

Economics

УДК 331.101

Ануфрієва О.Л.,

к.пед.н., професор кафедри економіки, підприємництва та менеджменту Навчально-наукового інституту менеджменту та психології ДВНЗ «Університет менеджменту освіти»,
asp_bingo@ukr.net

Україна, м. Київ

КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНИЙ ВИПУСКНИК – ОСНОВА КОНКУРЕНТНОГО РОЗВИТКУ КРАЇНИ

У статті проаналізовано поняття «конкурентоспроможний випускник» з точки зору вимог сучасного ринку праці. Розглянуто узагальнені погляди науковців і практиків щодо сутності, чинників, видів та умов конкурентоспроможності. Представлено місце України в Індексі глобальної конкурентоспроможності та Індексі людського розвитку. Подано прогностичні очікування щодо найактуальніших професійних компетентностей та нових професій, які будуть затребувані в недалекому майбутньому.

Ключові слова: конкурентоспроможність, випускник закладу вищої освіти, індекс глобальної конкурентоспроможності, найактуальніші професійні компетентності.

Постановка проблеми. Усі, хто причетний до професійної підготовки фахівців, особливо вищої освіти, усвідомлюють свою велику відповідальність за майбутню професійну долю випускників, оскільки, крім моральної сторони проблеми, це ще і забезпечення економічного майбутнього країни, як би пафосно це не звучало. Якщо заклади освіти підготують конкурентоспроможних фахівців – це задовольнить попит роботодавців, відповідно їх спільна ефективна праця примножить національне багатство, що, в свою чергу, вплине на конкурентоспроможність країни, якій, в нових реаліях, знадобляться сучасні високоосвічені фахівці нової формації, а це призведе до підвищення попиту на освіту. Все це взаємопов'язані речі.

В декларації Конференції Міністрів в Парижі 24-25 травня 2018 року зазначено, що європейська система вищої освіти, а також її інститути зазнали серйозних реформаційних змін. У той час, коли Європа стикається зі складними соціальними проблемами – від безробіття і соціальної нерівності до проблем, пов'язаних з міграцією – вища освіта може і повинна грати вирішальну роль у розв'язанні цих викликів, забезпечуючи випускникам можливості постійного особистого розвитку, підвищуючи їх перспективи зайнятості і стимулюючи їх бути активними громадянами в демократичних суспільствах [17].

Тобто в мінливому світі необхідно постійно адаптувати систему вищої освіти так, щоб простір вищої освіти залишався конкурентоздатним і міг ефективно відповідати на виклики глобалізації.

Механізми і сутність конкурентоспроможної економіки досліджувались такими зарубіжними вченими як Брю С.Л., Друкер П., Ламбен Ж.-Ж., Макконнелла К.П., Портер М., Томпсон А. та ін. Більшість вітчизняних науковців зосереджували свою увагу на конкурентоспроможності продукції, підприємств або держави в цілому, а також конкуренції на ринку праці, конкурентоспроможності робочої сили: Базилук Я.Б., Богині Д.П., Грішнєвої О.А. Колот А.М., Куліков Г.Т., Лісогор Л.С., Павловська О.В., Петрової І.Л. та ін. Важливість цих досліджень актуалізується в

сучасних умовах світової глобалізації та прагненні України увійти у міжнародний конкурентний простір.

Метою статті є узагальнення сучасних очікувань ринку праці щодо конкурентоспроможності випускника вищого закладу освіти.

Виклад основного матеріалу. Основою конкурентоздатного розвитку економіки є, передусім, якість трудових ресурсів. Рівнем освіти, кваліфікацією, психофізіологічним станом трудового потенціалу визначаються результати розвитку національної економіки і добробут членів суспільства.

Актуальність даної проблеми підтверджується тим, що починаючи з 2004 року основним засобом узагальненої оцінки конкурентоспроможності країн визнаний Індекс глобальної конкурентоспроможності (The Global Competitiveness Index) – це дослідження країн світу за показником економічної конкурентоспроможності і на даний момент представляє найповніший комплекс показників конкурентоспроможності по різних країнах світу.

Індекс глобальної конкурентоспроможності складений з 113 змінних, які об'єднані в 12 контрольних показників, що визначають національну конкурентоспроможність: якість інститутів; інфраструктура, макроекономічна стабільність, здоров'я і початкова освіта; вища освіта і професійна підготовка; ефективність ринку товарів і послуг; ефективність ринку праці; розвиненість фінансового ринку; рівень технологічного розвитку; розмір внутрішнього ринку; конкурентоспроможність компаній; інноваційний потенціал [3].

Важливо підкреслити, що жоден чинник не в змозі самостійно забезпечити конкурентоспроможність економіки. Найбільш конкурентоздатними є економіки тих країн, які проводять комплексну політику, враховуючи весь спектр чинників і взаємозв'язок між ними. Станом на серпень 2018 року перші п'ять місць в рейтингу країн займають: Швейцарія, США, Сінгапур, Нідерланди, Німеччина. Україна – на 81 місці. Втім, подібні дослідження важливі не стільки констатацією існуючого рівня конкурентоспроможності тієї чи іншої країни, скільки виявленням реального рівня життя людей в цих

країнах, а саме розвитку людського потенціалу. «Розвиток людини є процесом розширення свободи людей жити довгим, здоровим і творчим життям, досягати здійснення інших цілей, які, на їх думку, мають цінність; активно брати участь у забезпеченні справедливості і стійкості розвитку на планеті» [3]. У світлі цього визначення розвиток людини має три компоненти: добробут – розширення реальних свобод людини; розширення прав і можливостей людини діяти і отримувати цінні результати; справедливість – повага прав людини і інших цілей суспільства.

Для оцінки рівня розвитку людини використовують стратегічний інструмент концепції людського розвитку – Індекс людського розвитку, який був розроблений в 1990 році пакистанським економістом Махбубом уль-Хаком [4].

Індекс людського розвитку – це сукупний показник рівня розвитку людини в тій або іншій країні, тому іноді його використовують як синонім таких понять як «якість життя» або «рівень життя». Індекс вимірює досягнення країни з точки зору стану здоров'я, здобуття освіти і фактичного доходу її громадян, по трьох основних напрямках, для яких оцінюються свої індекси: індекс очікуваної тривалості життя: здоров'я і довголіття, який визначається показником середньої очікуваної тривалості життя при народженні; індекс освіти: доступ до освіти, який визначається середньою очікуваною тривалістю навчання дітей шкільного віку і середньою тривалістю навчання дорослого населення; індекс валового національного доходу: гідний рівень життя, який визначається показником валового національного доходу на душу населення в доларах США по паритету купівельної спроможності.

У п'ятірці країн з найвищим індексом знаходяться: Норвегія, Австралія, Швейцарія, Данія, Нідерланди. Україна поки що на 81 місці з 188 країн.

І якщо ми проаналізуємо ці індекси, то стане зрозуміло, що в основі будь-яких досліджень країн стоїть людина, якість його життя і можливість особистісного розвитку. Оскільки це абсолютно взаємозалежні речі – від потенціалу людей залежить потенціал країни. А люди – найцінніший ресурс – це «людські ресурси», «персонал підприємств і організацій», «фактор виробництва» [6]. І якщо уважно подивитись складові показників і індексу глобальної конкурентоспроможності і індексу людського розвитку, то стає зрозуміло, що половина з них стосується якості і конкурентоспроможності цього найважливішого ресурсу. Іншими словами, чим вище конкурентоспроможність фахівців, тим вище конкурентоспроможність країни.

А конкурентоспроможний – це той, хто має конкурентні переваги, володіє особливими компетентностями. Виграє той, хто здатний до найвищої самореалізації в професії.

Аналіз економічної літератури показує, що нині не існує єдиного поняття конкурентоспроможності. Синтезуючи існуючі наукові погляди, керуючись ідеями М. Портера [8] о конкуренції та теорії людського капіталу, розробленої Г. Беккером і Т. Шульцем та розвинуто послідовниками, зокрема вітчизняними Є. Гришнєвою, В. Антонюк та інш. [1] можна зазначити, що конкуренто-спроможність є комплексним поняттям, яке охоплює низку складових – і робочу силу, і

мотиваційне забезпечення праці на конкретних робочих місцях, і результати праці.

Виходячи з таких міркувань конкурентоспроможність робочої сили виявляє себе:

– по-перше, як сукупність якісних і вартісних характеристик робочої сили та трудових послуг, які користуються попитом на певному сегменті ринку праці у певний період часу;

– по-друге, як здатність працівника в умовах певної ринкової кон'юнктури відповідати попиту роботодавця, критеріям та мінливим вимогам ринку праці стосовно професійно-освітнього рівня, кваліфікації, ділових та особистих якостей у порівнянні з відповідними характеристиками інших працівників або осіб, які шукають роботу;

– по-третє, як співвідношення корисного ефекту від споживання трудових послуг робочої сили (доходу, прибутку) та їх ціни, адекватної загальній сумі витрат на підготовку, придбання, використання, відтворення та розвиток робочої сили. [10].

Ми поділяємо думку дослідників [5], які запропонували розглядати конкурентоспроможність на ринку праці у вигляді певної піраміди. В основі цієї піраміди конкурентоспроможності персоналу знаходиться конкурентоспроможність робочої сили, сукупність інтелектуальних, духовних і фізичних здібностей людини до праці. Саме завдяки цим здібностям працівник має можливість формувати і удосконалювати свою професійну підготовку.

Другий рівень піраміди займає конкурентоспроможність працівника, під якою розуміється рівень розвитку його професійної компетентності як якісної характеристики індивідуальної робочої сили, що забезпечує попит на нього з боку роботодавців. На третьому рівні піраміди знаходиться конкурентоспроможність персоналу, яка визначається конкурентоспроможністю окремих працівників і їх груп залежно від сукупності їх особистих, професійних і ділових якостей. Наступний рівень піраміди представлений конкурентоспроможністю трудових ресурсів, яка є комплексом характеристик працездатного населення, що визначають ефективність його участі в соціально-економічній діяльності конкретного регіону. П'ятий рівень піраміди займає конкурентоздатний трудовий потенціал, яким виступає здатність працівника брати участь в соціально-економічному механізмі функціонування внутрішнього ринку праці в цілях досягнення бажаного соціального статусу. На останньому рівні піраміди знаходиться конкурентоспроможність людського капіталу, яка відбиває володіння людиною сукупністю фізичних, духовних, творчих і підприємницьких здібностей, які визначають, зрештою, рівень конкурентоспроможності продукції і підприємства на внутрішньому та світовому ринках.

Втім, коли ми говоримо про конкурентоспроможність фахівця, ми не маємо зупинитись тільки на загальних постулатах, оскільки це поняття доволі неоднорідне, як неодноріднений сам ринок праці. Він розрізняється ступенем ринкової потреби у функціональній якості праці; рівнем унікальності людських ресурсів, а також особливостями попиту на цей ресурс.

Ринкова потреба обумовлює відповідні види конкурентоспроможності персоналу: стійка конкурентоспроможність – це здатність довгостроково зберігати конкурентні переваги; тимчасова конкурентоспроможність та нестійка [12].

Якщо ж розглядати функціональну якість персоналу, тобто рівень унікальності споживчої вартості товару «робоча сила» на ринку праці то важливо враховувати її види:

– ексклюзивна конкурентоспроможність (відповідає вищому рівню якості праці);

– диверсифікаційна конкурентоспроможність (передбачає професійну діяльність широкого профілю, без вузької спеціалізації, тобто здатність виконавця виконувати прості трудові прийоми і дії);

– селективна конкурентоспроможність працівника (передбачає згоду працівника виконувати роботу нижчої кваліфікації, ніж та, яку він має) [11].

– Характер споживчого попиту на робочу силу обумовлюють чотири види конкурентоспроможності:

– явна конкурентоспроможність персоналу (постійний попит на певну споживчу вартість робочої сили (професію /спеціальність) і спрямована на підтримку якості робочої сили);

– латентна конкурентоспроможність персоналу (пов'язана з прихованим попитом на таку якість робочої сили, яка кардинально відрізняється від загальнопропонованої іншими);

– ірраціональна конкурентоспроможність персоналу (обумовлена претензійним попитом на конкретну якість робочої сили);

– перспективна конкурентоспроможність персоналу (пов'язана із зростаючим попитом на якість робочої сили, обумовленим перспективними змінами економічних, технічних, організаційних, соціально-демографічних і інших умов).

В останні роки істотно змінюється ринок праці, змінюються потреби підприємств – роботодавців. Це пов'язано з тим, що найактуальнішими професійними навичками, які очікують побачити роботодавці у свого персоналу є [9]:

1. Комплексне багаторівневе рішення проблем (Complex problem solving). Це означає, що людина здатна бачити суть проблем і розбиратися з причиною, а не з наслідками, самими затребуваними будуть ті фахівці, які володітимуть системним, цілісним підходом до рішення будь-яких проблем, знатимуть, на що ще звернути увагу окрім найочевиднішого.

2. Критичне мислення (Critical thinking). Це такий спосіб мислення, при якому людина ставить під сумнів інформацію і навіть власні переконання. Це дуже корисна навичка, тому що здорові сумніви допомагають розвитку.

3. Креативність в широкому сенсі (Creativity). Творче начало – це здатність бачити те, чого ще немає.

4. Уміння управляти людьми (People management).

5. Взаємодія з людьми (Coordinating with others)

6. Емоційний інтелект (Emotional intelligence). Зараз під емоційним інтелектом мають на увазі здатність розуміти емоції, наміри і мотивацію інших людей і свої власні, а також уміння управляти своїми емоціями і емоціями інших людей.

7. Формування власної думки і ухвалення рішень (Judgment and decision – making).

8. Клієнтоорієнтованість (Service orientation). Судячи з прогнозів, сфера послуг у світі тільки поширюватиметься, а на якісний сервіс завжди буде попит.

9. Уміння вести переговори (Negotiation).

10. Гнучкість розуму (Cognitive flexibility). Когнітивна гнучкість – це здатність розуму швидко переключатись з однієї думки на іншу, а також обмірковувати декілька речей одночасно.

П'ять із десяти навичок стосуються уміння спілкуватися з людьми, домовлятися і управляти ними, розуміти і служити їм (це управління персоналом, взаємодія з людьми, переговори, клієнтоорієнтованість, емоційний інтелект).

Ще чотири пов'язані із здібностями мозку: умінням швидко реагувати, бачити суть, знаходити рішення проблем, генерувати нові проекти і ідеї (комплексне рішення проблем, креативність, когнітивна гнучкість, критичне мислення).

Сьогодні, за твердженням Г. Перкіна, відбувається третя професійна революція, коли глобальна конкуренція висуває на перший план високоосвічених людей вільних професій. Подібних людей він називає транспрофесіоналами, які мають бути готові, за рахунок свого мислення і способів організації діяльності, працювати в різних професійних середовищах. Для них неважливо положення в тій або іншій організаційній структурі, вони можуть вільно входити і покидати її, створюючи для вирішення будь-якої комплексної проблеми адекватні форми організації – проектні команди. Для транспрофесіоналів характерне вільне використання різноманітних методів для вирішення творчих завдань, відмова від формальних стандартів, креативний стиль мислення, ситуативний підхід по відношенню до структурних складових організації [16].

В цих умовах працедавець пред'являє усе більш високі вимоги до якості «людського капіталу». Сучасний працівник повинен мати так званий проектний тип мислення, в основі якого лежить не прагнення до стабільної і поступової кар'єри в рамках однієї організаційної структури, а інтерес до конкретного проекту і визнання серед колег-професіоналів.

Працедавець шукає кваліфікований персонал, який володіє певними групами компетенцій. Ще не так давно їх було дві: «тверді» і «м'які» (хард скіллз і софт скіллз). До перших відноситься все, що можна довести до автоматизму в тій або іншій професійній сфері – базові уміння і навички. Друга група компетенцій дозволяє людині бути успішною незалежно від специфіки основної діяльності. Вона включає уміння переконавати інших, презентувати себе і свої ідеї, працювати в команді, брати на себе відповідальність, бути гнучким і тому подібні. Фактично йдеться про комунікативні і управлінські компетенції.

Наразі, у зв'язку з глобальною комп'ютеризацією, що охопила майже усі виробничі сфери, виділилася ще і третя група компетенцій – цифрових (діджитал скіллз). І виділити яка ж цих груп пріоритетна – неможливо. Донедавна перевагу надавали «хард скіллз» і на їх опанування була спрямована вся вища освіта в світі. Втім, сучасні науковці провідних університетів світу доводять практичними дослідженнями, що професійний успіх випускника на 75–85% залежить від от софт скіллз і тільки на 25–15% – від хард скіллз [14].

Більшість же вітчизняних закладів освіти досі орієнтована, передусім, на формування у майбутніх фахівців «базових» (хард) компетенцій, попри те, що майбутні професійні досягнення в сучасному постіндустріальному

суспільстві забезпечується софт і діджитал уміннями.

Ми познайомились з прогнозами BBC, EdCamp, Forbes та ін. За їх даними до 2030 року з'являться 136 нових професій. Серед них: IT-медик; біотек; генетичний консультант; екоаналітик у будівництві; архітектор енерго-ефективних будинків; проєктувальник дирижаблів; тренер творчих станів; архітектор територій; ігропрактик; урбаніст-еколог; будівельник «розумних» доріг; проєктувальник життєвого циклу космічних споруд; космогеолог; інженер роботизованих систем; проєктувальник дитячих і медичних роботів; фахівець з рециклінгу одягу; розробник моделей Big Data; цифровий лінгвіст; оцінювач інтелектуальної власності та інш. [2, 9, 13, 15].

А чи готова вітчизняна вища освіта працювати на випередження? Сучасні реалії виглядають не дуже оптимістично. Однак перегляд освітньої політики неминучий, оскільки майбутнє освітнього закладу напряму залежить від його готовності змінюватись відповідно до запитів сьогодення. А ці запити змушують до гнучкості і у виборі цілей, і ухваленні рішень, і в самій освітній діяльності. Тоді заклади освіти стають закладами розвитку, які здатні підготувати конкурентоспроможного фахівця.

В ідеальному варіанті для цього заклади освіти, тобто система освіти в цілому, повинні мати узагальнену модель конкурентоспроможного фахівця, на основі якої кожен заклад проєктуватиме свою підмодель, яка відповідала би ринковим запитам і враховувала майбутні професійні перспективи.

Висновки. Підводячи підсумок, резюмуємо. Щоб випускник став успішним і його трудовий потенціал був затребуваний, важливо врахувати не лише державні вимоги (стандарт), але і збалансовані вимоги інших зацікавлених сторін, особливо ринку праці. Конкурентоспроможність є складною економічною категорією, що формує базовий рівень піраміди конкурентоспроможності фахівця на ринку праці.

Література

1. Гришнова О., Шпірко О. Конкурентоспроможність персоналу підприємства: критерії визначення та показники вимірювання // Україна: аспекти праці, 2004. – № 3. – С. 3-9.
2. Двадцять професій майбутнього 2030 за версією EdCamp 2017. – <http://osvitnova.com.ua/posts/205/>
3. Індекс глобальної конкурентоспроможності // Гуманітарні технології. Аналітичний портал. – <http://gtmarket.ru/ratings/global-competitiveness-index/info>
4. Індекс розвитку людського потенціалу // Гуманітарні технології. Аналітичний портал <http://gtmarket.ru/ratings/human-development-index/human-development-index-info>
5. Кара А.Н. Кузнецова Е.Ю. Піраміда конкурентоспроможності робочої сили: уровни построения и их логическая взаимосвязь // Проблемы современной экономики, № 1 (37), 2011 <http://www.m-economy.ru/art.php?nArtId=3446>
6. Касьянова Н.В., Солоха Д.В. та ін. Потенціал підприємства: формування та використання. – К.: ІДУА, 2013. – 248 с.
7. Петрова І.А. Сегментація ринку праці: теорія і практика регулювання. – К.: Ін-т економіки, управління та господарського права, 1997. – 298 с.
8. Портер М. Международная конкуренция. – М.: Международные отношения, 2001. – 211 с.
9. Работа майбутнього: 10 навичок на які буде попит у 2020 році // <http://www.sncmedia.ru/career/rabota-budushchego-10navykov/>

10. Семикіна М.В., Смірнов О.О. Конкурентоспроможність персоналу підприємства: теорія і практика регулювання. Монографія (За ред. Семикіної М.В.) – Кіровоград: «КОД», 2008. – 208 с.

11. Семикіна, М.В. Конкуренція і конкурентоспроможність на ринку праці: методологія визначення / М.В. Семикіна // Демографія та соціальна економіка. – 2008. – № 2. – С. 94–103.

12. Сотникова С.И. Управление карьерой: Учебное пособие. – М.: ИИФРА М, 2011. – С. 22.

13. ПТОП-20 професії майбутнього. – <http://studway.com.ua/top-professions/>

14. Триумвират «скілз» как формула востребованности выпускника вуза. – http://www.tsu.ru/university/rector_page/triumvirat-skills-kak-formula-vostrebovannosti-vypusknika-vuza/?sphrase_id=98588

15. Forbes визначив десять «головних професій» наступних 10 років. – <https://tsn.ua/svit/forbes-viznachiv-desyat-golovnih-profesii-nastupnih-10-rokiv.html>

16. Perkin G. The Rise of Professional Society: Britain since 1880. L.: Routledge, 1990

17. Paris Communiqué Paris, 25th May 2018: – <http://www.ehea2018.paris/Data/EfFinder/s2/Communique/EJFEAParis2018-Communique-final.pdf>. <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:http://www.ehea2018.paris/Data/EfFinder/s2/Communique/EJFEAParis2018-Communique-final.pdf>

References

1. Grishnova O., Shpirko O. Competitiveness of enterprise personnel: criteria for determination and indicators of measurement // Ukraine: aspects of labor, 2004. – No. 3. – P. 3 – 9.
2. Twenty professions of the future 2030 by EdCamp 2017. – <http://osvitnova.com.ua/posts/205/3>. An index of global competitiveness // is Humanitarian technologies. Analytical portal. – <http://gtmarket.ru/ratings/global-competitiveness-index/info>
3. Global Competitiveness Index // Humanitarian Technologies. Analytical portal. – <http://gtmarket.ru/ratings/global-competitiveness-index/info>
4. Index of human development // Humanitarian technologies. Analytical portal <http://gtmarket.ru/ratings/human-development-index/human-development-index-info>
5. Kara A.N. Kuznetsova E.Yu. Pyramid of labor competitiveness: levels of construction and their logical interrelation // Problems of modern economy, № 1 (37), 2011 <http://www.m-economy.ru/art.php?nArtId=34467>. Пемова І.А. Market of labour segmentation: theory and practice of adjusting. – К.: Ін-т of economy, management and economic right, 1997. – 298
6. Kasjanova N.V., Soloha D.V. etc. Potential of the enterprise: formation and use. – К.: ІТСУЛ, 2013. – 248 p.
7. Petrova I.L. Segmentation of the labor market: the theory and practice of regulation. – К.: Institute of Economics, Management and Economic Law, 1997. – 298 p.
8. Porter M. International competition. – М.: International relations, 2001. – 211 p.
9. Work of the future: 10 skills to be demanded in 2020 // <http://www.sncmedia.ru/career/rabota-budushchego-10navykov/8>. Мalt liquor of М. Международная конкуренция. – М.: Международные отношения, 2001. it is a 211 p.
10. Semikina M.V., Smirnov O.O. Competitiveness of the personnel of the enterprise: the theory and practice of regulation. Monograph (edited by Semikina M.V.).- Kirovograd: "KOD", 2008. – 208 p.
11. Semikina, M.V. Competition and Competitiveness in the Labor Market: Definition Methodology / M.V. Semikina / Demography and

Social Economics. – 2008. – No. 2. – P. 94-103.

12. Sotnikova S.I. *Career Management: Tutorial.* – M.: INFRA M., 2011. – P. 22.

13. TOP-20 professions of the future. – <http://studway.com.ua/top-professions/>

14. Triumvirat "skills" as a formula for the popularity of a

graduate of the university. – http://www.tsu.ru/university/u23rektor_page/triumvirat-skills-ka-k-formula-vostrebovannosti-vypusknika-vuza/?phrase_id=9858810. Семукіна М.В., Smirnov O.O. *Competitiveness of personnel of enterprise : theory and practice of adjusting.* Monograph (For ped. Семукіної М.В.) it is Kyrovohrad: "CODE", 2008. are 208 p.s

Anufrieva O.L.,

*Ph.D. in Pedagogics, Associate Professor at the Department of Economics Entrepreneurship and Management Educational and Research Institute of Management and Psychology, SHEI «University of Educational Management»,
asp_bingo@ukr.net*

Ukraine, Kyiv

COMPETITIVE LEADER IS THE BASIS OF THE COMPETITIVE DEVELOPMENT OF THE COUNTRY

The article analyzes the concept of "competitive graduate" in terms of the requirements of the modern labor market. The general views of scientists and practitioners about the nature, factors, types and conditions of competitiveness are considered. The place of Ukraine in the Global Competitiveness Index and the Human Development Index is presented. Predictive expectations regarding the most up-to-date professional competencies and new professions that will be in demand in the near future are presented.

Key words: *competitiveness, higher education institution graduate, global competitiveness index, topical professional competencies.*

