

*ЯКИМЕНКО Анастасія,  
виконавчий директор  
Асоціації професіоналів  
з управління персоналом HR forum*

## **ЛІДЕРСЬКА ПОЗИЦІЯ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ ЯК УМОВА ЇХ КОНКУРЕНТОЗДАТНОСТІ**

*У статті розкрито сутність поняття конкурентоздатності фахівця в сучасних умовах ринку праці. Обґрунтовано, що сьогодні найменш конкурентоздатними на ринку праці є молоді фахівці. Причиною цього факту є відсутність у них розвитку практичних навичок та необхідних роботодавцеві умінь. Доведено, що підвищенню конкурентоздатності молодих фахівців та їх працевлаштуванню сприятиме формування лідерської позиції на етапі професійної підготовки у ВНЗ. Лідерська позиція проявляється у лідерській поведінці та зумовлена розвитком відповідних лідерських компетенцій. Основними лідерськими компетенціями конкурентоздатного фахівця визначено їх орієнтацію на результат, здатність до ефективної взаємодії з іншими людьми, самореалізацію та саморегуляцію.*

*Обґрунтовано, що на сьогодні в освітніх установах немає відповідних психолого-педагогічних підходів, що забезпечують розвиток лідерських компетенцій у студентів. Вирішення проблеми розглядається через призму здійснення психолого-педагогічного забезпечення розвитку лідерських компетенцій студентів та використання відповідних тренінгових технологій.*

**Ключові слова:** *конкурентоздатність, професійні уміння, лідерська позиція, лідерська поведінка, лідерські компетенції, тренінгові технології.*

**Постановка проблеми.** Вибір Україною інноваційної моделі соціально-економічного розвитку обумовлює необхідність ефективного використання висококваліфікованої праці відповідно до потреб ринку, з одного боку, та до запитів людини – з іншого. У таких умовах людина розглядається як найвища цінність, як вільна і творча особистість, яка реалізує себе впродовж усього життя.

Водночас, у цій ситуації відбувається загострення конкуренції серед фахівців, що актуалізує потребу професійної підготовки таких спеціалістів, які б відповідали запитам ринку праці. Саме тому важливо лише надати майбутнім фахівцям необхідні знання, уміння і навички, але і сформувати їх особистість як професіонала, здатного до вирішення професійних завдань.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** Питанню конкурентоздатності майбутніх фахівців приділяли увагу у своїх працях Л. Ампілогова, В. Андреев, Б. Алішев, С. Дирін, Г. Ібрагімов, М. Портер,

Ю. Тарануха, А. Тряпіцина, О. Філатов, С. Хазова, Д. Чернілевський та ін. Значний внесок у розробку теорії лідерства зробили такі вчені, як І. Адізес, У. Бенніс, М. Браун, І. Волков, В. Врум, М. Герзон, Р. Джіннет, Д. Зіглер, К. Левін, В. Лозниця, Б. Паригін, А. Петровський, Р. Стогділл, Л. Уманський, Р. Хаус, П. Херсі та ін. Проте досить мало уваги приділяється психологічному аналізу феномену лідерської позиції майбутніх фахівців як умови їх конкурентоздатності в сучасних умовах ринку праці.

Саме тому, *мета статті* полягає у розкритті сутності поняття конкурентоздатності фахівця в сучасних умовах ринку праці та вивченні можливостей формування лідерської позиції майбутніх фахівців в умовах ВНЗ.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Основними теоретико-методологічними підходами до вивчення конкурентоздатності фахівця виступають економічні дослідження про конкуренцію на ринку праці. У соціально-психологічних дослідженнях поняття конкурентоздатності фахівця на ринку праці визначається як:

- інтегральна властивість, що характеризується сукупністю особистісних якостей, що дозволяють фахівцю бути більш успішним на ринку праці у порівнянні з іншими, що мають аналогічну підготовку (Л. Мітіна);
- здатність швидко й безболісно адаптуватися до постійних змін суспільних умов, науково-технічного прогресу й нових видів діяльності та форм спілкування за умови збереження позитивного внутрішнього психоенергетичного потенціалу й гармонії (М. Варій);
- важлива особистісна складова, що визначає пріоритети поведінкової активності й уявлення людей про успіх (О. Злобіна, В. Тихонович, О. Філь).

За даними дослідження, проведеного українським відділом Міжнародного кадрового порталу HeadHunter Україна, найбільша конкуренція на ринку праці спостерігається серед пошукачів без досвіду роботи, студентів – на одну вакансію 11,1 претендентів [6]. Роботодавці у більшості зауважують, що бар'єрами для прийому на роботу нещодавніх випускників найчастіше стають низький рівень практичної підготовки (59%), завищені вимоги до зарплати і неадекватні кар'єрні очікування з боку випускників (40%) [8].

Так, найменш конкурентоздатними на ринку праці є молоді фахівці. І причиною цього факту є не відсутність у них досвіду роботи, а відсутність розвитку практичних навичок та необхідних роботодавцеві умінь. Зважаючи на вищевказане, вважаємо важливим розглянути більш детально питання, яких саме професійних умінь очікує роботодавець від фахівця в умовах сьогодення. Розвиток професійних умінь дозволяє фахівцеві чітко виконувати завдання та швидко реагувати на ситуацію.

За даними досліджень, проведених в Гарварді та Стенфордському університетах, тільки 15% кар'єрного успіху забезпечується рівнем професійних навичок (Hard Skills), в той час як інші 85% – це так звані «м'які навички» (Soft Skills). *Soft Skills* були визначені Всесвітньою організацією охорони здоров'я (ВООЗ) як «здатність до адаптації і позитивної поведінки, що дозволяє людині ефективно боротися з вимогами і проблемами повсякденного життя». Вони являють собою психосоціальні навички, зокрема навички вирішення проблем і критичного мислення, особистісні навички, такі як самосвідомість, і міжособистісні навички, як то міжкультурна комунікація.

У 2012 році завершилося широковідоме дослідження ринку праці для Європейського Фонду Освіти. Всі опитані роботодавці наголошували, що випускникам не вистачає практичних навичок, навичок вирішення проблемних ситуацій, а також *Soft Skills*: комунікабельності, навичок проведення презентацій та навичок ведення переговорів.

Схожого висновку дійшли фахівці Світового банку в опублікованих результатах дослідження у 2015 р. [7]. На їхню думку, існує набір певних *технічних вмінь*, необхідних фахівцю для виконання завдань певного типу професії. Проте згідно з результатами опитування фірм і даними бази вакансій за 2015 рік, в Україні існує значний попит на так звані *когнітивні та соціоемоційні вміння*. Когнітивні вміння дають змогу працівникам аналізувати та вирішувати проблеми, керувати своїм часом, здобувати нові знання та опановувати нові методи, ефективно спілкуватися. Роботодавці шукають тих, хто володіє соціоемоційними вміннями, які допомагають керувати своїми емоціями та поведінкою (самоорганізація, стійкість, моральність), постановкою мети і бажанням вчитися (мотивація досягнень), а також здатністю працювати в колективі (командна робота).

Зазначені характеристики, на нашу думку, знаходять своє відображення у понятті «лідерська позиція особистості». За визначенням О. Хмизової, лідерська позиція – це комплексне, відносно стійке, динамічне особистісне утворення, що характеризується певною системою ставлень людини до людей та до самої себе у складності соціальних відносин [9].

Прояв лідерської позиції фахівця сприяє не лише виконанню поставлених професійних завдань, але і демонструє готовність до саморозвитку та прагнення до самореалізації.

На думку Ю. Бреус [1], зовнішньо зазначений феномен виявляється у лідерській поведінці і діяльності. Внутрішньо лідерська позиція зумовлена системою установок, цілей і цінностей та відображає характер потреб, мотивів і переконань особистості. Тобто зовнішньо виражені стійкі поведінкові реакції обумовлені розвитком у людини певного комплексу лідерських компетенцій.

Важливо підкреслити, що лідерські якості віднесені експертами Проекту TUNING до списку основних системних компетентностей, які повинні розвиватися у вищій освіті у студентів.

Серед лідерських компетенцій, на думку М. Вудкок і Д. Френсіс [2], можуть розглядатися такі якості: екстраверсія (представлена такими властивостями, як наполегливість, енергійність, активність); невротизм (представлений такими властивостями, як емоційна стабільність, впевненість, витривалість); свідомість (представлена такими властивостями, як організованість, відповідальність, надійність, наполегливість); доброзичливість (представлена такими властивостями, як схильність до співпраці, альтруїзм, доброта).

У своїх працях А. Кобера серед компетенцій лідерства виділяє такий комплекс особистісних якостей та психологічних особливостей: комунікабельність, цілеспрямованість, відповідальність, наполегливість, мотивацію до успіху, врівноваженість, розсудливість, компромісність, емпатію, позитивну самооцінку, впевненість у собі, щирість, рішучість, розвинуту інтуїцію, чутливість, готовність до ризику (інноваційність), критичність (до себе та до інших) [5].

Підсумовуючи вищевказане, можемо висунути гіпотезу, що важливим є розвиток таких лідерських компетенцій фахівців:

- орієнтація на результат (цілеспрямованість, ініціативність; критичність мислення; готовність працювати в багатозадачному режимі та самостійно шукати способи виконання завдань);
- ефективна взаємодія з іншими людьми (здатність працювати в команді; асертивний стиль поведінки при взаємодії з іншими людьми);
- самореалізація (інноваційність; відкритість до нового досвіду, готовність брати на себе відповідальність та прагнення до саморозвитку);
- саморегуляція (здатність керувати своїми емоціями та поведінкою).

Відповідно до нашої гіпотези, якщо прояв зазначених компетенцій відповідає очікуванням роботодавців щодо розвитку соціоемоційних умінь чи, так званих, *Soft skills*, то важливо забезпечити їх розвиток у молодих фахівців ще на етапі професійної підготовки у закладах освіти. Це сприятиме підвищенню конкурентоздатності молодих фахівців та їх працевлаштуванню.

Наразі в Україні не існує ефективного механізму, який забезпечував би перехід від освіти до зайнятості. Підтвердженням цього слугують дані статистики, наведені нами вище. Крім того, загальновідомим є факт, що зайнята

молодь часто працює не за набутою у навчальному закладі спеціальністю. Тому незважаючи на те, що в Україні закладені певні основи ефективного функціонування освітніх систем, у більшості випадків системи вищої освіти не розвивають професійні вміння з урахуванням змін на ринку праці.

Аналіз різних джерел інформації щодо досліджуваної проблеми показав, що багато років професійні освітні установи займалися підготовкою стандартних фахівців. Ця система була орієнтована на накопичення знань та готувала виконавців, здатних виконувати завдання традиційними методами. У процесі навчання основна увага зверталася не на розкриття здібностей, а на засвоєння вже відпрацьованих методів і алгоритмів вирішення різних проблем.

У своїх дослідженнях Л. Карамушка [4] наголошує, що, для того, щоб ефективно виконувати завдання суспільства в сучасних умовах, освітні організації мають відповідати таким вимогам: а) бути відкритими системами, які постійно враховують зміни, що відбуваються у соціальному середовищі; б) швидко адаптуватися до нових підходів у суспільному розвитку та трансформувати їх у новий зміст навчання; нові освітні й інформаційні технології; нові стратегії взаємодії між учасниками управлінського й навчально-виховного процесу; нові психологічні характеристики учасників такої взаємодії; в) постійно навчатися, тобто характеризуватися: стратегічним мисленням і баченням майбутнього; сильною корпоративною культурою; командним принципом роботи й вільним обміном інформацією; г) функціонувати на засадах гуманістичного менеджменту, враховуючи специфіку діяльності (навчання, виховання й розвитку особистості, яка підростає).

У наукових публікаціях К. Альбуханової-Славської, Д. Богоявленської, М. Дворяшиної та ін. вказується, що професійне становлення майбутніх фахівців буде ефективнішим і конструктивнішим, якщо в рамках діяльності ВНЗ реалізовуватимуться програми психолого-педагогічного забезпечення навчальної діяльності студента, підтримки, сприяння його розвитку. Подібні міркування прослідковуються у дослідженнях С. Максименка, Н. Пов'якель, М. Сурякової, Н. Шевченко, Т. Яценко. Змістом психолого-педагогічного забезпечення професійного становлення виступає психологічний супровід – цілісний процес вивчення, формування, розвитку і корекції розвитку особистості з урахуванням своєрідності психологічних особливостей кожної стадії, а також права особистості нести відповідальність за своє життя [3].

У своїх дослідженнях О. Черепехіна [10], на прикладі професійного становлення особистості майбутніх психологів, виділяє основні концептуальні положення психологічного супроводу: необхідність для повноцінного професійного становлення соціально-психологічного забезпечення, допомоги та підтримки з боку ВНЗ; прийняття особистістю всієї відповідальності за

якість професійного становлення та реалізації свого професійно-психологічного потенціалу на себе; гармонізація внутрішнього психічного розвитку особистості і зовнішніх умов соціально-професійного життя.

Реалізація функцій психологічного супроводу розвитку лідерських компетенцій студентів можлива при використанні відповідних технологій. Аналіз вітчизняної та наукової літератури виявив наявність цілого ряду індивідуальних та групових психологічних засобів, що дозволяють розвивати особистісні структури. До них відносяться: індивідуальна та групова психотерапія (К. Роджерс, К. Рудестам та ін.); психокорекція (А. Осіпова, К. Сельченко та ін.); комунікативна діяльність (Б. Ананьєв, А. Бодальов, А. Прихожан та ін.); спільна діяльність (Б. Ананьєв, С. Водяха, І. Вачков); ігрова діяльність (ігротерапія, комунікативні, рольові, ділові ігри (Л. Петровська, Д. Ельконін, Т. Орлова та ін.).

Найбільш ефективними у процесі професійного становлення, на нашу думку, є тренінгові технології, які, з огляду на методичну універсальність, практичну спрямованість і доступність, стають складовою особистісного і професійного удосконалення людини. Як вважає І. Вачков, тренінг серед інших психологічних методів дозволяє реалізувати необхідні психологічні умови розвитку професійної та особистісної самосвідомості людини, актуалізувати її ресурси, змінити поведінку, ставлення до світу та інших людей.

Застосування тренінгових технологій є досить поширеними у суспільстві (у бізнесі, державних установах та організаціях, окремих психологічних центрах). На думку Ю. Швалба, у навчальному процесі їх використання можливе у 3 напрямках:

- 1) для формування тих чи інших навичок і способів дій в різних ситуаціях;
- 2) ведення тренінгів як навчальних предметів;
- 3) включення тренінгових компонентів у лекційно-семінарські форми роботи.

Узагальнення досліджень, присвячених тренінговим технологіям, які найбільш ефективно використовуються для розвитку лідерських компетенцій майбутніх фахівців, дозволяє зробити висновок, що в умовах тренінгових технологій створюються сприятливі умови для розвитку потреби особистості в розвитку своїх лідерських компетенцій, для вивчення на практиці закономірностей та механізмів соціального впливу, для оволодіння лідерськими вміннями та навичками.

***Висновки та перспектива подальших досліджень.*** На сьогодні на ринку праці найменш конкурентоздатними є молоді фахівці та студенти. Причиною цього факту є відсутність у них розвитку практичних навичок та необхідних

роботодавцеві умінь. Роботодавець очікує від фахівця розвитку соціоемоційних умінь чи, так званих, Soft skills. Зазначені характеристики, на нашу думку, знаходять своє відображення у понятті «лідерська позиція особистості», прояв якої сприяє не лише виконанню поставлених професійних завдань, але і демонструє готовність до саморозвитку та прагнення до самореалізації. Лідерська позиція проявляється у лідерській поведінці та зумовлена розвитком відповідних лідерських компетенцій. Основними лідерськими компетенціями конкурентоздатного фахівця визначено їх орієнтацію на результат, здатність до ефективної взаємодії з іншими людьми, самореалізацію та саморегуляцію.

Проте на сьогодні в освітніх установах немає відповідних психолого-педагогічних підходів, що забезпечували б розвиток лідерських компетенцій у студентів. Вирішення проблеми вбачаємо в здійсненні психолого-педагогічного забезпечення розвитку лідерських компетенцій студентів та використання відповідних тренінгових технологій.

Перспективою подальших досліджень, зважаючи на вищевказане, є розробка та апробація системи психолого-педагогічного забезпечення розвитку лідерських компетенцій студентів як основи формування лідерської позиції та підвищення їх конкурентоздатності на ринку праці.

#### *Список використаних джерел:*

1. Бреус Ю. Психологічний аналіз феномену «лідерська позиція» викладача закладу вищої освіти [Електронний ресурс] / Ю. Бреус // International Scientific Journal of Universities and Lidership. – Режим доступу до журналу: <http://elite-journal.org/rozdil-2-rozvitok-liderstva-dlya-osviti/>
2. Вудкок М. Раскрепощенный менеджер: Для руководителя – практика / Пер. с англ. / М. Вудкок, Д. Фрэнсис. – М.: Дела ЛТД, 1994. – 320 с.
3. Зеер Е. Ф. Психология профессионального образования / Зеер Е. Ф. – М.: Флинта, 2003. – 125 с.
4. Карамушка Л. М. Психология управления заведениями средней освіти: Монография / Карамушка Л. М. – Київ: Ніка-Центр, 2000. – 332 с.
5. Кобера А. В. Організаційно-психологічні детермінанти лідерства в органах внутрішніх справ України : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук: спец. 19.00.06. / А. В. Кобера. – К., 2008. – 16 с.
6. На одне робоче місце претендує 11 студентів [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://hh.ua/article/15504>
7. Навички для сучасної України. Резюме [Електронний ресурс]. – К.: Word Bank Group, 2015. – 20 с. – Режим доступу: <http://www.ipq.org.ua/ua/news/93>
8. Основні показники діяльності вищих навчальних закладів України на початок 2013/14 навчального року. Статистичний бюлетень. – К.: Державна служба статистики України. 2014.

9. Хмизова О. Формування лідерської позиції у молодших школярів у позаурочній діяльності: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук / О. Хмизова. – К., 2010. – 21 с.
10. Черепехіна О. А. Психолого-педагогічний супровід студентів-психологів у процесі їх допрофесійного самовиявлення [Електронний ресурс] / О. А. Черепехіна. – Режим доступу: <http://www.sworld.com.ua/konfer34/848.pdf>
11. Schulz В. The importance of soft skills: Education beyond academic knowledge [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://hdl.handle.net/10628/39>

*Anastasiya Yakymenko*

## **FUTURE SPECIALISTS' LEADERSHIP POSITION AS A CONDITION OF THEIR COMPETITIVENESS**

### **Summary**

*In today's labor market young professionals and students are the least competitive subjects. The reason is the lack of practical skills and abilities required by employers. The employer expects from a specialist development of socioemotional skills or so called Soft skills: communication skills, skills, presentations and negotiation skills, ability to manage one's emotions and behavior, set a goal, a willingness to learn, and ability to work in a team.*

*The mentioned characteristics, in our opinion, are reflected in the concept of "individual leadership position," which is defined as a complex, relatively stable, dynamic personal formation, which is characterized by a certain system of human attitudes to people and to oneself in the complexity of social relations. Leadership position is reflected in the leadership behavior and is caused by development of appropriate leadership skills. The main leadership competencies are result-orientation, the ability to interact effectively with others, self-realization and self-regulation.*

*However today in educational institutions there is no appropriate psychological and pedagogical approaches which would ensure the development of students' leadership competencies. We see the solution in implementation of psycho-pedagogical maintenance of development of students' leadership competencies and the use of appropriate training technologies. The use of training technologies creates favorable conditions for growth of an individual need to develop one's leadership competencies, for learning in practice patterns and mechanisms of social influence to master leadership skills.*

**Keywords:** *competitiveness, professional skills, leadership position, leadership behavior, leadership competencies, training technologies.*

*Якименко Анастасія*

## **ЛИДЕРСКАЯ ПОЗИЦИЯ БУДУЩИХ СПЕЦИАЛИСТОВ КАК УСЛОВИЕ ИХ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ**

### **Аннотация**

*В статье раскрыта сущность понятия конкурентоспособности специалиста в современных условиях рынка труда. Обосновано, что сегодня наименее конкурентоспособными на рынке труда есть молодые специалисты. Причиной этого является отсутствие у них развитых практических навыков и необходимых работодателю умений. Доказано, что повышению конкурентоспособности молодых специалистов и их трудоустройству будет способствовать формирование лидерской позиции на этапе*



*профессиональной подготовки в вузе. Лидерская позиция проявляется в лидерском поведении и обусловлена развитием соответствующих лидерских компетентностей. Основными лидерскими компетентностями конкурентоспособного специалиста есть следующие: ориентация на результат, способность к эффективному взаимодействию с другими людьми, самореализации и саморегуляции.*

*Обосновано, что сегодня в образовательных учреждениях нет соответствующих психолого-педагогических подходов, обеспечивающих развитие лидерских компетентностей у студентов. Решение проблемы рассматривается через призму осуществления психолого-педагогического обеспечения развития лидерских компетенций студентов и использования соответствующих тренинговых технологий.*

**Ключевые слова:** конкурентоспособность, профессиональные умения, лидерская позиция, лидерское поведение, лидерские компетенции, тренинговые технологии.