

ЧИННИКИ, СКЛАДНИКИ ТА УМОВИ, ЯКІ СПРИЯЮТЬ ФОРМУВАННЮ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ ФАРМАЦЕВТИЧНОЇ ГАЛУЗІ У ПРОЦЕСІ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ В ЗАКЛАДІ ВИЩОЇ ОСВІТИ

У статті проаналізовані компоненти, складники, чинники та умови, які сприяють формуванню конкурентоспроможності майбутніх фахівців фармацевтичної галузі у процесі професійної підготовки у закладі вищої освіти.

Осміслена проблема впливу структури цих компонентів на розвиток рис, притаманних конкурентоспроможності. На підставі виявлених структурних компонентів, показників, установлено такі рівні сформованості конкурентоспроможності фахівця: низький, середній та високий. Таким чином, компонентно-структурний та рівневий аналіз допомагають визначити шляхи управління формуванням конкурентоспроможності фахівців фармацевтичної галузі.

Визначено, що в сучасних умовах стрімкого розвитку економічних систем, науково-технічного прогресу та різноманітності сфер діяльності, професійне самовизначення особистості є майже неможливим без кваліфікованої допомоги фахівців. Тому чільне місце на фазі становлення посідає саме професійна орієнтація та органи, які безпосередньо надають ці послуги. Система професійної орієнтації допомагає визначитись майбутньому фахівцеві у світі професій, професійно оцінити та співвіднести свої здібності та схильності, надає інформацію, щодо стану ринку праці в регіоні, країні та за кордоном, сфери професійної діяльності, які найбільш підходять тому чи іншому суб'єкту. Таким чином, можливо виділити внутрішні і зовнішні чинники, які впливають на формування конкурентоспроможності фахівця.

До зовнішніх чинників належать політичні, технологічні, економічні та соціальні. До внутрішніх – професійна компетентність, рівень та якість освіти, мотивація та організаторські здібності, культурно-моральні, життєві орієнтації та фізіологічні чинники. За успішної реалізації цих чинників формується конкурентоспроможна молодь.

Ключові слова: компоненти, чинники, складники конкурентоспроможності, показники, рівні сформованості конкурентоспроможності фахівця.

Постановка проблеми. Сьогодні основною метою професійної освіти є підготовка кваліфікованого фахівця відповідного рівня та профілю, який вільно володіє своєю професією, конкурентоспроможного на ринку праці, компетентного, здатного до ефективної праці на рівні світових стандартів, готового до постійного професійного зростання, соціальної та професійної мобільності.

Професія майбутнього працівника фармацевтичної галузі вимагає високої професійної самосвідомості, дисципліни, толерантності, акуратності та відповідальності у виконанні своїх обов'язків, оскільки пов'язана зі збереженням здоров'я людини.

Питання формування професійної конкурентоспроможності майбутніх фахівців фармацевтичної галузі є надзвичайно актуальним, оскільки сучасний ринок праці потребує кваліфікованих конкурентоспроможних фахівців. Вони мають бути здатні до сприйняття та використання на практиці нових наукових ідей, методів сучасного виробництва. Це вимагає від вищих навчальних закладів підготовки конкурентоспроможного молодого

фахівця. Процес професійного навчання має вирішувати завдання стосовно забезпечення людини «конкурентоспроможною професією». Знання, досвід, цінності та здібності особистості є характеристикою окремої людини і виявляються у результатах її діяльності.

Професійна конкурентоспроможність майбутніх фахівців має багато складників, що сприяють практичній підготовці до професійної діяльності, що здійснюється через оволодіння професійними знаннями та уміннями.

Проблема конкурентоспроможності в процесі професійної підготовки висвітлюється у межах економіки, філософії, соціології, психології, а також розуміється як процес руху особистості у суспільстві у працях Є. Євпилової, Н. Журанової, Н. Корнейченко, Д. Котікової, Е. Зеєра, В. Мезінова, О. Потапової, О. Романовської, Ю. Завалевського, Ж. Шуткіної та ін. Конкурентоспроможність зумовлюється високим рівнем професійних знань, володінням професійними уміннями та прийомами, ефективністю та якістю її застосування у виконанні професійних завдань.

Метою статті є визначення компонентів, складників, чинників та умов, які сприяють формуванню конкурентоспроможності майбутніх фахівців фармацевтичної галузі у процесі професійної підготовки у закладі вищої освіти.

Конкуренція (з погляду економіки) трактується А. Смітом як поведінкова категорія, коли індивідуальні продавці і покупці суперничають на ринку праці за більш вигідні продажі і покупки відповідно [7, с. 11]. У М. Портера суть конкуренції виражено загрозою появи нових конкурентів, товарів-замінників, здатністю постачальників комплектувальних виробів торгуватися, здатністю покупців торгуватися і суперництвом вже наявних конкурентів між собою. Й. Шумпетер вважає конкуренцію як суперництво старого з новим, з інноваціями.

Конкурентоспроможність фахівця – переваги конкретного спеціаліста перед іншими спеціалістами, які виконують аналогічні трудові операції у вияві якостей, властивостей, результатів власної трудової діяльності, найбільш значущих для забезпечення лідерства фірми, організації, де він працює [1, с. 9].

Підсумовуючи вищенаведене, вважаємо за можливе презентувати власний погляд на структуру конкурентоспроможності майбутнього фахівця фармацевтичної галузі як інтегрального особистісного утворення. Вона містить такі компоненти:

– **мотиваційний** («мотиваційно-ціннісний», «ціннісно-смысловий»), (мотиви (професійні, пізнавальні, соціальні, наукові), потреби інтересів, прагнення);

– **ціннісно-мотиваційний** (містить різні види мотивів у процесі професійної підготовки майбутніх фахівців фармацевтичної галузі: розуміння профільної компетентності (як однієї з провідних професійних і соціальних цінностей), готовність та прагнення до прояву компетентності, ціннісне ставлення до професійної фахової діяльності й особистісного зростання; забезпечує сформованість соціальних мотивів, особистісного та професійного зростання, пізнавальний інтерес до набуття нових знань і формування фахових умінь; мотивація на успіх у навчанні, потреба в саморозвитку й самовираженні);

– **когнітивний** («змістовий», «когнітивно-змістовий», «знаннєвий»), (знаннєвий, що передбачає сформованість знань та наявність певного стилю мислення), (прагнення до здобування знань і застосування у професійній діяльності, схильність до творчості);

– **мотиваційно-когнітивний** (забезпечує мотивацію навчально-професійної діяльності, професійно-спрямовану орієнтацію й мотивацію досягнення, потребу в оволодінні професією й саморозвитку, високий рівень вимог професійних знань: глибокі знання про професію й її витончені особливості, відновлення своїх знань у постійному навчанні, мислення суб'єктом в абстрактному, системному та економичному напрямках, знання правильної послідов-

ності психологічних розмов із роботодавцем, знання про професійну діяльність, затребуваність фахівця фармацевтичної галузі на ринку праці; глибокі знання із самоменеджменту іміджевої політики);

– **когнітивно-діяльнісний** (наявність системи знань теоретичного й технологічного характеру у фармацевтичній галузі, наявність об'єктивно-операційного стилю мислення, сформованість системи фахових умінь та умінь застосовувати сучасні засоби фахових технологій у процесі виконання професійної діяльності, наявність сукупності знань, умінь та навичок у фармацевтичній галузі);

– **діяльнісний** («компетентності», «уміння», «навички», «результати прояву», «здатність», «готовність», «технологічний»), (операційний, що полягає у наявності вмінь, навичок та досвіду; діяльнісний компонент конкурентоспроможного фахівця визначається як активний складник діяльності людини, спрямований на предмет праці, на соціальне середовище і самого себе);

– **особистісний** (емоційний інтелект, уміння йти на розумний ризик, цілеспрямованість та рішучість): визначається сформованістю у фахівця тих особистісних якостей, які дають можливість ефективно реалізовуватись у фаховому середовищі та у суспільстві в цілому (морально-етичних, інтелектуальних, рефлексивних, вольових, інтелектуальних);

– **особистісно-діяльнісний** («прагматичність», «мобільність», «активність», «доброзичливість», «розвиненість», «організованість»): містить такі ділові якості (стосовно професійної сфери), як дисциплінованість, працьовитість, заповзятливість; якості сфери взаємодії між людьми, спілкування як колективізм, відвертість; якості емоційної сфери як оптимізм, захопленість; якості сфери індивідуальності як оригінальність, принциповість, самостійність, ризикованість, особистісні якості й уміння;

– **аксіологічний** (мотивація на успіх/невдачу; потреба в незалежності/автономії): визначає ціннісну спрямованість і умотивованість особистості, її діяльність і вчинки, вміщує внутрішні спонукальні сили особистості, потреби самоактуалізації, самовдосконалення, конкурентоспроможну поведінку, саморозвитку, самоствердження, самореалізацію, організованість, готовність до оперативної зміни спрямованості професійної діяльності;

– **праксіологічний**: відображає поведінкові компетенції особистості, що забезпечують її ефективну діяльність. Основу цього компонента складають уміння і навички пізнання інших людей, прагнення до постійного професійного зростання, гнучкість, творчість у діяльності і креативність, поновлення знань тощо, здатність особистості розв'язувати соціально значущі завдання, відповідальність і здатність до соціальної адаптації;

– **професійно-діяльнісний** (передбачає сформованість професійних компетентностей, які дозволяють вирішувати галузеві завдання, набуття

фахівцем професійної майстерності): містить професійний, діяльнісний та адаптаційний компоненти:

а) професійний охоплює компетенції фахівця, що визначають професіоналізм діяльності, який відображається в якості результатів, відображає соціальний і професійний статус фахівця, прагнення до професійних і особистісних досягнень, професійну компетентність (знання, вміння, навички і компетенції), яка необхідна для розв'язання професійних завдань;

б) діяльнісний є активним складником діяльності людини, спрямований на предмет праці, соціальне середовище і самого себе. Під якістю діяльності слід розуміти здібність робити вибір і приймати відповідальне рішення, орієнтацію на якість і ефективність, системне бачення проблем, творче ставлення до справи – це є відповідність до вимог роботодавця, робочого місця в умовах суперництва;

в) адаптаційний визначається процесами перебудови діяльності і поведінки особистості у відповідь на нові вимоги навколишнього середовища. Адаптація – це процес пристосування фахівця до нових професійних, соціальних і організаційно-економічних умов праці, спрямований на набуття людиною своєї цілісності шляхом інтеграції особистісної, соціальної і культурної сфер її життєдіяльності – це безперервні процеси оволодіння професійними й особистісними якостями для зростання конкурентоспроможності в умовах, що постійно змінюються. Успішність адаптаційних процесів залежить від рефлексивного компонента, який об'єднує компетенції самопізнання і самоаналізу цінностей, мотивів, вчинків особистістю;

– **рефлексивно-оцінний** (забезпечує самоаналіз, самоконтроль і самооцінку, управління професійним зростанням і саморозвитком, саморегуляцію діяльності і поведінки, організацію процесу пізнання, розвиток самосвідомості, здійснення контролю і оцінки отриманих результатів);

– **рефлексивний** («емоційно-вольовий», «самовдосконалення», «особистісного зростання») (відображає здатність фахівця адекватно оцінювати власні досягнення в будь-якій галузі, свій рівень професійної компетентності, прагнення до саморозвитку, самоактуалізації, постійної роботи над собою у виробничій та інтелектуальній сферах, самоаналіз і самооцінку професійної діяльності з фаху, сформованість професійної рефлексивності, самоорганізацію особистої діяльності).

Слід зазначити, що в сучасних умовах стрімкого розвитку економічних систем, науково-технічного прогресу та різноманітності сфер діяльності, професійне самовизначення особистості є майже неможливим без кваліфікованої допомоги фахівців. Тому чільне місце на фазі становлення посідає саме професійна орієнтація та органи, які безпосередньо надають ці послуги. Система професійної орієнтації допомагає визначитись май-

бутньому фахівцеві у світі професій, професійно оцінити та співвіднести свої здібності та схильності, надає інформацію, щодо стану ринку праці в регіоні, країні та за кордоном, сфери професійної діяльності, які найбільш підходять тому чи іншому суб'єктові. Таким чином, можливо виділити внутрішні й зовнішні чинники, які впливають на формування конкурентоспроможності фахівця.

До зовнішніх чинників належать політичні, технологічні, економічні та соціальні. До внутрішніх – професійна компетентність, рівень та якість освіти, мотивація та організаторські здібності, культурно-моральні, життєві орієнтації та фізіологічні. За умов успішної реалізації цих чинників формується конкурентоспроможна молодь.

Рівень та якість освіти є суттєвим чинником впливу на конкурентоспроможність молоді на ринку праці. Обсяг набутих у закладі освіти теоретичних знань є показником рівня освіти, а здатність використовувати на практиці цей обсяг набутих теоретичних знань – якості знань.

Професійна компетентність є показником якості освіти, адже цей чинник відіграє важливу роль у формуванні конкурентоспроможності молоді на ринку праці, бо вона означає професійну готовність та здатність молодого фахівця, поєднуючи професійні знання та особистісно-ділові якості, успішно виконувати професійні функції (відповідно до його компетенції) як у стандартних, так і в екстремальних умовах. Професійна компетентність молодого фахівця є основою ефективної самореалізації на ринку праці. Під конкурентоорієнтованістю молоді на ринку праці можливо розуміти цілеспрямовану направленість мислення молодого суб'єкта на необхідність набуття високих конкурентних переваг у процесі боротьби за відповідний статус на ринку праці.

Мотивація та організаторські здібності відіграють важливу роль у процесі самореалізації та підвищенні конкурентоспроможності молодих фахівців. Мотивація конкурентоспроможності фахівців на ринку праці – це процес стимулювання молоді до вибору відповідного типу поведінки на ринку праці під впливом зовнішніх та внутрішніх чинників, що спрямований на підвищення своїх конкурентних переваг. Функції сучасного молодого організатора (як вимагає ринок праці) групуються у групи, зокрема управлінську, інформаційну та соціально-психологічну.

Управлінська функція – це вміння створити ефективну систему управління колективом.

Соціально-психологічна – уміння керувати колективом, забезпечувати високу трудову дисципліну.

Інформаційна – здатність організатора бути головним інформаційним центром діяльності колективу.

Також слід виділити такі складники, умови та чинники, які впливають на розвиток конкурентоспроможності майбутнього фахівця у процесі

професійної підготовки у вищому навчальному закладі:

На підставі виявлених структурних компонентів, показників установлено рівні сформованості конкурентоспроможності фахівця: низький, середній, високий.

Високий рівень. Студенти цього рівня вирізняються яскраво вираженою потребою в досягненні успіху, здобутті знань для майбутньої професійної діяльності, ініціативністю, впевненістю в собі, відповідальністю, самостійністю у прийнятті рішень, самодостатністю. Їх відрізняє індивідуальний стиль діяльності, зацікавленість до нового досвіду, прагнення до здобуття знань для застосування у майбутній професійній діяльності, самоосвіта, розширення кругозору, вміння аналізувати різноманітні явища. Вони наполегливі у досягненні мети, вміють співпрацювати з людьми (як творці власного успіху), вміють прогнозувати наслідки майбутньої професійної діяльності, оцінювати власні можливості, вибудовувати діяльнісні пріоритети. Вони схильні звертатися до рефлексії своїх дій, легко адаптуються до нового.

Середній рівень. У студентів цього рівня є високі потреби у розширенні кругозору, самоосвіті, у досягненні успіху, в рефлексії власної діяльності, оновленні власного досвіду, вияву ініціативності, самостійності у прийнятті рішень. Вони наполегливі у досягненні поставленої мети, вміють співп-

рацювати з людьми, досягати поставленої мети. Уміють прогнозувати наслідки майбутньої діяльності, зокрема професійної; усвідомлювати внутрішній стан суб'єкта, вибудовувати професійні та життєві пріоритети. Але ж вони мають деякі труднощі, пов'язані з адаптацією до нового, рефлексією власної діяльності, прогнозуванням та плануванням професійної діяльності, виявлянням наслідків і причин своїх дій.

Низький рівень. Студенти цього рівня не мають потреби до знань, успіху, самореалізації, самоосвіту, розширенні кругозору, розширенні свого досвіду, самоосвіти. Постійно необхідно спонукати до відповідальності за виконані дії, самостійності у прийнятті рішень, самоаналізу, вияву ініціативності. Ці студенти викликають симпатію, мають уміння співпраці з людьми, але не усвідомлюють внутрішній стан суб'єкта, не можуть виявляти наполегливість у досягненні поставленої мети, створювати професійні та життєві пріоритети. Таким студентам важко відстоювати власні погляди, оцінювати свої можливості, робити прогнози наслідків майбутньої професійної та життєвої діяльності. Вони важко адаптуються до нового, відчувають труднощі у рефлексії власної діяльності, прогнозуванні та плануванні професійно спрямованої діяльності, виявленні наслідків і причин своїх дій.

Таким чином, компонентно-структурний та рівневий аналіз конкурентоспроможності фахівця

Складники конкурентоспроможності: умови та чинники формування конкурентоспроможності фахівця

Складники конкурентоспроможності:	Умови та чинники формування конкурентоспроможності фахівця:
I	II
а) освітньо-кваліфікаційні	
– рівень освіти; – кваліфікація; – знання іноземної мови; – статус навчального закладу; – додаткова освіта або суміжна професія.	– розвиненість ринку освітніх послуг; – наявність дипломів, відзнак; – рівень доступності освіти в країні; – престижність вищої освіти в суспільстві; – інвестиції в людський капітал.
б) соціально-особистісні	
– відповідальність; – менталітет; – моральність; – інноваційність; – творчі та інтелектуальні здібності; – здатність до навчання; – соціальні нахили; – інтереси та характер; – адаптивність; – комунікабельність; – мобільність.	– особистісні та життєві пріоритети; – інноваційна активність; – рівень загальної грамотності та освіченості суб'єктів; – соціальна і політична стабільність у країні.
в) професійні	
– професійний досвід; – професійні вміння та навички; – індивідуальні базові та професійні компетенції; – професійна придатність.	– наявна матеріально-технічна база навчальних закладів; – зміст та структура навчальних програм; – ступінь відпрацьованості та розвиненості практичних навичок та теоретичних знань; – наявність унікальних знань, вмінь та навичок; – розвиненість ринку праці і його умови; – зворотній зв'язок між навчальними закладами та роботодавцями; – якісні вимоги роботодавців до робочої сили; – вартість послуг праці.

дозволяє чітко уявити сутність дослідженого поняття та його зміст, допомагає визначити шляхи управління формуванням конкурентоспроможності у майбутніх фахівців фармацевтичної галузі.

Висновки і пропозиції. Щодо проблеми конкурентоспроможності у цій статті на підставі аналізу наукової літератури презентовано авторське бачення сутності феномена конкурентоспроможності майбутнього фахівця фармацевтичної галузі, яка є складною багаторівневою властивістю, яка дозволяє особистості брати участь в обраній сфері професійної діяльності.

Отже, конкурентоспроможність фахівця визначається ступенем задоволення потреб споживача робочої сили, виявляється у професійній діяльності, проектується на всі сфери життєдіяльності людини і є багаторівневим особистісним утворенням, яке інтегрує індивідуальні характеристики з показниками якості робочої сили. Фахова сутність конкурентоспроможності фахівця полягає у її визначенні як складної багаторівневої інтегральної властивості, яка дозволяє особистості (відповідно до її інтелектуальних здібностей, інтересів і потреб), мати переваги у конкурентних відносинах в обраній для себе сфері професійної діяльності. Функціональну структуру фахівця утворюють особистісні і професійно-діяльнісні компоненти, які у процесі свого динамічного розвитку і взаємодії забезпечують його найважливішу властивість – конкурентоспроможність.

Теоретичне і практичне значення проведеного дослідження полягає у можливості використання отриманих результатів у процесі проектування й побудови педагогічних процесів формування конкурентоспроможності фахівця.

Зазначені характеристики конкурентоспроможності є взаємозалежними та взаємозумовленими й лише в цілісності забезпечують успішну професійну діяльність у нових економічних умовах, конкурентоспроможність фахівця на ринку праці.

Список використаної літератури:

1. Бикова В.О. Рефлексія. Вісник Дніпропетровського університету імені Альфреда Нобеля. Серія: Педагогіка і психологія. 2012. № 1 (3). С. 9.
2. Зеер Э.Ф. Кризисы профессионального становления личности. Психологический журнал. 2004. Т. 18. № 6. С. 35-44.
3. Зязюн І.А. Гуманістична парадигма в освіті. Вища освіта в Україні: реалії, тенденції, перспективи розвитку. Київ, 1996. Ч. I. С. 8-12.
4. Портер М. Международная конференция / Международные отношения, 1996. 896 с.
5. Роджерс К. Взгляд на психотерапию. Становление человека. пер. с англ. Издательская группа «Прогресс», «Универс». Москва, 1994. 480 с.
6. Романовська О.О. Конкурентоспроможність як інтегральна якість особистості фахівця. Педагогіка і психологія формування творчої особистості: проблеми і пошуки: зб. наук. праць. Запоріжжя, 2008. Вип. 51. С. 308-312.
7. Смит Адам. Исследование о природе и причинах богатства народов. Ось-89. Москва, 1997. 255 с.
8. Фатхутдинов Р.А. Глобальная конкурентоспособность: монография. РИА: Стандарты и качество. Москва, 2009. 464 с.

Moroz G. Factors, Compositions and Conditions that Promote the Formation of Competitiveness at the Pharmaceutical Sphere in the Institution of Higher Education

The article contains factors, compositions and conditions that promote the formation of future pharmacists in the pharmaceutical branch in the process of professional training in the Institution of Higher Education.

The problem of the structure's influence of these components on the development of characteristic features inherent in competitiveness has been considered. Based on the structural components and their data – the levels of competitiveness's formation of a specialist have been established: low, medium and high. Thus, component-structural analyses help determining the ways of managing the formation of specialists' competitiveness in the Pharmaceutical Branch. It is possible to consider that the structure of a specialist's competitiveness in the Pharmaceutical Branch consists of the following components: motivational, cognitive, motivationally-cognitive, cognitively-active, axiological, praxeological, professionally-active, reflexive-evaluative, reflexive.

It is also possible to identify the internal factors that affect the formation of a specialist's competitiveness. External factors are considered: political, technological, economical and social, but internal factors are: professional competence; level and quality of education; motivation and organizational abilities: cultural, moral and life orientations.

Professional essence of a specialist's competitiveness is in its definition as a complex integral component that allows individuals to complete successfully in their field of activity. Thus, a specialist's competitiveness is a model of labor's quality.

The above-mentioned characteristics of competitiveness are interdependent and only in unity ensured successfully of professional activity in the new economic conditions for a specialist's competitiveness in the Labor Market.

Key words: components, factors, compositions of competitiveness, models, data of a specialist's, competitiveness levels.