

Деонтологічно будь-який професіонал, який отримує конфіденційну інформацію або проникає в приватне життя особи, повинен вважати себе зобов'язаним зберігати таємницю та може бути підданий дисциплінарним санкціям у разі порушення зобов'язання зберігати таємницю. Але з юридичної точки зору професійна таємниця, зобов'язання, за порушення якого передбачено кримінальне покарання, може бути встановлене лише правовим текстом (правило «*nulla poena sine lege*»: не може бути кримінального покарання, крім випадків, передбачених законом). Звідси вагання та можливі дебати щодо певних професійних ситуацій, зокрема, у професійній соціальній роботі.

#### **2.4. Формування конкурентоспроможності майбутніх фахівців соціономічних професій засобами професійного самопроекткування**

**Сутнісна характеристика  
понять «конкуренція»,  
«конкуренто-  
спроможність»**

Світовий ринок праці фахівців із вищою освітою на початку 21 століття характеризується станом зростаючої конкуренції, оскільки чисельність студентів, що випускаються з закладів передвищої і вищої освіти, активно зростає, а чисельність робочих місць для них має значно менший рівень інтенсивності.

Заснований на знаннях тип економіки, пред'являє нові вимоги до випускників закладів вищої освіти, серед яких все більший пріоритет набувають вимоги системно організованих, інтелектуальних, комунікативних, рефлексуючих, самоорганізованих, моральних засад, що дають змогу успішно організувати діяльність у широкому соціальному, економічному й культурному контекстах.

Випускники закладів вищої освіти представляють окремий сегмент на ринку праці. Потрапляючи до нього і не маючи достатнього професійного й соціального досвіду, вони виявляються не готовими до умов жорсткої конкуренції. Конкурентоспроможність є показником рівня знань, умінь і навичок студентів, що виробляється у безперервному педагогічному процесі та супроводжується перманентною практичною підготовкою. Наскільки буде конкурентоспроможним випускник, можна сказати лише тоді, коли

формування конкурентоспроможності стане актуальною педагогічною проблемою, яка вимагатиме своєчасного та ефективного вирішення. Перед вищою школою постає питання, чи можна навчитися бути конкурентоспроможним і які професійні якості визначають конкурентоспроможність майбутніх випускників, фахівців соціономічних професій.

Аналіз думок керівників-роботодавців сучасних організацій показує, що конкурентоспроможність, як обов'язкова професійна якість випускників, розвинена доволі слабо або повністю відсутня. Особливо гостро ця проблема постає перед випускниками – майбутніми фахівцями соціономічних професій (менеджерів, фахівців із соціальної роботи, соціальних педагогів), оскільки ринок праці не може запропонувати таку кількість робочих місць потоку кадрів, який постійно збільшується.

Освіта – це один із важливих елементів у формуванні конкурентоспроможності майбутніх фахівців соціономічних професій, але сучасні реалії вимагають модернізації науково-педагогічних підходів в освіті, тому успішність випускника визначається його високою адаптацією до нових умов роботодавців, що можливо сформувати лише у системній практико-орієнтованій діяльності.

Актуальність визначення поняття «конкурентоспроможність» обумовлена міждисциплінарністю, багатоаспектністю зазначеного феномену та відсутністю усталеної точки зору на його сутність, структуру й зміст, що стримує теорію та практику підготовки майбутніх фахівців соціономічних професій, здатних і готових на рівних конкурувати у світовому освітньо-професійному просторі.

Можна з упевненістю говорити про те, що соціально-економічні перетворення сучасного суспільства висунули, як найважливішу життєву необхідність, завдання розвитку конкурентоспроможності випускників закладів передвищої і вищої освіти, оскільки від рівня її сформованості залежить майбутній розвиток країни. Необхідність формування конкурентоспроможності майбутніх фахівців соціономічних професій знайшла своє відображення у Законах

України «Про фахову передвищу освіту» (ЗУ, 2023<sup>352</sup>), «Про вищу освіту» (ЗУ, 2023<sup>353</sup>).

В нормативно-правових документах відмічається, що держава створює умови для поєднання освіти з виробництвом з метою підготовки конкурентоспроможних фахівців для забезпечення потреб суспільства, ринку праці та держави. Одним із принципів державної політики у сфері фахової передвищої освіти є повне сприяння сталому розвитку суспільства шляхом підготовки конкурентоспроможного людського капіталу та створення умов для здобуття освіти протягом життя. У свою чергу, представлена законодавча база покликана не лише підвищити конкурентоспроможність вітчизняної освіти, а й привести ринок надання освітніх послуг у відповідність до міжнародних стандартів, зокрема, наблизити якість надання освітніх послуг українськими освітніми закладами до європейських.

Актуальність дослідження зумовлена соціальним замовленням на підготовку затребуваних на ринку праці конкурентоспроможних фахівців соціономічних професій, які вміють адаптуватися до складних умов соціально-економічного середовища, що постійно змінюється, оперативно й творчо вирішувати поставлені перед ними завдання.

Більше того, актуальність теми зумовила появу окремого наукового напрямку – конкурентології – науки про закономірності конкурентної діяльності, самореалізацію людини як конкурентоспроможної особистості, формування чи саморозвитку конкурентоспроможності фахівця (Шевченко, 2022<sup>354</sup>).

У психолого-педагогічній науці вивчення законів конкуренції – відносно новий напрям. Категорії особистісної та корпоративної конкурентоспроможності увійшли в науковий побут завдяки роботам зарубіжних учених – Дж. Грейсона, К. О’Делла (O’Dell, Grayson, 1998<sup>355</sup>), Дж. Дьюї (Dewey, 1997<sup>356</sup>), Р. Мартінса (Martens, 1987<sup>357</sup>),

---

<sup>352</sup> ЗУ (2023). Про фахову передвищу освіту. Документ 2745-VIII, чинний, поточна редакція. Редакція від 23.03.2023, підстава – 2940-IX.

<sup>353</sup> ЗУ (2023). Про вищу освіту. Документ 1556-VII, чинний, поточна редакція. Редакція від 28.05.2023, підстава – 3062-IX.

<sup>354</sup> Шевченко, Л. С. (2022). Конкурентоспроможність бізнесу (підприємства) : навч. посіб. у питаннях і відповідях. Харків : Право, 312.

<sup>355</sup> O’Dell, C. and Grayson, C. (1998). If Only We Knew What We Know: Identification and Transfer of Internal Best Practices. *California Management Review*, (40), 154–174.

<sup>356</sup> Dewey, J. (1997). *Democracy and Education. An Introduction to the Philosophy of Education*, 384.

<sup>357</sup> Martens, R. (1987). *Coaches Guide to Sport Psychology*. Champaign, IL: Human Kinetics.

Г. Олпорта (Allport, Allport, 1921<sup>358</sup>), К. Роджерса (Rogers, 1995<sup>359</sup>) та інших. Особливу увагу питанням конкурентоспроможності студентів – майбутніх фахівців приділяють А. Дроп (A. Droppe) (Droppe, Soderfeldt, 2010<sup>360</sup>), Р. Кінг (R. King) (King, McInerney, Watkins, 2012<sup>361</sup>), Дж. Антоніо Гарсія-Мартінес (J. Antonio Garcia-Martinez) (Garcia-Martinez, Gutierrez-Hita, Sanchez-Soriano, 2012<sup>362</sup>), Т. Ши-Мінг (T. Shi-Ming) (Shi-Ming, Fang-Miao, Xi, 2015<sup>363</sup>) та інші.

«Конкурентоспроможність» перебуває на стику економічних, управлінських, філософських, соціологічних і психологічних галузей знань, кожна з яких формує свої індивідуальні ознаки щодо цього поняття. Проблема терміноутворення «конкурентоспроможність» у тому, що саме вихідне поняття «конкуренція» також передбачає кілька варіантів тлумачення. Тому, для аналізу стану проблеми формування конкурентоспроможності майбутніх фахівців соціономічних професій звернемося до етимології (історії походження та розвитку) основного поняття нашого дослідження – родового поняття «конкуренція». Воно виникло в ХІХ столітті й прийшло з латинської мови (concurrere – стикатися). Вихідні до того ж джерела одиниці використовують у сучасних італійській, французькій, португальській, норвезькій, датській, шведській, німецькій та голландській мовах (Мельничук, Білодід, Коломієць, Ткаченко, 1982<sup>364</sup>; Мельничук, 1974<sup>365</sup>).

У контексті нашого дослідження важливим є те, що для пояснення та визначення терміну «конкуренція» в англійській та іспанській мовах використовують термін «competition» (прагнення дістати щось, досягти чогось). Це ж слово має значення «змагання»

---

<sup>358</sup> Allport, F. H., & Allport, G. W. (1921). Personality Traits: Their Classification and Measurement. *The Journal of Abnormal Psychology and Social Psychology*, (16(1)), 6–40.

<sup>359</sup> Rogers, C. R. (1995). On Becoming a Person. A Therapist's View of Psychotherapy. Houghton Mifflin Company, Boston, New York, 367.

<sup>360</sup> Droppe, A., Soderfeldt, B. (2010). What is academic quality? On the decline of academic autonomy. *Sociologisk Forskning*, (47(3)), 57–74.

<sup>361</sup> King, R. B., McInerney, D. M., Watkins, D. A. (2012). Competitiveness is not that bad... at least in the East: Testing the hierarchical model of achievement motivation in the Asian setting. *International journal of intercultural relations*, (36(3)), 446–457.

<sup>362</sup> Garcia-Martinez, A. J., Gutierrez-Hita, C., Sanchez-Soriano, J. (2012). Competitiveness, cooperation, and strategic interaction a classroom experiment on oligopoly. *Revista internacional de sociologia*, (70(1)), 167–187.

<sup>363</sup> Tang Shi-Ming, Shi Fang-Miao, Chen Xi (2015). Career Competitiveness of College Graduates: Issues and Problem Solving. *International Conference on Sociology and Psychology (ICSP)*. Changsha: People's Rep. of China, 171–175.

<sup>364</sup> Етимологічний словник української мови (1982): В 7 т. – Т. 1: А–Г / Ред. кол.: О. С. Мельничук (гол. ред.), І. К. Білодід, В. Т. Коломієць, О. Б. Ткаченко. АН УРСР. Ін-т мовознавства ім. О. О. Потебні. К.: Наукова думка, 632.

<sup>365</sup> Словник іншомовних слів (1974) / За ред. члена-кореспондента АН УРСР О. С. Мельничука. К., 865.

(Oxford Dictionary and Thesaurus, 1996<sup>366</sup>). Воно було використано економістами для характеристики моделі будови ринку (Keynes, 1936<sup>367</sup>).

«Новий Оксфордський словник» визначає «конкуренцію» (competition), як діяльність (або стан), що передбачає старання, докладання зусиль (або боротьбу за отримання), для того, щоб отримати прибуток або виграти що-небудь шляхом завдання поразки чи руйнування планів, або затвердження переваги над іншими, залученими до тієї ж справи (The New Oxford Dictionary of English, 1999<sup>368</sup>).

Ще на початку ХХ століття термін «конкуренція» широко увійшов у науку – до кола основних понять економічної теорії. Значний внесок у розвиток економічного поняття «конкуренції» зробили такі зарубіжні вчені-економісти, як С. Брю, Дж. Кейнс, А. Курно, К. Макконелл, А. Маршалл (Marshall, 1997<sup>369</sup>), Дж. Міль, Ф. Найт, М. Портер, Дж. Робінсон, Д. Рікардо (Ricardo, 2001<sup>370</sup>), А. Сміт (Smith, 2000<sup>371</sup>), Ф. Хайєк (Hayek, 1996<sup>372</sup>). Одночасно цей термін почали використовувати й фахівці в галузі освіти. Він позначає високий рівень професійної підготовленості до будь-якої діяльності (Бусел, 2005<sup>373</sup>).

Похідним від терміну «конкуренція» став термін «конкурентоспроможність», що означає готовність до конкуренції. У вітчизняній і зарубіжній літературі поряд із конкурентоспроможністю товарів та послуг, економіки загалом, біологічною конкуренцією виділяють конкурентоспроможність особистості або фахівця, яка іноді ототожнюється з конкурентоспроможністю його робочої сили. У значенні поняття «робоча сила» основна увага приділяється як фізичній силі, так і здібності до праці, яку людина і «продає» на ринку праці.

---

<sup>366</sup> Oxford Dictionary and Thesaurus (1996) / ed. by Sara Tulloch. Oxford Melbourne : Oxford Univ. Pr.

<sup>367</sup> The General Theory of Employment, Interest, and Money (1936)/By John Maynard Keynes, 190. URL : [https://www.files.ethz.ch/isn/125515/1366\\_keynestheoryofemployment.pdf](https://www.files.ethz.ch/isn/125515/1366_keynestheoryofemployment.pdf)

<sup>368</sup> The New Oxford Dictionary of English (1999) / ed. by Judy Pearsall.

<sup>369</sup> Principles of Economics (1997) (Great Minds)/ by Alfred Marshall. Prometheus, 320.

<sup>370</sup> On The Principles of Political Economy and Taxation (2001) / by David Ricardo. Batoche Books Kitchener, 333.

<sup>371</sup> An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations (2000) / By Adam Smith.

<sup>372</sup> Individualism and Economic Order (1996) / by F. A. Hayek. University of Chicago Press.

<sup>373</sup> Великий тлумачний словник сучасної української мови (з дод. і допов.) (2005) / Уклад. і голов. ред. В. Т. Бусел. К.; Ірпінь: ВТФ Перун, 1728.

Незважаючи на важливість такої категорії, як конкурентоспроможність, у психолого-педагогічних дослідженнях поки що не склалося єдиного термінологічного підходу до цього поняття. При цьому світоглядні позиції стосовно сутності даного терміну можна представити в аспекті методології, як метапринципи дослідження поняття «конкурентоспроможності особистості фахівця».

Так, у дослідженнях конкурентоспроможності особистості використовують адаптивно-середовищний метапринцип, що виражає нерозривний зв'язок соціальної підстави з диференційованим особистісним і професійним потенціалом. В аспекті метапринципу важливо наголосити на тому, що конкурентоспроможність майбутнього фахівця соціономічних професій є динамічною якістю особистості, яка має в своїй основі соціальні орієнтири. Це твердження співвідноситься із загальними вимогами державного освітнього стандарту до рівня освіченості, наприклад, менеджера (усвідомлення соціальної значущості професії, прагнення до зростання, самовдосконалення тощо), свідчить про його соціальну зрілість, як члена суспільства, та відображає вимоги до нього соціуму.

Для розуміння конкурентоспроможності особистості за умов інформаційного суспільства важливим є особистісно орієнтований метапринцип, який орієнтує на виявлення особистісних і професійних психологічних характеристик фахівця соціономічних професій. На нашу думку, особистісно орієнтований підхід та його діяльнісну позицію можна представити у трактуванні конкурентоспроможності, як динамічної, системної, багаторівневої особистісної освіти, що характеризується сукупністю сформованих особистісних і професійних якостей, в узагальненій формі, що відображають систему відносин людини до суспільства, професії, колег, самого себе.

При цьому особистісно орієнтований метапринцип акцентує увагу на культурних основах соціуму або соціальної групи, які є системою ідеалів і цінностей, що і відображає аксіологічну складову означеного метапринципу. В нашому дослідженні ми наголошуємо на необхідності розвитку професійних цінностей для формування конкурентоспроможності майбутніх фахівців соціономічних професій.

Відповідно до сучасних тенденцій оновлення освітньої парадигми до поняття «конкурентоспроможність особистості» застосовується

компетентнісний метапринцип, де конкурентоспроможність постає як результат практичної підготовки фахівця, рівень розвитку його компетентності, що забезпечує соціально-професійну мобільність. При цьому в сучасних дослідженнях спостерігається поліпарадигмальний метапринцип при розкритті поняття, що використовують із врахуванням особливостей парадигми освіти, в рамках якого конкурентоспроможність є певною моделлю.

Відсутність єдиного трактування терміну «конкурентоспроможність» пов'язана, на нашу думку, з багатогранністю цієї категорії, неузгодженістю у вивченні її сутності, ознак, критеріїв і методів оцінки. Представимо найбільш поширені наукові підходи до розгляду поняття «конкурентоспроможність» (табл. 1).

Таблиця 1.

### Наукові підходи до трактування терміну «конкурентоспроможність»

Визначення «конкурентоспроможності»	Автори
Конкурентоспроможність робочої сили – це сукупність якісних і вартісних характеристик специфічного товару «робоча сила», яка забезпечує задоволення конкретних потреб роботодавців у працівниках певної професії або кваліфікації (Богиня, 2001 <sup>374</sup> )	Д. Богиня
Конкурентоспроможність – це відповідність якості робочої сили вимогам ринку, можливість вигравати в конкуренції на ринку праці, тобто порівняно з іншими працівниками більш повно задовольняти потреби роботодавців (Грішнова, 2001 <sup>375</sup> )	О. Грішнова
Конкурентоспроможність персоналу є здатністю робочої сили реалізувати сукупність особистих, професійних та ділових якостей і задовольнити вимоги роботодавців (Грошелева, 2006 <sup>376</sup> )	Е. Грошелева
Конкурентоспроможність персоналу – це вміння проявляти свої особистісні, професійні й ділові якості, швидше і краще за інших працівників реалізувати власний потенціал за конкретних умов, які склалися на підприємстві, що, у свою чергу, дає можливість отримувати винагороду, досягати	Р. Дяків

<sup>374</sup> Богиня, Д. П. (2001). Теоретико-методологические аспекты исследования конкурентоспособности рабочей силы. *Конкурентоспособность в сфере труда*, (1), 10–18.

<sup>375</sup> Грішнова, О. А. (2001). Формування якості робочої сили та конкурентоспроможності працівника в процесі інвестування в людський капітал. *Конкурентоспроможність у сфері праці*: Зб. наук. пр. Серія Економіка праці та соціальної сфери. К.: Ін-т економіки НАНУ, 117–126

<sup>376</sup> Грошелева, О. Г. (2006). Врахування впливу людського фактору при оцінці інвестиційної привабливості підприємства. *Методологія та практика менеджменту на порозі XXI століття: загальнодержавні, галузеві та регіональні аспекти*: Матеріали III Міжнародної науково-практичної конференції. Полтава: ПУСКУ, 74–75.

<p>відповідного соціального статусу й забезпечувати службово-професійне зростання. Це здатність керівників, професіоналів і фахівців генерувати ідеї з використанням усіх можливостей, що виникають у зовнішньому та внутрішньому середовищі; вирішувати проблеми; своєчасно виявляти загрози для діяльності підприємства; забезпечувати досягнення поставлених цілей та виконання підприємством своєї місії; винаходити й, швидше за конкурентів, упроваджувати нововведення на всіх стадіях життєвого циклу товару (Дяків, 2000<sup>377</sup>)</p>	
<p>Конкурентоспроможність робочої сили – це одна з складових конкурентоспроможності у сфері праці, що органічно доповнює два інші елементи – конкурентоспроможність мотиваційного забезпечення праці та конкурентоспроможність результатів праці. Конкурентоспроможність персоналу – агрегована сукупність фізико-психологічних, освітньо-кваліфікаційних та інших властивостей усіх працівників підприємства, які дають їм можливість забезпечувати високу ефективність господарської діяльності підприємства в умовах мінливості ринкового середовища (Мартинюк, 2016<sup>378</sup>)</p>	Н. Мартинюк
<p>Конкурентоспроможність персоналу підприємства є здатністю реалізовувати наявні в нього конкурентні переваги таким чином, щоб сприяти просуванню підприємства на кращу, порівняно із іншими суб'єктами конкуренції, на даному ринку конкурентну позицію (Славгородська, Щербак, 2005<sup>379</sup>)</p>	О. Славгородська, В. Щербак

Розглядаючи «конкурентоспроможність» як соціально-педагогічний феномен, ми вважаємо що це інтегративна якість особистості, яка передбачає наявність таких якісних характеристик, як відповідальність, творчий підхід до прийняття рішень, потребу в самоосвітній діяльності, вміння оцінювати та презентувати себе, взаємодіяти в колективі тощо.

Конкурентоспроможність, на думку дослідників (Дегтярєва, Козяр, Матійків та ін.<sup>380</sup>, 2012; Алексєєва, 2009<sup>381</sup>), забезпечується

<sup>377</sup> Дяків, Р. П. (2000). Енциклопедія бізнесмена, економіста, менеджера, 118–119.

<sup>378</sup> Мартинюк, Н. (2016). Концептуальні підходи до трактування сутності конкурентоспроможності персоналу підприємства. *Економічний дискурс: Міжнародний науковий журнал*, (2), 15–28.

<sup>379</sup> Славгородська, О. Ю., Щербак, В. Г. (2005). Класифікація конкурентних переваг персоналу підприємства. *Наукові праці ДонНТУ: Серія економічна*, (8), 94–101.

<sup>380</sup> Психологічні аспекти професійної підготовки конкурентоздатних фахівців (2012): монографія / Дегтярєва Г. С., Козяр М. М., Матійків І. М., Руденко Л. А., Шиделко А. В.; за ред. Руденко Л. А. Київ, 170.

<sup>381</sup> Алексєєва, А. В. (2009). Професійна конкурентоздатність особистості: психологічний аспект. *Психологія праці та управління: зб. наукових праць VI Міжнародної науково-практичної конференції*. Ч. 1. Київ: ІПК ДСЗУ. 147–153.



професійною компетентністю та професійно-соціальною мобільністю. На відміну від прийнятого в економічних дисциплінах розуміння конкурентоспроможності, як суперництва, пріоритету, успішності, заняття лідерської позиції, пов'язаного, переважно, з метою самого бізнесу – отримання прибутку, під конкурентоспроможністю розуміють здатність максимального розширення своїх можливостей для реалізації себе в особистісному, професійному, соціальному й моральному аспектах.

У нашому розумінні, конкурентоспроможність фахівця соціономічних професій – це особистісна якість, що виявляється в націленості на результативну та ефективну освітню діяльність, необхідну для формування його високої працездатності, яка забезпечує безперервне зростання його продуктивності на основі розвитку здатності до праці, що зберігає здоров'я людини, її гармонійні відносини з оточуючими.

Таким чином, конкурентоспроможну особистість ми розглядаємо як систему, що реалізується за допомогою зовнішніх і внутрішніх умов, систему, що має динамічний характер. Шлях конкурентоспроможної особистості у професії характеризується як конструктивний і реалізований за допомогою моделі професійного розвитку.

Окрім цього, поняття «конкурентоспроможність» випускника закладів вищої освіти розглядають, як інтегральну якість особистості, що є сукупністю ключових компетенцій, ціннісних орієнтацій, які дають змогу цій особистості успішно функціонувати у соціумі.

При цьому, конкурентоспроможність випускників закладів передвищої і вищої освіти повинна відповідати, по-перше, потребам особистості в освіті, по-друге, потребам ринку праці та запитам роботодавців у зростанні й розвитку кадрового потенціалу, по-третє, запитам суспільства у відтворенні кваліфікованої робочої сили та формуванні певного типу особистості, що відповідає соціокультурним нормам середовища суспільства та здатного виконувати соціальні функції протягом усього життя.

Досліджуючи конкурентоспроможність персоналу у забезпеченні конкурентоспроможності підприємства, І. Цветкова визначає передумови виникнення терміну «конкурентоспроможність персоналу», акцентуючи увагу на його дуалістичності як суб'єкта та об'єкта управління; унікальності його складу для кожного

підприємства; визнання інтелектуального капіталу підприємства як джерела його конкурентоспроможності; наявності причинно-наслідкових зв'язків у системі підприємства й привабливості його використання як ресурсу в діяльності організації за умов бездефіцитності багатьох інших ресурсів (Цветкова, 2006<sup>382</sup>).

**Особистісна та  
корпоративна  
конкурентоспроможності**

Цікавим у контексті нашого дослідження є розгляд поняття «особистісна конкурентоспроможність», яке розуміють, як форму міжособистісної взаємодії, що характеризується досягненням цілей в умовах протиборства з іншими індивідами або групами, що домагаються досягнення тих же цілей. Відповідно, акцентується та конкурентоспроможність, яка досягається у процесі суперництва виключно за рахунок власних здібностей (Фетискин, Козлов, Мануйлов, 2002<sup>383</sup>).

Особистісна конкурентоспроможність виявляється в індивідуальних формах роботи педагога, менеджера, працівника відділу кадрів, економіста в індивідуальних видах спорту, за участю в конкурсах, пошуку роботи, проходженні співбесіди, зусиллях домогтися кар'єрного та професійного зростання тощо.

Проте, витримати конкурентну боротьбу лише за допомогою власних конкурентних переваг не завжди можливо. Усвідомлення цього й породжує поняття «корпоративної конкурентоспроможності», під якою прийнято розуміти визнання особистістю пріоритетності групових чи колективних інтересів у порівнянні з індивідуальними, для більш повного задоволення потреб у майбутньому. Йдеться про конкурентоспроможність, що виникає не в умовах суперництва, а в процесі співробітництва.

Корпоративна конкурентоспроможність виявляється у групових формах діяльності, коли неможливо виконати величезний обсяг завдань і необхідна командна робота. У свою чергу, особистісна конкурентоспроможність керівника (маркетолога, менеджера,

<sup>382</sup> Цветкова, І. І. (2006). Конкурентоспроможність персоналу: сутність та місце у забезпеченні конкурентоспроможності підприємства. *Культура народів Причорномор'я*, (88), 119–125.

<sup>383</sup> Фетискин, Н. П., Козлов, В. В., Мануйлов, Г. М. (2002). Экспресс-диагностика личностной конкурентоспособности. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. М.: Институт психотерапии, 113–114.

соціального педагога, фахівця із соціальної роботи) залежить від професіоналізму і злагодженості дій кожного з членів команди.

У таблиці 2 представлено порівняльну характеристику особистісної та корпоративної конкурентоспроможності майбутніх фахівців соціономічних професій.

*Таблиця 2.*

**Характерні особливості особистісної та корпоративної конкурентоспроможності майбутніх фахівців соціономічних професій**

<b>Особистісна конкурентоспроможність</b>	<b>Корпоративна конкурентоспроможність</b>
Значення індивідуальних показників (віку, гендерної приналежності тощо), висока конкурентоорієнтованість, високі показники домінантності, егоцентризму, мотивації влади й досягнення успіху, макіавеллізму, ділової успішності, емоційної стійкості та впевненості в собі, низькі показники конкурентності	Високі показники кооперативності, мотивації, афіліації, екстраверсії, лідерського потенціалу, соціального інтелекту, соціоемоційної успішності, низькі показники конкурентності

Фахівець із яскраво вираженою особистісною конкурентоспроможністю сприймає «Я» і «колектив» як щось різне. Він віддає перевагу індивідуальній роботі, відчуває труднощі у спільній діяльності, відстоює, переважно, особисті інтереси. Як правило, така людина оцінює оточуючих відповідно до персональних поглядів і переконань. Думка колег не представляє для нього цінності, оскільки він вважає, що вони не можуть належним чином оцінити одне одного. Орієнтований на особисту успішність, фахівець із особистісною конкурентоспроможністю не вважає за потрібне ділитися своїми ідеями з колективом. Його моральні підвалини нерідко йдуть урозріз із корпоративною культурою компанії, тому інколи він здатний переслідувати особисті інтереси на шкоду інтересам організації/ групи. При цьому індивід такого типу особисто несе всю відповідальність за свою роботу, зацікавлений в автономності та незалежності під час робочого процесу, виконує всі види діяльності самостійно, націлений на самоосвіту, самомотивований, здатний до самоконтролю тощо.

Фахівцю із корпоративною конкурентоспроможністю, навпаки, комфортніше працювати в групі. Він відстоює колективні інтереси,

оцінює роботу колег з урахуванням того, наскільки сам може прийняти встановлені для всіх працівників норми й правила. Для такої людини важлива зовнішня оцінка його власної діяльності, вона не зацікавлена в індивідуальній роботі, віддаючи перевагу участі у реалізації спільних проєктів, коли відповідальність за виконання завдання покладається на керівника та всю робочу групу. Фахівець даного типу сприймає та підтримує корпоративний дух, загальноприйняті культуру й етику поведінки. Як правило, він визначає досягнення групи, порівнюючи їх із результатами інших груп. Пріоритетними для фахівця із корпоративною конкурентоспроможністю є потреби колективу, він націлений на взаємоосвіту, взаємотивацію, взаємоконтроль тощо.

Історіографічний аналіз показав, що під «конкурентоспроможністю майбутнього фахівця», здобувача вищої освіти слід розуміти якість особистості, що виявляється в націленості на результативну та ефективну професійну діяльність, необхідну для формування високої працездатності студентів, що забезпечує безперервне зростання їхньої продуктивності праці, зберігає здоров'я і гармонійні стосунки з оточуючими. Конкурентоспроможність на ринку праці передбачає володіння такими якостями, як ініціативність, відповідальність, вміння працювати на кінцевий результат («тримати мету»), постійно шукати та знаходити засоби подолання перешкод на шляху до мети, виявляти самостійність і наполегливість, сприйнятливність, динамічність, готовність навчатися, розпочинати з малого. Конкурентоспроможність необхідно формувати у процесі професійної освіти. Економічний і педагогічний зміст цієї якості полягають у розвитку мотивації всебічного підвищення трудового потенціалу особистості, що визначається сукупністю її можливостей для участі у будь-якій суспільно корисній діяльності та отриманні результатів від неї.

Під конкурентоспроможністю особистості студента дослідники розуміють сукупність інтегрованих стійких якостей, серед яких раціональна пізнавальна активність, цілеспрямованість, працьовитість, креативність, критичність, ризикованість, стресостійкість, лідерство, що зумовлюють можливість успішного виконання

діяльності (Носова, Маковоз, 2011<sup>384</sup>). Це якість особистості, що дає змогу людині досягати успіху не тільки у професійній діяльності, а й в інших галузях.

Конкурентоспроможність характеризується набором особистісних якостей. Об'єктом професійного розвитку та формою реалізації творчого потенціалу людини у професійній діяльності є інтегральні характеристики її особистості: спрямованість, компетентність, емоційна, інтелектуальна та поведінкова гнучкість.

Розглядаючи конкурентоспроможність майбутнього фахівця, слід зауважити, що вона визначається не скільки професійним, скільки індивідуально-особистісним компонентом, тобто сукупністю індивідуальних стійких властивостей, що складаються з комплексу здібностей, рис характеру, потреб і станів, які допомагають продуктивно функціонувати в професійній діяльності й спілкуванні. Як інтегральна складова особистості, конкурентоспроможність характеризується такими ознаками: здібностями – чіткістю цілей і ціннісних орієнтацій, творчим відношенням до справи, психологічною пластичністю, незалежністю, здатністю до ризику, здатністю бути лідером, толерантністю; рисами характеру – працьовитістю, прагненням до безперервного саморозвитку й постійного професійного зростання; станом – конгруентністю, стресостійкістю, асертивністю, стеничністю.

Представляючи конкурентоспроможного фахівця, більшість дослідників (Д. Богиня (Богиня, 2001<sup>385</sup>), Т. Бучинська (Бучинська, 2016<sup>386</sup>), А. Ваврик (Ваврик, 2013<sup>387</sup>), О. Грішнова (Грішнова, 2005<sup>388</sup>), О. Грошелева (Грошелева, Рябцева, 2007<sup>389</sup>), С. Калаур, Л. Карамушка (Карамушка, Філь, 2007<sup>390</sup>), В. Коломієць, О. Рябцева, О. Сорока

---

<sup>384</sup> Носова, О. В., Маковоз, О. С. (2011). Конкурентоспроможність підготовки фахівців вищими навчальними закладами відповідно до вимог ринку праці. *Інформ. технології в освіті* : зб. наук. пр., (9), 99–104.

<sup>385</sup> Богиня, Д. П. (2001). Конкурентоспроможність робочої сили в системі управління трудовими ресурсами. *Проблеми формування ринкової економіки*: Міжвідомчий науковий збірник. К. : КНЕУ, 628.

<sup>386</sup> Бучинська, Т. В. (2016). Конкурентоспроможність персоналу як основний чинник підвищення ефективності діяльності підприємства, (10), URL : [file:///D:/Documents/Downloads/Nvuumevcg\\_2016\\_10\(1\)\\_18.pdf](file:///D:/Documents/Downloads/Nvuumevcg_2016_10(1)_18.pdf)

<sup>387</sup> Ваврик, А. (2013). Професіоналізм та конкурентоздатність особистості: психолого-соціальні аспекти. *Науковий вісник Демократичне врядування*, (12), URL : [http://nbuv.gov.ua/UJRN/DeVr\\_2013\\_12\\_10](http://nbuv.gov.ua/UJRN/DeVr_2013_12_10)

<sup>388</sup> Грішнова, О. А. (2005). Конкурентоспроможність персоналу підприємства. *Україна: Аспекти праці*, (3), 3–9.

<sup>389</sup> Грошелева, О. Г., Рябцева, О. Є. (2007). Нові підходи до оцінки конкурентоспроможності управлінського персоналу. *Економічний вісник Національного гірничого університету*, (1), 103–110.

<sup>390</sup> Карамушка, Л. М., Філь, О. А. (2007). Формування конкурентоздатної управлінської команди (на матеріалі діяльності освітніх організацій) : монографія. К. : Фірма ІНКОС, 244.

(Сорока, Калаур, 2019<sup>391</sup>), О. Філь та інші) виділяють такі особистісні характеристики: високий рівень теоретичної та практичної підготовки; професійну компетентність; цілеспрямованість, ціннісні орієнтації, наполегливість у досягненні цілей та подоланні перешкод; здатність адаптуватися до сучасних технологій виробництва, легко переходити від одного виду діяльності до іншого, а також володіння знаннями, вміннями й здібностями, необхідними для широкого кола професій; високий рівень освоєння новітніх досягнень науки й техніки, сучасних технологій; прагнення до саморозвитку, самовдосконалення й професійного зростання; здатність до творчості та інноваційної діяльності; працьовитість, орієнтація на ефективність і якість; прагнення успіху; вміння обирати перспективу, прогнозувати свій розвиток та системно бачити проблему; здатність до самооцінки; гнучкість мислення; здатність приймати відповідальні рішення; здатність до ризику; комунікативність тощо.

Проте перелік особистісних якостей, якими повинен володіти конкурентоспроможний фахівець, у різних дослідників неоднаковий. Ми доповнюємо його такими якостями, як-от мобільність, креативність, компетентність, дивергентність, конвергентність, відкритість, гнучкість, системність мислення, високий професіоналізм, сприйнятливність до нового, командність, стресостійкість, вміння відповідати корпоративним нормам, результативність, сумлінне відношення до роботи, активна життєва позиція та інші якості, що визначають розвиток особистості в цілому. Названі вище особистісні якості важливі для розвитку конкурентоспроможності фахівців соціономічних професій, зокрема, фахівців із соціальної роботи та менеджерів.

Розвиток креативності у студентів сприяє підвищенню їхнього індивідуального типу конкурентоспроможності на ринку праці і є однією з найважливіших характеристик, оскільки сьогодні соціум потребує не просто професіоналів, а творчих людей, здатних самостійно приймати управлінські рішення.

Можна з упевненістю говорити про те, що студенти одночасно функціонують на двох ринках: ринку освітніх послуг і ринку праці. При всьому різноманітті різних форм і методів підготовки

---

<sup>391</sup> Сорока, О. В., Калаур, С. М. (2019). Конкурентоспроможність менеджерів соціокультурної діяльності. *Вісник Луганського національного університету імені Тараса Шевченка*. Серія: Педагогічні науки, (6(329)), 100–108.

конкурентоспроможних фахівців соціономічних професій, дослідники наголошують на важливості зміцнення взаємодії студента з суб'єктами забезпечення його конкурентоспроможності: роботодавцями, закладами освіти, державою, органами влади тощо.

У своїй роботі послуговуємося науковими працями вітчизняних дослідників (Безтелесна, Либак, 2017<sup>392</sup>), які виокремлюють особистісну конкурентоспроможність студента закладу вищої освіти, яка була визначена як здатність студента в умовах зростаючої конкуренції на ринку праці забезпечити собі на момент закінчення закладу освіти високі показники рівня знань, умінь і навичок з максимальним використанням своїх можливостей та потенціалу. Окрім цього, вчені наголошують на тому, що конкурентоспроможність людини проявляється саме у професійному середовищі, коли вона має конкурувати за вакантне місце при працевлаштуванні, за посаду в організації, при просуванні службовими сходами (Носова, Маковоз, 2011<sup>393</sup>).

Як показує практика, сучасна освіта практично повністю ґрунтується на *homopoia* (солідарності), що знижує її якість, оскільки в ній зменшується роль змагання. Військова агресія росії, складні соціально-економічні зміни в житті держави показали, що конкурентоспроможність на міжнародній арені і всередині країни виступає універсальною вимогою, яку пред'являє світова економіка і є, водночас, основою безпеки держави та запорукою її розвитку. Однак у Світовому рейтингу конкурентоспроможності (World Competitiveness Rankings) за індексом глобальної конкурентоспроможності, який оцінює здатність країн забезпечити високий рівень добробуту своїх громадян, ефективно використовувати ресурси для зростання рівня життя в умовах вільного ринку, постійно підвищувати продуктивність праці та якість товарів і послуг, Україна у 2021 році посіла 54-те місце (Ukraine Competitiveness Index, 2023<sup>394</sup>). При цьому, рейтинг кадрового потенціалу становить 42-ге місце, що свідчить про те, наскільки Україна розвиває, залучає та утримує висококваліфіковані кадри.

---

<sup>392</sup> Безтелесна, Л. І., Либак, І. А. (2017). Суть та чинники впливу на конкурентоспроможність вищих навчальних закладів. *Економіка і суспільство*, (9), 145–151.

<sup>393</sup> Носова, О. В., Маковоз, О. С. (2011). Конкурентоспроможність підготовки фахівців вищими навчальними закладами відповідно до вимог ринку праці. *Інформаційні технології в освіті* : зб. наук. пр., (9), 99–104.

<sup>394</sup> Ukraine Competitiveness Index (2023). URL : <https://tradingeconomics.com/ukraine/competitiveness-index>

Для суттєвого підвищення місця України у рейтингу необхідно підняти рівень підготовки студентів у закладах передвищої і вищої освіти. У світлі цього випускники мають володіти, як набором професійних компетентностей, так і конкурентоспроможністю, здатністю реалізувати ці компетентності за умов «здорового» суперництва.

У конкурентному освітньому середовищі закладів передвищої і вищої освіти забезпечується розвиток конкурентної активності між суб'єктами освіти (студентами), що сприятиме формуванню їхніх професійних та розвитку особистісних якостей, необхідних для конкурентоспроможного фахівця. Ми переконані, що у закладі освіти не слід створювати конкурентне середовище, оскільки це супроводжується неминучим посиленням конфліктів, які різко знижують результативність та ефективність освітнього процесу. Тому конкурентоспроможність потрібно формувати у партнерстві закладів передвищої, вищої освіти та організацій-партнерів.

Наголошуємо, що процес формування конкурентоспроможності студентів, майбутніх фахівців соціономічних професій є складною, багаторівневою педагогічною системою, що передбачає освітню та організаційну діяльність, а також діяльність з формування й розвитку особистісних якостей конкурентоспроможного фахівця. Окрім цього, слід враховувати той факт, що освітньо-професійний простір закладів передвищої і вищої освіти є спеціально організованою сукупністю взаємопов'язаних освітніх та професійних структур з формування конкурентоспроможності студента, що характеризується багатofункціональністю.

У системі освіти традиційно формуються якості гармонійної особистості, які полегшують взаємодію з оточуючими, а конкурентоспроможність є тою якістю особистості, що неминуче породжує конфлікти між студентами. Проте, ми вважаємо, що можливо формувати конкурентоспроможність, як якість гармонійної особистості, за допомогою організації різних змагань, тобто розвитку агоністики («агон» грецькою мовою «боротьба, змагання, турнір, принцип змагальності, шляхетного змагання з метою досягнення найкращого результату) в освітньому процесі (Лазоренко, Чхайло, Романова, 2017<sup>395</sup>).

---

<sup>395</sup> Лазоренко, С., Чхайло, М., Романова, В. (2017). Давньогрецька агоністика в мистецтві. *Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології*, (2 (66)), 238–247.



Справді, людській діяльності властиве прагнення конкуренції та суперництва, тому формування конкурентоспроможності без змагальності доволі складно собі уявити. Змагання слугує виконанню різних соціальних функцій: воно дає змогу порівнювати та оцінювати здатність людей, стимулювати їхню активність, прагнення до вдосконалення своїх здібностей тощо. Окрім цього, змагання обов'язково має доповнюватися різними формами співробітництва, єднання людей.

Також важливою є система цілей, що супроводжують процес формування конкурентоспроможності майбутніх фахівців соціономічних професій. Комплекс цілей має виробити систему розуміння «конкурентоспроможного фахівця». Складність завдання полягає в тому, що в управлінні будь-якої організації завжди присутні додаткові суб'єктивні оціночні фактори та критерії щодо підбору та відбору фахівців. Виробити єдину модель у розумінні сформованості конкурентоспроможності на сьогоdnішньому етапі розвитку ринку праці для кожного окремого випускника є доволі складно. Можна лише сформулювати деякі педагогічні умови, які сприятимуть формуванню таких знань, умінь і навичок, як-от: організаційно-управлінська, інформаційна, соціокультурна, професійна та правова компетентності випускника.

Метою закладів передвищої і вищої освіти стає пошук оптимальних факторів та умов, що сприяють формуванню й розвитку конкурентних умінь студентів. Отже, мета освітнього закладу полягає у виконанні соціального замовлення, реалізованого у вигляді державного стандарту. При цьому, мета може бути виражена в термінах: знати, вміти, володіти, здійснювати навчально-професійну діяльність у професійному й частково у соціальному аспекті.

Мета роботодавця полягає у прийомі на роботу такого працівника, який здатний і готовий після періоду випробувального терміну самостійно й успішно виконувати професійну діяльність відповідно до своїх функціональних обов'язків. У даному випадку, ціль може бути виражена в термінах: знати, вміти, володіти і бути, фактично здійснювати професійну діяльність та бути професійно компетентним працівником на конкретній трудовій посаді.

Мета випускника полягає у досягненні подвійного результату: оволодіти навчально-професійною діяльністю та відповідно навчально-професійною компетентністю, що дає можливість успішно завершити освіту: знати, вміти, володіти; у період випробувального терміну самостійно й успішно опанувати виконання професійної діяльності відповідно до своїх функціональних обов'язків, і зайняти трудову посаду, тобто задовільно виконувати професійні функції. У цьому контексті ціль може бути виражена в термінах: знати, вміти, володіти і бути, фактично здійснювати професійну діяльність та бути професійно компетентним працівником на конкретній трудовій посаді (володіти професійною компетентністю), а отже, і бути конкурентоспроможним.

Щоб за допомогою організації змагання у процесі професійної підготовки сформувати у студентів конкурентоспроможність, необхідно виявити їхній початковий рівень конкурентоспроможності, оскільки означений феномен в освіті має характерну особливість – він має латентний характер.

Слід зазначити, що при формуванні конкурентоспроможності майбутніх фахівців соціономічних професій необхідно враховувати потреби чотирьох основних споживачів конкурентоспроможного фахівця, а саме:

1) закладів передвищої і вищої освіти, які зацікавлені у постійному вдосконаленні змісту та методів навчання й виховання, зміцненні наступності освітніх програм, розвитку своєї конкурентоспроможності та представленні інтересів студентів на ринку праці;

2) студента, як споживача освітніх послуг, який у майбутньому має стати ініціатором інновацій, основним «носієм» та експертом якості здобутої освіти, найважливішою діючою силою, що просуває інновації в науці, техніці, економіці, політиці, духовній культурі в умовах глобалізації;

3) роботодавців, які потребують працівників різних рівнів освіти та кваліфікації, здатних активно освоювати новітні технології й технічні системи, самостійно набувати нові професійні знання і вміння, успішно вирішувати проблеми інноваційного розвитку регіону, країни;

4) суспільства, зацікавленого у творчому розвитку та освіті своїх громадян, що забезпечує як економічний розвиток, так і оздоровлення населення, зміцнення гуманістичних і демократичних починань.

Процес формування конкурентоспроможності майбутніх фахівців соціономічних професій має системний характер і спирається на закономірності, певні принципи та вимоги. Зазначимо, що закономірності – це прояв законів, що відбиває емпірично встановлені залежності (Данильян, Дзьобань, 2019<sup>396</sup>). Закономірність – це об'єктивно існуючий, повторюваний, суттєвий зв'язок явищ у будь-якій сфері суспільного життя чи етапів будь-якого процесу. Звертаючись до педагогічних закономірностей, слід пам'ятати їх еластичність. Дана властивість визначається тим, що дія одних педагогічних закономірностей здійснюється на тлі інших, які можуть суттєво впливати на результати проектування процесу.

Багато педагогічних закономірностей настільки багатогранні, що з них виходить не один, а кілька принципів. Спроби систематичного опису дидактичних закономірностей робилися неодноразово.

У контексті нашого дослідження важливими є атрибутивні закономірності, закономірності обумовленості та ефективності. Так, атрибутивні закономірності розкривають сутнісні особливості досліджуваного феномену. Їх знання дає змогу грамотно вибудувати взаємодію з об'єктом і передбачати результати його функціонування.

Закономірності обумовленості розкривають свого роду причинно-наслідкові зв'язки процесу педагогічного проектування з чинниками, які безпосередньо впливають на нього, об'єктивно існуючими й необхідними. Ці фактори визначають саму можливість проектувальної діяльності, зміст і результат.

Закономірності ефективності пов'язані з процесом удосконалення педагогічного проектування, отримання максимально можливого результату при зниженні витрат, тобто визначають фактори, які впливають на його ефективність. Педагогічний проєкт освітньої системи можна вважати ефективним, якщо його здійснення не вимагало додаткових ресурсів, в результаті створено працездатний проєкт, є потенційні можливості для зниження витрат з його експлуатації без шкоди якості роботи (економією часу, ресурсів, підвищенням рівня вирішення проблеми).

---

<sup>396</sup> Данильян, О. Г., Дзьобань, О. П. (2019). *Методологія наукових досліджень* : підручник. Харків : Право, 368.

Серед загальнопедагогічних і специфічних принципів можна назвати такі: зв'язок теорії з практикою, змагальність (агоністику), мобільність, безперервну професійну освіту. Вони визначають зміст, методи, організацію навчання та способи аналізу його результатів.

Так, наприклад, реалізація принципу зв'язку навчання з життям або поєднання навчання з продуктивною працею, теорією та практикою (Професійна педагогіка, 2020<sup>397</sup>), сприяє формуванню світогляду студентів, підвищує значущість навчальної діяльності в генезі їх наукової педагогічної свідомості, надає їй осмисленого характеру і тим самим мобілізує вольові зусилля для навчання. Цей принцип сприяє конкретизації професійних знань і формуванню умінь застосовувати їх на практиці.

Принцип теорії та практики у формуванні конкурентоспроможності реалізується через використання всього різноманіття форм отримання інформації та будується на застосуванні різних освітніх технологій, у тому числі ділових і ситуаційних ігор, обговоренні конкретних бізнес-ситуацій, «мозкового штурму», вирішенні реальних практичних завдань, пов'язаних із діяльністю соціальної організації. Здійснення цього принципу залежить від дотримання низки умов:

- формування теоретичних знань має бути, за можливістю, випереджаючим, і глибина їх засвоєння повинна перевірятися на практичних заняттях;

- у будь-якому трудовому процесі необхідно синтезувати знання та вміння з різних галузей науки;

- інтеграцію змісту навчання слід здійснювати у двох напрямках: вертикально – як поєднання професійних знань та умінь у межах одного предмета – та горизонтально – у вигляді взаємозв'язку знань і умінь із різних предметів (Професійна педагогіка, 2020<sup>398</sup>).

Реалізація принципу зв'язку навчання з життям передбачає, що початкові методи й форми дають можливість студентам набувати знання не лише зі слів викладача та книг, а й з особистої практики. Найбільшу цінність для навчання має така праця, яка виконується не механічно, а свідомо, органічно поєднується з теорією, допомагаючи осмислити процес і результат праці. Зв'язок навчання й праці, теорії й

---

<sup>397</sup>Професійна педагогіка (2020) : Підручник / Авт. : О. В. Грабовський, Л. В. Коломієць, О. С. Савельєва, А. В. Семенова, В. Ф. Яні; за заг. ред. А. В. Семенової. Одеса : Бондаренко М. О., 575.

<sup>398</sup>Професійна педагогіка (2020) : Підручник / Авт. : О. В. Грабовський, Л. В. Коломієць, О. С. Савельєва, А. В. Семенова, В. Ф. Яні; за заг. ред. А. В. Семенової. Одеса : Бондаренко М. О., 575.

практики – процес двосторонній. У професійній освіті навчальна та трудова діяльності органічно взаємопов'язані. Тому важливо, щоб викладання всіх навчальних предметів було спрямоване на підготовку та свідоме залучення студентів до професійної діяльності.

Принцип змагальності (агоністики) виявляється у тому, що кожен студент прагне досягнути максимально можливого результату. Під час практичних занять у соціальній установі студенти на реальних прикладах дізнаються, як конкурують між собою їхні колеги, а також заклади освіти й інші соціальні інститути – з аналогічними організаціями та установами.

Відповідно до принципу змагальності, формування конкурентоспроможності відбувається з двох позицій. З одного боку, студенти бачать прояв зовнішньої конкуренції у боротьбі за замовлення, з іншого – починають конкурувати між собою, прагнучи перевершити своїх однокурсників. Таким чином, у них формується як індивідуальний, так і корпоративний типи конкурентоспроможності. Тому змагання чи конкуренція є потужними та дієвими чинниками в процесі формування конкурентоспроможності фахівців соціономічних професій.

Коли люди змагаються між собою, коефіцієнт корисної дії підвищується в рази і студенти починають набагато швидше вчитися, приймати правильні рішення. Через це у соціальній установі цікаво працювати, тут постійно відбувається щось нове. Так студенти здобувають необхідний досвід, а соціальні організації – просування за рахунок енергії молоді. Це дуже важливо, оскільки установи соціальної сфери знаходяться у зоні значної невизначеності, що є однією з ключових умов формування готовності майбутніх працівників до конкуренції у реальних умовах.

Особливо важливим, на нашу думку, є позитивне суперництво, тому що успіхи іншого при правильному трактуванні «підстібають» і змушують рухатися далі. Так, наприклад, у спорті завжди є спаринг-партнер (спеціально підібраний суперник для тренувальних змагань). Як правило, у спаринг-партнери беруть найсильніших. Спортсмен повинен бачити, що хтось поруч кращий і готовий прагнути кращого результату. Без дотримання цього принципу у конкуренції студент не бачить чіткої мети. Коли він має приклад, то простіше і зрозуміліше рухатися до досягнення поставленої мети. Так само і викладач у світі,

що стрімко розвивається, повинен навчити студента швидко пристосовуватися до постійно мінливих і невизначених умов.

При цьому на кожному етапі формування конкурентоспроможності педагогу та фахівцю соціономічних професій важливо зберегти «команду» в цілісності: чим довше спільно діють одні й ті самі люди, тим ефективніше вони починають взаємодіяти між собою. Тому мають бути визначені розумні межі агоністики для того, щоб взаємодія не переросла у перманентний конфлікт.

Принцип професійної мобільності передбачає розвиток здатності швидко освоювати технічні засоби, технологічні процеси й нові спеціальності на основі потреби постійно займатися своєю освітою та підвищувати кваліфікацію. Мобільність, творчий характер праці залежить від широти кругозору, осмислення й вирішення тих проблем, з якими людина стикається у своїй практиці, а також від бачення та розуміння перспектив розвитку соціальної сфери. В результаті впровадження цього принципу у студентів значно зростають можливості реалізувати індивідуальний освітній маршрут, що значно підвищує конкурентоспроможність (Головенкін, 2019<sup>399</sup>). Крім того, підвищення особистісної значущості освіти є базою професійної мобільності випускника. Здійснення принципу професійної мобільності залежить від дотримання таких умов:

- освоєння нових програм, технологій, методів роботи для соціальної установи;
- виховання потреби постійно підвищувати свій освітній рівень, кваліфікацію та особистісну значущість освіти;
- заохочення творчого характеру праці.

Принцип безперервності активно впливає на процес формування конкурентоспроможності та розуміється, як фундаментальний принцип розвитку освіти особистості протягом усього життя, досягнення людиною відповідно до її інтересів, потреб і здібностей вершини професійної майстерності у різних видах діяльності. Означений принцип передбачає таку побудову практичного навчання студентів, яка здійснюється через послідовність навчальних завдань, що поступово ускладнюються, наступність різних видів практик у структурі практичного навчання майбутніх фахівців соціономічних

---

<sup>399</sup> Педагогіка вищої школи (2019) : підручник / В. П. Головенкін ; КПІ ім. Ігоря Сікорського. 2-ге вид., переробл. і доповн. Київ : КПІ ім. Ігоря Сікорського, 290.

професій. Здійснення цього принципу залежить від дотримання таких умов:

- формування потреби та здібностей до безперервного навчання;
- досягнення професійної майстерності у виконанні професійних завдань;
- розвиток уміння розв’язувати складні практичні завдання, зумовлені міжпредметними зв’язками.

У ході вивчення означеної проблематики, доцільно охарактеризувати ознаки конкурентоспроможності майбутніх фахівців соціономічних професій, скомпонованих у дві складові, а саме:

- інваріантну (наявність професійних ціннісних орієнтацій, рівень професійної компетентності, високий ступінь адаптивності та самостійності в соціумі, готовність відповідати вимогам ринку праці тощо);
- варіативну (здатність до саморозвитку, спрямованість на професійну самореалізацію та успішність, позитивний імідж, професійна рефлексія, професійна творчість тощо).

При цьому інваріантна складова є фактичним результатом вищої професійної освіти, показником якості підготовки фахівця, тоді як потенціал формування конкурентоспроможності, його педагогічні можливості закладені в його варіативній складовій. Такий аспект дає змогу уникнути труднощів у глобальній перебудові навчального процесу у ЗВО, що здійснюється у педагогічній теорії та практиці формування конкурентоспроможності майбутніх фахівців соціономічних професій. Варіантом рішення стає особлива увага до варіативної складової конкурентоспроможності майбутнього фахівця соціономічних професій, а саме: звернення до процесів самості – самоосвіта, самодіагностика, саморозвиток. Звідси засобом вирішення проблеми є професійне самопроєктування майбутніх фахівців соціономічних професій.

**Професійне самопроєктування як засіб формування професійної конкурентоспроможності майбутніх фахівців соціономічних професій**

Звернення до професійного самопроєктування обумовлено необхідністю формування конкурентоспроможності майбутніх фахівців соціономічних професій у закладах передвищої і вищої освіти на основі самоосвітньої діяльності студента. Вибір професійного самопроєктування у якості засобу обумовлений сформованими у

студентському віці необхідними передумовами для його здійснення: здатністю здійснювати рефлексію, самоаналіз професійно значущих якостей, усвідомлювати себе одночасно суб'єктом і об'єктом професійного становлення. Оскільки і конкурентоспроможність, і самопроєктування мають діяльнішу природу, то професійне самопроєктування дає можливість у процесі підготовки в ЗВО одночасно вирішувати кілька завдань: розвивати професійну позицію, вибудовувати професійну перспективу, спиратися на самоаналіз у процесі планування професійної діяльності.

Відповідно до цих позицій ми виявили детермінанти професійного самопроєктування як засобу формування конкурентоспроможності майбутніх фахівців соціономічних професій у ЗВО: розвиток в умовах модернізації сучасної вищої освіти як провідного фактора подолання кризи цивілізації, соціального та економічного прогресу на загальносвітовому рівні; інтеграція фундаментального, гуманітарного, спеціального знання, що забезпечує всебічне бачення майбутнім фахівцем соціономічних професій своєї професійної діяльності у сучасних умовах розвитку суспільства; затребуваність самопроєктування як частини професійного становлення та засобу конкурентоспроможності майбутнього фахівця; необхідність обґрунтування інноваційних підходів до організації професійної підготовки майбутніх фахівців із соціальної роботи, соціальних педагогів, менеджерів, розробки інноваційного навчання.

Потенціал професійного самопроєктування пов'язаний із подоланням розриву між змістом навчальної та професійної діяльності через конструювання професійної поведінки майбутнього фахівця соціономічних професій у ЗВО з позиції встановлення когнітивних зв'язків, що посилює тимчасову інтеграцію між рішеннями, прийнятими в даний час, виборами, зробленими у минулому, та можливостями, які створює майбутнє.

У нашому дослідженні професійне самопроєктування ми розуміємо, як процес осмислення та прогнозування найближчої та перспективної мети професійно-особистісного розвитку, заснований на процесах самопізнання, самоаналізу, самовиховання, самонавчання.

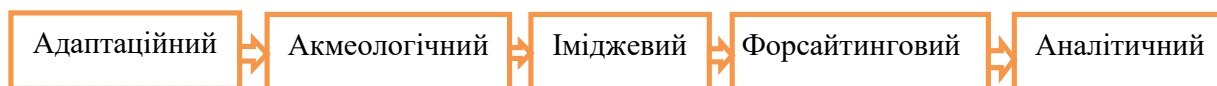
При конструюванні професійного самопроєктування як засобу формування конкурентоспроможності майбутніх фахівців соціономічних професій у ЗВО нами враховувалися його особливості, а саме: розуміння даного процесу як індивідуального, особистісно



орієнтованого й творчого, прийняття інструментом самопроєктування зразка самопроєкту, включеність його етапів у логіку професійної підготовки майбутніх фахівців із соціальної роботи, соціальних педагогів, менеджерів.

В основі реалізації етапів професійного самопроєктування покладено дві групи завдань, спрямованих на виконання послідовності проєктних дій: 1) завдання акцентуації навчально-професійної діяльності на основі здібностей і якостей майбутніх фахівців соціономічних професій; 2) завдання самопроєктування розвитку здібностей і якостей особистості майбутніх фахівців. Вирішення поставлених завдань передбачає: на першому рівні акцентування уваги педагогів і студентів на підвищенні якості професійної підготовки (інваріанту); на другому рівні введення у професійну підготовку додаткових елементів змісту, що мають безпосереднє відношення до формування умінь з професійного самопроєктування (елективні курси, спецкурси, формування й розвиток виховного простору через активізацію формування тренінгових груп).

Визначення системи завдань і можливостей включення до змісту професійної підготовки варіативності дало змогу виділити етапи професійного самопроєктування (рис. 1), які ми розглядаємо як ієрархічно підпорядковані. Студент не може перейти на наступний етап, не засвоївши знання та не сформувавши відповідних умінь і навичок на попередніх.



***Рис. 1. Етапи професійного самопроєктування фахівців соціономічних професій***

Першим етапом професійного самопроєктування ми виділяємо адаптаційний, що спрямований на актуалізацію оволодіння професійними компетенціями, розвиток професійних установок, залучення до навчально-професійного середовища, термінологічну включеність до пізнання конкурентоспроможності особистості; оволодіння теорією тайм-менеджменту у процесі вивчення дисципліни «Тайм-менеджмент».

На другому етапі – акмеологічному – формується уявлення про сутність, значущість та функції «конкуренції» та

«конкурентоспроможності», а також пізнавального відношення студентів до майбутньої професійної діяльності як особливої особистісної та соціальної потреби у професійно-особистісному зростанні. Окрім цього, вибудовуються пріоритети самовизначення, кар'єроорієнтованості, самооцінки, самоконтролю, самопрезентації, розкривається вектор формування конкурентоспроможності майбутніх фахівців соціономічних професій у вигляді акмеологічної технології.

Третій етап управління самопроєктуванням майбутніх фахівців із соціальної роботи, менеджерів – іміджевий – обґрунтовується нами, як етап включення до активного пошуку власного професійного іміджу, включення наявних навчально-професійних умінь у контекст квазіпрофесійної діяльності. На цьому етапі основними формами навчання виступають лекційні та семінарські заняття, а інноваційними методами – проблемний виклад, аналіз конкретних ситуацій, дискусії, «круглий стіл», мозковий штурм, рефлексивні семінари, тренінги, майстер-класи. Формами контролю можуть бути міні-тести, термінологічні диктанти, питання для роздумів, коментування й аналіз різних точок зору.

Четвертий етап – форсайтінговий, реалізується на основі раніше сформованих професійних цілей, спрямований на визначення шляхів їх досягнення, уточнення варіативності професійно-творчого саморозвитку й розвитку професійної кар'єри, формулювання та часткову реалізацію проєктивних цілей та перспективи. Залучення до процесу форсайту широких мас громадськості, представників науки й освіти дає змогу вибудувати найбільш об'єктивну картину, яка відповідає інтересам усіх груп, залучених до процесів взаємодії в системі освіти з формування конкурентоспроможності фахівців соціономічних професій. Більше того, проведення форсайту дозволяє зацікавити всі структури, що беруть участь у досягненні цілей, розглянути нові перспективні можливості й почати їх освоювати.

П'ятий етап – аналітичний – спрямований на аналіз та корекцію професійного самопроєктування; орієнтує на зв'язок етапів професійного самопроєктування та етапів формування конкурентоспроможності майбутніх фахівців соціономічних професій. На цьому етапі активно формується актуальний соціальний досвід – це фіксація досягнень, проблем, труднощів, процесів, явищ і подій соціальної практики, які мають на неї значний вплив або навіть задають перебіг її розвитку.

Досвід – це і фіксовані форми досвіду (те, що людина засвоїла в минулому), і оперативні форми (те, що відбувається в досвіді цієї людини в теперішньому), і потенційні форми (те, що з'явиться, як новоутворення в найближчому чи віддаленому майбутньому) (Михальчук, Івашкевич, 2004<sup>400</sup>). На аналітичному етапі відбувається поєднання вітагенного досвіду (фіксовані форми досвіду, опора на початковий життєвий досвід особистості, пов'язаний із конкуренцією), досвіду реальної професійної діяльності в соціальній установі та актуального соціального досвіду (все це оперативні форми досвіду; знання, отримані у процесі навчання у закладах передвищої і вищої освіти – це потенційні форми досвіду).

Окрім цього, на аналітичному етапі відбувається оцінка конкурентоспроможності, як особливо значущої якості особистості та усвідомлення важливості отримання цієї якості для особистості у закладах передвищої і вищої освіти. Рефлексивно-оцінний етап пов'язаний із дискусіями, груповим обговоренням, підготовкою есе на тему «Які форми співпраці соціальної сфери та освіти, на Ваш погляд, найефективніші?». Також цікавими для студентів є методи евристичної бесіди та групової рефлексії.

Так, використовуючи метод евристичної бесіди, слід домогтися від студентів відповіді на такі питання: «У чому полягає різниця між конкурентоспроможним фахівцем і конкурентоспроможною особистістю?», «Чому конкурентоспроможний фахівець в одній галузі не завжди виявляється конкурентоспроможним в іншій?». Важливо пояснити майбутнім фахівцям соціономічних професій, що конкурентоспроможний фахівець – це не просто фахівець, який витримав конкуренцію. В першу чергу, це фахівець, який постійно прагне високоефективної праці і лише за рахунок цього витримує конкуренцію і досягає поставленої мети.

За підсумками виконаної роботи проводиться конференція, і кожен член групи захищає звіт про свою діяльність у соціальній установі. При цьому педагог, представник соціальної установи (фахівець) та інші члени групи активно ставлять запитання. Ця процедура дає змогу побачити, що змінилося у студентах після роботи на реальному робочому місці, чи сформувалося відношення до конкурентоспроможності, як до цінності для особистості. Аналітичний етап виконує функцію зворотного зв'язку і дозволяє коригувати процес формування конкурентоспроможності майбутніх

---

<sup>400</sup> Михальчук, Н. О., Івашкевич, Е. З. (2004). Психологія інтелекту. Методичний посібник для студентів Вузу. Рівне: РДГУ, Міжнародний університет РЕГІ імені академіка Степана Дем'янчука, 52.

фахівців соціономічних професій з урахуванням аналізу одержаної інформації.

Коли студенти проходять всі етапи та захищають звіти за підсумками участі на практичних заняттях, виникає зворотний зв'язок, який допомагає студенту зрозуміти, в чому ж втілюється набута якість – конкурентоспроможність – наскільки вона цінна та актуальна для нього. Таким чином, розмірковуючи про набутий досвід, майбутні фахівці соціономічних професій використовують його. Так вони розуміють та визначають те, що для них важливо, а що ні. Те саме відбувається в процесі командного обговорення. Студенти, які відзначилися, можуть отримувати винагороду за свою діяльність і за використання досвіду практичної діяльності. Хтось із них може бути запрошений на роботу до соціальної установи як штатний працівник.

На кожному з етапів професійного самопроекткування можна застосовувати форми й методи педагогічної діяльності відповідно до обраної методології, що передбачає системний, аксіолого-дименсійний і фасилітативний підходи та відповідні принципи.

Взаємодія викладачів і студентів призводить до того, що у них формується корпоративний тип конкурентоспроможності внаслідок того, що їм доводиться спільно вирішувати поставлені завдання, знаходити шляхи їх вирішення, обговорювати, приймати рішення, спільно рефлексувати з іншими учасниками навчального процесу тощо.

Формування конкурентоспроможності майбутніх фахівців соціономічних професій, у нашому розумінні, є відкритою динамічною системою, тому осмислення її сутності, будови, функціонування та розвитку можливе лише з позицій системного підходу. До принципів системного підходу в нашому дослідженні відносимо принцип оптимізації, цілісності (холізму), відкритості.

Вибір аксіолого-дименсійного підходу пов'язаний із необхідністю у процесі формування конкурентоспроможності спиратися на цінності професійної діяльності та її дименсії. Дименсійний підхід був розроблений Г. Юклом і переважно застосовувався у психології й менеджменті. Так, Г. Юкл запропонував за одиницю аналізу управлінської діяльності прийняти «вимір менеджерської поведінки» (дименсій) (Yukl, Falbe, 1990<sup>401</sup>). Принципами аксіолого-дименсійного

---

<sup>401</sup> Yukl G., Falbe C. M. (1990). Influence tactics in upward, downward, and lateral influence attempts. *Journal of Applied Psychology*, (75), 132–140.

підходу виступають принцип ціннісного орієнтування та ціннісної діяльності, гуманно-особистісної спрямованості.

Фасилітативний підхід виступає найбільш оптимальним при зверненні до особистості майбутнього фахівця, оскільки враховує свідомість, активність, суб'єктивність, відношення до справи, цілеспрямованість, мотивованість майбутніх фахівців соціономічних професій як суб'єктів педагогічної діяльності. Фасилітативний підхід реалізується на принципах особистісного цілепокладання, активізації, синергії, взаємозалежності та автономності.

Так, на адаптаційному етапі професійного самопроєктування до групи системноутворюючих методів ми відносимо тайм-менеджмент, який дав змогу студентам розвивати вміння зосереджуватися на цілях, прагнути до саморозвитку, самоконтролю й самомотивації; абстрагуватися від непотрібної інформації тощо. Для забезпечення розвитку дименсій конкурентоспроможності цього етапу (мотивація навчально-професійної діяльності, готовність до самоосвіти, наявність навичок професійної адаптації) доцільно, на нашу думку, використовувати технологію евристики у професійній діяльності. Проєктивним виходом використання цієї технології може слугувати конкурс соціальних проєктів. Фасилітативною методикою етапу є коучинг, де коучами можуть бути, як викладачі ЗВО, так і соціальні партнери, випускники. Всього було реалізовано близько десяти коуч-сесій за такими напрямками: кар'єрний коучинг, бізнес-коучинг, коучинг особистої ефективності, лайф-коучинг тощо.

Науково-методичне забезпечення акмеологічного етапу професійного самопроєктування представлено на системному рівні діагностуючим семінаром-тренінгом. В якості аксіолого-дименсійної методики нами реалізовувалася цільова навчальна програма «Механізми професійно-особистісного зростання майбутніх фахівців соціономічних професій». Фасилітативна методика полягала у пролонгації професійної активності з позиції вибору професійного ідеалу, через організацію виховної роботи в аспекті реалізації ділової гри «Лідер». Також нами був проведений тренінг «Ефективний МЕНеджер», що співвідноситься як з «мен» – людина, так і з «Мен» – острів у Великій Британії, символом якого виступає Тріскеліон (стабільність), що пов'язано з формуванням професійних цінностей фахівців соціономічних професій, сталої професійної мотивації, самоконтролю тощо.

На іміджевому етапі професійного самопроєктування доволі дієвим є тренінг «Самопрезентація». До групи аксіолого-дименсійних

методик ми віднесли цільові теми з навчальних курсів «Іміджологія», «Професійна комунікація»: «Комунікативна компетентність майбутнього фахівця соціальної сфери», «Імідж – запорука успіху майбутнього менеджера / фахівця соціальної сфери», «Ефективна поведінка молодого фахівця на ринку праці» тощо. При вивченні означених тем особливу увагу ми приділяли «діалогічним ситуаціям», що сприяло розвитку інтелекту, забезпечувало особистісно значиму діяльність студентів, партнерство у взаємодії. Фасилітативними методами були консультації з іміджмейкерами, організація зустрічей з топ-менеджерами м. Тернополя та реалізація «Імідж-кейсу», який містив набір методичних індивідуальних характеристик за напрямками створення та регулювання професійного іміджу.

На форсайтинговому етапі в аспекті системного підходу були реалізовані методики «Паспорт професійної кар'єри» і «Піраміда пріоритетів». Методиками аксіолого-дименсійного підходу на форсайтинговому етапі були реалізація цільових тренінгових програм «Технологія професійного самопроєктування», «Проєктивна науково-пізнавальна діяльність».

Аналітичний етап реалізовувався на основі методик «знаємо»–«хочемо дізнатися»–«дізналися» й «Шість капелюхів мислення», які сприяли формуванню критичного мислення студентів. При цьому сукупна реалізація методик на етапах професійного самопроєктування, як засобу формування конкурентоспроможності майбутніх фахівців соціально-цінних професій у ЗВО, сприяє підвищенню рівня професійно-цінних орієнтацій, комунікативності, професійної спрямованості та рефлексії, розвитку соціально-професійної мобільності та позитивного іміджу, професійної творчості.

Отже, говорячи про конкурентоспроможну особистість, як суб'єкта навчально-професійної діяльності, необхідно наголосити про важливість формування системи стійких особистісних якостей, які створюють можливість успішного виконання професійної діяльності (професійної спрямованості особистості, адекватної самооцінки, системи цілепокладання, ціннісних орієнтацій, емоційної стійкості та експресивності); розвиток особистісно-професійних здібностей, умінь визначати пріоритети, вибудовувати «здорові» взаємостосунки в колективі.

Педагогічний процес оптимально, на нашу думку, розглядати через виділення організаційно-педагогічних умов, які ми розуміємо як сукупність об'єктивних можливостей, змісту, форм, методів,

педагогічних прийомів і матеріально-просторового середовища, спрямованих на вирішення поставлених завдань. Так, нами визначено такі організаційно-педагогічні умови формування конкурентоспроможності майбутніх фахівців соціономічних професій.

Першою умовою ми визначили «орієнтацію на паритети професійного самопроєктування майбутніх фахівців соціономічних професій». В управлінні професійного самопроєктування майбутніх менеджерів для забезпечення цілісності процесу слід орієнтуватися на такі паритети: цілепокладання, як співвідношення соціальних та індивідуальних цілей; самостійний розвиток особистості студента й педагогічну фасилітацію; навчально-професійну активність і рефлексію студентів; навчальну й позанавчальну діяльність; критерії оцінки ефективності професійного самопроєктування.

Друга умова – «включення професійної спільноти у формування конкурентоспроможності майбутніх фахівців соціономічних професій» передбачає, по-перше, залучення до співпраці випускників, соціальних партнерів, роботодавців, педагогів закладів передвищої і вищої освіти, студентів з метою переходу на нові рівні квазіпрофесійної діяльності. По-друге, формування корпоративного співробітництва, зміцнення та розвиток професійних і гуманітарних контактів; побудову освітнього процесу з використанням принципу практичної орієнтованості. По-третє, проблематизацію тематики наукових досліджень та самостійної роботи студентів, їхньої націленості на вирішення реальних протиріч професійно орієнтованої практики; акумулювання суспільної інформації про стан професійної сфери; координацію організаційних зусиль.

Третьою організаційно-педагогічною умовою ми визначили «використання ресурсів самоосвітньої діяльності студентів». Її виокремлення обумовлено необхідністю створення комфортного середовища самоосвіти майбутніх фахівців із соціальної роботи, менеджерів, оскільки практичну складову ми врахували в другій умові, тут реалізується теоретико-методична складова формування конкурентоспроможності майбутніх фахівців соціономічних професій. Самоосвітня діяльність є для людини дієвим засобом духовного саморозвитку, характеризується відкритістю, інтенцією на граничну свободу суб'єктної активності. Найважливішою ознакою самоосвітньої діяльності є її вибірковий характер, прагнення досягти успіху, що стає провідним мотивом самоосвітньої діяльності студента.

Можемо констатувати той факт, що реалізація етапів професійного самопроекування дає змогу:

– студентам – отримати більш розвинену практику застосування навчальної та наукової інформації у здійсненні професійної діяльності, опановуючи реальний професійний досвід, отримуючи можливість природного «входження» у професію на основі високої конкурентоспроможності;

– роботодавцям – орієнтуватися на перспективу отримання співробітника, здатного до оптимальної професійної адаптації, кар'єроорієнтованого, що прагне до постійного саморозвитку та розвитку тієї галузі діяльності, в якій він зайнятий;

– закладам передвищої і вищої освіти – розвивати соціокультурний простір, відповідати вимогам модернізаційних процесів.

Отримані результати дозволяють зробити такі висновки. По-перше, змагальність нині охоплює всі сторони життя, всі елементи процесу праці та життєдіяльності людини. Це спостереження підтверджує загальносоціальний характер конкуренції. Однак, як підтвердило проведене нами дослідження, найчастіше конкуренція зустрічається, як і раніше, у професійній сфері. По-друге, у сучасних ринкових умовах конкуренція – це об'єктивна реальність, а формування конкурентоспроможності особистості – нагальна потреба часу.

По-третє, конкуренція є природною формою взаємовідносин для людей. Їм спочатку властиве прагнення суперництва, інакше у них би не виникало потреби виявляти свої таланти і реалізувати власні можливості. У процесі особистісного розвитку виникає безліч стимулів, які спонукають до конкурентної боротьби з метою перевершити інших. По-четверте, пріоритетом професійної освіти XXI століття має стати формування особистісної та корпоративної конкурентоспроможності майбутніх фахівців соціономічних професій.

З великою ймовірністю можна прогнозувати, що наукові знання в галузі конкурентології в найближчі роки активно накопичуватимуться і практично застосовуватимуться для підвищення ефективності конкурентної діяльності фахівця, а суміжні науки, насамперед педагогіка й психологія, отримають новий імпульс у своєму розвитку.