

Развитие конкурентоспособности в условиях вуза

В России традиционно люди стремились получить дипломы о высшем образовании. Но эти дипломы должны служить подтверждением реальной профпригодности, а не только личного статуса. И это особенно важно сейчас, когда к образованию предъявлены самые высокие требования. В противном случае для выпускника вуза это оборачивается невостребованностью на рынке труда, для экономики – дефицитом квалифицированных кадров в целых отраслях, для страны – снижением конкурентоспособности на мировых рынках [1].

Направленность образовательного процесса на создание условий для развития и обучения конкурентоспособного субъекта деятельности, обеспечивающего принципиально новый уровень профессиональной деятельности, способного адаптироваться к условиям новой информационной среды, является стратегической задачей высшего образования. Образование не должно трактоваться как сумма знаний, умений, навыков, существенной стороной образования должно являться развитие личностной сферы учащихся, овладение ими навыками коллективного поведения.

Понятие «конкурентоспособность» является достаточно новым для современной психологии. В советское время о конкуренции и конкурентоспособности не могло быть и речи. В настоящее время в России в целом завершился этап общественного неприятия самого термина «конкурентоспособная личность» и наступила пора переосмысления и адекватной оценки действительной роли конкурентоспособной личности в различных сферах. Конкурентоспособность личности как значимая профессиональная характеристика все больше и больше привлекает внимание многих специалистов. Возникла другая крайность – многообразие подходов и толкований термина «конкурентоспособность» в психологической науке. Более того, этот термин становится часто употребляемым в других науках и областях общественной жизни, например, в системе экономических наук (конкурентоспособность товара, предприятия, субъекта труда), в педагогических науках (подготовка конкурентоспособного специалиста). Высказывалось мнение о рассмотрении конкурентоспособности как национальной идеи [2].

В настоящее время сложилось представление о приоритетных, стержневых качествах личности, определяющих конкурентоспособность: четкость целей и ценностных ориентаций, трудолюбие, творческое отношение к делу, способность к риску, независимость, лидер-

ство, стремление к непрерывному саморазвитию, стрессоустойчивость, стремление к непрерывному профессиональному росту (успеху) и высокому качеству продукта своего труда. Конкурентоспособность является высшим уровнем проявления способностей как возможностей человека (более широко – потенциала личности), а в современном понимании – конкурентных преимуществ человека [2].

Еще участники «Круглого стола» промышленников Европы, состоявшегося в Брюсселе в 1994 г., в своих заключительных документах сформулировали необходимые в профессиональной жизни требования к молодым специалистам: «Способность работать в группе; командный дух и вкус риска; чувство ответственности и личная дисциплина; чувство инициативы, любознательности, творчества; дух профессионализма, стремление к совершенству, чувство соревновательности; чувство служения общему делу, патриотизм. Эти качества составляют основу духа предприятия» [5].

Проявляясь в деятельности по мере ее освоения личностью, конкурентоспособность развивается дальше, формируя в деятельности свою структуру и своеобразие. Таким образом, опираясь на основные «образующие» деятельности: мотивы, цели, условия, средства, способы и конечный результат, определим внутреннюю структуру конкурентоспособности личности, характер ее элементов, закономерно обуславливающих качественную определенность конкурентоспособности как целостной сложноорганизованной системы. Выделяют компоненты конкурентоспособности (личностный, профессиональный, эмоциональный и рефлексивный) как способности успешного осуществления профессиональной деятельности, их взаимозависимость и взаимообусловленность [4].

В структуру личностного компонента конкурентоспособности входит личностная мотивация, включающая: сильные внутренние мотивы, удовлетворяющие потребности «мотивации бытия», характеризующейся синдромом достижения, связанным с положительным отношением к профессии и объяснением причин личных неудач с позиции недостаточности собственных усилий; сильные внешние положительные мотивы (успеха, достижения).

Профессиональный компонент структуры конкурентоспособности личности включает, помимо обозначенных мотивов, еще и средства и способы выполнения этой деятельности. Данные способы выражаются в определенной системе знаний, умений и навыков, «...которые находятся с мотивами в диалектическом единстве и взаимообусловленности» (В.С. Ильин, В.А. Кулько, А.К. Маркова, В.С. Мерлин, В.Н. Решетняков, С.Л. Фокина и др.). Это проявляется в том, что, с одной стороны, овладе-

ние знаниями, умениями и навыками совершается в деятельности, которая активизируется и стимулируется мотивами, а с другой – мотив деятельности поддерживается ее успешностью, обусловливаемой знаниями, умениями и навыками этой деятельности [97].

Также немаловажное место в структуре профессионального компонента занимает профессиональная компетентность, основными составляющими которой являются специальная компетентность – владение собственно профессиональной деятельностью на достаточно высоком уровне, способность к интеграции знаний и навыков и их использованию в условиях быстро меняющихся требований внешней среды; знания возможных последствий конкретного способа действия; социальная компетентность – владение совместной (групповой, кооперативной) профессиональной деятельностью, сотрудничеством; – коммуникативная компетентность – владение принятыми в данной профессии нормами профессионального общения; конфликтная компетентность – осведомленность о диапазоне возможных стратегий поведения в конфликте и умений реализовать эти стратегии в конкретных жизненных ситуациях.

Эмоциональный компонент структуры конкурентоспособности личности представляет собой умение управлять своим поведением и поведением и отношениями других людей. По мнению психолога-консультанта Даниэла Гоулмана, данное умение входит в понятие «эмоциональная компетентность», и выражается в способности эффективного взаимодействия с другими людьми при достижении высоких результатов. Эмоциональная компетентность включает эмоциональную и поведенческую гибкость.

Эмоциональная гибкость, позволяющая человеку справляться с трудностями и мобилизующая психические свойства личности для реализации намеченных программ, самым тесным образом связана с поведенческой гибкостью, понимаемой как способность человека отказываться от несоответствующих ситуации способов поведения и вырабатывать или принимать новые оригинальные подходы к разрешению проблемной ситуации при неизменных принципах и нравственных основаниях жизнедеятельности.

Поведенческая гибкость в психологии определяется через обратное понятие, прямо противоположное поведенческой гибкости, поведенческую ригидность, которая связывается с деструктивным освоением профессии (негативными факторами профессионализации) и соответственно понимается как функционирование достаточно ограниченного числа стереотипов поведения, неадекватное применение имеющегося арсенала поведенческих стратегий, отказ от расширения их числа за счет новых и т.д. [2]. Таким образом, поведенческая гибкость – это психологическая

характеристика личности, связанная со стабильностью и вариативностью индивидуальных паттернов поведения; это способность изменять свое поведение, чтобы выяснить или вызвать реакцию другого человека.

Рефлексивный компонент конкурентоспособности личности представляет собой специфическую особенность личности «анализировать и соотносить с предметной ситуацией собственные действия», определяемую в психологии как рефлексия. Рассматривая особенности рефлексии, А.З. Зак отмечает, что ее предметом является план, принцип, схема действия; содержанием – преобразование способа действия, преобразуемого объекта или преобразование самого преобразования; характер рефлексии проявляется в том, что субъект вступает в отношение к собственному действию [3].

Также рефлексивный компонент формирует «интеллектуальную гибкость», т.е. способность отказаться от имеющегося способа действия в пользу другого, более экономного, быстрый переход от одного класса предметов и явлений к другому; способность личности адаптироваться к изменениям, которые могут произойти неожиданно [4].

Таким образом, процесс развития конкурентоспособности личности у студентов в единстве своей структуры и функций представляет собой интегративную способность достижения цели, основанную на осознанной соорганизации: мыслительных алгоритмов решения типичных профессиональных задач и их творческого варьирования в зависимости от особенностей конкретной ситуации; эмоциональных сигналов имеющегося опыта об исходе действий до их реального завершения; ситуационно приемлемых моделей поведения; противодействия профессиональным трудностям без утраты психологического равновесия.

Библиографический список

1. Болотов В.А. Компетентностная модель: от идеи к образовательной парадигме // Педагогика. 2003. № 10.
2. Митина Л.М. Психология развития конкурентоспособной личности. М.-Воронеж: Изд-во НПО «МОДЭК», 2002. 400 с.
3. Петровский В.А. Личностно-развивающее взаимодействие. Ростов-на-Дону: РИО АО «Цвет. печ.», 1995. 88 с.
4. Фаерман М.И. Психологическое сопровождение инновационных процессов в организации // Вестник КГУ им. Н.А. Некрасова, 2006. С. 65.
5. Фонарев А.Р. Психологические особенности личностного становления профессионала. М.-Воронеж: Изд-во НПО «МОДЭК», 2005. 560 с.