

УДК 37.091.12:159.9-051

Козир І. С.

КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ ЯК ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНА ПРОБЛЕМА

У статті проаналізовано визначення та зміст поняття “конкурентоспроможність майбутнього фахівця” з погляду представників різних наук, що вагомо вплинули на формування його сучасного поняття. Розглянуто етимологічне значення та економічні категорії, що покладені в основу аналізованого терміну. Основна увага зосереджена на особливостях поняття “конкурентоспроможність майбутніх фахівців” як психолого-педагогічної проблеми, центром якої виступають професійні та особистісні якості випускника закладу вищої освіти, що забезпечать затребуваність на ринку праці та працевлаштування за фахом.

Вимоги сучасного суспільства потребують підготовки нової генерації фахівців, які здатні забезпечити успіх підприємства у високо динамічному середовищі та володіють здатністю до досягнення власних цілей в умовах конкурентної боротьби не лише підприємств, але й індивідуального суперництва, зумовлених прийнятими в суспільстві цінностями та нормами.

Ключові слова: конкурентоспроможність, конкурентоспроможність випускників закладів вищої освіти, конкурентоспроможність майбутніх фахівців, конкурентоспроможність персоналу, конкурентоспроможність працівника.

Наукові дослідження конкурентоспроможності до певного часу були прерогативою економічної науки, представники якої активно вивчали конкурентоспроможність підприємств, товарів, послуг, персоналу та національної економіки. Поняття і визначення конкурентоспроможності зумовлене появою конкурентного середовища та використовується в дослідженнях аналітично-прикладного характеру для зображення позиції (місця) ринкових гравців відносно один одного.

Проте, з розвитком міжнародного ринку праці та глобалізаційних процесів у сфері освіти, зокрема вищої, питання формування конкурентоспроможності майбутніх фахівців постало як нагальна проблема суспільства, подальший розвиток якого знаходиться в прямій залежності від рівня якості професійної підготовки. Індикатором якості підготовки, як результатом виконання основної функції закладом вищої освіти, є саме рівень конкурентоспроможності його випускників.

З'ясуванням сутності та особливостей конкурентоспроможності випускників закладів вищої освіти займаються такі відомі вітчизняні вчені, як Ю. Атаманчук, О. Бойко, О. Дідківська, В. Жукова, Є. Литвиновський, О. Романовський, М. Россоха, М. Руденко, В. Сизикова та ін. Серед зарубіжних науковців найбільш відомими авторами публікацій з даного питання є Т. Бусер, С. Волтер, Д. Крилов, С. Лаврентьев, Н. Петер, П. Салберг, А. Фаркас, О. Шабаліна та ін. Площина педагогічних досліджень проблеми забезпечення конкурентоспроможності майбутніх

фахівців, містить багато напрацювань щодо нових форм, технологій, підходів, організаційно-педагогічних умов, які спрямовані на формування вищого рівня потрібних знань, умінь і навичок (компетенцій), необхідних для виконання функцій та завдань, передбачених майбутньою професійною діяльністю. Поряд з цим, на нашу думку, використовуваний щодо випускників закладів вищої освіти термін “конкурентоспроможність” потребує виокремлення специфічних характеристик і рис, зумовлених особливостями суб’єктно-об’єктних відносин, що виникають в процесі формування та реалізації цієї характеристики.

Мета – дослідити еволюцію та сутність поняття “конкурентоспроможність майбутніх фахівців” на сучасному етапі наукових розробок.

Етимологічний аналіз терміну “конкурентоспроможність” показав наявність англійського (англ. “competitiveness” – конкурентоспроможність) та латинського походження (лат. “concurrere”: “con” – спільна дія та “currere” – змагатися з бігу) слова. В основі поняття лежить боротьба, суперництво двох або більше суб’єктів, що змагаються за досягнення результату, який може бути отриманий, як лише одним, так і кожним учасником [4].

О. Ніколюк порівнює етимологічне значення терміну “конкурентоспроможність” в різних культурах та підкреслює різні принципи розподілу виграшу між конкурентами. Так, у східній культурі, на відміну від західної, в боротьбі за бажане перемогти може лише конкурент [9]. Також автор зауважує, що з розвитком теорій конкурентоздатності у визначеннях поняття переважає думка про можливість отримання вигоди всіма “травцями”, навіть за умов протистояння один одному. Такі погляди, на нашу думку, зумовлені розвитком культури економічних відносин, зростанням етики та глибшим розумінням конструктивного впливу конкуренції на ринкові процеси.

Аналіз підходів та визначень конкурентоспроможності майбутніх фахівців потребує врахування особливостей праці як об’єкту купівлі-продажу на відповідному ринку та врахування педагогічної складової, яка, власне, і забезпечує формування необхідних якостей особистості і професіонала на основі встановленого рівня якості підготовки.

Значна кількість наукових праць вітчизняних та зарубіжних науковців (О. Грішнова, Д. Богиня, П. Друкер, А. Колот, В. Коломієць, О. Крушельницька, Е. Лібанова, Л. Лісогор, А. Макарова, Д. Мельничук, Л. Нестеренко, І. Петрова, М. Портер, М. Семікіна, О. Смірнов, А. Стрікланд, А. Томпсон, Р. Фатхудінов, А. Чернякова та ін.) присвячено визначенню поняття “конкурентоспроможність персоналу (працівників)”, яке за об’єктною ознакою є найбільш близьким поняттям до конкурентоспроможності майбутніх фахівців.

Так, Р. Фатхудінов визначає конкурентоспроможність працівника як його перевагу порівняно з іншим працівником, тобто рівень

конкурентоспроможності залежить від певних якостей (здатностей), що можуть відрізнятися у різних суб'єктів. Таким чином, автор використовує порівняльний підхід до розуміння конкурентоспроможності персоналу, зокрема управлінського [17].

О. Славгородська та В. Щербак представляють конкурентоспроможність персоналу у тісному зв'язку з конкурентоспроможністю підприємства. На думку авторів, за рахунок здатностей персоналу реалізовувати наявні в нього конкурентні переваги відбувається просування підприємства на кращу, порівняно із іншими суб'єктами конкуренції на даному ринку, конкурентну позицію [15].

В. Коломієць розглядає дану категорію як сукупність джерел конкурентних переваг і самих переваг персоналу підприємства та здатність персоналу реалізувати власні конкурентні переваги, що задовольняє одночасно потреби суспільства, підприємства та працівника через забезпечення достатнього рівня конкурентоспроможності підприємства та продукції, а також – гарантування соціального захисту працівника на ринку праці [5].

На думку Л. Нестеренко, А. Чернякової конкурентоспроможність формується як інтегральний показник тих якостей, за рахунок яких саме конкретний працівник є кращим за інших на визначеній посаді з погляду організації, і за рахунок яких організація надає йому перевагу [8].

В результаті узагальнення теоретичних висновків про сутність конкурентоспроможності персоналу, Л. Майстер трактує дану категорію як здатність реалізації сукупності природних, освітньо-професійних, ділових та моральних характеристик працівника порівняно з іншим працівником задля забезпечення ринкової потреби в якісних товарах та послугах [6]. Також автор доводить, що наявність таких здатностей персоналу суттєво впливає на конкурентоспроможність підприємства загалом.

Аналізовані визначення розглядають конкурентоспроможність групи працівників, тобто індивідуумів, що вже досягли власної мети виходу на ринок праці, являються суб'єктами соціально-трудова відносин окремого підприємства та впливають на рівень його загальної конкурентоспроможності.

Дехто з науковців конкурентоспроможність працівника інтерпретує як сукупність особистісно-професійних якостей, що забезпечують йому потенційну можливість працевлаштування. Так, за твердженням О. Грішнєвої конкурентоспроможність працівника – це відповідність якості робочої сили потребам ринку, можливість перемагати в конкуренції на ринку праці, тобто повніше, порівняно з іншими кандидатами, задовольняти вимоги роботодавців за рівнем знань, умінь, навичок, особистих рис [3].

Г. Овчаренко, С. Шабрацький вважають, що це – реальна і потенційна здатність, ділова та професійна компетентність, ініціативність,

винахідливість у роботі, почуття відповідальності, які вигідно відрізняють його від інших працівників аналогічної спеціальності і дозволяють витримувати конкуренцію на ринку праці [12].

Конкурентоспроможність працівника, як здатність до індивідуальних досягнень у праці та особистий внесок у досягненні організаційних цілей, розглядають Ю. Бадах та О. Драган [2].

Наукові висновки І.Цветкової підтверджують дуальний характер поняття “конкурентоспроможність персоналу”, представляючи його як сукупність особистісних та професійних характеристик персоналу, що формують його власний потенціал, та як ресурс, що забезпечує конкурентоспроможність підприємства [19].

Систематизуючи погляди науковців вважаємо, що конкурентоспроможний працівник, є одиницею конкурентоспроможного персоналу та необхідною умовою конкурентоспроможного підприємства. Тож, завданням системи вищої освіти є формування як особистісних, так і професійних характеристик майбутніх фахівців, які забезпечать йому перехід від статусу “випускник закладу вищої освіти” до статусу “найманий працівник” підприємства, яке має стійку позицію на ринку, а отже – перспективи розвитку, кар’єрного зростання та стимулювання праці фахівців.

Поняття конкурентоспроможність майбутнього фахівця та конкурентоспроможність випускника закладу вищої освіти можемо вважати тотожними поняттями, оскільки фахівець, згідно з тлумаченням Української радянської енциклопедії, – це людина, яка володіє фаховими (спеціальними) знаннями та навичками в якій-небудь галузі (сфері) виробництва, науки, техніки, мистецтва тощо та яка має фах (спеціальність) [16]. Випускник закладу вищої освіти відповідає вказаним характеристикам фахівця, але він ще не здійснює професійної діяльності за фахом. В цьому дослідженні також важливо підкреслити етап виходу на ринок праці випускника, тобто розглядати конкурентоспроможність (“затребуваність”) саме на перше місце роботи після закінчення університету (академії, коледжу тощо).

Виокремимо очевидні вимоги до випускника закладу вищої освіти, відповідність яким забезпечить йому конкурентоспроможність на ринку праці після отримання диплому та пошуку роботи вперше:

1) наявність конкурентних переваг, яких потребує підприємство (організація);

2) наявність здатностей реалізувати наявні конкурентні переваги;

3) здатність за рахунок реалізації власних конкурентних переваг створювати конкурентні переваги підприємства;

4) особистісна та суспільна спрямованість реалізації власних конкурентних переваг.

Поняття та характеристика конкурентоспроможності в педагогічних дослідженнях з'явилося досить недавно. В умовах зменшення державного замовлення на підготовку фахівців та боротьбі за клієнтів – абітурієнтів постала проблема забезпечення конкурентоспроможності випускників як показника та фактора конкурентоспроможності закладів вищої освіти. Розробляючи нові технології, підходи та методи навчання, що вигідно відрізняють їх від інших у визначеному сегменті ринку освітніх послуг, педагоги-науковці, таким чином, поступово змінюють концепцію з предметно орієнтованої (предметноцентристської) на особистісно орієнтовану. Тому кожен студент розглядається вже не як частина загальної маси, для якої здійснюються стандартні дії та однакові способи подачі матеріалу, а як суб'єкт освітньої діяльності, що може впливати на технологію й умови процесу навчання, обирати перелік дисциплін, форму здачі контрольних завдань тощо. У цьому контексті логічно є поява явища конкурентоспроможності як результату взаємодії освітньої системи, що прагне задовольнити потреби клієнтів і свідомого вибору варіанту навчання студентом.

Поряд з цим, виконуючи завдання забезпечення прогресивного суспільства кваліфікованими фахівцями, заклади вищої освіти використовують модерні методики, новітні форми і техніки навчання, але мають слабкий зв'язок з роботодавцями, їх потребами та вимогами, щодо знань і вмінь майбутніх фахівців. В такій ситуації необхідність вивчення конкурентоспроможності майбутніх фахівців зумовлена проблемою затребуваності на ринку праці, тобто працевлаштування випускників закладів вищої освіти, вирішення якої розглядається через призму компетентнісного підходу, що є основоположним в сучасній педагогіці. Саме на компетенції звертає увагу О. Максимова, визначаючи поняття "конкурентоспроможність випускника ВНЗ" як інтегральну якість особистості, що є сукупністю ключових компетенцій, ціннісних орієнтацій, що дозволяють цій особистості успішно функціонувати в соціумі [7].

Думка Н. Ничкало, яка зазначає, що конкурентоспроможність випускника вищого навчального закладу слід розглядати, передусім, як педагогічну категорію в тісному зв'язку з людиною, розвитком її творчого потенціалу, її вихованням і навчанням, її трудовою діяльністю, неперервною освітою впродовж життя [10], акцентує увагу на індивідуальних відмінностях кожної особи, що здобуває вищу освіту, та визначальній ролі діяльно-акмеологічних принципів в забезпеченні конкурентоспроможності.

Цікавим є твердження В. Сизикової, яка, розглядаючи "конкурентоспроможність" як педагогічну дефініцію, вважає, що вона є однією з ознак сучасного кваліфікованого фахівця в будь-якій сфері [14]. Таким чином, автор підкреслює результуючу функцію

конкурентоспроможності – працевлаштування випускника закладу вищої освіти.

Конкурентоспроможність фахівця, у викладенні Ю. Атаманчук та М. Россохи, – це сукупність якостей, зокрема професійних і особистісних, якості діяльності та потенційних можливостей фахівця [1]. Таке бачення демонструє інтеграційну залежність конкурентоздатності майбутнього фахівця від особистісного (вродженого і набутого), педагогічного та діяльнісного фактору.

Особистісний фактор потребує, також врахування бачення конкурентоспроможності дослідниками психології. З погляду представників цієї науки, конкурентоспроможність особистості є системною характеристикою, яка забезпечує швидку адаптацію до навколишнього середовища, готовність успішно виконати професійну та інші види діяльності за найвищими стандартами, а також здатність генерувати нові, оригінальні ідеї; аргументувати їх важливість для соціального, професійного та особистого розвитку і створювати умови для ефективного втілення цих ідей [18].

Дослідниця В. Новікова вважає, що конкурентоспроможна особистість, яка володіє такими інтегральними характеристиками, як гнучкість (інтелектуальна, емоційна, поведінкова), спрямованість та компетентність, – досягає успіху у діяльності, спілкуванні та самосвідомості [11].

Практичне дослідження тенденцій сучасного ринку праці, проведене О. Порадою, підтверджує важливість як, професійних, так і соціально-психологічних складових конкурентоспроможності майбутніх фахівців. Так, автор виявила, що при працевлаштуванні змінилися критерії відбору кандидатів: нині під час прийому на роботу поряд із традиційними параметрами (наявність вищої освіти, спеціальність за дипломом, рівень освіти, рейтинг навчального закладу, вік, стать, сімейний статус кандидата) з'явилися нові, а саме: попередній досвід роботи (більшість фірм і установ вважають за краще отримувати "готових" фахівців із досвідом роботи, якщо не за фахом, то принаймні у спорідненій галузі або з навичками професійної діяльності, що свідчать про здатність людини швидко освоювати нові знання і професійні вимоги); висока якість отриманих знань і компетенцій; вільне володіння іноземною мовою; високий рівень професійної підготовки, тобто сукупність знань і умінь (володіння сучасними інформаційними і виробничими технологіями); поліфункціональність; комунікативні навички; наявність лідерських якостей; високий рівень адаптивності (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 та ін. Таким чином, сучасний ринковий стандарт вимагає від кандидатів не тільки набутого високого компетентісно-кваліфікаційного

рівня, а й навичок позиціонування себе як актуалізованого фахівця та людини (впевненої презентації себе, власних здібностей та можливостей тощо) [13].

Таким чином, формування терміну “конкурентоспроможність майбутнього фахівця” відбувається з урахуванням характеристики його як особистості, члена економічного суспільства і місця на ринку праці та під впливом результатів досліджень таких наук, як лінгвістика, економіка, психологія (рис. 1).

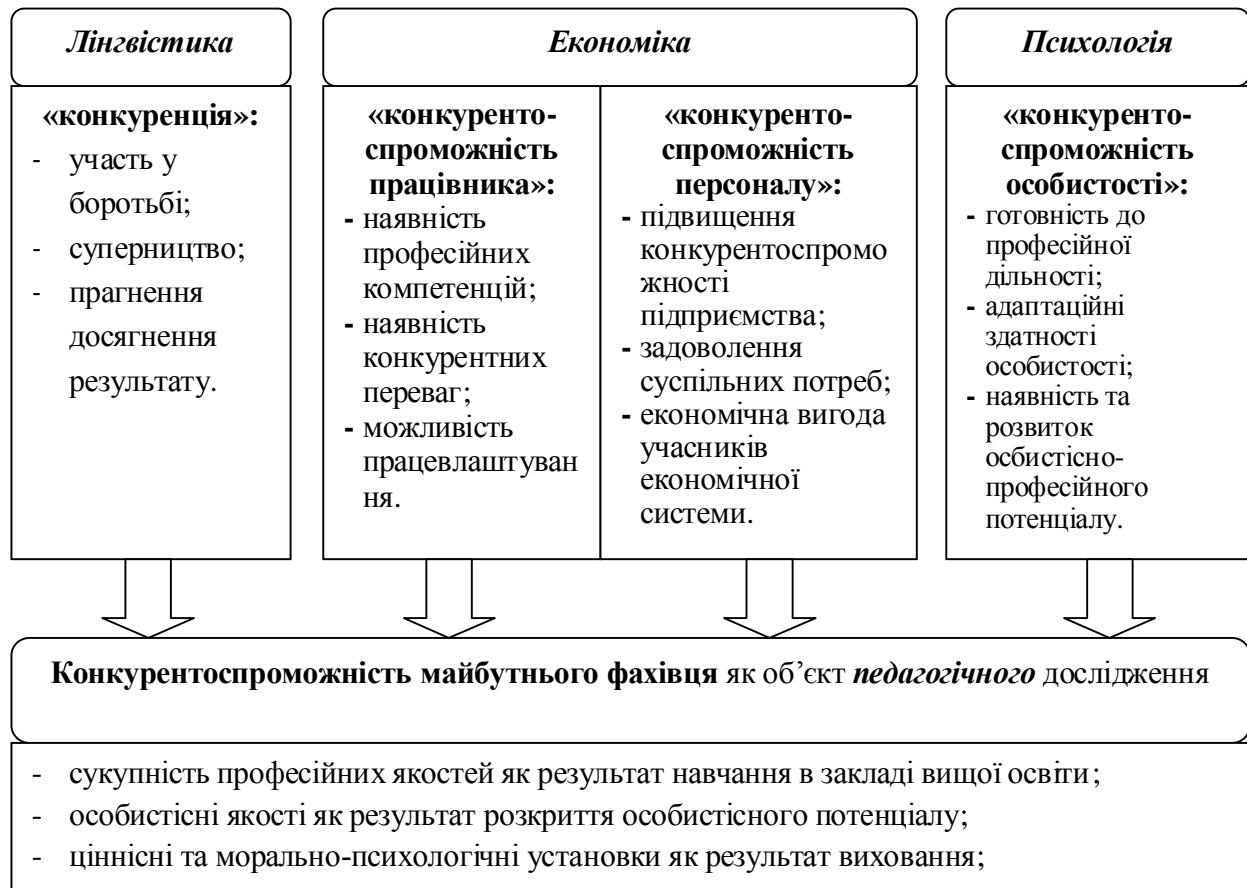


Рис. 1. Формування поняття “конкурентоспроможність майбутніх фахівців”

Отже, конкурентоспроможність майбутнього фахівця – це здатність випускника закладу вищої освіти, за допомогою сукупності професійних компетенцій та особистісних якостей, задовольняти попит визначеного сегменту ринку праці у кваліфікованому виконанні професійних завдань з вищими, ніж у інших випускників закладу вищої освіти, результатами, із забезпеченням суспільного, корпоративного та особистого розвитку. Таким чином, узагальнений термін конкурентоспроможності майбутнього фахівця розкриває комплексний характер формування цієї характеристики особистості від початку життя до закінчення навчання в закладі вищої освіти.

Вимоги сучасного суспільства потребують підготовки нової генерації фахівців, які здатні забезпечити успіх підприємства у високо динамічному

середовищі та володіють здатністю до досягнення власних цілей в умовах конкурентної боротьби не лише підприємств, але й індивідуального суперництва, зумовлених прийнятими в суспільстві цінностями та нормами. Основну роль у забезпеченні конкурентоспроможності майбутнього працівника, безперечно, відіграє вища освіта, оскільки вона формує базові професійні компетентності, створює умови і технології розкриття особистісного потенціалу в обраній сфері професійної діяльності, забезпечує адаптацію до соціально-економічних умов життя і праці фахівця, впливає на формування морально-етичних цінностей особистості та суспільства загалом.

Використана література:

1. *Атаманчук Ю.* Організаційно-педагогічні умови формування конкурентоспроможності випускника вищого навчального закладу: збірник наукових праць Уманського державного педагогічного університету / Ю. Атаманчук, М. Россоха. – Умань, 2012. – Ч. 3. – С. 8-14. URL : http://nbuv.gov.ua/UJRN/znpudpu_2012_3_3.
2. *Бадах Ю.* Управління конкурентоспроможністю персоналу підприємства / Ю. Бадах, Ю. Гринюк // Наукові здобутки молоді – вирішенню проблем харчування людства у XXI столітті : програма і матеріали 80 міжнародної наукової конференції молодих учених, аспірантів і студентів, 10-11 квітня 2014 р. Київ : НУХТ, 2014. – Ч. 3. – С. 180-182.
3. *Грیشнова О. А.* Конкурентоспроможність персоналу підприємства / О. А. Грیشнова // Україна: аспекти праці. – 2005. – № 3. – С. 3-9.
4. Етимологічний словник української мови : у 7 т. / під ред. О. С. Мельничука, В. Т. Коломійця, О. Б. Ткаченко. – Київ : Наукова думка, 1985. – Т. 2. – 570 с.
5. *Коломієць В. М.* Місце конкурентоспроможності персоналу в системі трудових відносин підприємства / В. М. Коломієць // Держава та регіони. Економіка та підприємництво. – 2006. – № 4. – С. 169-172.
6. *Майстер Л.* Поняття конкурентоспроможності персоналу та фактори його формування. / Л. Майстер // Формування ринкових відносин в Україні. – 2012. – № 4. – С. 222-229.
7. *Максимова Е. В.* Развитие конкурентоспособности студента в образовательном процессе университета : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.01 / Е. В. Максимова ; ОГУ. – Оренбург, 2005. – 19 с.
8. *Нестеренко Л. О., Чернякова А. І.* Роль персоналу у підвищенні конкурентоспроможності підприємства [Електронний ресурс] / Л. О. Нестеренко, А. І. Чернякова. – Режим доступу : http://www.rusnauka.com/8_NND_2011/Economics/10_81252.doc.htm
9. *Николюк О. М.* Етимологія та сутність поняття “конкурентоспроможність підприємства” / О. М. Николюк // Вісник ЖДТУ. Економічні науки. – Житомир, 2011. – № 1 (55). – С. 247-249.
10. *Ничкало Н. Г.* Професійна освіта і навчання: проблеми взаємозв'язку з ринком праці. Формування широкої кваліфікації робітників / Н. Г. Ничкало // Вклад ПТО у розвиток трудового потенціалу XXI століття : зб. матер., підгот. у рамках реалізації укр.-нім. проекту “Підтримка реформи професійно-технічної освіти в Україні”. – Ніжин : ТОВ “Видавництво “Аспект-Поліграф”, 2007. – С. 134-138.
11. *Новикова В.* Конкурентоспособная личность как объект педагогических исследований [Електронний ресурс] / В. Новикова. – Режим доступу : https://superinf.ru/view_helpstud.php?id=3437
12. *Овчаренко Г. М., Шабрацький С. В.* Конкурентоспроможність персоналу та її вплив на формування нематеріальних активів підприємства [Електронний ресурс] / Г. М. Овчаренко, С. В. Шабрацький. – Режим доступу : <http://nauka.kushnir.mk.ua/?p=72845>
13. *Порада О.* До проблем сучасного ринку праці / О. Порада // Наука і освіта. – 2016. – № 8. – С. 138-142.
14. *Сизикова В.* Конкурентоспроможність випускника як виклик часу [Електронний ресурс] / В. Сизикова. – Режим доступу : http://college.nuph.edu.ua/wp-content/uploads/2017/04/St_2_Syzykova.pdf
15. *Славгородська О. Ю., Щербак В. Г.* Класифікація конкурентних переваг персоналу підприємства / О. Ю. Славгородська, В. Г. Щербак // Наукові праці ДонНТУ : Серія економічна. – Донецьк, 2005. – № 8. – С. 94-101.

16. Українська радянська енциклопедія : в 12 т. / гол. ред. М. П. Бажан ; редкол. : О. К. Антонов та ін. – 2-ге вид. – Київ : Голов. ред. УРЕ, 1984. – Т. 11, кн. 1 : Стодола – Фітогеографія. – 606 с.
17. *Фатхутдинов Р. А.* Стратегический маркетинг / Р. А. Фатхутдинов. – Санкт-Петербург : Питер, 2002. – 448 с.
18. *Хапілова В. П.* Управлінські характеристики конкурентоздатної особистості менеджера як чинник ефективного управління сучасними організаціями / В. П. Хапілова // Актуальні проблеми психології. Соціальна психологія. Психологія управління. Організаційна психологія : зб. наук. праць Інституту психології ім. Г. С. Костюка АПН України. – Київ : Міленіум, 2003. – Т. 1. – Ч. 10. – С. 137-143.
19. *Цветкова І.* Конкурентоспроможність персоналу: сутність та місце у забезпеченні конкурентоспроможності підприємства / І. Цветкова // Культура народів Причорномор'я. – 2006. – № 88. – С. 119-125.

References:

1. *Atamanchuk Yu.* Orhanizatsiino-pedahohichni umovy formuvannia konkurentospromozhnosti vypusnyka vyshchoho navchalnoho zakladu : zbirnyk naukovykh prats Umanskoho derzhavnoho pedahohichnoho universytetu / Yu. Atamanchuk, M. Rossokha. – Uman, 2012. – Ch. 3. – S. 8-14. URL : http://nbuv.gov.ua/UJRN/znpu2012_3_3.
2. *Badakh Yu., Hryniuk Yu.* Upravlinnia konkurentospromozhnostiu personalu pidpriemstva / Yu. Badakh, Yu. Hryniuk // Naukovi zdobutky molodi – vyrishenniu problem kharchuvannia liudstva u KhKhI stolitti : prohrama i materialy 80 mizhnarodnoi naukovoi konferentsii molodykh uchenykh, aspirantiv i studentiv, 10-11 kvitnia 2014 r. – Kyiv : NUKhT, 2014. – Ch. 3. – S. 180-182.
3. *Hrishnova O. A.* Konkurentospromozhnist personalu pidpriemstva / O. A. Hrishnova // Ukraina: aspekty pratsi. – 2005. – № 3. – S. 3-9.
4. Etymolohichni slovnyk ukraïnskoi movy : u 7 t. / pid red. O. S. Melnychuka, V. T. Kolomiitsia, O. B. Tkachenko. – Kyiv : Naukova dumka, 1985. – T. 2. – 570 s.
5. *Kolomiets V. M.* Mistse konkurentospromozhnosti personalu v systemi trudovykh vidnosyn pidpriemstva / V. M. Kolomiets // Derzhava ta rehiony. Ekonomika ta pidpriemnytstvo. – 2006. – № 4. – S. 169-172.
6. *Maister L.* Poniattia konkurentospromozhnosti personalu ta faktory yoho formuvannia. / L. Maister // Formuvannia rynkovykh vidnosyn v Ukraini. – 2012. – № 4. – S. 222-229.
7. *Maksimova Ye. V.* Razvitie konkurentospobnosti studenta v obrazovatelnom protsesse universiteta : avtoref. dis. ... kand. ped. nauk : 13.00.01 / Ye. V. Maksimova ; OGU. – Orenburg, 2005. – 19 s.
8. *Nesterenko L. O.* Rol personalu u pidvyshchenni konkurentospromozhnosti pidpriemstva [Elektronnyi resurs] / L. O. Nesterenko, A. I. Cherniakova. – Rezhym dostupu : http://www.rusnauka.com/8_NND_2011/Economics/10_81252.doc.htm
9. *Nykoliuk O. M.* Etymolohiia ta sutnist poniattia “konkurentospromozhnist pidpriemstva” / O. M. Nykoliuk // Visnyk ZhDTU. Ekonomichni nauky. – Zhytomyr, 2011. – № 1 (55). – S. 247-249.
10. *Nychkalo N. H.* Profesiina osvita i navchannia: problemy vzaiemozviazku z rynkom pratsi. Formuvannia shyrokoï kvalifikatsii robitnykiv / N. H. Nychkalo // Vklad PTO u rozvytok trudovoho potentsialu KhKhI stolittia : zb. mater., pidhot. u ramkakh realizatsii ukr.-nim. proektu “Pidtrymka reformy profesiino-tekhnichnoi osvity v Ukraini”. – Nizhyn : TOV “Vydavnytstvo “Aspekt-Polihraf”, 2007. – S. 134-138.
11. *Novikova V.* Konkurentospobnaya lichnost kak obekt pedagogicheskikh issledovaniy [Yelektronnyi resurs] / V. Novikova. – Rezhim dostupu : https://superinf.ru/view_helpstud.php?id=3437
12. *Ovcharenko H. M.* Konkurentospromozhnist personalu ta yii vplyv na formuvannia nematerialnykh aktyviv pidpriemstva [Elektronnyi resurs] / H. M. Ovcharenko, S. V. Shabratskyi. – Rezhym dostupu : <http://nauka.kushnir.mk.ua/?p=72845>
13. *Porada O.* Do problem suchasnoho rynku pratsi / O. Porada // Nauka i osvita. – 2016. – № 8. – S. 138-142.
14. *Szykova V.* Konkurentospromozhnist vypusnyka yak vyklyk chasu [Elektronnyi resurs] / V. Szykova. – Rezhym dostupu : http://college.nuph.edu.ua/wp-content/uploads/2017/04/St_2_Szykova.pdf
15. *Slavhorodska O. Yu., Shcherbak V. H.* Klyasifikatsiia konkurentnykh perevah personalu pidpriemstva / O. Yu. Slavhorodska, V. H. Shcherbak // Naukovi pratsi DonNTU : Serii ekonomichna. – Donetsk, 2005. – № 8. – S. 94-101.
16. Українська радянська енциклопедія : в 12 т. / гол. ред. М. П. Бажан ; редкол. : О. К. Антонов та ін. – 2-ге вид. – Київ : Голов. ред. УРЕ, 1984. – Т. 11, кн. 1 : Стодола – Фітогеографія. – 606 с.

17. *Fatkhutdinov R. A. Strategicheskiy marketing / R. A. Fatkhutdinov. – Sankt-Peterburg : Piter, 2002. – 448 s.*
18. *Khapilova V. P. Upravlinski kharakterystyky konkurentozdatnoi osobystosti menedzhera yak chynnyk efektyvnoho upravlinnia suchasnymy orhanizatsiiamy / V. P. Khapilova // Aktualni problemy psykholohii. Sotsialna psykholohiia. Psykholohiia upravlinnia. Orhanizatsiina psykholohiia : zb. nauk. prats Instytutu psykholohii im. H. S. Kostiuka APN Ukrainy. – Kyiv : Milenium, 2003. – Т. 1. – Ch. 10. – S. 137-143.*
19. *Tsvietkova I. Konkurentospromozhnist personalu: sutnist ta mistse u zabezpechenni konkurentospromozhnosti pidpriemstva / I. Tsvietkova // Kultura narodov Prychernomoria. – 2006. – № 88. – S. 119-125.*

КОЗЫРЬ И. С. Конкуренентоспособность будущих специалистов как психолого-педагогическая проблема.

В статье проанализированы определения и содержание понятия “конкуренентоспособность будущего специалиста” с точки зрения представителей разных наук, которые внесли существенный вклад в формирование его современного понятия. Рассмотрены этимологическое значение и экономические категории, которые положены в основу рассматриваемого термина. Основное внимание сосредоточено на особенностях понятия “конкуренентоспособность будущих специалистов” как психолого-педагогической проблемы, центром которой выступают профессиональные и личностные качества выпускника учреждения высшего образования, которые обеспечат востребованность на рынке труда и трудоустройства по специальности.

Требования современного общества требуют подготовки нового поколения специалистов, способных обеспечить успех предприятия в высоко динамичной среде и обладают способностью к достижению собственных целей в условиях конкурентной борьбы не только предприятий, но и индивидуального соперничества, обусловленных принятыми в обществе ценностями и нормами.

Ключевые слова: *конкуренентоспособность, конкуренентоспособность выпускников учреждений высшего образования, конкуренентоспособность будущих специалистов, конкуренентоспособность персонала, конкуренентоспособность работника.*

KOZYR I. S. Competitiveness of future specialists as a psychological-pedagogical problem.

The article analyzes the definition and content of the term of “competitiveness of the future specialist” from the point of view of representatives of various sciences, which greatly influenced the formation of its modern concept. The etymological significance of the term “competitiveness” is considered and the economic categories “staff’s competitiveness” and “employee’s competitiveness” are examined as related to the analyzed term on the basis of the feature. The main attention is focused on the peculiarity of the concept of “competitiveness of future specialists” as a psychological and pedagogical problem, the center of which are the professional and personal qualities of a graduate of a higher education institution, which will ensure the demand on the labor market and employment in the specialty.

The identity of the concepts of “competitiveness of future specialists” and “competitiveness of graduates of higher education institutions” is established. Found out requirements for the future specialist, the compliance with which will provide him competitiveness in the labor market.

On the basis of systematization of scientific conclusions, the definition of the competitiveness of future specialists as their integral ability through a set of professional competencies and personal qualities has been formed, to meet the demand of a certain segment of the labor market in a skilled performance of professional tasks with higher than other graduates of the institution of higher education results, with the observance of social, corporate and personal development. The defined characteristic is based on the psychological characteristics of the individual and is formed as a result of pedagogical influence during the getting of higher education.

Keywords: *competitiveness, competitiveness of graduating students of establishments of higher education, competitiveness of future specialists, competitiveness of personnel, competitiveness of worker.*

УДК 376-056.26:53

Коновал О. А., Здещиц В. М., Туркот Т. І.

НОВІ ПІДХОДИ ДО ІНДИВІДУАЛІЗАЦІЇ НАВЧАННЯ ФІЗИКИ ШКОЛЯРІВ З ОСОБЛИВИМИ ОСВІТНИМИ ПОТРЕБАМИ

У статті актуалізовано проблему навчання фізики школярів, які мають обмеження в пересуванні, а тому обмежений доступ до фізичного експериментування. Автори пропонують нову науково-методичну концепцію навчання фізики, яка ґрунтується на мініатюаризації навчального обладнання у вигляді кейсів- мініатюрних установок “Креативний фізик”, сконструйованих на основі сучасних волоконно-оптичних, оптоелектронних, нано- і цифрових технологій. Мініатюаризація фізичного обладнання дає змогу забезпечити міжвузівський обмін, поштовий трансфер кейсів у школи віддалених сіл та гірських селищ, а також до учнів з обмеженими фізичними можливостями, що буде новим кроком в інклюзивній освіті, та забезпечуватиме рівний доступ до якісних освітніх послуг усім бажуючим.

Ключові слова: *науково-методична концепція, кейси “Креативний фізик”, мініатюаризація фізичного обладнання, індивідуалізація, рівний доступ до освітніх послуг.*

Процеси гуманізації системи освіти, яка охоплюють всі країни світової спільноти, об'єктивно *актуалізують* проблему забезпечення рівного доступу всіх членів суспільства до освітніх послуг. Першочергово це стосується дітей з особливими потребами, зокрема мають обмеження в пересуванні. Аналіз освітньої практики засвідчує, що в разі неможливості чи нездатності педагогів організувати освітній процес таким чином, щоб враховувались індивідуальні потреби кожної дитини, такі діти не беруть участь у навчанні і, як наслідок, знижується їхня мотивація та погіршуються навчальні досягнення. Ураховуючи вище зазначене, можна стверджувати, що в сучасному розумінні інклюзія передбачає особистісно зорієнтовані методи навчання, в основі яких – індивідуальний підхід до кожної дитини з урахуванням усіх її індивідуальних особливостей: здібностей, особливостей розвитку, навчальних можливостей.

Безумовно, ми поділяємо думку А. А. Колупаєвої, Л. О. Савчук, які стверджують про необхідність забезпечення необхідних послуг відповідно до різних освітніх потреб таких дітей [1]. І якщо у процесі індивідуальної самостійної роботи при вивченні літератури, мови, історії, математики дитині буде достатньо шкільних підручників, то як досягти оптимальних навчальних результатів дітям з обмеженими можливостями пересування