

**УДК 37****Потенциал и конкурентоспособность преподавателя высшей школы: сравнительный анализ****Александрова Людмила Юрьевна**

Кандидат педагогических наук, доцент,  
Чебоксарский институт (филиал),  
Московский гуманитарно-экономический университет,  
428038, Российская Федерация, Чебоксары, ул. Гражданская, 85;  
e-mail: ljudmila.alexandrova@yandex.ru

**Аннотация**

С развитием рыночной системы и рыночных отношений в сфере высшего профессионального образования вопросы исследования конкурентоспособности преподавателя приобретают особую актуальность. Данное понятие, также как и его потенциал, характеризуется неоднозначностью и дискуссионностью. Проведение их сравнительного анализа, выявление признаков их сходства и различия стало целью настоящего исследования. Для ее реализации были применены методы теоретического и сравнительного анализа. Они позволили определить возможные соотношения исследуемых понятий, отраженные нами на кругах Эйлера, а также сопоставить ресурсный, результативный и целевой подходы к исследованию потенциала личности с основными подходами к определению ее конкурентоспособности. Результаты сравнительного анализа, выполненного в контексте теории конкуренции и с учетом влияния конкурентного фактора на процесс и результат профессионально-педагогической деятельности, акцентируют внимание на практических аспектах построения методического инструментария оценки потенциала преподавателя. Сделаны выводы о необходимости адаптации методологических принципов маркетинга, применяемых методов оценки конкурентоспособности преподавателя высшей школы к специфике задач диагностики его потенциала.

**Для цитирования в научных исследованиях**

Александрова Л.Ю. Потенциал и конкурентоспособность преподавателя высшей школы: сравнительный анализ // Педагогический журнал. 2024. Т. 14. № 4А. С. 498-506.

**Ключевые слова**

Высшее образование, преподаватель, потенциал преподавателя, конкурентоспособность преподавателя, сравнительный анализ.

## Введение

Анализ статистических показателей развития высшей школы Российской Федерации показывает, что современное состояние кадрового потенциала высшей школы не вполне соответствует тенденциям ускоряющегося процесса обновления знаний [Сотникова, 2018, 114]. В современных условиях организации профессионально-педагогической деятельности актуальными остаются вопросы обеспечения и повышения его конкурентоспособности.

Данное понятие этимологически связано с категорией «конкуренция», происходящей от латинского «concurrere», что означает «бежать вместе», то есть совместно, как одно целое [Вирина, 2007], где-то сталкиваясь, а где-то, поддерживая единый темп, двигаться и достигать общей цели [Пылаев, 2015, 116]. Впервые оно было упомянуто в XXVII веке в этимологическом словаре Шульца Баслера и имело значение борьбы, столкновения.

С позиции маркетингового этапа изучения потенциала личности, определяемого благодаря практике рыночных отношений [Александрова, 2023, 112], важным является установление его связи с конкурентоспособностью преподавателя и выявление соотношения между данными понятия.

Задачами настоящего исследования являются:

- проведение понятийно-терминологического анализа понятий «потенциал преподавателя» и «конкурентоспособность преподавателя»;
- выявление признаков их сходства и различия;
- определение возможных логических отношений между исследуемыми понятиями;
- сопоставление ресурсного, результативного и целевого подхода к исследованию потенциала личности с основными подходами к определению конкурентоспособности.

Решение данных задач не только уточнит понимание потенциала преподавателя, как объекта количественных измерений, но и создаст благоприятные условия совершенствования методического инструментария его педагогической оценки, диагностической основы его реализации и развития.

## Основная часть

В психологии и педагогике ее рассматривают как особый ресурс личности и ее профессиональной деятельности, в экономике – как особый ресурс хозяйственной жизни (средства, способы и объекты производства, необходимые для организации экономической деятельности).

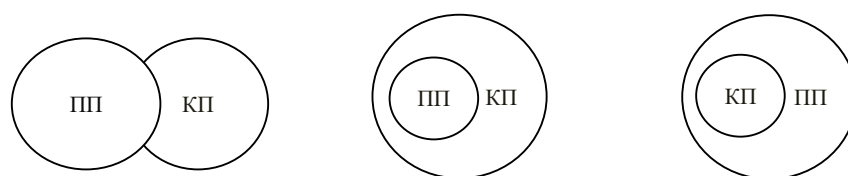
Способности (во-первых, формировать личностные ресурсы; во-вторых, реализовывать резервы, необходимые и достаточные для успешной организации деятельности; в-третьих, активизировать и усиливать благоприятные возможности [Александрова, 2023, 180]) определяют потенциал личности; способности (противостоять конкурентам и опережать их, выдерживать конкуренцию в сравнении с аналогичными объектами на данном рынке в борьбе за достижение лучших результатов [Лукашенко, 2006, 51]) определяют ее конкурентоспособность.

Общие структурные компоненты потенциала и конкурентоспособности личности, а также необходимость наличия ресурсов, их использования и восстановления, наращивания и оптимизации позволяют проводить сравнительный анализ исследуемых понятий.

Конкурентоспособность на микро- (товаров, услуг, в том числе образовательных), мезо- (предприятий, организаций, в том числе образовательных) и макроуровнях (конкурентоспособность отраслей и отраслевых комплексов, национальных систем образования, как состояние их интегральной готовности к успешному соперничеству с другими национальными образовательными системами в глобальном образовательном пространстве [Рубин, 2017, 18] привлекает и замыкает на себе внимание исследователей разных сфер общественной жизни. Многие из них высказывают суждения о неблагоприятных последствиях конкуренции, ее негативном влиянии на развитие личности и ее потенциала. Между тем:

- конкуренция подпитывает созидательный драйв любого сектора экономики и социальной жизни, составляет основу жизнеутверждающих перемен и определяет рациональное начало продуктивных коммуникаций между участниками соответствующей отраслевой среды на региональном, общенациональном и международном уровнях [Рубин, 2017, 17];
- подлинным генератором, импульсом развития конкуренции служит не конкурентное соперничество (процесс реальной борьбы среди конкурентов), а изменение состояния конкурентных условий [Тарануха, 2017, 200];
- сравнительные конкурентные преимущества обеспечиваются не преимуществами в цене и/или потребительской ценности услуги и/или продукта, а способностью соперников адаптироваться к постоянно изменяющимся рыночным условиям, то есть способностью к обучению, которая становится «преимуществом высшего порядка» [Dickson, 1996]. Эта способность является составляющей потенциала преподавателя (ПП).

Понятия потенциала (ПП) и конкурентоспособности преподавателя (КП) являются сравнимыми, поскольку имеются признаки, позволяющие их сопоставлять (в логических отношениях могут находиться лишь сравниваемые понятия). Возможное соотношение ПП и КП выразим на кругах Эйлера (рис. 1)



а) Отношения пересечения понятий ПП и КП

б) Отношения подчинения: подчиняющее понятие КП, подчиненное понятие ПП

в) Отношения подчинения: подчиняющее понятие ПП, подчиненное понятие КП

Источник: составлено автором.

### Рисунок 1 – Возможные логические отношения между понятиями «потенциал преподавателя» и «конкурентоспособность преподавателя»

Как видим из рисунка 1, сравниваемые понятия могут находиться в отношениях пересечения (а) и подчинения (б; в).

Тип отношений зависит от подхода к определению понятия КП (табл. 1).

**Таблица 1 – Установление соответствия между потенциалом и конкурентоспособностью преподавателя высшей школы**

Параметры	Отношения между понятиями КП и ПП		
	Пересечения	Подчинения	
		Подчиняющее понятие	
		КП	ПП
Подход к определению понятия КП. Фокус внимания [Пылаев, 2015]	Конгруэнтный КП: – способность к индивидуальным достижениям, представляющим вклад в достижение организационных целей (определяется качеством рабочей силы, соответствующей рыночной потребности. [Сотникова, 2018]; – степень соответствия профессионализма, уровня развития составляющих трудового потенциала предъявляемым работодателем требованиям [Хлопова, 2012], Акцент: условия и требования среды	Релятивистский КП: – способность выдерживать конкуренцию на внутреннем и внешнем рынке труда с преподавателями, имеющими аналогичную специальность, уровень квалификации. [Кибанов, 2005]. Акцент: взаимодействие с другими участниками конкурентной борьбы	Субъекто-центристский КП: – степень развития используемых в трудовой деятельности способностей [Томилов, 1997], профессиональной компетентности [Галузо Е.А.]; – совокупность врожденных и приобретенных свойств (психофизиологические, профессионально-квалификационные, деловые качества), позволяющих реализовывать трудовой потенциал [Тарасова, 2007]. Акцент: преподаватель и его индивидуальные достижения
Подход к исследованию понятия ПП. Фокус внимания [Александрова, 2023]	Ресурсный ПП: совокупность ресурсов, средств и факторов, характеризующих источники развития и их силу, которые могут быть использованы в профессионально-педагогической деятельности Направленность: на наличные ресурсы	Результативный ПП: способность использовать резервы на практике для получения определенного результата Направленность: на конечный результат	Целевой ПП: совокупность внутренних и внешних возможностей, наращивающих и усиливающих имеющиеся резервы, определяющие их прогнозное состояние Направленность: на стратегическую цель

Информация, представленная в таблице 1, свидетельствует о том, что авторы определений конкурентоспособности работника (в нашем случае преподавателя) акцентируют внимание на разных аспектах этой категории.

Например, конгруэнтный подход фокусирует внимание на условиях профессионально-образовательной среды (контекст педагогической деятельности, в рамках которого осуществляется становление и развитие профессионально-личностного потенциала), понимая под КП степень соответствия его подготовленности и профессионализма предъявляемым со стороны работодателя требованиям.

С позиции данного подхода, имеют место отношения пересечения понятий ПП и КП. Зона их «совпадения» – потенциальная способность преподавателя к индивидуальным достижениям, представляющим вклад в достижение организационных целей; зона их «несовпадения» в пространстве современного цифрового образования – дополнительные возможности приращения профессионально-личностного потенциала преподавателя вне плоскости педагогической деятельности.

Эти возможности задают ориентиры его разностороннего развития, что в свою очередь оказывает влияние на качество профессионально-образовательной среды, способствующей:

– включению механизмов внутренней и внешней активности личности преподавателя и

- студентов в их конструктивное взаимодействие;
- раскрытию ценности неформального (альтернативные или дополнительные по отношению к системе формального образования курсы, тренинги и программы) и информального (обучение на рабочем месте, дома, в повседневной жизни, самообразование) образования, активизирующих и развивающих профессионально-личностный потенциал преподавателя;
  - учету не только контекста их профессиональной и учебной деятельности, но и актуальных социокультурных вызовов в целом.

Педагогические кадры, воспитанные на классических теориях, испытывают трудности в построении своего индивидуального профессионального маршрута, который должен учитывать современные реалии [Кениспаев, 2023, 118]. Выбор между разными моделями поведения «во многих случаях ведет к формированию релятивизма в сознании человека, который постепенно привыкает к амбивалентности ситуации и перестает замечать явные противоречия. Так выглядит механизм, запускающий новый тренд современности – умение лавировать между несовпадающими друг с другом моделями реальности» [Кениспаев, 2023, 118].

Сторонники релятивистского подхода к определению понятия КП фокусируются на конкурентоспособности, раскрываемой в процессе взаимодействия преподавателя с другими участниками конкурентной борьбы. В соответствии с данным подходом, понятие потенциала «уже» конкурентоспособности, поскольку оно принимает в расчет способности и возможности, имеющиеся в настоящее время, но с расчетом того, какого результата они помогут добиться в будущем. Продуктивное применение способностей раскрывает потенциал преподавателя, тогда как его конкурентоспособность расширяет данное понимание достижением профессионального успеха на внешнем рынке труда, борьбой за наиболее выгодные условия.

Представители субъектно-центристского подхода во главу угла ставят самого преподавателя. Под конкурентоспособностью они понимают интегральные способности достигать высоких индивидуальных результатов в трудовой деятельности за счет обладания, развития и накопления работником определенных свойств и качеств, степень развития используемых в трудовой деятельности способностей [Салихова, 2011, 97] и рационального использования имеющихся ресурсов.

Подчиняющее понятие ПП включает дополнительно:

во-первых, не только используемые возможности преподавателя, но и латентные способности, с помощью которых он может расширить диапазон восприятия окружающего мира и спектры взаимоотношений с людьми в нем;

во-вторых, развитие тех способностей, которые в настоящее время не используются преподавателем в его профессионально-педагогической деятельности, но являются пусковым механизмом их (способности) включения в эту деятельность. В данном контексте одним из определяющих факторов запуска этого механизма является внутренняя мотивация преподавателя, соответствующая определенным личностным и социальным потребностям. Мотивация обусловлена такими психологическими образованиями, как потребности, интересы, убеждения, нормы, ценности, которые в значительной степени раскрывают личность [Мансурова, 2018, 34].

Мы придерживаемся целевого подхода к потенциалу преподавателя высшей школы, считая его подчиняющим понятием. Объясняем это тем, что он состоит не только из ресурсного (пассивный) и резервного (активный) компонентов, но и альтернативного (проактивный), который:

- означает использование ресурсов социального окружения, принятие педагогом

ответственности за саморазвитие, сознательность и созидательность воздействия на свою внешнюю среду и внутренний мир вне зависимости от состояния конкурентного окружения;

- включает оценку имеющихся резервов (их доступность, качество, эффективность использования) без привязки к стоимостной оценке ресурсов и результата;
- определяет прогнозное их состояние, наиболее эффективные способы достижения планируемого результата и перспективы развития потенциала преподавателя без жесткого учета запросов времени и текущих трендов рынка образовательных услуг.

Как видим, потенциал и конкурентоспособность преподавателя – его интеграционные характеристики. Данные понятия многоуровневые; их соотношение неоднозначно. Представленные три подхода не противоречат друг другу, а дополняют общее представление о КП и ПП.

### Заключение

Понятие конкуренции, как составляющей рыночной экономической системы, требует актуализации и постоянного усиления личностных конкурентных позиций преподавателя, дополняет понимание его потенциала.

Потенциал (скрытые ресурсы, способность реализовывать их и актуализировать необходимые для успешной деятельности резервы, возможность получения нового качественного состояния ресурсов и увеличения мобилизационного резерва) и конкурентоспособность (способность выдерживать жесткие условия конкуренции в системе высшего образования) – родственные, но не идентичные понятия. Их объединяет необходимость:

- наличия ресурсов (обеспеченность ими);
- повышенного уровня готовности их (ресурсов) использования;
- их мобилизации, реализации, восстановления (в случае необходимости), наращивания и оптимизации.

Сравнительный анализ ПП и КП позволил сопоставить и сгруппировать в пары подходы к их определению: конгруэнтный подход к КП – ресурсный подход к ПП; релятивистский подход – результативный подход; субъективно-центристский – целевой подходы). Мы придерживаемся целевого подхода к потенциалу преподавателя высшей школы, считая его подчиняющим понятием.

Широкую трактовку потенциала личности преподавателя (не только конкурентного потенциала), в отличие от его конкурентоспособности, объясняют внутренние С-факторы ее саморазвития, сила и доминанта ее (личность преподавателя) внутренних С-качеств (самостоятельность, сознательность, созидательность, совладание, свобода воли), создание «обновленного» («нового») самого себя иногда вопреки внешним обстоятельствам и вне условий конкурентной борьбы.

Источником и генератором развития потенциала преподавателя высшей школы может быть не только конкурентное соперничество, но и социальное партнерство, межорганизационное взаимодействие, педагогическое сотрудничество. Это говорит о смещении акцентов от борьбы за доступ ресурсов к саморазвитию, от соперничества – к сотрудничеству, от состязательности – к созиданию. Это подтверждает наши выводы о том, что в современных реалиях рыночных отношений и формирования рыночного механизма цифровой экономики необходимы теоретические и эмпирические исследования потенциала преподавателя высшей школы, как

интегративной педагогической категории, и адаптация применяемых методов разделов психологии и маркетинга к методологическому инструментарию педагогики.

### Библиография

1. Александрова Л.Ю. Потенциал личности в историко-педагогической ретроспективе // Педагогический журнал. 2023. Т. 13. № 10А. С. 107-115.
2. Александрова Л.Ю., Харитонов М.Г. Актуальные подходы к исследованию потенциала личности в условиях цифровизации профессионального образования // Педагогический журнал. 2023. Т. 13. № 10А. С. 179-186.
3. Вирина И.В. Формирование и развитие конкурентоспособности молодых специалистов на рынке труда: специальность 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда)»: автореф. дис. канд. экон. наук. Москва, 2007. 24 с.
4. Галузо Е.А. Развитие конкурентоспособности персонала строительных организаций: специальность 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда)»: диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук. Москва, 2008. 234 с.
5. Кениспаев Ж.К., Серова Н.С., Фалеева Н.В. Принцип релятивизма в образовании // Мир науки, культуры, образования. 2023. № 5(102). С. 117-120.
6. Лукашенко М. «Конкуренция» на рынке образовательных услуг // Высшее образование в России. 2006. № 9. С. 47-55.
7. Мансурова С.Е., Дощинский Р.А. Мотивационная компетентность педагогов в области развития социальной активности учащихся // Акмеология. 2018. № 1(65). С. 33-37.
8. Пылаев И.Н. Подходы к определению понятия «конкурентоспособность работника» и факторы её формирования // Национальная Ассоциация Ученых. 2015. № 5-1(10). С. 116-118.
9. Рубин Ю.Б. Конкуренция в российском образовании: теория и противоречивые реалии // Университетское управление: практика и анализ. 2017. Т. 21. № 5(111). С. 17-30.
10. Салихова Я.Ю. Конкурентный потенциал предприятия: сущность, структура, методика оценки: учебное пособие. Санкт-Петербург: Изд-во СПбГУЭФ, 2011. 52 с.
11. Сотникова С.И. Новый контур оценки конкурентоспособности научно-педагогических работников: независимая оценка квалификации // Университетское управление: практика и анализ. 2018. Т. 22. № 3(115). С. 113-126.
12. Тарануха Ю.В. Микроконкуренция: содержание и механизм действия // Вестник Санкт-Петербургского университета. Экономика. 2017. Т. 33, № 2. С. 188-213.
13. Тарасова Л.А. Конкурентоспособность работников энергетической системы: факторы формирования, критерии оценки: специальность 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда)»: диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук. Саратов, 2007. 181 с.
14. Томилов В.В., Семеркова Л.Н. Маркетинг рабочей силы: Учебное пособие. Санкт-Петербург: Изд-во С.-Петерб. гос. университета экономики и финансов, 1997. 184 с.
15. Управление персоналом организации: учебник / под ред. А.Я. Кибанова. 3-е изд., доп. и перераб. Москва: ИНФРА-М, 2005. 638 с.
16. Хлопова Т.В. Классификация конкурентоспособности работника как интегральной характеристики степени развития его трудового потенциала // Вестник Пермского университета. Серия: Экономика. 2012. № 2(13). С. 111-117.
17. Dickson P.R. The Static and Dynamic Mechanics of Competition: A Comment on Hunt and Morgan's Comparative Advantage Theory // Journal of Marketing. 1996. Vol. 60, N 4. P. 102-106.

### Potential and competitiveness a high school teacher: a comparative analysis

**Lyudmila Yu. Aleksandrova**

PhD in Pedagogy, Associate Professor,  
Cheboksary Institute (Branch),  
Moscow Humanitarian and Economic University,  
428038, 85, Grazhdanskaya str., Cheboksary, Russian Federation;  
e-mail: ljudmila.alexandrova@yandex.ru

Lyudmila Yu. Aleksandrova

**Abstract**

With the development of the market system and market relations in the field of higher professional education, the issues of studying the competitiveness of a teacher are becoming particularly relevant. This concept, as well as its potential, is characterized by ambiguity and discussion. Conducting a comparative analysis of them, identifying signs of their similarities and differences has become the purpose of this study. To implement it, the methods of theoretical and comparative analysis were applied. They allowed us to determine the possible correlations of the concepts under study, reflected by us in Euler's circles, as well as to compare resource, effective and targeted approaches to the study of personality potential with the main approaches to determining its competitiveness. The results of the comparative analysis carried out in the context of competition theory and taking into account the influence of the competitive factor on the process and result of professional and pedagogical activity, focus on the practical aspects of building methodological tools for assessing the potential of a teacher. Conclusions are drawn about the need to adapt the methodological principles of marketing, applied methods of assessing the competitiveness of a higher school teacher to the specifics of the tasks of diagnosing his potential.

**For citation**

Aleksandrova L.Yu. (2024) Potentsial i konkurentosposobnost' prepodavatelya vysshei shkoly: sravnitel'nyi analiz [Potential and competitiveness a high school teacher: a comparative analysis]. *Pedagogicheskii zhurnal* [Pedagogical Journal], 14 (4A), pp. 498-506.

**Keyword**

Higher education, teacher, teacher's potential, teacher's competitiveness, comparative analysis.

**References**

1. Alexandrova L.Y. The potential of personality in historical and pedagogical retrospect // *Pedagogical Journal*. 2023. vol. 13. No. 10A. pp. 107-115.
2. Alexandrova L.Yu., Kharitonov M.G. Current approaches to the study of personality potential in the context of digitalization of vocational education // *Pedagogical journal*. 2023. Vol. 13. No. 10A. pp. 179-186.
3. Virina I.V. Formation and development of competitiveness of young specialists in the labor market: specialty 08.00.05 "Economics and management of national economy (labor economics)": abstract of the dissertation of the Candidate of Economic Sciences. Moscow, 2007. 24 p.
4. Galuzo E.A. Development of competitiveness of personnel of construction organizations: specialty 08.00.05 "Economics and management of national economy (labor economics)": dissertation for the degree of Candidate of Economic Sciences. Moscow, 2008. 234 p.
5. Kenispaev Zh.K., Serova N.S., Faleeva N.V. The principle of relativism in education // *The world of science, culture, and education*. 2023. No. 5(102). pp. 117-120.
6. Lukashenko M. "Competition" in the market of educational services // *Higher education in Russia*. 2006. No. 9. pp. 47-55.
7. Mansurova S.E., Doshinsky RA. Motivational competence of teachers in the field of development of social activity of students // *Acmeology*. 2018. No. 1(65). pp. 33-37.
8. Pylaev I.N. Approaches to the definition of the concept of "employee competitiveness" and factors of its formation // *National Association of Scientists*. 2015. No. 5-1(10). pp. 116-118.
9. Rubin Yu.B. Competition in Russian education: theory and contradictory realities // *University management: practice and analysis*. 2017. Vol. 21. No. 5(111). pp. 17-30.
10. Salikhova Ya.Yu. The competitive potential of an enterprise: the essence, structure, assessment methodology: a textbook. St. Petersburg: SPbGUEF Publishing House, 2011. 52 p.
11. Sotnikova S.I. A new contour for assessing the competitiveness of scientific and pedagogical workers: an independent assessment of qualifications // *University management: practice and analysis*. 2018. Vol. 22. No. 3(115). pp. 113-126.
12. Taranukha Yu.V. Micro-competition: content and mechanism of action // *Bulletin of St. Petersburg University. Economy*. 2017. Vol. 33, No. 2. pp. 188-213.



- 
13. Tarasova L.A. Competitiveness of employees of the energy system: factors of formation, evaluation criteria: specialty 08.00.05 "Economics and management of the national economy (labor economics)": dissertation for the degree of Candidate of Economic Sciences. Saratov, 2007. 181 p.
  14. Tomilov V.V., Semerkova L.N. Labor force marketing: A textbook. St. Petersburg: St. Petersburg State Publishing House. University of Economics and Finance, 1997. 184 p.
  15. Personnel management of the organization: textbook / edited by A.Ya. Kibanov. 3rd ed., additional and revised. Moscow: INFRA-M, 2005. 638 p.
  16. Khlopova T.V. Classification of an employee's competitiveness as an integral characteristic of the degree of development of his labor potential // Bulletin of the Perm University. Series: Economics. 2012. No. 2(13). pp. 111-117.
  17. Dixon P.R. Static and dynamic mechanics of competition: a commentary on the theory of comparative advantages of Hunt and Morgan // Journal of Marketing. 1996. Volume 60, number 4. pp. 102-106.