

УДК 378.147.001.31

І. І. РУСИНКА

кандидат педагогічних наук, доцент
Тернопільський національний економічний університет

ПРОЕКТУВАННЯ МОДЕЛІ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОГО СПЕЦІАЛІСТА СЕРЕД ВИПУСКНИКІВ ВИЩОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ

У статті розглянуто сутність і роль компетентнісного підходу в організації освітнього процесу у вузах. Особливу увагу приділено проблемі розробки й удосконалення моделі ключових компетенцій, володіння якими сприятиме досягненню випускниками вузу високого рівня професіоналізму, підвищенню їх конкурентоздатності. Порушено проблему зміни навчального процесу під формування певних компетенцій, затребуваних суспільством, особистістю та ринком праці.

Ключові слова: конкурентоздатна держава, конкурентоздатна особистість, компетентнісний підхід в освіті, структура моделі компетенцій, конкурентна перевага.

Ми людей створюємо перш ніж продукцію
К. Мацусіта

Якщо ви не робите змін, то це означає, що вам ще не дуже погано
І. Адізес

Ми живемо в епоху, коли світ стає складнішим, непевним; попередні схеми та моделі розвитку людства перестають працювати, нові ще тільки створюються в режимі реального часу.

Нова інформаційна цивілізація породжує нові форми реальності – інформаційне суспільство, засноване на знаннях, де джерелами конкурентного привілею стають не матеріальні ресурси – сировина, товари, робоча сила, обладнання, а дещо інше – інтелект, пізнання; вони є тим визначальним чинником, який задає систему мислення й світосприйняття.

Людський інтелект стає джерелом лідерства та переваги, він зумовлює здатність особистості народжувати нові смисли, інновації, здатність моделювати й будувати майбутнє, забезпечує готовність особистості, з одного боку, до реалізації власної індивідуальності, а з іншого – до подальших змін у професійному середовищі та суспільстві.

Маємо зазначити: наша держава поки не розглядає людину, яка створює технологічні й управлінські інновації, як свій головний інтелектуальний капітал. Для того, щоб життя в нашій державі стало краще, багато чого в нашому житті та державі потрібно змінити. Зміни повинні починатися в головах, смислах, інтересах, у мотиваціях людей. Тільки після цього зміниться поведінка людини в суспільстві та суспільство загалом. Такі зміни – це складний процес, який торкається всіх сфер життя людини, суспільства, держави. Це зумовлює той факт, що людині дуже складно перепідпорядку-

вати свою свідомість змінам і народженню нових смислів, що виникають на високій фазі людського розвитку.

XXI ст. ознаменувало владу нових технологій, що створюють новий смисловий простір. Якщо принципом кінця минулого століття було “хто володіє інформацією, той володіє світом”, то принципом нової ери стає такий: “той, хто продукує смисли і поширює їх в інформаційному просторі, той і займає лідируючу позицію у світі”.

Натомість суспільства, які виявилися не готовими до виробництва смислів, опиняться на периферії історії. Без появи нових смислів реформи в Україні з мертвої точки не зрушити; більше того, нові смисли повинні стати вірусом, який заражує всіх, хто хоче змін. Ізраїль, Німеччина, Великобританія, Америка, Японія, Сінгапур, Південна Корея, Китай давно перейшли на новий технологічний уклад, модернізують економіку.

Кінцева мета модернізації – забезпечення світової конкурентоздатності держави та нації. Сьогодні новою національною ідеєю, яка б могла згуртувати соціум, повинна бути конкурентоспроможність нашої держави в глобальній економіці знань. Її переваги: аполітичність (догми, які домінують у політиці та релігії, тільки роз’єднують людей), прагматичність, методологічна розробленість, міжнародна порівнюваність. Конкурентоспроможність в Україні може спрацювати як потужна ідеологія (згадаймо класичний приклад Сінгапура): успіхи в бізнесі, науці, освіті, інноваціях можуть бути приводом для загальнонаціональної гордості та патріотизму, незалежно від мови, конфесії, політичних переконань [4].

Мета статті – розглянути сутність і роль компетентнісного підходу в організації освітнього процесу у ВНЗ.

Сучасний світ давно вимагає від держав, компаній і людей глобальної конкурентоздатності. Нації конкурують не лише товарами та послугами – вони конкурують системами суспільних цінностей та системами освіти. Всі розвинуті країни поклали в основу своєї освіти й надання грантів саме поняття “конкурентоспроможність”. Основна перевага держави в сучасному світі, яка йде шляхом подолання глобальних криз, пов’язана, насамперед, з її людським потенціалом – конкурентоздатними спеціалістами. Конкурентоздатність як новий якісний стан спеціаліста можна зарахувати до стратегічних цінностей.

У сучасній економіці наголошують не стільки на матеріальних товарах і послугах, скільки на розумі. Тому здатність нації підтримувати сучасну й ефективну систему освіти стає критично важливою для конкурентоспроможності.

Стратегія подальшого існування та розвитку України може бути вироблена в контексті інноваційного сценарію. «Держава, що максимально пристосована до інституціоналізації інновацій, держава, яка постачає на світовий ринок ідеї, образи, високі технології й інтелектуалоємну продукцію, а не тільки природні ресурси, держава, в якій авторитет і легітимність базуються на факторах “м’якої влади” і вільної лояльності народу (а не

примусу за допомогою страху)» [5], – ось такі загальні контури держави, у напрямі якої ми маємо рухатися, щоб наблизитися до рівня розвинутих країн.

Варто зауважити: інноваційні системи й модернізаційні проекти народжуються не із загальногуманістичних міркувань, а із усвідомлення краху, що насувається. Тільки загроза існуванню може підштовхнути до інновацій. Інновація як політика та стратегія розвитку зробила з таких недавно відсталих країн, як Японія, Південна Корея, Тайвань і решта “молодих тигрів” південно-східної Азії, промислово передові країни.

Інноваційний розвиток означає досягнення принципово нових рішень у царині технологій, створення нових цінностей і потреб, прояв нових здібностей і підвищення на цій основі конкурентоздатності.

Інноваційні процеси в сучасному суспільстві реалізуються в інноваційній поведінці особистості. Інноваційна поведінка пов’язана з упровадженням нестандартних рішень, характеризується масштабом і глибиною змін, що зачіпають систему інтересів, що склалася в особистості, та систему її поведінкових стереотипів. Вона перевищує обсяг сформованого досвіду, виводить особистість за межі вимог, норм, установок, звичаїв, традицій.

Стратегія інноваційного саморозвитку передбачає наступ, просування вперед, нарощування своїх переваг, а не просто виживання. Це ініціативний тип поведінки, що володіє здатністю передбачити майбутні зміни умов навколишнього середовища й підготуватися до них таким чином, щоб використати у своїх інтересах.

На початку було зазначено, що перевага високорозвинутої країни пов’язана з її людським потенціалом, який багато в чому визначається освітою. Сам перехід до інноваційного суспільства повинен починатися з форсованого розвитку освіти та науки.

На сучасному етапі інноваційного розвитку ключове значення має суттєве збільшення в організації освітніх послуг обсягів нових знань у різноманітних ділянках (економіки, психології, управління, педагогіки). Можна стверджувати, що фундаментальною базою інноваційного прориву у сфері освітніх послуг можуть бути креативне мислення та розвиток креативних здібностей.

Сьогодні сформувалася нова парадигма освіти та виховання під впливом нових пріоритетів в освіті – формування людини нової формації, освіченість, культура та мораль якої відповідали б складності завдань глобалізованого світу.

Оскільки виклики часу потребують відповіді нетривіальної, що протирічить простій логіці в полі можливого, варто було б надати право прийняття рішень саме представникам нової формації, які живуть за сучасними інноваційними законами глобалізації та здатні будуть діяти неординарно, щоб отримати нетривіальні результати. Якщо ми й надалі будемо діяти тільки в межах можливого, то нам дістанеться тільки період повільного згасання й існування на периферії сучасної технологічної цивілізації. Без

усебічно розвиненої людини неможливо досягти параметрів економічно розвинутих країн.

Відрив отриманих під час навчання знань від умінь їх застосувати, гостра необхідність кваліфікованих і компетентних кадрів, застарівання інформації раніше, ніж завершиться природний цикл навчання студента, – все це проблеми сучасної вищої професійної освіти.

Кризовий стан освіти полягає в тому, що сьогодні затребуваний спеціаліст нового типу, здатний відповісти на виклики часу, а існуюча система освіти не виробляє його. Вихід із ситуації, що склалася, – перехід на компетентісну модель.

Основні елементи компетентісної моделі висвітлено в працях Е. Ф. Зеєра, І. А. Зимньої, А. К. Маркової, А. В. Хуторського, В. Д. Шадрикова та ін.

Компетентісний підхід передбачає перехід від знаннево-центричної орієнтації (формування знань) до особистісно центрованої стратегії, яка націлена на розвиток індивідуальних здібностей і якостей особистості, її навчання новим способам мислення та діяльності, на перетворення її поведінкової структури, що може розвивати конкурентоспроможність як особистісне утворення.

Впровадження компетентісного підходу має на меті оволодіння особистістю певним набором компетенцій, наявність яких визначає, в результаті, практичну можливість задоволення потреб споживачів-роботодавців як головного критерію якості освітньої діяльності. Саме рівень відповідності індивідуальних показників – очікуванням роботодавця й суспільства – є основним показником компетентності.

Акцентуємо на тому, що поняття “компетенція” тлумачать не як набір здібностей, знань і вмінь, а як здібність чи готовність мобілізувати всі ресурси (організовані в систему знання, вміння, навички, здібності), необхідні для виконання завдання на високому рівні, адекватні конкретній ситуації, тобто відповідно до цілей і умов перебігу процесу.

Компетентісна модель випускника, на яку орієнтована сучасна освітня парадигма, передбачає переосмислення підготовки спеціаліста в умовах, що динамічно змінюються; домінуючу роль у цій системі відіграє орієнтація на формування спеціаліста з високим ступенем розвитку ключових компетенцій. Ключові компетентності – це особливі навички чи технології, що створюють унікальну цінність. Вони дають можливість самостійно та в співробітництві з іншими досягати результатів у невизначених проблемних ситуаціях, для вирішення яких відсутній повний комплект напрацьованих засобів.

Наявність розвинених ключових компетенцій допомагає особистості максимально ефективно працювати й не тільки виживати, а й перемагати в конкурентній боротьбі.

Маємо усвідомити: ми живемо сьогодні в ринкових умовах, де панує принцип конкуренції. Конкуренція – це найбільш повне вираження “війни

всіх проти всіх” (Т. Гобс). І такі війни неминуче будуть ставати дедалі складнішими, загостренішими та жорстокішими. Ця тенденція об’єктивна. А суб’єктивно кожен може її або усвідомлювати, або ні. В конкуренції за майбутнє, як на війні, виживає й перемагає той, хто сильніший і найбільш підготовлений.

Конкуренція – це той фактор, що стимулює особистісний і професійний розвиток у жорстких умовах сучасного світу. Завдяки конкуренції стимулюються найбільш ефективні та раціональні сторони діяльності людини; вона спричиняє виникнення багатьох інноваційних ідей. У конкуренції, жорсткій і безкомпромісній сутичці з оточенням виявляються й випробовуються найкращі, справжні, приховані властивості людини. Вона забезпечує можливість виходу особистості на нові, перспективніші позиції.

На жаль, питанням знань, правил і алгоритмів ведення конкурентної боротьби, яку давно вже охрестили конкурентною війною, як складовій “гібридної” світової війни приділяють сьогодні недостатньо уваги. Загальна проблема сучасного студента полягає в тому, що він не готовий до конкуренції на ринку праці, в нього не сформована мотивація. В наш час, коли впроваджуються нові технології, створюється новий менталітет, новий спосіб життя, одним із головних завдань держави має бути забезпечення можливостей її громадян брати участь у конкурентній боротьбі. Особлива відповідальність за формування конкурентоздатної особистості лежить на ВНЗ. Поняття конкурентоспроможності спеціаліста повинно бути покладено в основу проектування всієї освітньої діяльності.

Конкурентоспроможний спеціаліст – це той, хто за допомогою своїх унікальних знань здатний забезпечити самому собі першість у конкуренції на ринку праці; це той, хто розкриває ті свої індивідуальні характеристики, від яких залежить успішність виконання певних видів діяльності, що забезпечують йому перевагу над іншими в професійному та особистому житті.

Оскільки конкурентоспроможність є основним орієнтиром сучасної освіти, то актуалізується необхідність розробки спеціальних програм, метою яких є розвиток компетенцій до такого рівня, щоб вони стали основою конкурентної переваги спеціаліста й необхідною умовою якісного виконання ним своєї роботи. Тут фактично йдеться про створення технологій “вирощування” конкурентоздатних спеціалістів з великим обсягом конкурентних переваг, завдяки яким він може самореалізуватися як у професійній діяльності, так і в особистому житті.

Нагадаємо, що конкурентна перевага становить особливу компетентність у сферах діяльності, важливих для інтересів особистості, або для оптимальної реалізації своїх посадових функцій; це ексклюзивна цінність, якою володіє особистість, завдяки чому вона отримує перевагу над іншими. Конкурентна перевага – це результат раціонального поєднання виключних ресурсів і здібностей особистості. Стійка конкурентна перевага, яка досягається за рахунок більш розвинених навичок і здібностей, ніж у кон-

курентів, більш високого рівня кваліфікації, здатності досягати поставлених цілей, уміння вирішувати широке коло професійних завдань, дає можливість не тільки підтримувати та покращувати свої конкурентні позиції, а й перемагати конкурентів у заданих умовах. Конкурентні переваги мають особисту значущість, оскільки забезпечують індивіду стійкий високий запит на його послуги, більш високу рейтингову позицію на ринку праці, створюють умови для повноцінної діяльності та професійного довголіття.

Оптимізація підготовки кадрів повинна виходити із побудови моделі професіонала, яку належить використовувати для існуючого рівня підготовки спеціалістів. Ця модель, у якій підсумкові вимоги до спеціаліста представлені у вигляді моделі ключових компетенцій, у яких відображені результати освіти, що відповідають запитам ринку праці, суспільства, особистості, та дали б змогу йому реалізувати свій потенціал.

Така модель компетенцій – своєрідна дорожня карта, що показує, до чого спеціаліст повинен бути придатний, до виконання яких функцій він підготовлений; якими повинні бути його дії як конкретного виконавця, особисті та робочі якості, щоб привести організацію, членом якої він є, до найвищих стандартів роботи на своїй посаді, до “ідеальних результатів”.

Щоб модель працювала, вона повинна бути пов’язана із завданнями організації, позаяк вона є засобом їх вирішення.

Що нам дає використання моделі ключових компетенцій у навчальному процесі ВНЗ? Перше – і найголовніше: виявлення ще на ранніх етапах навчання проблем, пов’язаних з відсутністю або недостатнім рівнем розвитку певних ключових компетенцій у окремих студентів, що допомогло б розробити спеціальні програми та методики з формування й розвитку тих компетенцій, які в подальшому можуть становити основу для професійного самовизначення майбутнього спеціаліста. Навчаючись в університеті, студент повинен заздалегідь знати, на оволодіння якими компетенціями і на якому рівні він повинен бути націлений, щоб досягти конкурентоспроможності та комфортно себе почувати на ринку праці.

Божевільний ритм сучасного життя, специфіка діяльності, функції, які людина виконує на роботі, вимагають прискореного розвитку; доводиться виходити із зони комфорту, з якою ми майже зрослися.

Тут необхідно зазначити таке: все нове, що зустрічається на нашому шляху, все чуже перебуває поза зоною комфорту або, як її ще називають, зоною безпеки особистості. Будь-яке бажання особистості, що виводить нас за межі цього необ’єктивного внутрішнього образу, викликає в нас страх. Усі ми перебуваємо на цій зручній території до певного часу, поки не відбувається щось непередбачуване, неординарне. Кордоном цієї території є страх. Наближаючись до кордону нашої зони безпеки, ми відчуваємо цей страх, тим самим підтверджуючи теорію істинного шляху, але завдяки трансгресії – вродженій стратегії нашого “Я” – продовжуємо рухатися, поки не перетнемо кордон і не вийдемо за межі радіусу дії цього страху. Для іншої

категорії людей, у яких домінує охоронна орієнтація, скерована на збереження статус-кво, страх служить сигналом для повороту назад.

Отже, висновок із цього полягає в тому, щоб, долаючи страх, почати діяти. Але діяти можна, набиваючи собі шишки, а можна вдатися до використання ефективних методик із підвищення своїх особистісних і професійних якостей, що дало б змогу досягти потрібного результату максимально швидко та з найменшими збитками, а також сприяло б усуненню безладдя й конфліктів, які перешкоджають сприятливим змінам.

Вищезазначене наводить на думку про те, що сьогодні є запити на спеціаліста, який не буде чекати інструкцій, а вступить у життя з уже сформованим творчим проектно-конструктивним і духовно-особистісним досвідом; спеціаліста, озброєного високими технологіями для впровадження в життя власного інноваційного проекту.

Отже, враховуючи передовий досвід українських і зарубіжних авторів, ми пропонуємо широкий набір сформованих компетенцій, який дасть можливість випускникам ВНЗ досягати високого рівня професіоналізму, сприятиме формуванню зрілої конкурентоздатної особистості.

Подамо опис найбільш практичного й оптимального набору ключових компетенцій майбутніх керівників, на оволодіння яких повинні бути зорієнтовані нові освітні стандарти й технології.

1. Системне й аналітичне мислення: ефективно працює з інформацією; мислення, що ґрунтується на безперервному навчанні, безперервному саморозвитку; здібність інтегрувати різні види знань; чітко усвідомлює, де, для чого та яким чином знання можуть бути застосовані в навколишньому середовищі; системно підходить до аналізу проблем, продумує потенційні ризики та заходи з їх мінімізації; формування альтернатив; концептуальна гнучкість; прийняття рішення.

2. Управління виконанням: ефективно здійснює управління виконанням: забезпечує правильне розуміння виконавцем поставленого завдання, здійснює контроль, дає своєчасний і збалансований зворотний зв'язок.

3. Вплив на людей: активно впливає на інших, просуває свої ідеї в процесі комунікації, використовуючи прийом “підштовхування” та метод “м'якої сили”; метод “м'якої сили” означає таке: використовуючи систему соціокультурних фільтрів і матрицю переконань індивіда, управління його умонастроями, думками й оцінками, внаслідок чого в об'єкта впливу формуються певні установки в заданому напрямі, що змушує його змінити свою поведінку; метод “підштовхування” полягає в тому, щоб стимулювати індивіда піти задалегідь окресленим для нього шляхом; це підведення “правильного рішення” під автоматизм, що дає можливість розвернути індивіда в будь-який бік, використовуючи знання його типової поведінки, а також його реакції на ті чи інші події та процеси, що відбуваються навколо; “підштовхування” не забирає вибір – воно реконструює архітектуру вибору так, щоб зробити певне рішення прийнятним індивідом по умовчанню або просто зрозумілим і легким; поставити людину в таку позицію, ко-

ли найлегше рішення виявляється таким, яким воно потрібно тому, хто цю ситуацію створює; метод “асиметричної відповіді” – суть його полягає в тому, щоб ніколи не грати за правилами інших; смисл асиметричної відповіді саме в асиметричності, несподіваності ваших реакцій, демонстрації поведінки, якої від вас не чекають; це оригінальна ефективна відповідь на дії опонента, яка здатна докорінно змінити ситуацію на вашу користь.

4. Керівництво змінами: бачення майбутнього; творчість та інновації; стратегічне мислення; постійне навчання; еластичність, гнучкість; мотивація на послуги; сприйнятливність до нового, відкритість новим ідеям; управління цілями.

5. Міжособистісні стосунки: уміння слухати; розуміння реакцій оточуючих; уміння викликати інтерес до своєї позиції в однодумців та опозиції, проявляти терпіння до протилежної думки – це викликає повагу опонента й налаштовує його на конструктивну взаємодію; гнучка поведінка; будьте для опонента прикладом зміни поведінки й поступіться в деяких позиціях – це найбільш дієвий прийом по зміні дій опонента; демонструйте розуміння поглядів опонента, коли він висловлюється – це може бути ключем до розуміння його поведінки; необхідно пам'ятати: думки та дії будь-якої людини неможливо змінити швидко; розуміти та дотримуватися правил і принципів ведення раціональної дискусії, яка зумовлює досягнення злагоди з іншими; допомога підлеглим у професійному розвитку; вміння будувати міцні, довірливі стосунки для отримання нових ідей; уміння уникати конфліктних ситуацій, а в разі необхідності успішно виходити з них, застосовуючи метод “інтеграції”: його сутність полягає в тому, щоб розширити можливості вирішення проблеми за допомогою альтернатив; проблема вирішується за дотримання закону ситуації: обидві сторони мають погодитися з тим, що вимагає конкретна ситуація; це диктує їх підпорядкування фактам, вивчення яких, а не воля людини, мають бути основою формування домовленості; кожна ситуація має свою внутрішню логіку, яка визначає порядок, якого треба дотримуватися обом сторонам на шляху до злагоди; ситуацію не змінити, не змінюючи самих учасників взаємодії; створення союзів і партнерство; емоційна стабільність.

6. Досягнення результатів: зберігає високу працездатність у складній ситуації, наполегливий у подоланні перепон; робота в режимі невизначеності; здібність до творчості; управління проектами та процесами; мотивує підлеглих, знає їх індивідуальні особливості й потреби; орієнтація на споживачів; підприємливість; відповідальність.

7. Лідерський потенціал: робота в команді, готовність змінювати правила гри; здатність впливати на хід подій; глибоко взаємодіяти з іншими людьми; управління увагою інших.

8. Здатність до навчання: високий рівень здатності навчатися; адаптується до змін; самостійно оптимізує методи роботи, інтегрує новий досвід у практику.

9. Оперативна ефективність: ініціативність, оперативний контроль; делегування повноважень; вміння зосереджуватися.

10. Особистісні якості: професійна мобільність, володіння методами вирішення великої кількості професійних завдань; орієнтація на успіх: оскільки успіх великою мірою визначається особистісними якостями, правильним вибором лінії поведінки, то варто потурбуватися про формування й розвиток таких якостей, які б дали змогу бачити й вибрати різні шляхи (в тому числі й альтернативні) реалізації свого потенціалу, мислити гнучко, бути здатним до постійного самовдосконалення; готовність постійно збагачувати свій досвід; уміння презентувати себе; вправність, завзятість, винахідливість; здатність знаходити потрібні рішення й використовувати їх у потрібний момент.

11. Стратегічне планування: ініціативно проробляє та формулює стратегічні пріоритети й конкретні цілі підрозділу, здатні вивести бізнес або організацію на якісно новий рівень і забезпечити їм стратегічну перевагу в конкурентній боротьбі.

12. Рольова багатогранність: розуміння ролей: експерт-консультант, новатор, керівник команди, стратег; рольова гнучкість, що дає можливість адаптуватися, переключатися й здійснювати ефективну взаємодію з колегами, партнерами, підлеглими.

Представлену модель ключових компетенцій можна кваліфікувати як універсальну, оскільки вона не враховує ні специфіки професійної діяльності, ні особливостей конкретної компанії, ні вимог поточної ситуації [7]. Разом з тим, можна стверджувати, що тут ми маємо приблизний більш-менш оптимальний збалансований набір компетенцій, які повинні характеризувати ділові якості менеджера й відповідати вимогам ринку праці, що динамічно розвивається.

ВНЗ повинні мати узагальнені моделі випускника по всім напрямам і спеціальностям підготовки. Створити конкурентоздатного спеціаліста можна тільки перетворивши відповідним чином середовище, в якому виростає випускник. ВНЗ повинен стати природним поживним середовищем, джерелом ідей, концепцій, нових рішень, методів і засобів їх реалізації, генератором інноваційних проєктів. За таких умов ВНЗ стає “постачальником” спеціалістів – носіїв сукупності компетенцій, необхідних для пошуку розробки й реалізації нових рішень. Передбачено, що оволодіння моделями компетенцій здійснюється через застосування спеціально розроблених для цього дисциплін (модулів), кожна з яких спрямована на розробку й удосконалення певних компетенцій, найбільш значущих для майбутньої професійної діяльності, на тій чи іншій посадовій позиції, об’єднаних тематично, або окремо однієї, яка є найбільш актуальною (наприклад, “Системне й аналітичне мислення”, “Комунікативна компетенція”, “Міжособистісна взаємодія”).

І на завершення необхідно зазначити, що модель спеціаліста повинна бути гнучкою, динамічною, піддаватися коректуванню у зв’язку зі змінами та вимогами до професії й спеціальності, а також очікуваннями роботодавця, який підбирає спеціаліста, що відповідав би карті компетенцій (рівень

розвитку компетенцій) наявної вакансії. Зі свого боку роботодавець повинен мати можливість оцінити кандидата на вакантну посаду в організації, яку він представляє, через спостереження за ним у ділових іграх, кожна з яких зорієнтована на певні прояви (компетенції). Мета цих ігор – не розвиток умінь і навичок, як у бізнес-тренінгах, а створення рівних для всіх можливостей та умов проявити свої знання, навички, уміння в змодельованих ситуаціях. Завдання – оцінити ступінь володіння кандидатом необхідними компетенціями, які можна буде задіяти для ефективної роботи в корпорації на конкретній посадовій позиції.

Висновки. Таким чином, запропонований компетентнісний підхід в організації освітньої діяльності у ВНЗ спрямований на покращення якості вищої освіти та підвищення конкурентоспроможності випускників – майбутніх спеціалістів, їх становлення як професіоналів.

Список використаної літератури

1. Адизес И. Модель жизненного цикла Адизеса на практике [Электронный ресурс] / И. Адизес. – Режим доступа: <http://powerbranding.ru/biznes-analiz/olc-models/adizes-theory/>.
2. Авдеева А. П. Компетентностная модель профессиональной элитарности в сфере техники и технологии [Электронный ресурс] / А. П. Авдеева. – Режим доступа: <http://cyberleninka.ru/article/n/kompetnostnaya-model-professionalnoy-elitarnosti-v-sfere-tehniki-i-tehnologii>.
3. Дацюк С. Украинская мечта [Электронный ресурс] / С. Дацюк. – Режим доступа: http://gazeta.zn.ua/POLITICS/ukrainskaya_mechta.html.
4. Конкурентоспроможність: національна ідея, соціальна згуртованість, економічний прорив [Електронний ресурс]. – Режим доступа: http://www.experts.in.ua/baza/analitic/index.php?ELEMENT_ID=11350.
5. Окара А. Новая идея для новой России: от демодернизации к креатократии [Электронный ресурс] / А. Окара. – Режим доступа: http://www.intelros.ru/intelros/reiting/reiting_09/material_sofiy/8325-novaya-ideya-dlya-novoj-rossii-ot-demodernizacii-k-kreatokratii.html.
6. Русинка І. І. Психологія : навч. посіб. / І. І. Русинка. – 2-ге вид., перероб. і доповн. – Київ : Знання, 2011. – 407 с.
7. Универсальная модель компетенций при оценке персонала [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://hrliga.com/index.php?module=news&op=view&id=5119>.
8. Шилова М. И. Формирование конкурентоспособности выпускника ВУЗа / М. И. Шилова, И. Л. Белых // Весник ТГПУ. – 2010. – Вып. 4 (94). – С. 39–45.

Стаття надійшла до редакції 07.02.2017.

Русинка И. И. Проектирование модели конкурентоспособного специалиста среди выпускников высшего учебного заведения

В статье рассмотрены сущность и роль компетентностного подхода в организации образовательного процесса в вузах. Особое внимание уделяется проблеме разработки и усовершенствования модели ключевых компетенций, владение которыми будет способствовать достижению выпускниками вуза высокого уровня профессионализма, повышению их конкурентоспособности. Поднята проблема изменения учебного процесса под формирование определенных компетенций, востребованных обществом, личностью и рынком труда.

Ключевые слова: конкурентоспособное государство, компетентностный подход в образовании, структура моделей компетенций, функции компетенций, конкурентное преимущество.

Rusynka I. Designing of Competitive Specialist Models among Graduates of Higher Educational Establishment

Today, the demanded specialist of a new type is able to meet the challenges of present time. However, modern higher education cannot train this kind of specialist. Competence approach involves the transition from knowledge-centric orientation (formation of knowledge) to personal orientation, aimed at the development of individual abilities and personal qualities, learning new ways of thinking and activity, changing its behavior patterns. Thus, it allows to develop competitiveness. Thus, this situation leads to the crisis of education. Solution of this problem is possible by introducing of the competence model. Implementation of the competence approach aims at mastering of certain key competencies by the individual. Mastering these competencies allows to work with great efficiency and to be successful in this competition.

As competitiveness is the main focus for modern education, then the necessity of development of special training programs, aimed at development of competencies to a level of the basis for competitive advantages, is vital. Key competencies include the following ones: the system and analytical thinking; impact on people; interpersonal interaction and achievements; changes and performance management; leadership potential.

The development of competencies to a level of competitive advantages can ensure the success of the specialist in the labor market.

The presented model of key competencies can be described as universal as it does not involve either the specifics of professional activity or the features of a particular company or the requirements for the current situation. However, we can say that here we have more or less optimal and balanced set of competencies that should characterize the business qualities of a manager and meet the requirements of the labor market.

Key words: *competitive nation, competitive personality, competence approach in education, to competence model.*