

УДК 005.332.4-057.212:316.7

DOI: 10.12958/2227-2844-2019-6(329)-2-100-108

**Сорока Ольга Вікторівна,**

доктор педагогічних наук, доцент, професор кафедри соціальної педагогіки і соціальної роботи Тернопільського національного педагогічного університету імені Володимира Гнатюка, м. Тернопіль, Україна.

sorokaolga175@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0003-1483-8974>

**Калаур Світлана Миколаївна,**

доктор педагогічних наук, доцент, доцент кафедри соціальної педагогіки і соціальної роботи Тернопільського національного педагогічного університету імені Володимира Гнатюка, м. Тернопіль, Україна.

svitlanakalaur@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0001-8099-9392>

### **КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ МЕНЕДЖЕРІВ СОЦІОКУЛЬТУРНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ**

Активне входження України у міжнародний конкурентний простір, рух у євроінтеграційному напрямі та включення у світову міжкультурну взаємодію обумовили значимість проблеми розвитку конкурентоспроможності персоналу, як одного з чинників підвищення ефективності діяльності організацій соціокультурної сфери. Підготовка компетентних менеджерів соціокультурної діяльності, здатних до творчої роботи в складних ринкових умовах, є запорукою стратегічного досягнення успіху в різних сферах соціокультурної діяльності. Лише досвідчені, мотивовані, компетентні менеджери здатні належним чином налагодити дієву систему (освітньої, творчої, дозвіллевої) соціокультурної діяльності.

Все це ставить перед соціокультурною сферою принципово нові завдання, серед яких провідне місце належить підвищенню конкурентоспроможності менеджерів соціокультурної діяльності. Останнім часом соціокультурна сфера в нашій країні відчула на собі всі переваги й недоліки ринкової економіки. Це пов'язано з тим, що ринок висунув до неї нові вимоги, заклавши в основу бізнесові складові, що знайшли своє віддзеркалення на функціонуванні майже всіх інститутів культури та мистецтв, висунувши нові вимоги до менеджерів соціокультурної діяльності.

Менеджмент соціокультурної сфери передбачає державне управління цією галуззю, збереження і використання культурно-історичної спадщини (бібліотечна справа, музеї, національні і культурні

свята, традиції), художньої освіти, творчої діяльності в різних видах мистецтва, організацію дозвілля і туризму, міжкультурні комунікації, видавничу діяльність, відкриття нових недержавних театрів, студій, артистичних агенцій; проведення різнопланових конкурсів і фестивалів.

Головною сферою реалізації людини залишається професійна сфера, оскільки саме в ній актуалізуються її здібності, прагнення, мотиви, цільові установки тощо. Проте, складні соціально-економічні умови призводять до знецінення соціокультурної сфери, яка в більшості випадків є неприбутковою.

У масовій та індивідуальній свідомості, на думку А. Ваврик, зростає цінність професії як фактора життєвого успіху та благополуччя. Економічні, соціальні, політичні зміни в українському суспільстві суттєво впливають саме на професійну сферу, провокуючи розвиток як масштабної професійної кризи, яка спричиняє безробіття з масовою професійною динамікою, так і більш часткові кризові ситуації, що пов'язані з перепрофілюванням, засвоєнням нових технологій, знакових та інформаційних систем, розв'язання принципово нових професійних завдань (Ваврик, 2013).

Інтенсивне впровадження сучасних інноваційних технологій вимагає оновлення знань, умінь і навичок працівників соціокультурної сфери, розвитку їх професійних характеристик, основними з яких є професійна мобільність та широка універсальність. Означені характеристики в комплексі формують конкурентоспроможність персоналу, що передбачає позитивне сприйняття професії як сфери реалізації і сенсу буття особистості.

Вимоги до знань, умінь і навичок, необхідних сучасному менеджеру соціокультурної діяльності, представлені в роботах В. Адольфа, Т. Григорчука, Л. Кириченко, В. Локшина, В. Нагаєва, В. Петренко та інших. Теоретичні й практичні аспекти конкурентоспроможності персоналу широко висвітлені у працях Д. Богині, О. Грішньої, Л. Карамушки, М. Лапи, Л. Майстер та інших. Між тим, більшість наукових праць присвячується конкурентоспроможності продукції, підприємств, держави в цілому, значно менше публікацій – проблемі конкурентоспроможності у сфері праці. Більш детального розгляду потребують підходи до теоретико-методичного обґрунтування конкурентоспроможності менеджерів соціокультурної діяльності.

Мета дослідження полягає у розкритті сутності понять «конкуренція», «конкурентоспроможність менеджерів соціокультурної діяльності».

Під час визначення досліджуваної проблеми нами були використані методи аналізу й синтезу, порівняння та узагальнення, теоретичні методи, пов'язані з вивченням наукової літератури, періодичних видань, довідкової педагогічної, психологічної літератури. Пошук інформації здійснювався в електронних базах даних, таких як Google Scholar, Web of

Science, українських і зарубіжних веб-сайтах, присвячених проблемі конкурентоспроможності персоналу.

Конкурентність, конкурентні переваги, конкурентоспроможність, конкурентоздатність поки ще не ввійшли до категоріального апарату педагогічної науки, оскільки їх відносять до економічних категорій. Термін «конкуренція» походить від лат. «conspicere» й означає «рухатися в одному напрямку». За твердженням Ф. Хаска, лауреата Нобелівської премії з економіки, конкуренція є процедурою, за допомогою якої люди отримують і передають знання (Хайек, 2000).

Слід зазначити, що науковці по-різному трактують поняття «конкуренція», пов'язуючи його з «ринком» і «товарним виробництвом». Так, А. Сміт порівнював конкуренцію з «невидимою рукою», яка керує світом у ринкових умовах (Сміт, 2007). У розумінні М. Портера, конкуренція є «конкретним механізмом, який спонукає підприємців слідувати за вказівками «невидимої руки» (Портер, 1996, с. 56). На переконання Й. Шумпетера, в конкуренції немає рівноваги – це ландшафт, що безперервно змінюється, на якому з'являються нові товари, нові шляхи маркетингу, нові виробничі процеси й нові ринкові сегменти (Шумпетер, 1982, с. 49). Нам імпонує трактування конкуренції, представлене зарубіжними дослідниками (Азоев, Челенков, 2000), які визначають конкуренцію, як суперництво на будь-якому поприщі між окремими юридичними та фізичними особами (конкурентами), зацікавленими у досягненні однієї й тієї ж мети. Отже, дослідники зосереджують увагу лише на окремих аспектах конкуренції. У свою чергу, ми пов'язуємо це поняття з суперництвом, «мирною» боротьбою з конкурентами, співпрацею, задоволенням потреб тощо.

Останнім часом «конкурентоспроможність» стала однією з ключових категорій менеджменту персоналу, яка має вплив на організацію роботи з персоналом, його професійне навчання і розвиток. Водночас, багатогранність цього терміну зумовлює відмінності у трактуванні науковцями її сутності. На думку М. Портера, не існує універсального визначення поняття «конкурентоспроможності» для всіх суб'єктів і об'єктів, тому вчений пропонує досліджувати поняття «конкурентоспроможність» для кожного окремого об'єкта з урахуванням його відповідної специфіки (Портер, 1996).

У табл. 1 представлено систематизацію визначення «конкурентоспроможності», які надані різними авторами.

*Таблиця 1*

**Визначення сутності «конкурентоспроможності»**

Автор	Зміст
Д. Богиня	Сукупність якісних і вартісних характеристик специфічного товару «робоча сила», що забезпечують задоволення потреб роботодавців у працівниках певної кваліфікації, і характеризує споживчі властивості робочої сили до ефективної праці (Богиня, 2001)
О. Грішнова	«Відповідність якості робочої сили потребам ринку, можливість перемагати в конкуренції на ринку праці, тобто повніше, порівняно з

	іншими кандидатами, задовольняти вимоги роботодавців за рівнем знань, умінь, навичок, особистих рис» (Грішнова, 2005, с. 9)
О. Грошелева, О. Рябцева	Здатність робочої сили реалізувати сукупність особистих, професійних та ділових якостей та задовольняти вимоги роботодавців (Грошелева, Рябцева, 2007)
М. Казаков	«Міра розвитку комплексу задіяних у процесі трудової діяльності вмінь і навиків усіх працівників підприємства» (Казаков, 2010, с. 51)
В. Коломієць	Сукупність джерел конкурентних переваг і самих переваг у персоналу підприємства та здатність персоналу реалізувати власні конкурентні переваги, що задовольняє одночасно потреби суспільства, підприємства та працівника (Коломієць, 2006)
Р. Фатхутдінов	Перевага порівняно з іншими працівниками, яка характеризується вмінням розробити систему забезпечення конкурентоспроможності підприємства та управляти колективом (Фатхутдінов, 2005)
І. Цветкова	Особистісні та професійні характеристики, що є передумовою формування конкурентоспроможності праці та формують конкурентоспроможність продукції, яка суттєво впливає на конкурентоспроможність підприємства загалом (Цветкова, 2010)

Отже, при різноманітності підходів до розуміння сутності «конкурентоспроможності», яку розглядають як сукупність переваг, комплекс характеристик, відповідність потребам ринку, дослідники єдині у поглядах, що конкурентоспроможність персоналу напряду пов'язана з конкурентоспроможністю організації займати й утримувати стійкі позиції на ринку.

Нам імпонує думка українських науковців (Гладкова, Поджарський, 2007), які вважають, що конкурентоспроможність у загальному вигляді характеризується високою стабільною продуктивністю; високим рівнем кваліфікації та професійної компетентності; оптимальною інтенсивністю та напруженістю праці; високою точністю, надійністю, організованістю діяльності; залежністю від зовнішніх факторів; високим рівнем концентрації знань у праці, креативністю; можливістю розвитку суб'єкта праці як особистості; спрямованістю на досягнення позитивних соціально-значущих цілей.

Проведений аналіз терміну дав змогу визначити *«конкурентоспроможність менеджера соціокультурної діяльності»* – це сукупність особистісно-професійних якостей та «конкурентних» характеристик, що допомагають якісно виконувати професійні завдання і в умовах конкуренції впливати на ефективність діяльності організації соціокультурної сфери загалом.

Сучасне соціокультурне середовище вимагає від менеджерів соціокультурної діяльності безперервного навчання, прояву творчості у професійній діяльності, вміння швидко опановувати інноваційні технології. Окрім цього, складні сучасні умови вимагають від конкурентоспроможного менеджера, крім наведених вище характеристик, ініціативності, винахідливості, активності, гнучкості до змін, універсальності, здатності до самовдосконалення та професійного розвитку, що в результаті забезпечить подальше накопичення

інтелектуального капіталу організацій соціокультурної сфери та визначатиме перспективи його розвитку на інноваційних засадах.

Вітчизняні науковці (Карамушка, Філь, 2007), досліджуючи конкурентоздатну управлінську команду, підкреслювали, що професіоналізм і конкурентоспроможність припускають наявність специфічних соціальних і психологічних якостей особистості, які забезпечують ефективність професійної діяльності. До них учені віднесли мотивацію, засновану на потребах, професійних інтересах, ідеалах, ціннісних орієнтаціях; цілеспрямованість, що виявляється в постановці завдань, розподілі обов'язків, контролі та прогнозуванні; когнітивні якості, які охоплюють сприймання, пам'ять, мислення, увагу, уяву, а також комунікативні якості, що виявляються в контактності, відкритості, емоційній стійкості, культурі спілкування і поведінки. Вважаємо, що названі якості можуть бути маркерами конкурентоспроможності менеджерів соціокультурної діяльності.

Ми доповнюємо цей перелік цілеспрямованістю та рішучістю, критичністю, креативними здібностями та нахилами, вмінням йти на зважений ризик, незалежністю, зосередженістю на справі, потребою у досягненні успіху. На нашу думку, названі характеристики сприятимуть розвитку конкурентоспроможності особистості, що забезпечить швидку адаптацію до соціокультурного середовища, готовність успішно виконувати професійну діяльність за найвищими стандартами, а також здатність генерувати нові оригінальні ідеї, аргументуючи їх важливість для особистісно-професійного розвитку.

Повністю підтримуємо Т. Бучинську, яка наголошує, що «на конкурентоспроможність персоналу впливають не лише психофізіологічні, соціальні та моральні особливості працівників, але й належний ступінь задоволеності працівника своєю працею» (Бучинська, 2016, с. 75).

Отже, конкурентоспроможність розглядають як комплексну порівняльну характеристику особистості, що відображає переваги над конкурентами. Конкурентоспроможний менеджер соціокультурної діяльності – це особистість, якій притаманні намагання та спроможність до високої якості та ефективності професійної діяльності, прагнення до лідерства в умовах суперництва з конкурентами.

Напрями подальшого дослідження окресленої проблеми полягають у розробці моделі конкурентоспроможного менеджера соціокультурної діяльності.

### **Список використаної літератури**

**1. Хайек Ф.** Индивидуализм и экономический порядок. М.: Изограф, 2000. 256 с. **2. Смит А.** Исследование о природе и причинах богатства народов. Книга IV. М.: ЭКСМО, 2007. 960 с. **3. Портер М.** Международная конкуренция. М.: Международные отношения, 1996. 896 с. **4. Шумпетер Й.** Теория экономического развития: исследование предпринимательской прибыли, капитала, кредита, процента и цикла

кон'юнктури. М., 1982. 456 с. **5. Азоев Г. Л.,** Челенков А. П. Конкурентные преимущества фирмы. М.: Новости, 2000. 256 с. **6. Богиня Д. П.** Конкурентоспроможність робочої сили в системі управління трудовими ресурсами. *Проблеми формування ринкової економіки: міжвідомчий науковий збірник*. К.: КНЕУ, 2001. 628 с. **7. Грішнова О. А.** Конкурентоспроможність персоналу підприємства. *Україна: аспекти праці*. 2005. № 3. С. 3–9. **8. Грошелева О. Г.,** Рябцева О. Є. Нові підходи до оцінки конкурентоспроможності управлінського персоналу. *Економічний вісник Національного гірничого університету*. 2007. № 1. С. 103–110. **9. Казаков М. В.** Роль конкурентоспособности персонала в конкуренции между субъектами предпринимательства. *Современная конкуренция*. 2010. №5(23). С. 45–52. **10. Коломієць В. М.** Місце конкурентоспроможності персоналу в системі трудових відносин підприємства. *Економіка та підприємництво. Держава та регіони*. 2006. № 4. С. 169–172. **11. Фатхутдинов Р. А.** Управление конкурентоспособностью организации: учебник. 2-е изд. Москва: Эксмо, 2005. 544 с. **12. Цветкова И. И.** Влияние конкурентоспособности персонала на безопасность предпринимательской деятельности. *Вісник Східноукраїнського національного ун-ту ім. В. Даля*. 2010. №2, Ч. 2. С. 218–223. **13. Гладкова В. М.,** Поджарський С. Д. Основы акмеологии: підручник. Львів: Новий світ, 2007. 420 с. **14. Карамушка Л. М.,** Філь О. А. Формування конкурентоздатної управлінської команди (на матеріалі діяльності освітніх організацій): монографія. К.: Фірма ІНКОС, 2007. 244 с. **15. Бучинська Т. В.** Конкурентоспроможність персоналу як основний чинник підвищення ефективності діяльності підприємства. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Міжнародні економічні відносини та світове господарство*. 2016. Вип. 10, Ч. 1. С. 74–77. Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvuumevcg\\_2016\\_10%281%29\\_\\_18](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvuumevcg_2016_10%281%29__18) **16. Ваврик А.** Професіоналізм та конкурентоздатність особистості: психолого-соціальні аспекти. *Демократичне врядування*. 2013. Вип. 12. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/DeVr\\_2013\\_12\\_10](http://nbuv.gov.ua/UJRN/DeVr_2013_12_10)

### References

**1. Hajek, F.** (2000). Individualizm i ekonomicheskij porjadok [Individualism and economic order]. М.: Izograf [In Russian]. **2. Smit, A.** (2007). Issledovanie o prirode i prichinah bogatstva narodov [Research on the nature and causes of the wealth of peoples]. Kniga IV. М.: EKSMO [in Russian]. **3. Porter, M.** (1996). Mezhdunarodnaya konkurenciya [International competition]. М.: Mezhdunarodnye otnosheniya [in Russian]. **4. Shumpeter, J.** (1982). Teoriya ekonomicheskogo razvitiya: issledovanie predprinimatel'skoj pribyli, kapitala, kredita, procenta i cikla kon'yuktury [Theory of economic development: a study of entrepreneurial profit, capital, credit, interest and the cycle of conjuncture]. М. [in Russian]. **5. Azoev, G. L.**

& Chelenkov, A. P. (2000). Konkurentnye preimushchestva firmy [Competitive advantages of the company]. M.: Novosti [in Russian].

**6. Bohynia, D. P.** (2001). Konkurentospromozhnist robochoi syly v systemi upravlinnia trudovymi resursamy [Workforce Competitiveness in the Labor Management System]. *Problemy formuvannia rynkovoï ekonomiky: mizhvidomchyï naukovyi zbirnyk – Problems of Market Economy Formation: Interagency Scientific Collection*. K.: KNEU [in Ukrainian].

**7. Hrishnova, O. A.** (2005). Konkurentospromozhnist personalu pidpriemstva [Competitiveness of the personnel of the enterprise]. *Ukraina: aspekty pratsi – Ukraine: Aspects of Labor*, 3, 3-9 [in Ukrainian].

**8. Hroshcheva, O. H. & Riabtseva, O. Ye.** (2007). Novi pidkhody do otsinky konkurentospromozhnosti upravlinskoho personal [New approaches to assessing the competitiveness of management personnel]. *Ekonomichnyi visnyk Natsionalnoho hirnychoho universytetu – Economic Bulletin of the National Mining University*, 1, 103-110 [in Ukrainian].

**9. Kazakov, M. V.** (2010). Rol' konkurentosposobnosti personala v konkurencii mezhdru sub'ektami predprinimatel'stva [The role of staff competitiveness in competition between business entities]. *Sovremennaya konkurenciya – Modern competition*, 5(23), 45–52. [in Russian].

**10. Kolomiets, V. M.** (2006). Mistse konkurentospromozhnosti personalu v systemi trudovykh vidnosyn pidpriemstva [The place of competitiveness of personnel in the system of labor relations of the enterprise]. *Ekonomika ta pidpriemnytstvo. Derzhava ta rehiony – Economics and entrepreneurship. State and regions*, 4, 169-172 [in Ukrainian].

**11. Fathutdinov, R. A.** (2005). Upravlenie konkurentosposobnost'yu organizatsii: uchebnyk [Organization competitiveness management]. 2-e izd. M.: Eksmo [in Russian].

**12. Cvetkova, I. I.** (2010). Vliyanie konkurentosposobnosti personala na bezopasnost' predprinimatel'skoï deyatel'nosti [The impact of staff competitiveness on business security]. *Visnyk Shkhydnoукраїнського національного університету ім. В. Дала – Bulletin of the East Ukrainian National Univ. V. Dalia*, 2(2), 218-223 [in Russian].

**13. Hladkova, V. M. & Podzharskyi, S. D.** (2007). Osnovy akmeolohii [Fundamentals of acmeology]. Lviv: Novyi svit [in Ukrainian].

**14. Karamushka, L. M. & Fil, O. A.** (2007). Formuvannia konkurentozdatnoi upravlinskoi komandy (na materialy diialnosti osvityvnykh orhanizatsii) [Forming a competitive management team (based on educational activities)]. K.: Firma INKOS [in Ukrainian].

**15. Buchynska, T. V.** (2016). Konkurentospromozhnist personalu yak osnovnyi chynnyk pidvyshchennia efektyvnosti diialnosti pidpriemstva [Competitiveness of staff as a major factor in improving the efficiency of the enterprise]. *Naukovyi visnyk Uzhhorodskoho natsionalnoho universytetu. Seriya: Mizhnarodni ekonomichni vidnosyny ta svitove hospodarstvo – Scientific Bulletin of Uzhgorod National University. Series: International Economic Relations and the World Economy*, 10(1), 74-77. Retrieved from file:///D:/Documents/Downloads/Nvuumevcg\_2016\_10(1)\_18.pdf [in Ukrainian].

**16. Vavryk, A.** (2013). Profesionalizm ta konkurentozdatnist osobystosti: psykholoho-sotsialni aspekty [Professionalism and competitive

personality, psychological and social aspects]. *Naukovyi visnyk Demokratychnе vriaduvannia – Scientific Bulletin of Democratic Governance*, 12. Retrieved from [http://nbuv.gov.ua/UJRN/DeVr\\_2013\\_12\\_10](http://nbuv.gov.ua/UJRN/DeVr_2013_12_10) [in Ukrainian].

**Сорока О. В., Калаур С. М. Конкурентоспроможність менеджерів соціокультурної діяльності**

У статті представлено змістовну характеристику конкурентоспроможності менеджерів соціокультурної діяльності. Конкурентоспроможність персоналу розглядають як один із чинників підвищення ефективності діяльності організацій соціокультурної сфери. Розкрито сутність поняття «конкуренція», яку переважно асоціюють із «ринком» і «товарним виробництвом», суттєво обмежуючи значення терміну «конкуренція». У функціональному аспекті конкуренція пов'язана з суперництвом, «мирною» боротьбою з конкурентами, співпрацею, задоволенням потреб. Визначено «конкурентоспроможність менеджера соціокультурної діяльності» як сукупність особистісно-професійних якостей та «конкурентних» характеристик, що допомагають якісно виконувати професійні завдання і в умовах конкуренції впливати на ефективність діяльності організації соціокультурної сфери загалом. Представлено характеристики конкурентоспроможності менеджерів соціокультурної діяльності, серед яких провідними є цілеспрямованість, рішучість, критичність, креативні здібності та нахили, вміння йти на зважений ризик, незалежність, зосередженість на справі, потреба у досягненні успіху.

*Ключові слова:* конкуренція, конкурентоспроможність, менеджер соціокультурної діяльності, соціокультурна сфера.

**Сорока О. В., Калаур С. М. Конкурентоспособность менеджеров социокультурной деятельности**

В статье представлена содержательная характеристика конкурентоспособности менеджеров социокультурной деятельности. Конкурентоспособность персонала рассматривают как один из факторов повышения эффективности деятельности организаций социокультурной сферы. Раскрыта сущность понятия «конкуренция», которую преимущественно ассоциируют с «рынком» и «товарным производством», существенно ограничивая значение термина «конкуренция». В функциональном аспекте конкуренция связана с соперничеством, «мирной» борьбой с конкурентами, сотрудничеством, удовлетворением потребностей. Определена «конкурентоспособность менеджера социокультурной деятельности» как совокупность личностно-профессиональных качеств и «конкурентных» характеристик, помогающих качественно выполнять профессиональные задачи и в условиях конкуренции влиять на эффективность деятельности организации социокультурной сферы в целом. Представлены



характеристики конкурентоспособности менеджеров социокультурной деятельности, среди которых ведущими являются целеустремленность, решительность, критичность, креативные способности и наклонности, умение идти на взвешенный риск, независимость, сосредоточенность на деле, потребность в достижении успеха.

*Ключевые слова:* конкуренция, конкурентоспособность, менеджер социокультурной деятельности, социокультурная сфера.

**Soroka O., Kalaaur S. Competitiveness of Socio-Cultural Activities Managers**

It is presented in the article the meaningful characteristic of the competitiveness of socio-cultural activities managers. The staff's competitiveness is considered as one of the factors of the organizations activities socio-cultural sphere effectiveness increasing. The essence of the concept of "competition", which is mainly associated with "the market" and "commodity production". The meaning of the term "competition" is significantly limited. Competition is connected with rivalry, "peaceful" struggle with competitors, cooperation, satisfaction of needs in the functional aspect. The staff's competitiveness is directly related to the organization's competitiveness to hold and maintain a stable position in the market. The "sociocultural activities manager's competitiveness" is defined as a set of personal and professional qualities and "competitive" characteristics. These characteristics help qualitatively to perform professional tasks. They influence the effectiveness of the organization of socio-cultural sphere in general in the competition conditions. It is presented the competitiveness characteristics of socio-cultural activities managers. The most common among those are commitment, determination, criticality, creative abilities and inclinations, ability to take balanced risk, independence, focus on business, need for success.

*Key words:* competency, competitiveness, socio-cultural activities managers, socio-cultural sphere.

Стаття надійшла до редакції 27.09.2019 р.

Прийнято до друку 25.10.2019 р.

Рецензент – д.п.н., проф. Поліщук В. А.