкурентну перевагу мають і ті випускники, які демонструють позитивно-інструментальну життєву стратегію. Студенти цієї групи вважають, що свобода – життєва необхідність; матеріальний добробут є необхідним компонентом успіху, головною проблемою свого життя вони називають неможливість самореалізації, освіта служить як засіб реалізації цієї проблеми, що для досягнення успіху в житті треба ризикувати, проте моральні принципи не дають їм

використати будь-які засоби для досягнення життєвого успіху [5].

Важливою умовою успішної професійної адаптації випускників на думку О. О. Раменських є формування у студентів як майбутніх фахівців в освітньому процесі вузу творчих здібностей. Він вважає, що творча самореалізація особистості дозволяє істотно скоротити термін адаптації-в новій професійному середовищі [12].

На думку С. В. Левшина професійна самосвідомість виступає як рефлексія і є важливим фактором не тільки усвідомленого вибору професії, а й фактором успішної адаптації в ній. Він зазначає, що професійна самосвідомість є результатом розвитку особистості в процесі навчання і професійної підготовки та відмічає, що пізнавальна діяльність має ефективність у тому випадку, якщо студент усвідомлює необхідність наявності відповідності його особистісних якостей вимогам майбутньої професії. Науковець підкреслює, що усвідомлення своїх нахилів та здібностей і їх відповідність обраній професії, вираженість особистісного сенсу навчання і вибору професії, наявність мотивів, пов'язаних з утриманням професії позитивно впливають як на успішність навчання студентів, так і подальшу їх адаптацію в професії. [9].

Отже, до особистісних якостей випускника, що впливають на його конкурентоспроможність та забезпечують його між професійну компетентність можна віднести таке: підвищена здатність до навчання, організованість, самостійність, відповідальність, самопізнання, саморефлексія, самоконтроль, самопланування, самопереконання, самопримус, самомотивація, далекоглядність, розсудливість, ризикованість, потреба в діяльності та активності, потреба в суперництві і змаганні, потреба в самоствердженні, потреба в реалізації свого особистісного потенціалу, надійність, цілеспрямованість, почуття обов'язку, загальна культура, орієнтації на цінності, терпимість, толерантність, космополітизм, гуманність, творчість, креативність, поліфункціональність тощо.

Звертаємо особливу увагу, що вищеозначені якості є також одними з складових самоактуалізованої особистості. Адже самоактуалізованій людині притаманні наступні особливості: повне прийняття реальності й комфортне ставлення до неї; прийняття інших і себе; професійна захопленість улюбленою справою, орієнтація на завдання, на справу; автономність, незалежність від соціального середовища, самостійність суджень; здатність до розуміння інших людей, увага, доброзичливість до людей; постійна новизна, свіжість оцінок, відкритість досвіду; розрізнення мети і засобів, зла і добра; спонтанність, природність поведінки; гумор;

## ЛІТЕРАТУРА

1. Акмеологический словарь / Под общ. ред. А. А. Деркача. – М.: Изд-во РАГС, 2004. – 161 с.
2. Астапенко Е. В. Педагогическое обеспечение формирования конкурентоспособности личности студента в образовательном процессе вуза: дис. на получение науч. степени канд. пед. наук: спец. 13.00.01– «общая педагогика, история педагогики и образования» / Е. В. Астапенко. – Красноярск, 2008. – 216 с. – Режим доступа: <http://www.dissercat.com>

саморозвиток, прояв здібностей, потенційних можливостей, самоактуалізуюча творчість в роботі, любові, житті; готовність до вирішення нових проблем, до усвідомлення проблем і труднощів, до усвідомлення свого досвіду, до справжнього розуміння своїх можливостей. Активна позиція по відношенню до дійсності, вивчення і подолання реальності, готовність йти назустріч проблемам, негативним емоціям, щоб знайти і зняти перешкоди для особистісного зростання тощо [3].

В результаті аналізу наукових джерел з проблеми конкурентоспроможності випускників на ринку праці, компетенцій, які підвищують ефективність їхнього працевлаштування було виявлено, що міжпрофесійна компетенція забезпечується такими особистісними якостями:

- мотиваційні якості: самостійність, цілеспрямованість, самовпевненість, далекоглядність, розсудливість, ризикованість, потреба в діяльності та активності, потреба в суперництві і змаганні, потреба в самоствердженні, прагнення до самовираження і задоволення духовних та матеріальних потреб, прагнення до досконалості та прагнення до підвищення соціального статусу;

- особистісні якості: загальна культура, орієнтації на цінності, терпимість, толерантність, космополітизм, гуманність, самовладання і витримка, дбайливість, послідовність, самокритичність, справедливість, самопримус, рефлексія, самоконтроль, рішучість, тактовність, об'єктивність, чесність, особиста дисциплінованість, працьовитість, наявність лідерських якостей;

- ділові якості: поліфункціональність, творчість, креативність, підвищена здатність до навчання, організованість, навички планування, проектування, моделювання, прогнозування, вміння спілкуватися з людьми, вміння швидко адаптуватися до нових умов, здатність швидко засвоювати нові знання та методи праці під час навчання або перепідготовки у зв'язку зі зміною структури виробництва або зміною місця роботи;

- інтегративні якості: самоактуалізація, самореалізація, відповідальність, ініціативність, надійність, творчий підхід до прийняття рішень, вміння самооцінки, навички впевненої презентації себе, власних здібностей та можливостей, потреба в самоосвітній діяльності, вміння взаємодіяти.

На нашу думку, саме ці якості є актуальними для випускника, природовідповідними для юнаків студентського віку і тому їх формування має стати одним з важливих завдань виховання молоді у системі вищої школи. Подальші пошуки спрямовуватимуться на визначення рівня розвитку міжпрофесійних якостей студентів.

3. Деркач А. А., Зазыкин В. Г., Маркова А. К. Психология развития профессионала. – М.:РАГС, 2000. – 96с.
4. Дмитриева Ю. А. Повышение уровня конкурентоспособности выпускников вузов по специальности «управление персоналом» на рынке труда: дис. на получение науч. степени канд. экон. наук: спец. 08.00.05– «Экономика и управление народным хозяйством» / Л. А. Вишневецкая. – Москва, 2010. – 175 с. – Режим доступа: [www.disserscat.com](http://www.disserscat.com)
5. Задорожная И. И. Трудоустройство выпускников вузов: социологический анализ: дис. на получение науч. степени канд. соц. наук: спец. 22.00.06 – «Социология культуры, духовной жизни» / И.И. Задорожная. – Москва, 2004. – 187 с. – Режим доступа: [www.disserscat.com](http://www.disserscat.com)
6. Зимняя И. А. Ключевые компетенции – новая парадигма результата современного образования. ИНТЕРНЕТ-ЖУРНАЛ «ЭЙДОС» – Режим доступа: <http://www.eidos.ru/journal/2006/0505.htm> – Назва з екрана.
7. Константинова Е. Б. Вторичная занятость студентов как фактор формирования жизненных стратегий: дис. на получение науч. степени канд. соц. наук: спец. 22.00.06 – «Социология культуры, духовной жизни» / Е. Б. Константинова. – Екатеринбург, 2006. – 143 с. – Режим доступа: [www.disserscat.com](http://www.disserscat.com)
8. Курзаева Л. В. Развитие конкурентоспособности будущих специалистов по информационным технологиям в процессе профессиональной подготовки в вузе: дис. на получение науч. степени канд. пед. наук: спец. 13.00.08– «теория и методика профессионального образования» / Л. В. Астапенко. – Магнитогорск 2009. – 218с. – Режим доступа: <http://www.disserscat.com>
9. Левшин С. В. Формирование профессионального самосознания студентов как фактора успешной адаптации в профессии: дис. на получение науч. степени канд. пед. наук: спец. 13.00.08– «теория и методика профессионального образования» / С. В. Левшин. – Ставрополь 2011. – 184 с. – Режим доступа: <http://www.disserscat.com>
10. Порада О. В. До проблеми сучасного ринку праці випускників вищих навчальних закладів. / Оксана Володимирівна Порада // Науково-практичний журнал ПНЦ НАПН України «Наука і освіта». Одеса : ПНПУ, 2016. – Вип. №8. – с. 138-142.
11. Професійні компетенції та компетентності вчителя: матеріали регіонального наук.- практи. семінару. – Тернопіль: Вид-во ТНПУ ім. В. Гнатюка, 2006. – 188 с, с. 10-14, с. 14-17, с. 27-29, с. 35-37. – Режим доступа: <http://zavantag.com/docs/749> – Назва з екрана.
12. Раменских Е. А. Развитие творческих способностей студентов как фактор успешной профессиональной адаптации будущих специалистов: дис. на получение науч. степени канд. пед. наук: спец. 13.00.08– «теория и методика профессионального образования» / О. А. Раменских. – Тула, 2011. – 273с. – Режим доступа: <http://www.disserscat.com>
13. Сартакова Е. М. Социально-личностные компетенции и условия их развития. – Режим доступа: <http://jurnal.org/articles/2008>. Поступила в редакцію 14.04.2008. – Назва з екрана.
14. Скачкова Л. С. Адаптационное поведение молодых специалистов на рынке труда: концепция, факторы, инструментарий : дис. на получение науч. степени канд. экон. наук: спец. 08.00.05– «Экономика и управление народным хозяйством» / Л. С. Скачкова. – Ростов-на-Дону, 2011. – 189 с. – Режим доступа: [www.disserscat.com](http://www.disserscat.com)

*Оксана Владимировна Порада,  
старший преподаватель кафедры управления физической культурой и спортом,  
Запорожский национальный технический университет,  
ул. Жуковского 64, г. Запорожье, Украина*

#### **МЕЖПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬ ВЫПУСКНИКА ВУЗА КАК ФАКТОР КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ НА СОВРЕМЕННОМ РЫНКЕ ТРУДА**

В современных условиях хозяйствования возрастает потребность в рабочих с высшим образованием, способных не только выполнять сложные трудовые процессы, но и постоянно повышать свой компетентно квалификационный уровень. Однако сейчас на рынке труда количество свободных рабочих мест для специалистов с высшим профессиональным образованием ограничено. Также изменились критерии отбора кандидатов и во время интервьюирования претендентов проявляется существенное несоответствие между требованиями производства и приобретенным выпускниками вузов комплексом знаний, умений и навыков как профессионального, так и личностного характера и прочее. Поэтому цель статьи заключается в определении личностных качеств выпускника вуза, способствующих его конкурентоспособности на рынке труда.

Анализ научных работ касаемых, сущности понятий «компетентность» «компетенция», «профессиональная компетентность», которые являются составляющими повышения конкурентоспособности специалиста на рынке труда и источников по проблеме конкурентоспособности выпускников на рынке труда, позволяет выделить личностные качества выпускника, которые повышают эффективность их трудоустройства: мотивационные, личностные, деловые и интегративные качества.

В результате анализа научных источников по проблеме конкурентоспособности выпускников на рынке труда, компетенций, которые повышают эффективность их трудоустройства, было обнаружено, что межпрофессиональная компетенция обеспечивается такими личностными качествами: мотивационные качества:

самостоятельность, целеустремленность, самоуверенность, дальновидность, благоразумие, рискованность, потребность в деятельности и активности, потребность в соперничестве и соревновании, потребность в самоутверждении, стремление к самовыражению и удовлетворения духовных и материальных потребностей, стремление к совершенству и стремление к повышению социального статуса; личные качества: общая культура, ориентации на ценности, терпимость, толерантность, космополитизм, гуманность, самообладание и выдержка, заботливость, последовательность, самокритичность, справедливость, самопринуждение, рефлексия, самоконтроль, решительность, тактичность, объективность, честность, личная дисциплинированность, трудолюбие, наличие лидерских качеств; деловые качества: полифункциональность, творчество, креативность, повышенная способность к обучению, организованность, навыки планирования, проектирования, моделирования, прогнозирования, умение общаться с людьми, умение быстро адаптироваться к новым условиям, способность быстро усваивать новые знания и методы работы во время учебы или переподготовки в связи с изменением структуры производства или изменением места работы; интегративные качества: самоактуализация, самореализация, ответственность, инициативность, надежность, творческий подход к принятию решений, умение самооценки, навыки уверенной презентации себя, своих способностей и возможностей, потребность в самообразовательной деятельности, умение взаимодействовать. Именно эти качества являются актуальными для выпускника, естественными для юношей студенческого возраста и поэтому их формирование должно стать одной из важных задач воспитания молодежи в системе высшей школы.

**Ключевые слова:** трудоустройство выпускников вузов, конкурентоспособность выпускников ВНЗ, компетенция, компетентность, межпрофессиональная компетентность, личные качества, повышающие конкурентоспособность на рынке труда.

*Oksana Volodymyrivna Porada,*

*Senior lecturer at the Faculty of the Management of Physical Culture and Sport,  
Zaporizhzhya National Technical University,  
64, Zhukovskiy Str., Zaporizhzhya, Ukraine*

#### **INTERPROFESSIONAL COMPETENCE OF A UNIVERSITY GRADUATE AS A FACTOR OF COMPETITIVENESS ON THE MODERN LABOUR MARKET**

The growth of the need for qualified workers who are able both to fulfill complicated labour processes and improve their competence level continuously is clearly seen within modern economic conditions. However, the quantity of vacant workplaces for qualified professionals is rather limited nowadays on the labour market. The criteria of selecting candidates have been changed; sufficient discrepancy between the demands of establishments and the complex of professional and personal knowledge and skills obtained by university graduates being interviewed has been actualized. Therefore, the aim of the article is to designate personal features of university graduates which could facilitate their competitiveness on the modern labour market.

The analysis of the scientific works regarding the essence of the notions “competence”, “competency”, “professional competence” which are the components facilitating specialists’ competitiveness on the labour market allows us to single out university graduates’ personal qualities which are bound to improve the efficiency of their employment: motivational, personal, business-oriented and integrative qualities. The analysis of the designated sources has revealed the fact that interprofessional competency is predetermined by these personal qualities: independence, dedication, self-confidence, foresight, prudence, riskiness, the need for activity and activeness, the need for rivalry and competition, the need for self-affirmation, the desire for self-expression and satisfaction of their spiritual and material needs, commitment to excellence and the desire to improve their social status; personal qualities: general culture, orientation to values, tolerance, cosmopolitanism, humanity, self-control and endurance, diligence, consistency, self-criticism, justice, self-enforcement, reflection, self-control, determination, tact, objectivity, honesty, personal discipline, hard work, leadership qualities; business-oriented qualities: multifunctionality, creativity, increased learning ability, organization skills, planning skills, designing, modeling, forecasting skills, communicative skills, the ability to adapt to new conditions, the capability to quickly digest new knowledge and working methods while studying and being retrained caused by changes inside a manufacture’s structure or a change of a place of work; integrative qualities: self-actualization, self-realization, responsibility, initiative, reliability, creativity in making decisions, self-assessment skills, skills of confident self-presentation, one’s own abilities and capabilities, the need for self-educational activity, the ability to interact. These are the qualities which are topical for a university graduate, natural for young men representing student youth; that is why the formation of the above mentioned qualities must become one of the most important tasks of youth education in the system of higher school.

**Key words:** employment of university graduates, competitiveness of university graduates, competency, competence, interprofessional competence, personal qualities facilitating competitiveness on the labour market.

*Подано до редакції: 21.07.2016 р.*

*Рекомендовано до друку: 04.08.2016 р.*

*Рецензент: д.пед.н., професор Е. Е. Карнова*