

**ДАНЬШЕВА С.О.,**  
кандидат педагогічних наук,  
доцент кафедри фізики  
Харківського національного  
університету будівництва та  
архітектури, м. Харків

## РОЛЬ ПРОФЕСІЙНОЇ МОБІЛЬНОСТІ В СИСТЕМІ ФАКТОРІВ ФОРМУВАННЯ КОНКУРЕНТОЗДАТНОСТІ ВИПУСКНИКІВ ТЕХНІЧНОГО УНІВЕРСИТЕТУ

*Стаття посвящена теоретическому осмыслению зависимости конкурентоспособности выпускника технического университета от его профессиональной мобильности.*

**Ключевые слова:** профессиональная мобильность, конкурентоспособность, фактор.

*Стаття присвячена теоретичному осмисленню залежності конкурентоздатності випускника технічного університету від його професійної мобільності.*

**Ключові слова:** професійна мобільність, конкурентноздатність, фактор.

*The article contains a theoretical justification of the dependence of the competitiveness of the graduate technical University from his professional mobility.*

**Key words:** professional mobility, competitiveness, factor.

Забезпечення перспективних потреб суспільства у фахівців певної кваліфікації було та залишається провідним узагальненим завданням системи освіти, проте кожна суспільна формація додає до нього особливі вимоги, які є наслідком її характерних відзнак.

Сучасна постіндустріальна цивілізація, за визначенням науковців (філософів, соціологів, істориків, економістів та ін.), характеризується різким прискоренням змін у різних сферах життєдіяльності людства та їх суттєвою відмінністю від тих, що відбувалися в минулому індустріальному

суспільстві. Вперше в історії людства темпи змін починають переважати над спадкоємністю і постійністю, а моральне старіння товарів виробництва, технологій та навіть реалізованих наукових винаходів змінюються швидше, ніж покоління людей і такі ознаки сьогодні приймають глобальний характер. За таких умов збереження професійної компетентності стає все більш складним завданням, оскільки щорічно, за підрахунками американських вчених, фахівців повинен оновлювати 5% теоретичних і 20% практичних професійних знань. У США встановлена одиниця виміру старіння знань - «період напіврозпаду компетентності», коли в результаті появи нової інформації компетентність спеціаліста знижується на 50%. Протягом останніх десятиріч термін старіння знань стрімко скорочується. Наприклад, у 1940 році «період напіврозпаду компетентності» становив 12 років, в 1960 році - 8-10 років, для сучасного випускника це 2-3 роки. Отже така «мінлива» ситуація, що склалася в соціально-економічній та професійній сферах вимагає від фахівців готовності та вміння поновлювати знання протягом життя, підвищувати кваліфікацію і навіть бути готовим до зміни професії. Вказані якості є частиною характерологічних ознак процесу, який одержав назву професійна мобільність. Крім цього, слід враховувати, що сьогодні перспективи розвитку практично всіх сфер життєдіяльності людини суттєво залежать від ринкового середовища, яке чинить пріоритетний вплив на зміст та структуру компетенцій майбутнього фахівця.

Отже до пріоритетних завдань вищої професійної освіти сутність яких полягає у підготовці фахівців у парадигмальному векторі компетентнісного підходу додається завдання формування у них готовності до професійної діяльності в умовах нестабільності та швидких соціально-економічних змін, а також конкуренції на ринку праці.

В Національній доктрині розвитку освіти зазначено, що держава повинна забезпечувати підготовку кваліфікованих кадрів, здатних до творчої праці, професійного розвитку, освоєння і впровадження наукоємних та інформаційних технологій, мобільних та конкурентноздатних на ринку праці [1].

Отже враховуючи значимість для майбутнього інженера сформованості готовності до професійної мобільності та конкурентоздатності метою написання даної статті стало уточнення сутності цих категорій і застосування до майбутнього інженера, а також встановлення та обґрунтування причинно-наслідкового зв'язку між ними.

Відзначимо, що феномени «професійної мобільності фахівця» та «конкурентоздатності фахівця» - порівняно недавно стали предметом психолого-педагогічних досліджень в українській науці. Вивчення професійної мобільності, як форми соціальної мобільності, було започатковано соціологами, а конкурентноздатність, як оцінююча функція, що визначає конкурентні переваги учасників конкурентної «боротьби» на ринку праці - первісно суто економічна категорія. Сьогодні ж значимість та актуальність цих категорій визнається психологами та педагогами на одному рівні із «професіоналізмом» і «компетентністю».

Вперше сутність поняття професійної мобільності, як форми соціальної мобільності було розкрито професором Гарвардського університету П.О. Сорокіним, який дану категорію визначив як «будь-яке переміщення індивіда або соціального об'єкту (цінності), тобто всього того, що створено або модифіковано людською діяльністю, з однієї соціальної позиції в іншу» [12]. Проведений аналіз досліджень показав, що в сучасній науці професійна мобільність має міждисциплінарний характер, що виявляється в тісному зв'язку його соціологічного, економічного, психологічного та педагогічного аспектів. Так, соціологи до

вивчення мобільності та її складових підходять з позиції соціальної структури, та розкривають її сутність через переміщення між статусними позиціями соціального простору. При цьому ці статусні позиції конституюються незалежно від індивіда, який їх займає.

Економісти розкривають мобільність з точки зору відтворення трудового потенціалу, зміни професійно-кваліфікаційного статусу працівника, а також найбільш ефективно його використання у професійній сфері. Так, наприклад, К. Сабір'янова наголошує на тому, що локальні умови попиту та пропозиції праці відіграють суттєву роль у визначенні професійної мобільності робітників [11].

Вивчення психолого-педагогічної парадигми дозволило нам зробити висновок про те, що при визначенні професійної мобільності до параметрів статусних позицій обов'язково додавати сутнісні характеристики самого індивіда, його особистісні якості, що оптимізує адаптацію фахівця до мінливостей зовнішнього соціально-професійного простору. Так, Л. Амірова, вважає, що професійна мобільність певний тип (спосіб) реагування особистості на оточуючу дійсність, але при цьому розширює попередні визначення характеризуючи професійну мобільність, як екзистенціальну орієнтацію особистості, яка до її структури входить, як ціннісно-змістовний конструкт. С. Капліна, вважає, що це інтегративна характеристика готовності фахівця до успішної адаптації в умовах виробництва, а Л. Горюнова запропонувала розглядати професійну мобільність фахівця, як **триплекс**, що поєднує: якості особистості, діяльність людини, а також процес перетворення людиною самого себе та навколишнього професійного й життєвого середовища [2,5,6].

Отже аналіз сутності феномену професійна мобільність дозволяє стверджувати, що вона може виявлятися у соціально-професійних переміщеннях, зміні рівня кваліфікації,

професійному та особистісному самовдосконаленні.

Спираючись на проведенний теоретичний аналіз генезису становлення в соціолого-економічній і психолого-педагогічній літературі ми вважаємо, що професійну мобільність доцільно розкривати через поняття процесу, який підтримує стійкий порядок взаємодії своїх компонентів. Таким чином, **професійна мобільність інженера це феноменологічно спостерігаємий, мотивований процес усунення дисбалансу між об'єктивними вимогами виробництва і суб'єктивною позицією особистості в ньому та має стійкий зв'язок між його компонентами.**

Отже професійна мобільність, як багатофункціональний процес відбиває соціально-професійну "відкритість" фахівця. Наприклад, він може бути відкритим до подальшого професійного навчання в рамках своєї професії або оволодіння суміжною професією. На думку Е. Зеєра закритість до навчання ("нас цьому не навчали в університеті") – ознака низького професіоналізму [8] і як наслідок професійної мобільності. Також процес професійної мобільності відбиваючи факт динамічної соціальної поведінки людини свідчить про наявність потенціальних ресурсів особистості та указує на його високу сприйнятливості до зовнішніх мінливих умов, оперативність реакції, а також життєву енергію.

Структуру процесу професійної мобільності визначає сукупність компонентів, які забезпечують ефективне функціонування фахівця в соціально-професійному просторі. Для того, щоб такий процес був дійовим у будь-якої соціально-професійній сфері функціонування до його складу повинні увійти компоненти, які визначають:

- загальнонаукову та загальнокультурну основу повноцінної реалізації фахівця (базова підструктура);
- підготовленість фахівця, його здатність методично організовано і самостійно розв'язувати задачі і проблеми, а також оцінювати результати

тати своєї діяльності (професійно-кваліфікаційна підструктура);

- сукупності особистісних та професійно-вагомих психофізіологічних якостей (підструктура індивідуальних характеристик).

Слід відзначити, що професійна мобільність для випускника технічного університету, має особливе значення тому що зміст професійної діяльності майбутнього інженера сам по собі є багатофункціональним (проекування, конструювання, розв'язання технологічних завдань, винахідництво та ін.). Розвиток високотехнологічних виробництв, швидкі темпи їх нарощування та "морального" старіння, що характеризує умови професійної діяльності інженера в постіндустріальному суспільстві здатність до мобільності роблять ще більш актуальною.

Звернемося тепер до категорії конкурентоздатності фахівця. Теоретичне вивчення розробок концепції конкурентоздатності фахівця показало, що структурно-змістове трактування цього поняття ще далеко від однозначного розуміння вченими. Найбільш поширеним підходом є розуміння конкурентоздатності фахівця як важливої особистісної якості, яка характеризує його здатність досягати найкращих результатів у професійній діяльності [3]. Також є думка, що на етапі навчання фахівця в освітньому закладі конкурентоздатність може виступати, як показник якості підготовки [6], а на стадії працевлаштування – як конкурентна перевага [14], існує тлумачення, що конкурентоздатність це синтез якостей, які забезпечують успішну соціалізацію в суспільстві і активну адаптацію на ринку праці [15]

Отже узагальнюючи проведений теоретичний аналіз та емпіричні дослідження, а також враховуючи особливості стадії професіонального становлення, якій відповідає молодий фахівець - професійна адаптація та первинна професіоналізація [8] ми пропонуємо таке трактування **кон-**

**курентоздатності майбутнього інженера це статусно-професійна характеристика фахівця, що визначає його особистісний потенціал у економічній, соціальній, професійній, та культурній діяльності, який стає дійовим за умови наявності конкурентного середовища та дозволяє досягти певних переваг на ринку праці.**

Механізм конкурентоздатності майбутнього інженера забезпечує сукупність зовнішніх та внутрішніх детермінант. Зовнішня детермінанта – це присутність ринкової ситуації, яка забезпечується наявністю:

- ринку робочих місць, коли працівник може вибрати місце працевлаштування, яке певною мірою відповідає його потребам і бажанням;
- ринку робочої сили;
- наявності договірної процедури наймання на роботу.

Внутрішніми детермінантами є соціально-професійна та психологічна готовність майбутнього інженера до конкурентоздатності.

Показниками соціально-професійної готовності виступають:

- професійна компетентність;
- вміння виявляти, систематизувати та аналізувати вимоги роботодавця, особливості робочого місця;
- здатність до об'єктивної самооцінки (виявлення сильних та слабких сторін щодо претендування на певну посаду);
- знання і уявлення про ситуацію на ринку праці;
- певний соціальний досвід дії в конкурентній ситуації.

Відзначимо, що соціально-професійна готовність визначає вибір та конструювання відповідної стратегії поведінки, яка буде реалізована в конкурентній ситуації.

Показниками психологічної готовності виступає сукупність особистісних якостей, які забезпечують майбутньому фахівцю готовність та здатність вступити в конкурентні відносини на ринку праці, довести переваги своїх методів і форм роботи тощо.

Отже структура феномену “конкурентоздатність працівників” має ґрунтуватися перш за все на його професійній кваліфікації та соціально-психологічних якостях, що забезпечують йому конкурентні переваги, а також урахуванні “механізму приведення конкурентних переваг здатності до праці в функціональний стан».

Відзначимо, більшість дослідників вважають, що конкуренція не може існувати в “чистому” вигляді, вона проявляє своє функціональне значення в кореляції з такими характерологічними властивостями фахівця, як компетентність, професіоналізм, мобільність [7, 8, 14]. Конкурентоздатна особистість за визначенням В. Андрєєва, - це особистість, для якої характерне прагнення і здатність до високої якості та ефективності своєї діяльності, а також до лідерства в умовах змагальності, суперництва і напруженої боротьби зі своїми конкурентами. Отже науковець вказує на те, щоб сьогодні стати успішним та мати попит, людина повинна володіти певними особистісними якостями – бути рухливим, готовим до будь-яких змін, уміти швидко і ефективно адаптуватися до нових умов, тобто бути мобільною [2].

Отже порівняємо категорії “професійна мобільність” та “конкурентоздатність”.

Аналіз їх структур вказує на те, що їх компоненти практично співпадають і не випадково деякі вчені їх ототожнюють [10], що є не зовсім обґрунтованим твердженням, адже їх функціональність різна. Професійна мобільність категорія, яка протиставляється консерватизму і застійності, в значному ступені залежить від професійної компетентності фахівця, а також від його потенціального резерву до саморозвитку та самовдосконалення, прагнень до особистісних та професійних досягнень соціально-по-

зитивного характеру. Функціональна специфічність конкурентоздатності полягає в її оцінюючій функції порівняння суб’єкта праці (фахівця) з аналогами [9].

Будь - який виробничий колектив умовно можна розглядати як відносну, закриту систему. Це означає, що на даний момент часу в ньому складаються певна професійна структура, свої взаємовідношення між окремими професійними групами, тобто власна структура сукупного працівника. Цілком природно, що зберегти закритість виробничого колективу, особливо протягом тривалого часу навряд чи вдасться. Зміна попиту в працівниках тієї або іншої професії, а також вимоги до рівня їх кваліфікації та їх інших характерологічних ознак, під впливом зовнішніх і внутрішніх факторів порушує таку замкненість. Отже набуває актуальності проблема усунення зазначеного дисбалансу. Для цього важливо, щоб фахівець мав потенціал професійної мобільності, тоді він зможе посісти різні (сумісні) посади, виконувати завдання різного ступеня важкості, переміщуватися горизонтально та вертикально в професійній діяльності та навіть змінити вид професійної діяльності. Все це надає фахівцю більше конкурентних переваг і як наслідок підвищує його конкурентоздатність, а також він набуває незалежності та захищеності у стосунках з роботодавцем. Якщо потенціал професійної мобільності фахівця низький, то це негативно позначиться на умовах його зайнятості.

З наведених міркувань видно, що професійна мобільність стає ключовим фактором конкурентоздатності фахівця на ринку праці і щоб набути конкурентних переваг йому необхідно постійно підвищувати кваліфікацію оволодівати новими суміжними спеціальностями.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Національна доктрина розвитку освіти України у ХХІ столітті. – К., 2004р.
2. Амирова Л. Развитие профессиональной мобильности педагога в системе дополнительного образования, дис., д.п.н., Уфа, 2009.
3. Андреев В. И. Конкурентология: учебный курс для творческого развития конкурентоспособности / В. И. Андреев. – Казань: Центр инновационных технологий, 2004. – 468 с.
4. Гарафутдинова Н.Я. Конкурентоспособность будущего специалиста высшей квалификации как показатель качества его подготовки / Н.Я. Гарафутдинова. Вестник Омского университета. – 1998, вып. 1. – С.76-78.
5. Горюнова Л. Профессиональная мобильность специалиста как проблема развивающегося образования России, дис. д.п.н., Ростов-на-Дону, 2006.
6. Каплина С.Е. Концептуальные и технологические основы формирования профессиональной мобильности будущих инженеров в процессе изучения гуманитарных дисциплин: дис... доктора пед. наук: 13.00.04 – Світлана Евгеньевна Каплина. – Чебоксары, 2008. – 427с.
7. Зеер Э.Ф. Психология профессий: Учебное пособие для студентов вузов. – 2-е изд., перераб., доп. – М.: Академический Проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2003. – 336 с. – («Gaudeamus»).
8. Зимняя И.А. Ключевые компетентности как результативно-целевая основа компетентного подхода в образовании / Ирина Алексеевна Зимняя. Авторская версия. – М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2004. – 42с.
9. Портер Майкл Э. Конкуренция. / Майкл Э. Портер [пер. с англ.] – М.: Издательский дом «Вильямс», 2005. – 608 с.
10. Посухова О. Ю. Тенденции профессиональной мобильности в современном российском обществе // «Ломоносов». Мат-лы XIII междунар. конф. студентов, аспирантов и молодых ученых. Том I. М., 2006. С. 203–205
11. Сабирьянова К. З., Теоретический и эмпирический анализ профессиональной мобильности в изменяющихся условиях рынка труда России (2000).
12. Сорокин П.А. Человек. Цивилизация. Общество. – М.: Политиздат, 1992, Руткевич Н.Н. Процессы социальных перемещений и понятие социальной мобильности. – М.: Наука, 1986.
13. Хазова С.А. Развитие конкурентоспособной личности в системе образования: автореф. на стиск. научн. степени доктора пед. наук: 13.00.01 – “Общая педагогика, история педагогики и образования”, 13.00.08 – “Теория и методика профессионального образования” / С.А. Хазова – Майкоп, 2011, 59 с.
14. Хапілова В.П. Соціально-психологічні умови формування конкурентноздатності майбутніх менеджерів: автореф. на здобут. наук ступеня канд. психол. наук: 19.00.05 – “Соціальна психологія; психологія соціальної роботи” / В.П. Хапілова – Київ, 2006, 21с.
15. Шаповалов В.И. Формирование конкурентоспособной личности в условиях школьного дополнительного образования: Моногр. / Под науч. ред. Ю.С. Тюнникова. – Сочи: СГУТиКД, 2008. – 190 с.
16. Фатхутдинов Р. А. Конкурентоспособность – категория комплексная, учебник / Р. А. Фатхутдинов. – М. : Экономика, 2009. – 504 с.