

**Х. С. СТОЛЯРУК**, аспірант ДВНЗ «КНЕУ ім. Вадима Гетьмана», Київ

## **МОДЕЛЬ ФОРМУВАННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ФАХІВЦЯ**

У статті визначено якісні параметри конкурентоспроможності фахівця. Окремо виділено новий параметр – рівень компетентності та обґрунтовано його доцільність. Крім того запропоновано підхід до класифікації компетенцій, що можуть бути включені до вказаного параметру конкурентоспроможності. Обґрунтовано зв'язок поняття «компетенція» із основними складовими конкурентоспроможності. Також представлено модель формування компетентнісної складової конкурентоспроможності фахівця.

**Ключові слова:** конкурентоспроможність, рівень компетентності, компетенція, параметри конкурентоспроможності, поведінкові індикатори, дескриптори.

**Вступ.** Актуальність дослідження питань формування конкурентоспроможності фахівця зумовлена жорсткістю вимог ринку праці до сучасного фахівця. На сьогоднішній день в науковій літературі все частіше можна зустріти поряд із поняттям «конкурентоспроможність» поняття «компетенція». Сучасний фахівець має володіти високим рівнем компетентності, щоб витримувати конкурентну боротьбу на ринку праці, а в подальшому – забезпечувати конкурентні позиції підприємства. Рівень компетентності фахівця є однією з його найголовніших конкурентних переваг. Причому важливо відмітити, що визначальну роль відіграють не тільки ті компетенції, що пов'язані з функціональними обов'язками в межах певної професії, а й соціально-особистісні та загальнокультурні – тобто ті, які відповідають за здатність людини працювати в команді, долати конфлікти, управляти своїм емоційним станом, її вміння слухати, сприймати критику, наявність у неї високого рівня соціальної відповідальності перед колегами та суспільством в цілому. Поняття «компетенція» вміщує в себе більшість параметрів конкурентоспроможності, що запропоновані різними авторами в науковій літературі, такі як: особистісні якості людини, рівень знань, навички, мотиваційні настанови, досвід роботи тощо. Вони виступають факторами формування компетенцій фахівця. Це обумовлює взаємозв'язок понять «компетенція» та «конкурентоспроможність». Тому на окрему увагу заслуговує дослідження питань застосування компетентнісного підходу при розробці моделі конкурентоспроможності сучасного фахівця.

**Аналіз останніх досліджень та літератури.** Дослідженню питань конкурентоспроможності присвятило свої праці такі науковці: В.В. Дядичев, К.В. Чуніхіна, С.О. Цимбалюк, О.А. Грішнова, Р.А. Фатхундінов, С.І. Сотнікова, М.В. Семікіна, О.О. Смірнов, В.М. Лазарєв, Д.П. Богиня, Л.С. Лісогор, Л.І. Безтелесна, К.О. Болдирєв, Н.А. Іваннікова, Н.В. Коленда, Л.Б. Владикіна, Л. Міляєва, О. Марцінковська, М.В. Лапа, Н.М. Заярна, Л.П. Калініченко та ін. Ці вчені досліджували питання трактування поняття «конкурентоспроможність робочої сили», вивчали механізм формування конкурентоспроможності фахівця, визначали фактори впливу на рівень конкурентоспроможності, досліджували характеристики

© Х. С. Столярук, 2013

аналізованої категорії. Автори по-різному вбачають взаємозв'язок конкурентоспроможності з компетенціями, називаючи останні факторами формування, конкурентними перевагами, критеріями або параметрами оцінювання рівня конкурентоспроможності.

**Постановка проблеми.** Не зважаючи на широке застосування поняття «компетенція» при аналізі конкурентоспроможності, відсутнє чітке обґрунтування місця компетенцій у формуванні конкурентоспроможності фахівця. Перелік та зміст якісних параметрів конкурентоспроможності потребують глибшого аналізу, оскільки вони не відображають місця і ролі рівня компетентності в процесі формування та оцінювання рівня конкурентоспроможності фахівця. Відсутня в літературі й модель, що відображала б основні етапи формування компетентнісної складової конкурентоспроможності.

**Метою** статті є розробка моделі формування компетентнісної складової конкурентоспроможності фахівця.

**Матеріали досліджень.** Конкурентоспроможність фахівця характеризується багатьма показниками (характеристиками). В літературних джерелах можна зустріти різні групи та ознаки даного поняття, різні підходи до формулювання переліків конкурентних переваг людських ресурсів.

Так, Дядичев В.В. та Чуніхіна К.В. стверджують, що в аспекті якості конкурентоспроможність характеризує певні ознаки, що характеризують сукупність споживчих властивостей робочої сили до ефективної праці: фах, стаж, вікові дані, володіння іноземними мовами тощо. В аспекті кількісних характеристик категорія «конкурентоспроможність працівника» може визначатися такими показниками, як продуктивність праці та ефективність праці, витрати робочого часу на виконання певних операцій (робіт), якість виробленої продукції, витрати сировини, палива тощо [3].

Такий підхід до опису характеристик конкурентоспроможності цілком вдало розмежовує її показники на якісні й кількісні, але ми вважаємо, що перша група (а саме якісний аспект) потребує глибшого дослідження. Тому з метою уточнення якісних параметрів конкурентоспроможності ми розглядатимемо їх з точки зору компетентнісного підходу.

Візьмемо за основу формування конкурентоспроможності фахівця чотири групи складових, які виокремлює В.В. Медведь, а саме: демографічні, освітньо-кваліфікаційні, соціально-особистісні та професійні [6]. Із зазначених чотирьох груп компетенції не охоплюють лише першу групу складових – демографічні, тобто вік, здоров'я, стать, сімейний стан. Натомість три інші групи можна оцінювати під кутом зору понять «компетенція» та «компетентність». Пояснимо цей зв'язок.

На нашу думку, компетенцією є здатність фахівця здійснювати ефективно професійну діяльність, індикатором якої є його поведінка (йдеться про демонстрування цієї здатності на робочому місці). Така здатність може формуватися роками під впливом різних факторів, таких, наприклад, як:

- знання, які людина набуває в тому числі й в освітньому процесі, й які можуть висуватися як вимога до його кваліфікації (що свідчить про зв'язок компетенцій з освітньо-кваліфікаційною складовою);

- навички міжособистісного спілкування, особистісні якості, ділові характеристики, які, в свою чергу, можуть бути важливими для однієї професії (професійно важливі якості) і бажаними або не ключовими для іншої (що свідчить про зв'язок компетенцій із соціально-особистісною складовою);
- уміння та навички, які дозволяють сформувавши ті компетенції, які пов'язані зі специфічними професійними функціями (функціональні компетенції), або ті, що стосуються інших сфер діяльності, але мають цінність в реалізації професійної діяльності (загальнопрофесійні). Вони свідчать про зв'язок компетенцій із професійною складовою конкурентоспроможності.

Виходячи з цього, ми можемо розмежувати якісні параметри конкурентоспроможності фахівця. Частково таку класифікацію параметрів можна простежити у підході Хлопової Т.В., яка подає їх у вигляді двох груп конкурентних переваг:

- 1) конкурентні переваги конституційного характеру – це переваги, які даються людині від народження. До їх числа відносяться вік, стать, національність, громадянство, здоров'я тощо. Такі переваги охоплюють капітал здоров'я і частково, капітал культури.
- 2) конкурентні переваги інноваційного характеру, які вимагають серйозних інвестицій у їх формування і розвиток з боку носія. До їх числа належать складові професійного капіталу і частково – капіталу культури: професійна підготовка, рівень кваліфікації, професійна мобільність, кваліфікаційне зростання, рівень освіти і т.д. [7].

На нашу думку, за підходом Хлопової Т.В. друга група конкурентних переваг – переваги інноваційного характеру пов'язані з формуванням компетенцій, що разом з такими параметрами як здоров'я, вік тощо, дозволяє виділити новий – рівень компетентності.

На рис. 1 можна побачити перелік запропонованих нами якісних параметрів конкурентоспроможності. Даний рисунок відображає взаємозв'язок компетенцій із конкурентоспроможністю.

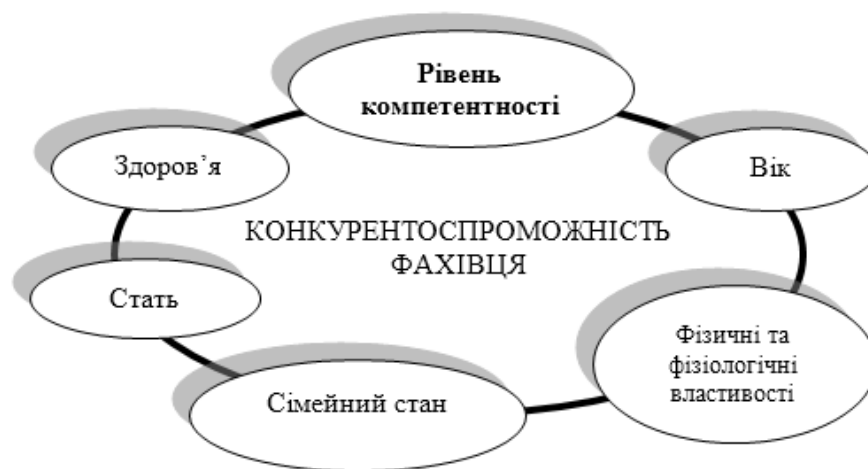


Рис. 1 – Параметри конкурентоспроможності фахівця

Як видно з рис. 1, перелік якісних параметрів конкурентоспроможності очевидно скорочується за рахунок появи серед них рівня компетентності, який практично поглинув в себе чималу кількість запропонованих в літературі параметрів (наприклад, знання, особисті якості, досвід та ін.), які виступають факторами формування даного параметру. Рівень компетентності є рівнем володіння певною сукупністю компетенцій, а саме:

- 1) соціально-особистісних, які характеризують людину як індивіда, суб'єкта діяльності, особистість і розкривають її здатність до позитивного інтелектуального, психологічного і вольового саморозвитку і змін, а також готовність до життєдіяльності у багатьох контекстах її соціальної взаємодії й досягнення згоди з іншими [5];
- 2) загальнокультурних, що характеризуються здатністю до критичного осмислення власних вчинків, думок, дій щодо їх відповідності моральним цінностям і нормам поведінки у суспільстві, здатністю брати на себе соціальні та етичні зобов'язання та ін. [4];
- 3) загальнопрофесійних, що є необхідними для широкого кола професій (наприклад, здатність до системного, стратегічного та глобального мислення);
- 4) функціональних, що відображають здатність виконувати професійні функції (наприклад, для фахівця з управління персоналом такою компетенцією може бути здатність проводити профвідбір).

Виявити ці компетенції у фахівця можна за допомогою поведінкових індикаторів, про що вже йшлося вище. Разом з тим, як справедливо зазначає Т.О. Кожан, поряд із поведінковими індикаторами для виявлення компетенцій існують дескриптори. Виділяючи й ті, й інші в структурі так званих «реквізитів» компетенцій, вона вкладає в них різний сенс:

- дескриптори – описи результатів навчання, як ознак готовності продемонструвати відповідні компетенції;
- поведінкові індикатори (стандарт поведінки) як описи найефективніших способів, методів, прийомів, технологій виконання професійних дій та очікуваних результатів [4].

Виходячи з даних тверджень, дескриптори – це індикатори компетенцій у навчальному процесі, а поведінкові індикатори – у професійній діяльності. Тому, говорячи про оцінювання рівня конкурентоспроможності фахівця підприємства, індикаторами наявності певного рівня розвитку в нього компетенцій (його рівня компетентності як параметру конкурентоспроможності) є саме поведінкові прояви. Саме тому ми не оцінюємо знання, навички, особисті якості тощо як окремі параметри конкурентоспроможності, розглядаючи їх під кутом зору компетентнісного підходу й трактуючи їх факторами формування запропонованого параметру конкурентоспроможності – рівня компетентності.

**Результати досліджень.** Розглянемо модель формування компетентнісної складової конкурентоспроможності фахівця (див. рис. 2).

Отже, як показує рис.2 процес формування рівня компетентності фахівця починається із закладання основ розвитку дитини як особистості. Починається це із індивідуального самовизначення у суспільстві, індивідуального та творчого розвитку людини, що забезпечується в першу чергу реалізацією виховної функції сім'ї. На

цьому етапі закладаються риси характеру, основи темпераменту. Проявляються особистісні якості, ціннісні орієнтири, життєві пріоритети, які в майбутньому можуть стати професійно значущими. Крім того для цього етапу характерним є виявлення здібностей та задатків, талантів, що також стануть в майбутньому основою для вибору професії. Надалі функцію розвитку особистості візьмуть на себе дитсадки, школи, гуртки тощо.

Другим етапом в цій моделі є формування знань та розуміння. Цей процес забезпечується за допомогою вивчення навчальної літератури і шляхом ознайомлення з останніми, авангардними, знаннями у певній сфері навчання [2]. Розуміння означає усвідомлення певного об'єкта, внутрішніх зв'язків цього об'єкта з іншими об'єктами, правильне трактування його сутності. Тобто, набувши певні знання, людина має чітко усвідомлювати те, як ці знання можна застосувати на практиці. Цей процес досягається за допомогою середньої, спеціальної та вищої освіти, а також шляхом постійного саморозвитку особистості.

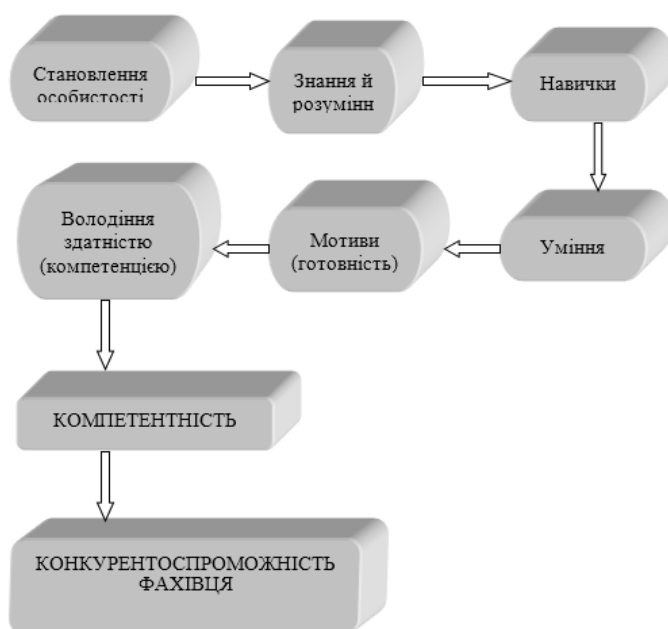


Рис. 2 – Модель формування компетентнісної складової конкурентоспроможності фахівця

Після формування знань та розуміння формуються навички. Навичкою варто вважати ту дію, яка сформована в результаті певних тренувань, вправ, що полягають у повторенні та засвоєнні. Така дія не є ще до кінця усвідомленою індивідом, але вже забезпечує йому правильне виконання певної операції або серії дій.

Формування навичок передуює наступного етапу – формування та розвитку вміння. Вміння включають в себе автоматично повторювані елементи або частини – навички. На відміну від останніх, вміння є вже свідомо регульованими діями, що забезпечують ефективний кінцевий результат.

Сформовані так звані ЗУНи (знання, уміння, навички) лише в комплексі із особистісними характеристиками та розумінням, а також мотивами та готовністю можуть сприяти формуванню певної компетенції. Так, якщо людина не готова застосувати набуті ЗУНи, вона не буде здатна ефективно працювати. Готовність - це

особливий особистісний стан, який передбачає наявність у працівника мотиваційно-ціннісного ставлення до професійної діяльності, володіння ефективними способами і засобами досягнення цілей, професійної здатності. Професійна готовність є закономірним результатом спеціальної підготовки, самовизначення, освіти і самоосвіти, виховання і самовиховання. Це психічний, активно-дієвий стан особистості, складна її якість, система інтегрованих властивостей [1].

Нарешті, наступним етапом, що закономірно впливає з попередніх, є володіння здатністю. Це свідчить про наявність в людини певної компетенції. Так, розвиваючи різні групи компетенцій, людина набуває певного рівня компетентності, що, як уже зазначалося, й виступає параметром конкурентоспроможності фахівця. Компетентність свідчить про здатність людини діяти вірно, а конкурентоспроможність – про здатність діяти краще за інших. Тому в сукупності з іншими, вже названими параметрами, високий рівень компетентності може забезпечити фахівцеві високий рівень конкурентоспроможності.

**Висновки.** В результаті аналізу поняття «конкурентоспроможність фахівця» ми дійшли висновку, що для того, щоб розкрити його сутність ширше, варто застосувати компетентнісний підхід. Таким чином, була розроблена модель формування саме компетентнісної складової конкурентоспроможності. Важливим моментом дослідження є також пропозиція щодо класифікації компетенцій, які мають бути показниками оцінювання рівня компетентності. Скорочення переліку параметрів конкурентоспроможності за рахунок виділення серед них нового, рівня компетентності, дозволяє сконцентрувати увагу на основних елементах в процесі оцінювання рівня конкурентоспроможності фахівця. Перспективою подальших досліджень є розробка універсальних моделей компетенцій для фахівців різних професій, що дозволить розробити процедуру оцінювання рівнів їх компетентності та удосконалити процес оцінювання конкурентоспроможності персоналу підприємств.

**Список літератури:** 1. Готовність до інноваційної діяльності як важлива професійна якість педагога. [Електронний ресурс] – Режим доступу : <http://www.info-library.com.ua/books-text-6597.html>. 2009. 2. Дублінська модель універсальних характеристик компетенцій (дублінські дескриптори) [Електронний ресурс] – Режим доступу : [http://kneu.edu.ua/userfiles/dosl\\_univ\\_pauku/dublin\\_descr.pdf](http://kneu.edu.ua/userfiles/dosl_univ_pauku/dublin_descr.pdf). 3. Дядичев В.В., Чуніхіна К.В. Сутність та складові конкурентоспроможності персоналу на ринку праці [Електронний ресурс] - Режим доступу : [http://www.nbuv.gov.ua/portal/soc\\_gum/vsunu/2010\\_2/Dyadychev.pdf](http://www.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/vsunu/2010_2/Dyadychev.pdf). 4. Кожан Т.О. Компетентнісні засади моделювання діяльності менеджера з персоналу / Т.О. Кожан // Формування ринкової економіки : зб. наук. пр. – Спец. вип. Праця в ХХІ столітті : новітні тенденції, соціальний вимір, інноваційний розвиток : у 2 т. – Т.1. – К. : КНЕУ, 2012. – С. 546-552. 5. Ксенофонтowa X.З. Модели компетенций управленческого персонала как фактор конкурентоспособности организации // Проблемы современной экономики – № 4 (32) – 2009. 6. Медведь В. В. Основи формування конкурентоспроможності фахівця : чинники, складові, критерії // Теорія та методика управління освітою, № 7, 2011 р. [Електронний ресурс] – Режим доступу : [http://archive.nbuv.gov.ua/e-journals/ttmuo/2011\\_7/9.pdf](http://archive.nbuv.gov.ua/e-journals/ttmuo/2011_7/9.pdf). 7. Хлопова Т.В. Развитие трудового потенциала и конкурентоспособность работника в современных условиях. Методология и практика исследования / Т.В. Хлопова. – Иркутск, 2004. – 217с.

*Надійшла до редколегії: 14.03.2013*

УДК 331.101

**Модель формування конкурентоспроможності фахівця/ Х. С. Столярук// Вісник НТУ „ХПІ”.** Серія: Технічний прогрес і ефективність виробництва. – Х.: НТУ „ХПІ”. - 2013. - № 45 (1018) - С. 144-150. Бібліогр.: 7 назв.

В статье определены качественные параметры конкурентоспособности специалиста. Отдельно выделен новый параметр – уровень компетентности и обоснована его целесообразность. Кроме того предложен подход к классификации компетенций, которые могут быть включены в указанный параметр конкурентоспособности. Обоснована связь понятия «компетенция» с основными составляющими конкурентоспособности. Также представлена модель формирования компетентностной составляющей конкурентоспособности специалиста.

**Ключевые слова:** конкурентоспособность, уровень компетентности, компетенция, параметры конкурентоспособности, поведенческие индикаторы, дескрипторы.

In the article qualitative parameters of specialist's competitiveness are determined. The new parameter – competency degree is chosen separately and his advisability is validated. Besides, the approach to classification of competences is suggested. They may be included in a competitiveness parameter is mentioned. The link between the concept “competence” and main components of competitiveness is validated. Also the model of forming of the competency component of specialist's competitiveness is presented.

**Keywords:** competitiveness, competency degree, competence, competitiveness parameter, behavioural indicators, descriptors.

УДК 330.341.1

**О.И. САВЧЕНКО**, канд. экон. наук, проф. НТУ «ХПИ»;

**Р.А. НЕСТЕРЕНКО**, ст. преподаватель НТУ «ХПИ»;

**В.В. ОСТАПЧУК**, магистр НТУ «ХПИ»

## **РАЗВИТИЕ МЕХАНИЗМОВ ТРАНСФЕРА ЗНАНИЙ В ИННОВАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКЕ**

В статье рассмотрены общие подходы к определению международного обмена научно-техническими знаниями как необходимой составляющей формирования стратегии инновационного развития. Проведенный анализ показал, что следует сосредоточить усилие на совершенствовании управления инновационными процессами предприятий и университетов. Рекомендуется развивать межотраслевые центры, которые объединяют реальный сектор экономики, науку и образование.

**Ключевые слова.** Экономика знаний, обмен знаниями, инновационное развитие, треугольник знаний, инновационные процессы, стартапы, патентная информация, интеллектуальная собственность

**Введение.** Сегодняшнее время характеризуется стремительными переменами и жесткой конкуренцией, когда полагаться на стандартные решения не приходится. Активный поиск таких решений используется, именно, в интеллектуально - ориентированной экономике и инновационных технологиях. Это находит подтверждение в приросте валового внутреннего продукта развитых странах за счет новых или усовершенствованных технологий, т.е. продуктов, которые вмещают в себе новые знания или решения (от 70% до 85%). Европе, США и Японии принадлежит приблизительно 90% мирового научного потенциала. Конкурентоспособная экономика должна идти по пути инновационного развития.

© О.И. Савченко, Р.А. Нестеренко, В.В. Остапчук, 2013