

*І. В. Станкевич,
к. е. н., доцент, докторант кафедри менеджменту та маркетингу,
Одеська національна академія зв'язку ім. О.С. Попова, м. Одеса
Є. Г. Борисевич,
старший викладач кафедри менеджменту та маркетингу,
Одеська національна академія зв'язку ім. О.С. Попова, м. Одеса*

КОМПЛЕКСНИЙ ПІДХІД ДО ОЦІНКИ РІВНЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ВИПУСКНИКІВ ОСВІТНІХ ОРГАНІЗАЦІЙ В КОНТЕКСТІ ВИМОГ ПРАЦЕДАВЦІВ

*I. Stankevych,
candidate of economic sciences, associate professor of the department of management and marketing,
Odesa O.S. Popov National Academy of Telecommunications, Odesa
Ye. Borisevych,
senior lecturer of management and marketing Department,
Odesa O.S. Popov National Academy of Telecommunications, Odesa*

COMPREHENSIVE APPROACH TO ASSESSMENT THE LEVEL OF COMPETITIVENESS
OF GRADUATES OF EDUCATIONAL ORGANIZATIONS IN THE CONTEXT OF EMPLOYER 'S
REQUIREMENTS

Авторами статті запропоновано комплексний підхід до оцінки рівня конкурентоспроможності випускників освітніх організацій, заснований на системі кількісних та якісних показників. Ця система показників складена авторами статті на основі узагальнення нормативних вимог державного стандарту України із спеціальності 073 "Менеджмент" другого (магістерського) освітнього рівня та вимог працедавців (провідних українських операторів зв'язку таких, як "Київстар", "Vodafone (Україна)", ПАТ Укртелеком, "lifecell", "Інтертелеком"), представлених у типових посадових інструкціях, як то: менеджер з персоналу, менеджер з дистрибуції, менеджер з продажу послуг та керівник структурного підрозділу. Крім того, в роботі наведено послідовність проведення комплексної оцінки та представлено інтерпретацію результатів оцінки на прикладі випускників із спеціальності 073 "Менеджмент" другого (магістерського) освітнього рівня.

The authors of the article proposed a comprehensive approach to assessing the level of competitiveness of graduates of educational organizations, based on a system of quantitative and qualitative indicators. This system of indicators was compiled by the authors on the basis of generalization of the summarizing regulatory requirements of the Ukraine's state standard 073 specialty "Management" second (master's) educational level and the requirements of employers (the leading Ukrainian operators, such as "Kyivstar", "Vodafone (Ukraine)", JSC Ukrtelecom, "lifecell", "Intertelecom") presented in typical job descriptions, such as: HR manager, distribution manager, sales manager and head of structural unit. Besides, the work presents the sequence of the complex assessment and presents the interpretation of the evaluation results on the example of graduates in the specialty 073 "Management" of the second (master) educational level.

Ключові слова: конкурентоспроможність випускника, кількісні та якісні показники конкурентоспроможності випускника, комплексний підхід до оцінки, освітня організація.

Key words: competitiveness of the graduate, quantitative and qualitative indicators of competitiveness of the graduate, comprehensive approach to evaluation, educational organization.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ У ЗАГАЛЬНОМУ ВИГЛЯДІ ТА ЇЇ ЗВ'ЯЗОК ІЗ ВАЖЛИВИМИ НАУКОВИМИ Й ПРАКТИЧНИМИ ЗАВДАННЯМИ

У сучасному світі вища освіта стає однією зі сфер, де активно формуються нові підходи до організації та управління діяльністю освітніх організацій (вишів), спрямовані на підвищення результативності, динамічності, здатності до

адаптації та їх подальшого розвитку. Будучи пов'язаними з новими обов'язками та свободами, процеси управління у вишах стають все більш адекватними тим, що використовуються у сфері підприємництва, проте, справа не зводиться до досягнення суто фінансово-комерційного ефекту, результативність діяльності освітньої організації, у першу чергу, є похідною від соціального ефекту, від визнання су-

спільством значущості конкретної освітньої організації та затребуваності її випускників ринком праці.

Освітня організація зацікавлена в тому, щоб її освітні послуги, як можна повніше, відповідали вимогам ринку праці. По-перше, ринок праці визначає основні стандарти якості освіти у вигляді зміни попиту на тих чи інших фахівців, формулювання компетентностей та програмних результатів (знань та умінь), якими повинні володіти претенденти на певні вакансії. По-друге, перспектива працевлаштування є важливим мотивом, що обумовлює вибір освітніх послуг споживачем.

Випускник освітньої організації, в результаті споживання запропонованої освітньої послуги, а також власних зусиль, впливу родини, зовнішнього середовища, національної культури тощо, набуває відповідних компетентностей, які здатні задовольнити потреби організації у відповідній в робочій силі необхідного рівня та кваліфікації. Чим більше професійні компетентності випускника — здобувача вищої освіти корелюють із вимогами підприємств-працедавців, тим більше лояльність цільового сегменту ринку праці отримує відповідна освітня організація. Лояльність працедавців до освітньої організації має прояви як у матеріальних, так і нематеріальних вигодах, які отримує освітня організація, зокрема: цільове фінансування навчання особистостей на замовлення підприємств, науково-дослідні роботи, виконані за рахунок коштів та на замовлення підприємств, створення навчально-виробничих комплексів (виш — підприємство) тощо. У разі повторного звернення випускника за освітніми послугами (продовження навчання на наступному освітньому (науковому) рівні, програми підвищення кваліфікації тощо), випускники знову стають здобувачами — споживачами вищої освіти.

У зв'язку з цим, досить актуальною стає проблема розробки чіткого визначення параметрів та показників оцінки рівня конкурентоспроможності цього специфічного товару — здобувачів вищої освіти — випускників освітніх організацій, які є носіями освітніх послуг конкретних освітніх організацій.

АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ І ПУБЛІКАЦІЙ, У ЯКИХ ЗАПОЧАТКОВАНО ВИРІШЕННЯ ПРОБЛЕМИ

Реферування ряду наукових джерел, спрямованих на визначення поняття "конкурентоспроможності випускників", дозволяє нам стверджувати, що найбільш прийнятним є наступні:

— конкурентоспроможність випускника — це здатність виграти у інших претендентів змагання на ринку праці за працевлаштування на "хороше" робоче місце, відповідне отриманій спеціальності, за рахунок максимальної відповідності умовам рівня його професійної підготовки та особистісних характеристик вимогам робочого місця і суб'єктивним уподобанням працедавців [1];

— конкурентоспроможність випускника — це конкурентоспроможність "особистості, здатної швидко і безболісно адаптуватися до постійних змін соціальних умов, науково-технічного прогресу і нових видів діяльності та форм спілкування за умови збереження позитивного внутрішнього психоенергетичного потенціалу і гармонії" [2];

— конкурентоспроможністю випускника вишу — це ступінь його затребуваності на ринку праці. Затребуваність залежить від отриманої спеціальності і компетенцій, які здобув випускник в процесі навчання. Причому випускника вишу, здатного використовувати набуті компетенції в рамках отриманої спеціальності найближчим часом після закінчення вишу, автор вважає конкурентоспроможним, а випускників, які займають вакантні місця, що не відповідають здобутому фаху, а також з деякою тимчасовою затримкою працевлаштування, автор роботи [3] визначає як неконкурентоспроможних.

Аналіз конкурентоспроможності об'єктів будь-якої категорії неможливий без дослідження та оцінки фактичного



Рис. 1. Показники конкурентоспроможності випускника освітньої організації зі спеціальності 073 "Менеджмент" другого (магістерського) освітнього рівня з урахуванням вимог працедавців

Джерело: складено авторами на основі узагальнення матеріалів [4—22].

стану її показників. Цей аспект конкурентоспроможності об'єктів соціально-трудової сфери є найбільш розробленим серед вчених, зайнятих вивченням зазначеної проблеми.

Питання, пов'язані з конкурентоспроможністю випускників освітніх організацій розглядали у своїх працях такі науковці, як О. Грішнова, І. Заюков, І. Каленюк, В. Калініченко [4—7]. Крім того, цю проблему досліджували наступні українські фахівці: М. Кримова, А. Лісогор, В. Онікєнко, М. Семикіна, О. Цимбал [8—12], а також такі закордонні автори, як Я.Х. Гордон, В.І. Добренков, А.Я. Кібанов, А. Кара, В. Петров, С. Резнік [13—18]. Всі ці науковці приділяють особливу увагу проблемі визначення конкурентоспроможності випускників освітніх організацій.

При цьому слід підкреслити, що зазначеними науковцями акцент зроблено саме на якісних показниках (критеріях) оцінки рівня конкурентоспроможності випускників освітніх організацій, залишаючи поза увагою кількісні показники та самі підходи до оцінки носять суб'єктивний характер, що обумовлює необхідність розробки авторської позиції вирішення комплексного підходу до цієї проблеми.

МЕТА СТАТТІ

Метою статті є обґрунтування комплексного підходу до оцінки рівня конкурентоспроможності випускників освітніх організацій, заснованого на визначенні якісних та кількісних показників оцінки з інтерпретацією результатів оцінки на прикладі випускників зі спеціальності 073 "Менеджмент".

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ ДОСЛІДЖЕННЯ З ПОВНИМ ОБґРУНТУВАННЯМ ОТРИМАНІХ НАУКОВИХ РЕЗУЛЬТАТІВ

Порівняльний аналіз існуючих підходів до оцінки рівня конкурентоспроможності випускників освітніх організацій показав, що велика їх частина характеризується:

- застосуванням суто експертної оцінки, яка зумовлює спотворення, в певних межах, одержуваного результату;
- обмеженням складу показників оцінки, як правило, особистісними та професійними здібностями здобувачів вищої освіти;
- ігноруванням кількісних показників оцінки на користь проведення якісного оцінювання і відсутністю, відповідно, усебічного аналізу та оцінки конкурентоспроможності випускника;
- відсутністю взаємозв'язку між конкурентоспроможністю випускників освітньої організації і результуючими показниками їх трудової активності, що виражають ступінь їх корисного впливу на результати фінансово-господарської діяльності підприємства.

Аналіз наукових праць таких, як [19—22] присвячених визначенню показників оцінювання не лише конкурентос-

Таблиця 1. Якісні показники конкурентоспроможності випускника освітньої організації зі спеціальності 073 "Менеджмент" другого (магістерського) освітнього рівня з урахуванням вимог працедавців

Назва показника	Змістове наповнення
Особистісні показники	
Партнерство	<ul style="list-style-type: none"> - залучає учасників до командної роботи, підтримує діалог, стверджує про необхідність досягнення загального результату; - пропонує і надає підтримку учасникам; - надає інформацію іншим учасникам, орієнтуючись на їх цілі та задачі
Результативність	<ul style="list-style-type: none"> - чітко формулює ціль і визначає критерії і засоби її досягнення; - забезпечує розуміння задач учасниками і зв'язок з індивідуальними результатами; - оцінює власну результативність за досягненим результатом
Відповідальність	<ul style="list-style-type: none"> - несе особисту відповідальність за те, що відбувається, не обмежується формальними повноваженнями чи інструкціями; - аналізує ситуацію, враховує та озвучує ризики, в тому числі за межами своєї функції
Сміливість	<ul style="list-style-type: none"> - приймає рішення в ситуації невизначеності, усвідомлюючи можливі наслідки; - діє невідкладно, рішуче, не чекаючи більш комфортної ситуації
Творчість	<ul style="list-style-type: none"> - пропонує нестандартні рішення задач; - спрямовує творчу роботу інших людей, не дає готових рішень
Відкритість	<ul style="list-style-type: none"> - розуміє та визнає позицію інших учасників ситуації, задає уточнюючі питання, перепитує та резюмує підсумки зустрічі; - допускає існування альтернативних точок зору; - відкрито ділиться своїми знаннями з оточенням
Корпоративні показники	
Поняття бізнесу	<ul style="list-style-type: none"> - розуміє, як функціонує бізнес (володіє основною економічною термінологією); - слідкує за розвитком сфери національної економіки, розуміє основні тенденції, технології, стандарти, які впливають на розвиток компанії; - орієнтується на комерційну доцільність, оцінює економічний ефект заходів, що приймаються; - збирає інформацію про конкурентів компанії, розуміє їх особливості, переваги та недоліки
Навички ведення презентації	<ul style="list-style-type: none"> - легко адаптує свій виступ, враховуючи особливості різних аудиторій; - вміє проводити презентації на різні теми в різних умовах; - тримається впевнено, говорить виразно, правильно, витримує зоровий контакт
Планування	<ul style="list-style-type: none"> - формулює цілі та задачі, розбиває роботу на окремі процеси; - визначає складність окремих задач в рамках проекту і точно планує їх тривалість; - розробляє графіки і плани, визначає завдання учасників процесу
Аналітичне та концептуальне рішення	<ul style="list-style-type: none"> - якісно аналізує інформацію, враховуючи всі аспекти напряму бізнесу; - ефективно визначає сильні та слабкі сторони, а також потенційні можливості та загрози;
Управління людьми	<p><i>Створення ефективних команд:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - обирає команду виконавців з урахуванням особливостей поставленого завдання; - довіряє членам своєї команди виконання складних завдань, підтримує в них почуття відповідальності і гордості за досягнуті результати. <p><i>Мотивація підлеглих:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - створює атмосферу залученості, в якій співробітники досягають найкращих результатів; - застосовує різні види мотивування співробітників, орієнтуючись на індивідуальні особистості кожного. <p><i>Розвиток підлеглих:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - ставить співробітникам складні та розвиваючі задачі; - регулярно обговорює зі співробітниками питання їх професійного росту і розвитку; - виявляє кар'єрні очікування своїх підлеглих, допомагає в визначенні зон розвитку
Навички ведення переговорів	<ul style="list-style-type: none"> - впевнено веде переговори в складних ситуаціях як із внутрішніми, так і зовнішніми клієнтами; - зберігає спокій в напружені моменти переговорів, ефективно розв'язує конфліктні ситуації; - завойовує довіру партнера

Джерело: складено авторами на основі узагальнення вимог працедавців.

проможності випускників освітніх організацій, а взагалі, об'єктів ринку праці, дозволив нам встановити:

— по-перше, спільність наукових поглядів різних дослідників, які пропонують за показники оцінювання рівня конкурентоспроможності випускників освітніх організацій приймати професійні компетентності та особистісні характеристики;

— по-друге, необхідність врахування результуючих критеріїв, що визначають загальну задоволеність працедавця персоналом на основі виконання ним роботи, що забезпечує конкурентоспроможність підприємства, та формування власне конкурентного статусу на ринку праці.

Для усебічної (комплексної) оцінки рівня конкурентоспроможності випускників доцільно застосовувати систему як якісних, так і кількісних показників. На рисунку 1 представлено орієнтовний перелік таких показників, як приклад, для випускників зі спеціальності 073 "Менеджмент" другого (магістерського) освітнього рівня, який складений авторами статті на основі узагальнення нормативних вимог державного стандарту України із зазначеної спеціальності та вимог працедавців (провідних українських операторів зв'язку таких, як "Київстар", "Vodafone (Україна)", ПАТ Укртелеком, "lifecell", "Інтертелеком", представлених у типових посадових інструкціях, як то: менеджер з персоналу, менеджер з дистрибуції, менеджер з продажу послуг та керівник структурного підрозділу відповідно до переліку первинних посад випускників зі спеціальності 073 "Менеджмент".

Дослідження методів оцінки конкурентоспроможності показали, що впродовж останнього часу використовуються різноманітні методи оцінки, жоден з яких не дає оцінку конкурентоспроможності саме випускників освітніх організацій, чи не враховує повний спектр якісних та кількісних показників конкурентоспроможності випускників. Саме тому для оцінки рівня конкурентоспроможності випускників освітніх організацій, з можливістю подальшого прийняття управлінських рішень, є доцільним застосування комплексного підходу до оцінки, який передбачає використання інтегрального показника.

Розширене трактування показників конкурентоспроможності випускника освітньої організації зі спеціальності 073 "Менеджмент" другого освітнього рівня з урахуванням вимог працедавців наведені в таблиці 1.

При цьому інтегральний показник оцінки рівня конкурентоспроможності випускника освітньої організації (K_B) є імовірністю складної події, яка складається з незалежних якісних та кількісних подій (див. формулу 1):

$$K_B = \sum \alpha \times K_K + \beta \times K_{Як} \quad (1),$$

де K_B — інтегральний показник конкурентоспроможності випускника освітньої організації; K_K — груповий показник конкурентоспроможності випускника освітньої організації за кількісними параметрами; $K_{Як}$ — груповий показник конкурентоспроможності випускника освітньої організації за якісними параметрами; α, β — вагові коефіцієнти груп.

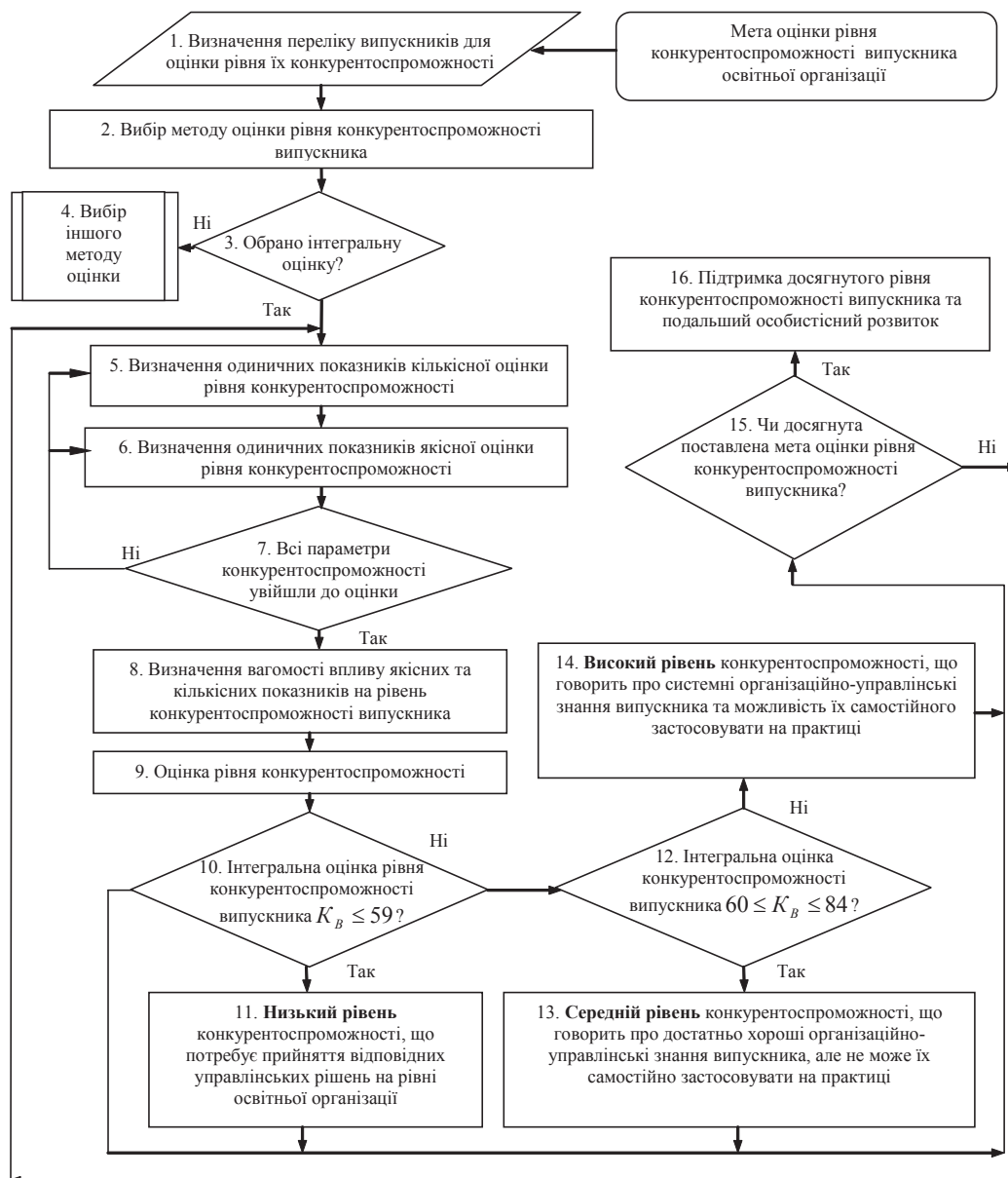


Рис. 2. Послідовність проведення комплексної оцінки конкурентоспроможності випускника освітньої організації

Джерело: авторська розробка.

Послідовність проведення оцінки конкурентоспроможності випускника освітньої організації, в узагальненому вигляді, представлена на рисунку 2.

Інтегральна оцінка рівня конкурентоспроможності випускника освітньої організації може складати від 0 до 100 балів. За результатами оцінки, відповідно до набраної кількості балів, приймається рішення про визначення відповідного рівня конкурентоспроможності випускника: низький, середній чи високий рівень. Інтерпретація результатів оцінки конкурентоспроможності випускника освітньої організації розроблена авторами статті та представлена в таблиці 2 на прикладі випускників зі спеціальності 073 "Менеджмент" другого (магістерського) освітнього рівня.

Авторами статті було організовано та проведено експертне опитування для визначення вагомості впливу кількісних та якісних показників на рівень конкурентоспроможності випускників зі спеціальності 073 "Менеджмент" (всього в опитуванні брало участь 20 експертів), що складають відповідно 0,64 та 0,36. Обробка думок експертів дозволила визначити, відповідно до формул математичної статистики, представлених в роботі [23], показники, що характеризують однорідність досліджуваної сукупності (надійність отриманих результатів) та узгодженість експертів. Ступінь узгодженості думок експертів дорівнює 0,55, що свідчить про достатню надійність отриманих результатів експертизи.

Таким чином, показник оцінки рівня конкурентоспроможності випускника, представлений в роботі на прикладі випускника зі спеціальності 073 "Менеджмент", можна виразити формулою (2):

$$K_B = 0,64 \times K_k + 0,34 \times K_{як} \quad (2).$$

ВИСНОВКИ З ДАНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ І ПЕРСПЕКТИВИ ПОДАЛЬШИХ РОЗВІДОК У ДАНОМУ НАПРЯМІ

У ході проведених досліджень, нами було запропоновано комплексний підхід до оцінки рівня конкурентоспроможності випускників освітніх організацій, що, на нашу думку, дозволить освітній організації глибше зрозуміти вимоги споживачів, зокрема ринку праці щодо конкретних результатів у сфері вищої освіти, як самого здобувача, так і працедавця.

Представлена, на прикладі випускників зі спеціальності 073 "Менеджмент" система показників як якісних, так і кількісних, дозволяє відійти від суб'єктивності існуючих підходів до оцінки рівня конкурентоспроможності випускників з огляду на те, що використовує об'єктивні показники, які відбивають кількісні результати навченості та компетентності здобувачів вищої освіти, а також працедавців, які проводять відбір випускників на певні посади.

Результати дослідження можуть бути застосовані на різних рівнях:

— на рівні освітньої організації — для здійснення переходу на багаторівневу систему вищої професійної освіти;

Таблиця 2. Інтерпретація результатів оцінки рівня конкурентоспроможності випускника зі спеціальності 073 "Менеджмент" другого освітнього (магістерського) рівня

Бали	Рівень конкурентоспроможності випускника	Опис рівня конкурентоспроможності випускника
до 59	Низький рівень	<ul style="list-style-type: none"> - випускник має загальне уявлення про знання, уміння, навички виконання організаційно-управлінської діяльності, але вони поверхневі і не повні, не сформовані. При застосуванні організаційно-управлінських знань в конкретних, практичних ситуаціях відчуває великі труднощі; - у випускника недостатньо добре розвинені якості, необхідні для підприємця, зокрема: впевненості в собі, готовності ризикувати, відповідальність. Він не здатний ефективно управляти організацією як системою, не вміє організувати економічні потоки всередині організації і поза нею, погано знає різні законні способи отримання й розподілу прибутку; - навички роботи випускника з управлінською інформацією знаходяться на низькому рівні. Він володіє загальними уявленнями про способи збору, обробки та аналізу інформації; - випускник погано розуміє важливість науково-дослідної діяльності менеджера. Він не здатний самостійно аналізувати управлінську дійсність, виявляти її тенденції та проблеми, формулювати цілі та розробляти систему завдань дослідження; - у випускника є лише загальні уявлення про майбутню професійну діяльність та спілкування в трудовому колективі. Знання основ професійної педагогіки відсутні, або носять поверхневий ситуативний характер; - особистісні якості, які сприяють ефективній роботі менеджера: працездатність, гнучкість, комунікабельність, стресостійкість, дбайливе ставлення до здоров'я знаходяться на низькому рівні
60 - 84	Середній рівень	<ul style="list-style-type: none"> - випускник володіє певними організаційно-управлінськими знаннями, вміннями, навичками. При цьому організаційно-управлінські знання на хорошому рівні, він знає багато, але не всі знання досить міцні. Він здатний правильно виконувати управлінські функції, приймати, підготувати ефективні управлінські рішення, ефективно організувати групову роботу, розробляти і реалізовувати стратегії тільки за допомогою сторонніх; - випускник володіє рядом якостей в області підприємницької діяльності: він досить упевнений в собі, відповідальний, готовий діяти в умовах ризику. Він знається в комерційних тонкощах роботи організації, розуміє суть інноваційної діяльності, здатний організувати співпрацю з іншими організаціями та партнерами; - знання випускника в області аналізу інформації переважають над навичками, чим і обумовлені труднощі у вирішенні проблем управління організаційними системами. У той же час, він успішно виконує більшість робіт, пов'язаних з аналітичною діяльністю в окремих сферах менеджменту. - випускник явно не новачок в дослідницькій діяльності. Він здатний бачити і інтерпретувати помилки, проблеми в управлінській діяльності і своїй роботі, на досить хорошому рівні вміє шукати, знаходити, аналізувати і систематизувати інформацію, працювати з літературою, має почуття відповідальності за реалізацію програми дослідження. Разом з тим у нього виникають труднощі у визначенні логіки дослідження, розробці гіпотез, виборі способів їх перевірки; - випускник усвідомлює значимість професійно-педагогічної підготовки для майбутньої професійної діяльності. Однак його здатність до застосування педагогічних знань при вирішенні комунікативно-виробничих ситуацій носить ситуативний характер. - особистісні якості, необхідні менеджеру знаходяться на стадії формування - прагнення розвинути свою працездатність, гнучкість, комунікабельність, аналітичне мислення, стресостійкість
85 - 100	Високий рівень	<ul style="list-style-type: none"> - випускник володіє необхідними організаційно-управлінськими знаннями, вміннями, навичками в області функцій управління, групової роботи, управлінських рішень, стратегії організації, для здійснення якісної діяльності. Ці знання міцні, повні та системні; - випускник володіє всіма необхідними якостями, що дають йому високу ступінь конкурентоспроможності підприємця: готовий ризикувати, має яскраво виражену відповідальність за справу. Він здатний керувати організацією як системою, не тільки в умовах стабільного функціонування і розвитку, але і в умовах ризику, розуміє важливість інновацій, здатний об'єктивно вивчати і виявляти потреби суспільства, організувати діяльність для реалізації цих потреб; - випускник володіє високим рівнем інформаційно-аналітичної компетентності. Його вміння працювати з інформацією дає значні конкурентні переваги та можливість оперативно приймати правильні рішення серед безлічі альтернатив; - випускник розуміє сенс і значення власних рішень щодо дослідницької діяльності, здатний самостійно здійснювати дослідження, виявляє наполегливість у своєчасному виконанні роботи і несе відповідальність за їх якісну реалізацію. Він здатний розробляти критеріальну базу дослідження, адекватно обирати методики контролю і корегування результатів управлінської та дослідницької діяльності; - у випускника сформована система педагогічних знань і стійкого інтересу до їх поповнення. Він стабільно грамотно застосовує знання педагогіки у вирішенні комунікативно-виробничих ситуацій, прагне до саморозвитку, здатний проектувати розвиток колективу та прогнозувати ефективність результату його вдосконалення; - особистісні якості, необхідні для професії менеджера знаходяться на високому рівні розвитку: здатність довго і наполегливо працювати, швидко адаптуватися під мінливі умови, встановлювати конструктивні контакти з людьми, аналізувати свою діяльність, успішно протистояти стресам і піклуватися про своє здоров'я

Джерело: авторська розробка.

підготовки нових освітніх програм, навчально-методичних комплексів, контролю якості освітнього процесу, підвищення якості підготовки здобувачів вищої освіти;

— на рівні здобувачів вищої освіти — для кращого розуміння ними нових вимог ринку праці до сучасних фахівців, самооцінки якостей, необхідних для роботи з цього напрямку, розвитку своєї конкурентоспроможності;

— на рівні працедавців — для формування образу та оцінки конкурентоспроможного випускника — здобувача вищої освіти, відповідного вимогам сучасної цифрової економіки (економіки 4D), визначення замовлення на його діяльність, формування ринку праці, зокрема.

Перспективами подальших досліджень авторів статті є розробка критеріїв та підходів та шкал оцінювання якісних показників конкурентоспроможності випускників освітніх організацій.

Література:

1. Борисова О.В. Концептуальний підхід к управлению конкурентоспособностью выпускников вузов / О.В. Борисова, А.Г. Милыева // Экономическая наука и образование. — 2009. — № 7 (56). — С. 373—378.

2. Андрияко Ю.В. Конкурентоспособность выпускника высшего учебного заведения как организационно-педаго-

гическая проблема / Ю.В. Андрияко // Вектор науки ТГУ. — 2010. — № 1 (1). — С. 34—36.

3. Меркулова Е.П. Информационная асимметрия на рынке образовательных услуг и профессиональная конкурентоспособность выпускников региональных вузов / Е.П. Меркулова // Вестник ИрГТУ. — 2013. — № 9 (80). — С. 295—301.

4. Заюков І.В. Проблеми та перспективи зайнятості молоді України / І.В. Заюков // Демографія та соціальна економіка. — 2014. — № 2. — С. 109—112.

5. Каленюк І.С. Розвиток вищої освіти та економіка знань: монографія / І.С. Каленюк, О.В. Куклін. — К.: Знання, 2012. — 343 с. — (Сучасна наука).

6. Грیشнова О. Конкурентоспроможність персоналу підприємства: критерії визначення та показники вимірювання / О. Грیشнова, О. Шпирко // Україна: аспекти праці. — 2004. — № 3. — С. 3—9.

7. Калініченко В. Працевлаштування випускників вищих навчальних закладів в контексті соціального партнерства [Електронний ресурс] / В. Калініченко // Теорія і методика професійної освіти. — 2012. — С. 1—7. — Режим доступу: www.tmpe.gb7.ru/docs/dod/12kalinichenko.pdf

8. Кримова М.О. Безперервна професійна освіта як фактор підвищення якості людського капіталу / М.О. Кримова // Вісник Донецького університету. Сер. В: Економіка і право. — Донецьк: ДонНУ. — 2010. — Т. 1. — С. 89—91.

9. Лісогор Л.С. Конкурентне середовище на ринку праці: умови та чинники формування / Л.С. Лісогор // Вісн. Ін-ту економіки та прогнозування. — 2006. — № 1 [1]. — С. 86—87.

10. Онікієнко В.В. Ринок праці та соціальний захист населення України: ретроаналіз, проблеми, шляхи вирішення: [науково-аналітична монографія] / В.В. Онікієнко. — К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень імені М.В. Птухи НАН України, 2013. — 456 с.

11. Семикіна М.В. Конкуренція і конкурентоспроможність на ринку праці: методологія визначення / М.В. Семикіна // Демографія та соціальна економіка. — К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень НАН України. — 2008. — № 2. — С. 94—103.

12. Цимбал О.І. Актуальні проблеми досягнення гідної зайнятості молоддю України: аналітична записка / О.І. Цимбал, О.М. Ярош. — К.: Інститут демографії та соціальних досліджень імені М.В. Птухи НАН України, 2015. — 25 с.

13. Кибанов А.Я. Економіка і соціологія труда / А.Я. Кибанов. — М.: Инфра-М, 2009. — 584 с.

14. Гордон Я.Х. Целевая конкуренция / Я.Х. Гордон / Пер. с англ. С. Жильцов, И. Малкова, Е. Федорова. — М.: Изд-во "Вершина", 2006. — 368 с.

15. Добренков В.И. Фундаментальная социология: возрасты человеческой жизни / В.И. Добренков, А.И. Кравченко. — М.: ИНФРА-М, 2005. — 1094 с.

16. Кара А.Н. Организационно-экономический механизм управления конкурентоспособностью рабочей силы на рынке труда региона: монография / А.Н. Кара. — Москва: ООО "Издательство Спутник+", 2011. — 229 с.

17. Резник С.Д. Основы личной конкурентоспособности: учеб. пособ. / С.Д. Резник, А.А. Соколова / Под ред. д-ра экон. наук, проф. С.Д. Резника. — 2-е изд., перераб. и доп. — М.: ИНФРА-М, 2010. — 251 с.

18. Петров В.С. Конкурентоспособность / В.С. Петров // Журнал "РИСК: Ресурсы, Информация, Снабжение, Конкуренция". — 1999. — № 4. — С. 4—11.

19. Герашченко І.М. Система показників оцінювання конкурентоспроможності підприємств на ринку праці / І.М. Герашченко // Економіка та управління підприємствами машинобудівної галузі. — 2013. — № 4. — С. 82—93. — Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/eupmg_2013_4_10

20. Дідківська О.Г. Компетентісна модель конкурентоздатності випускників навчальних закладів системи професійної освіти / О.Г. Дідківська // Демографія та соціальна економіка. — 2014. — № 2 (22). — С. 231—243.

21. Семикіна М.В. Конкуренція і конкурентоспроможність на ринку праці: методологія визначення / М.В. Семикіна // Демографія та соціальна економіка. — 2008. — № 2 (10). — С. 94—103.

22. Шур С. Методика оцінки конкурентоспроможності управлінського персоналу / С. Шур // Україна: аспекти праці. — 2012. — № 7. — С. 34—37.

23. Ферстер Э. Методы корреляционного и регрессионного анализа. Руководство для экономистов / Э. Ферстер, Б. Ренц / Перевод с немецкого и предисловие М. Ивановой. — "Финансы и статистика", 1983. — 304 с.

References:

1. Borisova, O.V. and Milyaeva, L.G. (2009), "The conceptual approach to the management of graduates competitiveness", *Jekonomicheskaja nauka i obrazovanie*, vol. 7 (56), pp. 373—378.

2. Andriyko, Yu.V. (2010), "The competitiveness of university graduates as the organizational and pedagogical problem", *Vektor nauki TGU*, vol. 1 (1), pp. 34—36.

3. Merkulova, E.P. (2013), "Information asymmetry in the market of educational services and professional competitiveness of graduates of regional universities", *Vestnik IrGTU*, vol. 9 (80), pp. 295—301.

4. Zayukov, I.V. (2014), "The problems are the perspective of young people in Ukraine", *Demografija ta social'na ekonomika*, vol. 2, pp. 109—112.

5. Kaleniuk, I.S. and Kuklin, O.V. (2012), *Rozvytok vyshhoi osvity ta ekonomika znan': monografija* [The development of higher education and the knowledge economy: Monograph], *Znannya Suchasna nauka*, Kyiv, Ukraine.

6. Grishnova, A. and Shpyrko, A. (2004), "Competitiveness personnel: determining the criteria and performance measurement", *Ukrain'na: aspekty praci*, vol. 3, pp. 3—9.

7. Kalinichenko, V. (2012), "Employment of graduates in the context of social partnership", *Teorija i metodyka profesijnoi osvity*, available at: www.tmpe.gb7.ru/docs/dod/12kalinichenko.pdf (Accessed 02 February 2017).

8. Krymova, M.O. (2010), "Continuous professional education as a factor in improving the quality of human capital", *Visnyk Donec'kogo universytetu: Serija V: Ekonomika i pravo, Donec'k: DonNU*, vol. 1, pp. 89—91.

9. Lisogor, L.S. (2006), "The competitive environment in the labor market: conditions and factors of", *Visn. In-tu ekonomiky ta prognozuvannya*, vol. 1, pp. 86—87.

10. Onikiyenko, V.V. (2013), *Rynok praci ta social'nyj zahyst naselennja Ukrainy: retroanaliz, problemy, shljahy vyrishennja* [Labour market and social protection Ukraine: retroanaliz, problems, solutions], *In-t demografii ta social'nyh doslidzhen' imeni M.V. Ptuhy NAN Ukrainy*, Kyiv, Ukraine.

11. Semykina, M.V. (2008), "Competition and competitiveness in the labor market: methodology", *Demografija ta social'na ekonomika*, vol. 2, pp. 94—103.

12. Tsymbal, E.I. (2015), *Aktualni problemi dosyagnennya gidnoyi zaynyatosti moloddyu Ukrayini: Analisitichna zapiska*, [Current Affairs achieve decent employment youth Ukraine: Policy Brief], *Instytut demografii ta social'nyh doslidzhen' imeni M.V. Ptuhy NAN Ukrainy*, Kyiv, Ukraine.

13. Kybanov, A.Ya. (2009), *Ekonomyka y sotsyologiya truda* [Economics and sociology of labor], *Ynfra-M, Moscow*, Russia.

14. Gordon, YA.H. (2006), *Celevaya konkurenciya* [Target competition], *Yzd-vo "Vershyna"*, Moscow, Russia.

15. Dobrenkov, V.I. and Kravchenko, A.I. (2005), *Fundamental'naja sotsyologiya: vozrastyy chelovecheskoj zhynzy* [Fundamental sociology: the ages of human life], *YNFRA-M, Moscow*, Russia.

16. Kara, A.N. (2011), *Organizacyonno-ekonomycheskyy mehanizm upravleniya konkurentosposobnost'ju rabochej sylyy na rynke truda regyona: monografija*, [Organizational-economic mechanism of management of labor force competitiveness in the labor market of the region: monograph], *ООО "Yzdatel'stvo Sputnik +"*, Moscow, Russia.

17. Reznik, S.D. and Sochilova, A.A. (2010), *Osnovyy lychnoj konkurentosposobnosti: ucheb. posob.* [Basics of personal competitiveness: Textbook], 2nd ed, *YNFRA-M, Moscow*, Russia.

18. Petrov, V.S. (1999), *Competitiveness*, *Zhurnal "RYSK: Resursyy, Ynformacyja, Snabzhenye, Konkurenciya"*, vol. 4, pp. 4—11.

19. Gerashchenko, I. M. (2013), "The system of display of competitiveness of products on the market", *Ekonomika ta upravlinnja pidpryjemstvamy mashynobudivnoi' galuzi*, available at: http://nbuv.gov.ua/UJRN/eupmg_2013_4_10 (Accessed 01 March 2017).

20. Didkivska, A.G. (2014), "Competence model of competitiveness of graduates of vocational education", *Demografija ta social'na ekonomika*, vol. 2 (22), pp. 231—243.

21. Semykina M.V. (2008), "Competition and competitiveness in the labor market: methodology", *Demografija ta social'na ekonomika*, vol. 2 (10), pp. 94—103.

22. Schur, S. (2012), "Methods of assessing management's competitiveness", *Ukraine: aspects of labor*, vol. 7, pp. 34—37.

23. Forster, E. and Renz, B. (1983), *Metody korreljacionogo i regresionnogo analiza. Rukovodstvo dlja jekonomistov* [Methods of correlation and regression analysis. A guide for economists], *Finansy i statistika*, Moscow, Russia.

Стаття надійшла до редакції 17.03.2017 р.