



Е. В. Евплова

УДК 37.032

КОНКУРЕНТОЛОГИЯ: ФОРМИРОВАНИЕ ЛИЧНОСТНОЙ И КОРПОРАТИВНОЙ (ГРУППОВОЙ) КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ БУДУЩИХ СПЕЦИАЛИСТОВ

Каждый день мы слышим о конкурентоспособности товаров, услуг, экономики, науки, культуры... Конкуренция и конкурентоспособность добрались и до образования. Стало целесообразно говорить о конкурентоспособности специалиста, появилась и потребность в ее формировании. Сегодня выпускники вузов должны обладать не только набором профессиональных знаний, умений навыков, но и быть конкурентоспособными. В связи с этим в лексиконе ученых, преподавателей, работодателей, студентов появились такие понятия, как «конкуренция», «конкурентная среда», «личностная и корпоративная конкурентоспособность» и др. [3].

Ко всему прочему, конкуренция и конкурентоспособность как теоретическая и практическая область изучения стала настолько популярна, что каждый год 5 декабря мировым сообществом отмечается праздник – Всемирный день конкуренции.

Однако возникает вполне логичный вопрос: кто может стать конкурентоспособным? На этот вопрос можно ответить вполне однозначно: каждый из нас, т. е. любой человек может сформировать у себя те качества, которые отвечают за его конкурентоспособность в какой-либо области.

Такие успешные, предприимчивые и работоспособные люди, как Билл Гейтс, Генри Форд, Стив Джобс, безусловно, являются конкурентоспособными личностями. Однако

мало кто понимает, что таковыми они были не всегда и данные качества не являются у них врожденными.

Целеустремленное поведение, как у Билла Гейтса, Генри Форда, Стива Джобса, можно найти у большинства великих лидеров и инноваторов. Они заражены «болезнью постоянной конкуренции», трудоголизмом (в хорошем смысле слова) и способностью эффективно и продуктивно работать. То есть конкуренция, мотивация, целеустремленность – это то, что заставляет людей двигаться дальше [4].

В настоящее время исследования конкурентоспособности в педагогике ведется в следующих основных направлениях:

а) педагогика и психология развития конкурентоспособной личности (В. И. Андреев, Л. М. Митинга, А. И. Субетто, Д. В. Чернилевский и др.);

б) конкурентоспособность студентов (Е. В. Максимова, С. Д. Резник, С. Н. Ярошенко и др.);

в) формирование конкурентоспособности студентов в процессе профессиональной подготовки в вузе (А. А. Ангеловский, Е. В. Астапенко, Т. А. Жданко, Т. В. Зарнеева и др.) [4].

Все вышеназванные ученые отмечают многогранность данного понятия. Однако, несмотря на широкую популярность этого научного направления, отметим, что понятия «конкуренция» и «конкурентоспособность» не так давно обрели положительный оттенок. В период советского строя данные понятия рассматривались как соревнование с негативным оттенком.

В образовательной деятельности советского периода получили широкое распространение социалистические соревнования, которые применялись как метод воспитания в коллективе. Бригады обучающихся соревновались за лучшие результаты в сборе металлолома и макулатуры, в работе на полях и т. д.

Даже А. С. Макаренко сделал соревнование одним из основных элементов своей педагогической технологии. Подтверждение этому можно найти в его педагогической повести «Флаги на башнях». В произведении описы-



вается, как в колонии им. Ф. Э. Дзержинского многогранная жизнь и деятельность коллектива достигла высокого совершенства. Одним из условий, позволяющих достичь таких результатов, было создание соревновательных моментов между колонистами. На протяжении всего произведения А. С. Макаренко показывает важность и положительный эффект от соревнования между подростками (воспитанниками колонии). Так, бригады соревновались по чистоте в комнатах, по выполнению плана изготовления продукции. При этом ежедневно подводились так называемые «боевые сводки». На диаграммах сообщалось, какая из соревнующихся команд лидирует. Команда-победитель поощрялась красными революционными флагами. Каждая команда была нацелена на победу в конкурентной борьбе, а для этого члены команды должны были приложить максимальные силы к общему делу. При этом в лучшую сторону изменялись и личностные качества воспитанников.

Никто не оспаривал педагогическую результативность и эффективность этого метода воспитания, однако конкуренция без оттенка социалистического соревнования считалась негативным и бесчеловечным пережитком капитализма.

Развивающий и мотивационный потенциал конкуренции отрицался или замалчивался, но, несмотря на это, присутствовал в скрытом виде. К примеру, поступление в высшие учебные заведения было возможно только на конкурентной (т. е. конкурсной) основе. На время вступительных испытаний создавалась конкурентная среда для студентов. Однако после поступления в вузы между студентами практически не возникало никаких конкурентных отношений вплоть до распределения.

Даже после распада Советского Союза «конкуренция» и «конкурентоспособность» долгое время не вызывали у российских граждан позитивных ассоциаций. Причина этого лежит в социальных стереотипах, часть которых как раз и была сформирована в советское время.

И лишь XXI в., который характеризуется переходом на рыночные рельсы, изменил от-

ношение к понятию «конкуренция» применительно к человеку. Появилось отдельное научное направление, изучающее вопросы конкурентоспособности будущего специалиста, – «конкурентология» – наука о конкуренции, конкурентах и конкурентоспособности.

Открытие конкурентологии как научного направления принадлежит российскому ученому, доктору педагогических наук, профессору, академику РАО Валентину Ивановичу Андрееву.

Цель конкурентологии как науки – направление процесса обучения и воспитания на развитие конкурентоспособности будущего специалиста. При этом смысл и ценность данного научного направления заключается не в предоставлении студенту набора готовых рецептов гарантированного успеха, а в формировании качеств, позволяющих быть конкурентоспособным и готовым к саморазвитию своей конкурентоспособности [1].

Отметим также, что современное образование основано на конкуренции: дети участвуют в конкурсах и олимпиадах, сдают выпускные экзамены, конкурируют друг с другом при поступлении в профессиональные учебные заведения, соревнуются за право обладания повышенными стипендиями, при приеме на работу после получения образования и т. д.

Однако очевидным представляется тот факт, что конкуренция и конкурентоспособность могут быть выражены в разных формах и видах (от позитивных до негативных оттенков), т. е. классифицируются по разным основаниям. Приведем данную классификацию.

Выделяют два вида конкуренции: конструктивная конкуренция; деструктивная конкуренция.

Две стратегии ведения конкурентной борьбы: добросовестное ведение конкурентной борьбы; недобросовестное ведение конкурентной борьбы.

Три объекта педагогических исследований: конкурентоспособная личность; конкурентоспособный студент; конкурентоспособный специалист.



Два вида конкурентоспособности будущего специалиста: личностная (индивидуальная) конкурентоспособность; корпоративная конкурентоспособность [4].

На последней классификации остановимся более подробно.

Н. П. Фетискин, В. В. Козлов, Г. М. Мануйлов под личностной конкурентоспособностью понимают форму межличностного взаимодействия, характеризующуюся достижением целей в условиях противоборства с добивающимися этих же целей другими индивидами или группами. Как видно из определения, акцент сделан на такой конкурентоспособности, которая достигается исключительно за счет собственных способностей в процессе борьбы, противоборства с другими индивидами или группами [5].

Мы, в свою очередь, под личностной конкурентоспособностью будущего специалиста советуем понимать не просто достижение целей в условиях противоборства, а совокупность некоторого объема личностных и профессиональных качеств будущего специалиста, которые позволяют ему выдержать конкуренцию с себе подобными.

Личностная конкурентоспособность хорошо подойдет при индивидуальной форме работы (педагог, бухгалтер, менеджер по продажам, работник отдела кадров и т. д.), в процессе соперничества в конкурсах, индивидуальных видах спорта, в процессе поиска работы, прохождения собеседования, карьерного и профессионального роста и т. д.

В биографиях известных людей можно найти массу примеров, когда личности демонстрировали индивидуальную конкурентоспособность, например, Билл Гейтс – один из основателей компании Майкрософт – самостоятельно сформировал у себя качества личностной конкурентоспособности. Как же ему это удалось? Достаточно просто: Билл Гейтс никогда не давал себе расслабиться; это человек, который «соревнуется даже в том, кто лучше устроит вечеринку».

Примером такого всепоглощающего стремления к успеху, превосходству может служить случай, когда Гейтс решил обогнать

своего главного конкурента – компанию «Ай-Би-Эм». Он позвонил матери и предупредил, что не будет навещать ее в течение 6 месяцев, потому что будет работать по 24 часа в сутки ради того, чтобы положить «Ай-Би-Эм» на лопатки. Он это сделал, а остальное – уже история.

Еще одним ярким примером является Генри Форд (основатель компании «Форд»). Он ежедневно работал по 18 часов. У него получилось сделать автомобиль не роскошью, а средством передвижения. Форд максимально сократил издержки на производство автомобилей за счет постоянного присутствия непосредственно на производстве, ему удалось организовать поточный способ производства, разработать автоматический конвейер. Благодаря конвейерному способу производства впервые в истории к производству автомобилей были привлечены женщины и инвалиды.

Если сравнивать конкурентоспособность будущего специалиста и конкурентоспособность товара, то второе исчерпывается с его реализацией, а конкурентоспособность будущего специалиста не завершается трудоустройством: работник и дальше может использовать данное качество как в процессе исполнения трудовых функций, карьерного роста, профессионального продвижения, так и в случае перемены места работы. Понимание этого рождает и новое понятие – «корпоративная конкурентоспособность», под которым принято понимать признание личностью приоритетности удовлетворения групповых или коллективных потребностей по сравнению с индивидуальными для более полного удовлетворения своих потребностей в будущем. Как видно из определения, акцент сделан не на той конкурентоспособности, которая рождается в процессе соперничества, а на той, которая рождается в процессе сотрудничества. Именно данный вид конкурентоспособности востребован основными заказчиками образования – работодателями, поскольку им требуются профессионалы, готовые проявлять инициативу, принимать самостоятельные решения и брать на себя ответственность за принятые решения, умеющие выдерживать



психологические трудности в общении с коллективом, работать в команде [2].

Корпоративная конкурентоспособность хорошо подойдет при групповых формах работы (маркетолог, режиссер, управленец и т. д.). В данном случае невозможно самостоятельно выполнить огромный объем работы, поэтому таким специалистам нужно уметь работать в команде, и их личная конкурентоспособность достигается за счет конкурентоспособности и слаженной работы каждого члена команды.

Примером человека, обладающего корпоративной конкурентоспособностью, является Стив Джобс – легендарный менеджер (управленец). Он никогда не занимался разработкой компьютерных программ и компьютерной техники, но ему удалось организовать команду единомышленников и встать во главе большой компьютерной компании. То есть Стив Джобс никогда не был конкурентоспособным программистом, т. к. целенаправленно не занимался этой деятельностью, но обладал ярко выраженной корпоративной конкурентоспособностью, что и позволило ему добиться больших успехов, сформировав слаженную команду профессионалов своего дела.

Отметим также, что сформировать корпоративный вид конкурентоспособности возможно только в сотрудничестве.

Однако необходимо понимать, что обществу и государству нужна не вообще конкурентоспособная личность с ярко выраженной личностной или корпоративной (групповой) конкурентоспособностью, а личность, чья конкурентоспособность достигается цивилизованными методами и средствами. Как говорят спортсмены, важна не только победа, но и честная спортивная борьба и конкуренция, которая приводит к победе.

АННОТАЦИЯ

В статье раскрыты понятия «конкурентология», «личностная конкурентоспособность» и «корпоративная (групповая) конкурентоспособность»; представлены составляющие каждого из видов конкурентоспособности, пути их формирования и др. Сделаны выводы о сходстве и различии данных понятий,

представлены возможные формы и методы формирования личностного (индивидуального) и корпоративного видов конкурентоспособности. Материал статьи может быть полезен исследователям, интересующимся проблемами формирования личностной (индивидуальной) и корпоративной конкурентоспособности будущего специалиста, педагогам, аспирантам, студентам и т. д.

Ключевые слова: личностная (индивидуальная) и корпоративная конкурентоспособность, будущий специалист, качества личности, профессиональное образование, взаимодействие (сотрудничество), работодатели.

SUMMARY

The article deals with the concept of “konkurentology”, “personal competitiveness” and “corporate (group) competitiveness”, presents the components of each type of competitiveness, the way of their formation, and others. The conclusions about the similarities and differences between these concepts are presented possible forms and methods of formation of personality (individual) and corporate competitiveness species. Material article may be useful to researchers interested in the problems of formation of personal (individual) and corporate competitiveness of the future specialist, teachers, graduate students, students, etc.

Key words: personal (individual) and corporate competitiveness, future specialist, personality, professional education, and communication (linkage), employers.

ЛИТЕРАТУРА

1. Андреев В. И. Конкурентология: учебный курс для творческого саморазвития конкурентоспособности. – Казань: Центр инновационных технологий, 2004. – 468 с.
2. Валежанина Т. В. Формирование конкурентоспособности будущих педагогов профессионального обучения в социальном партнерстве вуза и малых инновационных предприятий: дис. ... канд. пед. наук. – Екатеринбург, 2014. – 218 с.
3. Евплова Е. В. Конкурентология – курс для всех // Образование и саморазвитие. – 2012. – № 2 (30). – С. 47–53.



4. Евплова Е. В. Конкурентология: учеб.-метод. пособие. – Челябинск: Изд-во ЮУрГПУ, 2016. – 97 с.

5. Экспресс-диагностика личностной конкурентоспособности / Н. П. Фетискин, В. В. Козлов, Г. М. Мануйлов / Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. – М.: Изд-во Института Психотерапии, 2002. – С. 113–114.



Н. Н. Васягина

УДК 159.9

ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ЛИЧНОСТНАЯ НАПРАВЛЕННОСТЬ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ КАК ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ УСЛОВИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В УСЛОВИЯХ ВНЕДРЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ

Современное российское общество характеризуется активными реформациями разных сфер, в том числе образования. В настоящий период, когда начался процесс внедрения профессиональных стандартов и система образования настраивается на новые требования к работникам, отраженные в профессиональных стандартах, как никогда вос-

требована профессиональная активность и личностная зрелость педагогических работников, внутренняя интенция, направленная на саморазвитие и актуализацию личностного потенциала в профессии.

В последнее время разворачивается острая дискуссия о профессионально-личностных особенностях человека, которые обеспечивают эффективность его деятельности и развития. При этом исследователи сосредотачиваются либо на личностном развитии (К. С. Абульханова-Славская, Б. Г. Ананьев, Б. И. Додонов, Н. В. Гришина, Б. Ф. Ломов, Р. С. Немов, К. К. Платонов, Г. Д. Трунов, Н. А. Филимонова, А. Р. Фонарев, А. И. Щербаков и др.), либо на профессиональном совершенствовании (С. Г. Вершловский, Ф. Н. Гоноболин, С. А. Зимичева, Н. В. Кузьмина, А. К. Маркова, В. А. Слестёнин, Г. А. Томилова, А. И. Щербаков и др.). Однако для оптимальной реализации профессиональной деятельности в сфере образования в равной мере важны как профессиональный, так и личностный аспекты (см. стандарт профессиональной деятельности педагога, профессиональный стандарт педагога-психолога, профессиональный стандарт педагога дополнительного образования и др.), что определяет актуальность изучения психологического конструкта, координирующего профессиональную активность и личностные особенности педагогических работников.

Заметим, что связь профессионального и личностного развития достаточно часто обсуждается учеными, каждый из которых использует при этом свои термины: направленность профессионально-ориентированной личности [8], направленность на личностно-профессиональное развитие [11], личностно-профессиональная направленность [12]. Обозначаемые этими терминами понятия объединяет указание на интегральную характеристику личности, определяющую концептуальные особенности в реализации субъектом его профессиональной деятельности. Не умаляя важности предложенных трактовок, с нашей точки зрения, наиболее точное семантическое значение, обозначающее интегральную характеристику личности, которая представляет со-