

Тетяна Володимирівна БУЧИНСЬКА

викладач кафедри ділової комунікації та організаційної поведінки,

Тернопільський національний економічний університет

вул.Крушельницької 1/128, м. Тернопіль, 46000, Україна

E-mail: buchynska@yahoo.com

Телефон: +380972966522

СУТНІСТЬ ТА СКЛАДОВІ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ПЕРСОНАЛУ В УМОВАХ КОНКУРЕНЦІЇ

Бучинська Т.В. Сутність та складові професійної компетентності персоналу в умовах конкуренції [Текст] / Тетяна Володимирівна Бучинська // Економічний аналіз: зб. наук. праць / Тернопільський національний економічний університет; редкол.: С. І. Шкарабан (голов. ред.) та ін. – Тернопіль: Видавничо-поліграфічний центр Тернопільського національного економічного університету “Економічна думка”, 2014. – Том 15. – № 1. – С. 305-309. – ISSN 1993-0259.

Анотація

Вступ. У статті висвітлено основні аспекти змісту та сутності поняття професійної компетентності персоналу. Запропоновано визначення професійної компетентності персоналу в умовах конкуренції на основі досліджуваних джерел. Виділено ключові складові професійної компетентності в умовах конкуренції, що базуються на функціональному та особистісному підході. Наголошено на необхідності формування моральних, соціальних компетенцій, які визначають конкурентоспроможність фахівця та забезпечують його успіх.

Мета. Проаналізувати сутність та зміст поняття професійної компетентності персоналу та її складових в умовах конкуренції.

Метод (методологія). Методологічну й теоретичну базу дослідження становили праці вітчизняних та зарубіжних вчених.

Результати дослідження. Професійна компетентність повинна включати моральний, особистісний та соціальний компонент і формуватися на основі теоретичних знань та практичних вмінь. Основними складовими професійної компетентності персоналу є ряд ключових компетенцій, що забезпечують ефективність та конкурентоспроможність фахівців. Професійно компетентний персонал забезпечує високу трудову ефективність в умовах конкуренції.

Висновки. Професійна компетентність персоналу — це професійно-статутні можливості щодо здійснення людиною її повноважень у професійній діяльності; це широкий набір професійних знань, умінь та навичок, які можна використовувати в різних ситуаціях. Професійна компетентність персоналу обов'язково повинна включати особистісний та соціальний компонент, що визначається активністю особистості до спільної діяльності в команді та реалізації поставленої мети. Професійна компетентність фахівця формується на основі теоретичних знань, практичних умінь, значущих особистісних якостей та життєвого досвіду, що зумовлює його готовність до здійснення професійних обов'язків та забезпечення високого рівня його самореалізації та конкурентоспроможності.

***Ключові слова:** компетентність, професійна компетентність, компетенція, ключові компетенції, професійно важливі якості, кваліфікація спеціаліста.*

Татьяна Владимировна БУЧИНСКАЯ

преподаватель кафедры деловой коммуникации и организационного поведения

Тернопольский национальный экономический университет

ул.Крушельницкой 1/128, 46000, г. Тернополь, Украина

E - mail : buchynska@yahoo.com

Телефон : +380972966522

**СУЩНОСТЬ И СОСТАВЛЯЮЩИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ
КОМПЕТЕНТНОСТИ ПЕРСОНАЛА В УСЛОВИЯХ
КОНКУРЕНЦИИ**

Аннотация

Введение. В статье раскрыты основные аспекты содержания и сущности понятия профессиональной компетентности персонала. Предложено определение профессиональной компетентности персонала в условиях конкуренции на основе исследуемых источников. Выделены ключевые составляющие профессиональной компетентности в условиях конкуренции, основанные на функциональном и личностном подходе. Отмечена необходимость формирования нравственных, социальных компетенций, которые определяют конкурентоспособность специалиста и обеспечивают его успех.

Цель. Проанализировать сущность и содержание понятия профессиональной компетентности персонала и его составляющих в условиях конкуренции.

Метод (методология). Методологическую и теоретическую базу исследования составили труды отечественных и зарубежных ученых.

Результаты исследования. Профессиональная компетентность должна включать моральный, личностный и социальный компонент и формироваться на основе теоретических знаний и практических умений. Основными составляющими профессиональной компетентности персонала является ряд ключевых компетенций, обеспечивающих эффективность и конкурентоспособность специалистов. Профессионально компетентный персонал обеспечивает высокую трудовую эффективность в условиях конкуренции.

Выводы. Профессиональная компетентность персонала—это профессионально-уставные возможности осуществления человеком его полномочий в профессиональной деятельности, это широкий набор профессиональных знаний, умений и навыков, которые можно использовать в различных ситуациях. Профессиональная компетентность персонала обязательно должна включать личностный и социальный компонент, определяется активностью личности в совместной деятельности в команде и

реализации поставленной цели. Профессиональная компетентность специалиста формируется на основе теоретических знаний, практических умений, значимых личностных качеств и жизненного опыта, что приводит его готовность к осуществлению профессиональных обязанностей и обеспечения высокого уровня его самореализации и конкурентоспособности.

Ключевые слова: компетентность, профессиональная компетентность, компетенция, ключевые компетенции, профессионально важные качества, квалификация специалиста.

Tetiana Volodymyrivna BUCHYNSKA

Lecturer, chair of business communication and organizational behaviour,

Ternopil National Economic University

Krushelnytska str.1/128, 46000, Ternopil, Ukraine

E-mail: buchynska@yahoo.com

Tel: +380972966522

NATURE AND COMPONENTS OF PROFESSIONAL STAFF COMPETENCE IN THE COMPETITIVE ENVIRONMENT

Abstract

Introduction. The paper highlights the main aspects of the content and nature of the concept of professional staff competence. The definition of professional staff competence in the competitive environment has been introduced on the bases of researched sources. Key components of professional competence in the competitive environment have been highlighted that are based on functional and personal approach. It has been stressed on the necessity of forming moral, social competencies that determine the competitiveness of the specialist and ensure his success.

Purpose. To analyze nature and meaning of the definition of professional staff competence and its components in the competitive environment.

Method (methodology). The works of domestic and foreign scholars were used as methodological and theoretical basis for the research.

Results. Professional competence should include moral, personal and social components that are formed on the basis of theoretical knowledge and practical skills. The main components of the professional staff competence is a number of core competencies that ensures efficiency and competitiveness of the specialists. Professionally qualified staff provides high working efficiency in the competitive environment.

Conclusions. Professional staff competence — is a professional and authorized capacity of individual to carry out his authority and professional activities. It is a wide range of professional knowledge and skills that can be used in different situations. Professional staff competence must include personal and social components, determined by the activity of the individual to work together as a team and to achieve the goal. Professional competence is based on the theoretical knowledge of the specialist, his practical skills, relevant personal qualities and life experience, which helps to carry out professional responsibilities and ensures a high level of self-realization and competitiveness.

Keywords: *competence, professional competence, competency, core competencies, professionally important qualities, qualification of the specialist.*

JEL Classification: M5, M54.

Вступ. Загальна постановка проблеми. В мінливих умовах ринкового середовища запорукою успішного функціонування підприємства є персонал. А накопичені персоналом знання, вміння, навички та досвід стають найголовнішим показником успіху в умовах конкуренції. Однак високого інтелекту, ґрунтовних знань виявляється не достатнім, оскільки зазначені якості визначають лише загальні професійні характеристики працівника. На сьогодні поряд із традиційними кваліфікаційними, функціональними, стратегічними вимогами до фахівців ставиться ряд особистісних, соціальних, моральних компетенцій, а саме таких як креативність, контактність, стресостійкість, ініціативність, можливість протистояти тиску, емпатія, гуманність, швидка адаптація, емоційна зрілість, вміння пристосовуватися до швидких змін і нових потреб ринку праці, бути освіченим щодо інформації,

уміти її аналізувати, активно діяти, швидко приймати рішення й навчатися упродовж всього життя.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблемі професійної компетентності персоналу та її складових присвячено багато теоретичних напрацювань вітчизняних та зарубіжних вчених: Р. Бояциса, Д. МакКлеланда, В. Л. Балабанової, В.Бодрова, О. Грішнкової, Л. Скібіцької, Э. Шейна. Проте аналізуючи роботи науковців приходимо до висновку, що не існує чітко окресленого визначення терміну професійної компетентності персоналу в умовах конкуренції, що і обумовило проблематику нашого дослідження.

Мета та завдання статті. Проаналізувати сутність та зміст поняття професійної компетентності персоналу та її складових в умовах конкуренції.

Виклад основного матеріалу. Поняття професійної компетентності персоналу з'явилося в науковій літературі в англomовних країнах в середині 60-х років минулого століття. Вперше це поняття застосував американський вчений Д. МакКлеланд. Він охарактеризував ряд певних якостей особистості, які найтісніше пов'язані з успішним виконанням роботи і високою мотивацією персоналу. Д.К.МакКлеланд визначив компетентність як базову якість індивіда, яка впливає на ефективність виконуваної роботи. Саме мотиви, психофізіологічні особливості, Я-концепція, знання, навички є основними базовими характеристиками особистості. Д.К.МакКлеланд наголосив на важливості безперервного розвитку компетенцій. На думку автора, існують так звані поверхневі компетенції, а саме знання та навички, які можна розвивати за допомогою певних тренінгів; і глибинні компетенції (цінності, мотиви), які вимагають особливих зусиль та ресурсів [15].

Опрацювавши ряд літературних джерел бачимо, що поняття компетентності персоналу трактується неоднаково, хоч більшість визначень багато в чому схожі. Окремі науковці обґрунтовують це поняття як суму спеціальних знань, умінь і навичок, необхідних для досконалого виконання своєї справи [11]. Інші автори вважають, що компетентність персоналу – це не

тільки володіння певною сумою знань, а й можливості їх гнучкого застосування, які значною мірою залежать від творчих та практичних умінь і навичок працівника [3,8]. Фахівці Міжнародної комісії Ради Європи (програма Definition and Selection of Competencies) визначають поняття компетентності (competence) як здатність успішно задовольняти індивідуальні та соціальні потреби і виконувати поставлені завдання. Кожна компетентність побудована на комбінації взаємовідповідних пізнавальних ставлень та практичних навичок, цінностей, емоцій, поведінкових компонентів, знань і вмінь, всього того, що можна залучити для активної дії [16].

В основі концепції професійної компетентності лежить ідея виховання компетентного працівника, який не лише має необхідні знання, професіоналізм, але й уміє діяти адекватно у відповідних ситуаціях, застосовуючи ці знання, й бере на себе відповідальність за певну діяльність. В умовах конкуренції основними пріоритетами фахівця стосовно професійної компетентності з'являються вміння пристосовуватися до швидких змін і нових потреб ринку праці, бути освіченим щодо інформації, уміти її аналізувати, активно діяти, швидко приймати рішення й навчатися упродовж всього життя [12].

На думку зарубіжних дослідників професійна компетентність персоналу — це набір моделей професійної поведінки, яку працівник повинен використовувати у рамках своєї посади, дає можливість кваліфіковано проводити діяльність та компетентно виконувати свої завдання і функції спрямованих на досягнення певних стандартів у професійній галузі чи конкретній діяльності; це основна характеристика людини, яка може бути мотивом, рисою характеру, навичкою, уявленням про самого себе, соціальною роллю; це сукупність знань, навичок і особистих якостей, що дозволяє вирішувати поставлене завдання (чи набір завдань) [14, 15].

Слід зазначити, що значна більшість формулювань з деякими незначними варіаціями, побудована на одному й тому ж самому лейтмотиві — компетентність персоналу це сукупність знань і моделі професійної поведінки працівника, які дозволяють йому успішно виконувати свою роботу.

Компетентність – це набір компетенцій персоналу, що визначається в рамках певної функції. Виокреслюється деякий інваріант визначення професійної компетентності, тобто професійна придатність, що складається із професійних та психофізіологічних особливостей індивіда, необхідних для здійснення ефективної діяльності. Однак успіх роботи працівника залежить не лише від належно набутих знань, але й від конкретної ситуації, креативності, вміння швидко адаптуватися до умов праці, приймати швидке рішення, тощо. Тому, ми професійну компетентність розглядаємо як комплекс характеристик особистості, що виявляється в конкретній сфері діяльності включаючи знання, вміння, навички, досвід індивіда з обов'язковим урахуванням особистісних, психо-фізіологічних та соціальних характеристик.

Професійна компетентність персоналу характеризується наявністю професійно-ділових, інтелектуальних, особистісних, емоційно-вольових, психофізіологічних, соціальних особливостей (компетенцій) працівників, успішне поєднання яких забезпечує високу результативність та ефективність їхньої діяльності в умовах конкуренції. На нашу думку, компетентність персоналу обумовлюється безпосереднім відношенням працівника до посади, робочого місця, посадових вимог та інструкції, сфери професійної діяльності, тощо.

В економічній літературі зустрічаємо два схожих поняття компетенція і компетентність. Деякі науковці ототожнюють ці слова, однак переважна більшість відокремлюють їх. Враховуючи визначення поданих в економічному тлумачному словнику слід розмежовувати ці поняття, оскільки компетенція традиційно вживається у значенні коло повноважень, коло питань, а компетентність – пов'язують із обізнаністю, авторитетністю, кваліфікованістю, вміння застосовувати знання на практиці та використовувати власний досвід [1]. Тому, розглядаючи персонал доцільно вживати термін компетентність. Компетентність розглядається науковцями у вузькому та широкому трактуванні. Власне у вузькому розумінні компетентність – це володіння знаннями. Це поняття стосується вміння компетентно висловлювати авторитетне судження, іншими словами бути обізнаним, кваліфікованим.

Компетентність – це рівень досягнення компетенцій, тобто ключових питань відповідно до яких працівник має певний досвід та знання [13].

Отже, щоб бути компетентним (вміти виконувати поставлені вимоги та завдання), потрібно володіти компетенціями (мати ділові, професійні та особистісні якості). Наявність широкого асортименту компетенцій визначають належний рівень професійної компетентності фахівця та є джерелом його розвитку й ефективності в умовах конкуренції [5].

Більш ширше компетентність розглядається як ступінь соціальної і психологічної готовності та здатності людини активно діяти у будь-якій сфері діяльності. Вона передбачає володіння особистістю відповідною компетенцією, яка включає її особистісне ставлення до предмета діяльності. Компетентність визначається як поглиблене знання предмета або освоєне уміння. Під компетенцією розуміють професійні навички працівника, комплекс індивідуальних якостей людини, які забезпечують успіх. Однак, говорячи про персонал, доцільним буде вживати термін компетентність, оскільки ми будемо з'ясовувати рівень необхідних питань, а саме компетенцій стосовно яких фахівець має належні знання і досвід і буде вміло використовувати їх на практиці.

Поняття професійної компетентності персоналу тісно пов'язане із поняттям кваліфікації спеціаліста, а деякі автори навіть ототожнюють їх [2]. Проте ми не погоджуємося, що ці слова є синонімічними. Оскільки компетентність – це ступінь кваліфікації працівника, яка дозволяє успішно виконувати завдання, що стоять перед ним. Професійна компетентність – це уміння виконувати робочі функції відповідно до передбачених посадою стандартів. І, власне компетентність, показує вміння на справі – в реальних робочих умовах, а не лише теоретичні знання. Таким чином, поняття професійної компетентності окрім професійних, функціональних знань передбачає наявність практичних вмінь і навичок, які формуються в результаті певного досвіду і стають запорукою конкурентоспроможності фахівця [3,5].

Існує ще один термін, який вважають синонімічним до поняття професійна компетентність. У вітчизняній літературі знаходимо таке поняття як професійно важливі якості працівника, які трактуються як психофізіологічні, психологічні характеристики та здатності, що формуються, розвиваються у процесі професійної підготовки й діяльності та є основою їх успішності. Професійно важливі якості розвиваються у процесі професійної підготовки та діяльності; є передумовою придатності до певного виду діяльності [4]. Однак в реальній дійсності, відповідно до конкретних умов та конкретного підприємства працівник повинен мати первинний набір професійно-важливих якостей, який змінюється, удосконалюється під впливом умов професійної діяльності, набуває більш вищого рівня розвитку, переходячи у більш ширше поняття як компетентність, яка включає професійно-важливі характеристики та якості, що впливають на ефективність роботи персоналу на конкретному підприємстві та особистісні характеристики, які цінуються практично скрізь (комунікативні навички, організованість, швидка адаптивність, адекватність, захопленість своєю роботою, стресостійкість) [6].

Окремі якості, тобто найбільш суттєві, вважають ключовими компетенціями, які складають професійну компетентність працівника. Багато запропонованих науковцями класифікацій у дечому співпадають та доповнюють одна одну. Так, Р. Бояцис порівнює різні рівні професійної компетентності, виокремлюючи мінімальний рівень, яким повинен володіти працівник. Однак автором не виділяються ключові компетенції, які впливатимуть на ефективність виконання поставлених завдань [14]. На наш погляд, найбільш вдалою є класифікація ключових компетенцій, здійснена Г. О. Ковальчуком. Професійна компетентність фахівця включає певні складові, визначаючи таким чином модель компетентності: теоретичні знання, навички та їх практичне застосування, здатність до ефективної соціальної взаємодії і ефективного спілкування, здатність самостійно розв'язувати проблеми, здатність організувати свою роботу, особистісна компетентність, реальна самооцінка, відповідальність, культура праці, здатність до соціальної та професійної адаптації, саморозвиток, самонавчання, тощо [9].

Е.Е. Лінчевський до ключових компетенцій відносить кваліфікацію, орієнтацію на певний вид діяльності, мотивацію, ерудицію, впевненість, почуття власної гідності, інтуїцію, стиль діяльності та керівництва, відповідальність [10].

С.Воробей виділяє такі ключові компетенції як: професіоналізм, якість праці, самостійність, орієнтованість на споживача, корпоративність, інтенсивність, орієнтація на розвиток [7].

Висновки та перспективи подальших розвідок. Отже, беручи до уваги вищесказане, приходимо до висновку, що професійна компетентність персоналу — це професійно-статутні можливості щодо здійснення людиною її повноважень у професійній діяльності; це широкий набір професійних знань, умінь та навичок, які можна використовувати в різних ситуаціях. Професійна компетентність персоналу обов'язково повинна включати особистісний та соціальний компонент, що визначається активністю особистості до спільної діяльності в команді та реалізації поставленої мети. Професійна компетентність фахівця формується на основі теоретичних знань, практичних умінь, значущих особистісних якостей та життєвого досвіду, що зумовлює його готовність до здійснення професійних обов'язків та забезпечення високого рівня його самореалізації та конкурентоспроможності. Основними складовими професійної компетентності персоналу є ряд ключових компетенцій, що забезпечують ефективність праці та конкурентоспроможність фахівців.

Звичайно, що встановити перелік єдиних компетенцій ідеального персоналу не можливо, оскільки вони будуть різнитися відповідно до посад, до умов праці, до особливостей робочого місця. Структура та зміст професійної компетентності багато в чому визначається специфікою діяльності і відповідності до професії. Таким чином, формування професійної компетентності персоналу буде відрізнятися залежно від характеристик професії або посади, вимог конкретного підприємства. Проте, очевидно, що проблема створення загальноприйнятої моделі компетентності, її різновидів для

різних категорій працівників та класифікації ключових компетенцій ще потребує подальшого дослідження та вирішення.

Підвищення рівня професійної компетентності персоналу впливає на загальний стан трудового потенціалу, потенціалу підприємства і, таким чином, на забезпечення конкурентоспроможності в цілому. Тому, створення програм, тренінгів, безперервного підвищення рівня професійної компетентності персоналу є нагальною потребою розвитку підприємства на сучасному етапі.

Формування професійно компетентного персоналу дозволяє підвищити якість виконуваної роботи та забезпечити високу трудову ефективність в умовах конкуренції.

Список літератури

1. Алексеєнко Л.М., Олексієнко В.М. Економічний тлумачний словник: власність, приватизація, ринок цінних паперів (українсько-англійсько-російський) / Л.М. Алексеєнко, В.М. Олексієнко. – Тернопіль: Астон, 2003. – 672с.
2. Арефьев А.О. Управление компетенцией и ротация человеческих ресурсов проектно-ориентированного предприятия [Электронный ресурс] / А.О.Арефьев, А.Д. Баженов—Режим доступа: http://www.intalev.ru/aggregator/pm/id_1907/?date=2007-02-19
3. Балабанова Л.В., Сардак О.В. Управління персоналом: Підручник. – К.: Центр учбової літератури, 2011. – 468с.
4. Бодров В.А. Психология профессиональной деятельности: теоретические и прикладные проблемы [Текст] / В.А.Бодров. – М.: Ин-т психологии РАН, 2006. – 623 с.
5. Бузько Р.,Вартанова О.В, Надьон Г.О.Стратегічне управління персоналом підприємства в умовах сучасного розвитку ринку праці: [монографія]/. — Луганськ. — Вид-во СНУ ім. В.Даля. — 2009. — 304 с.
6. Вартанова О.В. Компетенція персоналу: теоретичне визначення та складові / О.В. Вартанова, Є.П. Скляр // Актуальні питання теорії і

- практики менеджменту: матеріали першої всеукр. наук.-практ. конф. студентів і молодих вчених, 17– 19 берез. 2010 р. — Луганськ: СЛУ ім. В.Даля, 2010. — С. 274-276.
7. Воробей С. Модель компетенций как элемент системы управления персоналом // Новости турбизнеса. — 2007. — № 9. — С. 46-47.
 8. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудова відносина: Підручник. — К.: Знання, 2006. — 559 с.
 9. Ковальчук Г. О. Активізація навчання в економічній освіті: Навч. посіб. — Вид. 2-ге, доп. — К.: кнеу, 2003. — 298с.
 10. Линчевский Э.Э. Мастерство управленческого общения: руководитель в повседневных контактах и конфликтах. — СПб.: «Речь», 2002. — 292с.
 11. Скібіцька Л.І. Організація праці менеджера// Навч. Посібник. — К.: Центр учбової літератури, 2010. — 360с.
 12. Тараненко І. Розвиток життєвої компетентності та соціальної інтеграції: досвід Європейських країн / І. Тараненко; За ред. Єрмакова І.Г. // Кроки до компетентності та інтеграції в суспільстві. — К. : «Контекст», 2000.
 13. Шейн Э. Х. Организационная культура и лидерство / Пер. с англ. под ред. В. А. Спивака. — СПб: Питер, 2002. — 336 с: ил. — (Серия «Теория и практика менеджмента»).
 14. Boyatzis R. The competent manager/ R. Boyatzis. — New York: Wiley, 2005. — 406p.
 15. McClelland D.C. Testing for competence rather than for intelligence / D.C. McClelland // American Psychologist. — 1973. — №28. — pp. 1– 14.
 16. Organization for Economic Co-operation and Development (OECD) [Electronic resource]. — Mode of access: <<http://www.oecd.org>>.

References

1. Alekseyenko L.M., Oleksiyenko V.M. (2003). Economic Dictionary. Ternopil: Aston.
2. Aref'ev A.O. Management of competence and rotary of human recourses of the project oriented enterprise [Electronicresource]: http://www.intalev.ru/aggregator/pm/id_1907/?date=2007-02-19
3. Balabanova L.V., Sardak O.V. (2011). Human resource management. Kyiv: Centre of scientific literature.
4. Bodrov V.A. (2006). Psychology of professional activity: theoretical and applied problems. Moscow: Institute of psychology.
5. Buzko O. V., Vartanova, G.O., Nadyon (2009). Strategic management of personnel of enterprise in the conditions of modern development of market of labour:[monograph] Luhansk.
6. Vartanova O.V.(2010). Competence of personnel: theoretical determination and constituents. Materials of the first Ukrainian scientific practical conference of students and young scientists. Luhansk.
7. Vorobey S. (2007). Competency model as an element of the personnel management system. News tourist industry: № 9.
8. Hrishnova O.A. (2006). Labor Economics and Labor Relations. Kyiv: Knowledge.
9. Kovalchuk H.O. (2003). Activation of education in economic education. Kyiv: KNEU.
10. Linchevskiy E.E. (2002). Skills of managerial communication: a leader in the daily contacts and conflicts.
11. Skibitska L.I. (2010). The organization of managerial work. Kyiv: Centre of scientific literature.
12. Taranenko I. (2000). Development of behavioral competence and social integration: the experience of European countries. Kyiv: «Context».

13. Shein E.H. (2002). Organizational Culture and Leadership.
14. Boyatzis R. (2005). The competent manager. New York.
15. McClelland D.C. (1973). Testing for competence rather than for intelligence №28.
16. Organization for Economic Co-operation and Development (OECD) [Electronic resource]. – Mode of access: <<http://www.oecd.org>>.