

Тематичний розділ: Економіка та управління підприємствами

Бучинська Т.В.,

викладач кафедри міжнародного
менеджменту та маркетингу,

Тернопільський національний економічний університет

СТРУКТУРНО-ФУНКЦІОНАЛЬНИЙ ПІДХІД ДО ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ПЕРСОНАЛУ ТА ЇЇ СКЛАДОВІ

Анотація. У статті проаналізовано структурно-функціональний підхід до формування професійної компетентності персоналу. Визначено основні та виокремлені ключові компоненти професійної компетентності. Обґрунтовано складові, що становлять основу моделі професійної компетентності персоналу.

Ключові слова: професійна компетентність, знання, вміння, поведінкова компетенція, модель професійної компетентності.

Постановка проблеми. В умовах сьогодення науковці не дають однозначного визначення сутності та структури професійної компетентності. Ми вважаємо доцільним проведення моніторингових досліджень, присвячених виявленню типової структури компетентності, необхідної для сучасного періоду високого рівня конкуренції, що сприятиме інтенсивному розвитку якості робочої сили на підприємствах.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Даній проблемі присвячено ряд вітчизняних та зарубіжних досліджень. Уперше узагальнені ідеї компетентнісного підходу висунуті англійськими дослідниками в галузі моделей компетенцій Лейла і Сайн Спенсер, які особливо виділяють, що саме розвиток компетенцій є основоположним фактором ефективності професійної діяльності працівника [8]. Ряд науковців до структури професійної

компетентності, крім професійних знань, умінь і навичок, включають професійну позицію, спеціальну предметну компетентність, тобто фаховий рівень, соціально-психологічну, психологічну та методичну компетентність [7]. В той час як інші дослідники вважають, що професійна компетентність є цілісним комплексом знань, умінь і навичок, психологічних особливостей (якостей), професійних позицій та акмеологічних інваріантів. При цьому наголошують, що справжній фахівець повинен бути здатний не лише творчо використовувати інформацію, а й уміти самостійно здобувати і застосовувати її у складних і несподіваних ситуаціях [9].

Науковець Е. Ф. Зеєр вважає, що професійна компетентність стосується насамперед обсягу знань фахівця і його досвіду, а також уміння застосовувати накопичені знання на практиці та безпосередньо при виконанні своїх професійних функцій [2].

У своїй концепції А. Маркова розкриває структуру професійної компетентності як комбінацію психічних якостей, що дозволяє діяти відповідально й самостійно. У структурі професійної компетентності дослідниця виокремлює спеціальну, соціальну, особистісну й індивідуальні види [4, с. 7].

Учений В. Свистун розглядає професійну компетентність у контексті підготовленості. На його думку, професійна компетентність – це теоретична, практична та психологічна підготовленість особистості фахівця до професійної діяльності, що виявляється в його творчій здатності та всебічній (особистісній, професійній, психологічній) готовності до її ефективного здійснення та досягнення оптимальних результатів [6].

Отже, аналіз наукових джерел свідчить, що учені звертають увагу на різні структурні складові професійної компетентності: уміння аналізувати накопичені знання й уміти їх використовувати в практичній діяльності, професіоналізм, професійні якості особистості, зрілість людини в професійній

діяльності, досвід. Більша частина науковців, вивчаючи поняття професійної компетентності, акцентують увагу не тільки на наборі знань і вмінь, які є ядром компетентності, але й на важливості поведінкових компетенцій, професійно значущих особистісних якостей працівника.

Метою статті є дослідження структурно-функціонального підходу до формування професійної компетентності персоналу та її складових.

Виклад основного матеріалу. Аналіз зарубіжної та вітчизняної літератури показує, що авторами пропонується безліч різноманітних точок зору стосовно змісту базових складових професійної компетентності працівника. У широкому розумінні компетентнісний підхід визначає склад компетенцій, якими повинен володіти фахівець: ключові, загально професійні, функціональні. На наш погляд, важливим є змістовне визначення компетенцій, власне яких повинні набути майбутні фахівці в процесі професійного навчання. Ключові компетенції виступають фундаментом, що забезпечує професійну мобільність фахівця, на їх основі формується професійна компетентність. Тобто, ключові компетенції – це комплекс універсальних компетенцій, які використовуються у різних життєвих і професійних ситуаціях, а професійна компетентність – це комплекс теоретичної та практичної готовності до професійної діяльності. Ми зосередимо нашу увагу, на основних складових професійної компетентності, які складають основу моделі професійної компетентності персоналу.

Загальноприйнятою тенденцією у вивченні структурного змісту професійної компетентності персоналу є виокремлення таких її елементів, як знання, вміння і навички. У більшості моделей присутні також поведінкові навички (або стереотипи поведінки), якими реально володіє індивід. На наш погляд, власне такі складові можуть бути добре діагностовані і складають основу профілю вимог до персоналу.

Розглянемо більш детально кожен із зазначених елементів і їхні функції. Основа професійної компетентності працівника це його знання. Знання – це

володіння інформацією про той чи інший предмет, явище, процес. Однак, якщо людина має знання, але не розуміє, як застосувати їх в конкретній ситуації, її не можна назвати компетентною. Знання можна класифікувати на загальноосвітні, загальнокультурні, загальнопрофесійні, спеціальні професійні та специфічні знання. Основою даної класифікації є джерело отримання знань. Оскільки знання працівника можуть бути ширшими від необхідних знань, що пропонується профілем професійної компетентності, розробленого для тієї чи іншої посади, при проведенні оцінки професійної компетентності персоналу в цілях довгострокового та раціонального використання людських ресурсів, необхідно враховувати весь спектр перелічених вище видів знань. Функція знань полягає в тому, що вони є першоосновою професійної компетентності, тим ключовим елементом, без якого людина не може бути компетентною в своїй професійній галузі.

Навичка, як базовий елемент професійної компетентності, базується на знанні, і являє собою набуту здатність «виконувати певні дії автоматизовано, без спеціально спрямованої на них уваги, але під безпосереднім контролем свідомості» [3].

Функцією навички є те, що вона є найважливішою частиною професійного вміння. Якщо хоча б одна навичка з сукупності навичок, що складають вміння, засвоєна погано, то рівень ефективності всього вміння знижується. Ступінь розвитку навички, автоматизації, залежить від кількості її повторення в діяльності індивіда. Для виконання тієї чи іншої дії, операції необхідна різна ступінь автоматизації. Якщо робота вимагає творчого підходу, то навичка не доводиться до ступеня найвищої досконалості. Якщо ж потрібне швидке і якісне виконання якої-небудь дії, то навичка розвивається до ступеня мінімального свідомого контролю зі сторони працівника.

Навички суб'єкта можна класифікувати за критерієм сформованості автоматизації (сформувалися / не сформувалися, «нові» і «старі»), за рівнем складності (шаблонні і гнучкі), за критерієм сфери їх застосування (технічні,

адміністративні, комунікативні та аналітичні). На наш погляд, використання даної класифікації в процесі оцінки персоналу дає змогу наочно відобразити стан різних професійних навичок кожного працівника.

Такий елемент професійної компетентності як вміння є поєднанням системи знань і системи навичок і являє собою певну послідовність навичок. Функція вміння полягає в забезпеченні самостійності суб'єкта при виконанні будь-якої дії в процесі трудової діяльності. Характерними ознаками вміння є прояв самостійності працівника при застосуванні вміння в подібних умовах (асиміляція) і здатність адаптувати це вміння до нових умов (акомодація). При цьому самостійність виявляється і у виконанні працівником розумових дій, порядок яких різний у компетентного і некомпетентного працівника.

На думку В.А Савченко, якщо людина засвоїла якийсь вміння, але не може застосувати його в нових умовах, вмілою її назвати не можна. Особливістю висококомпетентного працівника є здатність формувати вміння, навіть на основі невеликого багажу знань [5].

Останнім часом все більше уваги приділяється поведінковим компетенціям працівника, що включають в себе індивідуально-особистісні характеристики (наприклад, вміння працювати в команді, креативність, комунікабельність). Поведінкові (особистісні) компетенції представлені у вигляді природних здібностей, особливостей характеру, мотивів та моделі поведінки працівника під час виконання професійних обов'язків. Дані компетенції визначаються моделями поведінки, що лежать в основі компетентного виконання роботи. Відомо, що професійна компетентність складається з робочої і поведінкової компетентності. При цьому поведінкова компетентність описує те, як людина повинна поводитися при виконанні своїх обов'язків, і характеризує те, що працівник вкладає в роботу завдяки своїй особистості. Таким чином, поведінкову компетенцію можна визначити як таку, що базується на особистісних якостях, на здатності демонструвати певний тип

поведінки. Функцією поведінкових компетенцій є те, що вони забезпечують «поведінкову» відповідність працівника до посади.

Прикладом поведінкових компетенцій можуть бути такі компетенції, як робота в команді, зосередження на результаті, лідерство, тощо. З цих прикладів видно, що вони багато в чому нагадують особистісні якості. Однак слід чітко розрізняти особистісні якості (такі властивості людини, як, наприклад, сміливість, витривалість, старанність, чесність, креативність і т.д.) і поведінкові компетенції. Компетенції характеризуються особистісними якостями [1].

Особистісні якості лежать в основі компетенцій та можуть сприяти, або, навпаки, перешкоджати здатності працівника проявляти ту чи іншу поведінку.

Особистісні якості, від яких залежить результативність професійної діяльності, поділяють на професійно важливі (обов'язкові для окремих категорій професій) та універсальні (необхідні для представників усіх професій). На наш погляд, поведінкова компетенція може характеризуватися не тільки особистісними якостями, але також знаннями або навичками. Наприклад, якщо людина засвоїла нові навички на певних тренінгах, то вона може проявити їх при виконанні будь-якого виду діяльності.

Розробляючи модель компетентності кожна організація формулює свої вимоги до працівників, відповідно до їх посад та специфіки конкретної посади. Ми ж вважаємо доцільним враховувати стратегію розвитку організації, яка є основою для виокремлення ключових компетентностей. Ключові компетентності повинні слідувати певним критеріям, а саме: представляти цінність для користувачів, бути відмінною (неповторною), забезпечувати перехід до завтрашніх ринків (можливість застосування компетенцій в майбутньому для виготовлення нового продукту).

Висновки та пропозиції. Отже, підводячи підсумки проведеного аналізу базових елементів професійної компетентності, можна зробити наступні

висновки. Професійна компетентність працівника не статична величина, вона змінна і має властивість до формування та втрати окремих елементів у зв'язку зі зміною та розвитком особистості. Закладені в професійній компетентності працівника можливості і здібності не задані абсолютно, вони розвиваються природнім чином (за рахунок збільшення трудового стажу), завдяки власним зусиллям працівника (за рахунок самонавчання), завдяки зусиллям компанії (за рахунок навчання на виробництві, проведенні тренінгів).

Професійна компетентність залежить від компенсації одних, недостатньо розвинених її елементів іншими. Нестача знань у одного і того ж працівника в одному випадку може компенсуватися фізичними здібностями, а в іншому – досвідом або навичками. Працівник рідко може бути однаково компетентним у всіх питаннях, у вирішенні яких бере участь.

Вимоги до професійної компетентності, необхідні для відповідності працівника тій чи іншій посаді, також не статичні. Вони схильні до зміни в результаті виникнення і зникнення інтересу, до вирішення певного переліку завдань, для яких призначена та чи інша навичка, вміння або компетенція. Таким чином, основна риса компетентнісної моделі – це гнучкість.

Результати проведеного аналізу структурного та функціонального змісту складових професійної компетентності дозволяють зробити висновок про те, що найбільш чітко діагностуються такі елементи професійної компетентності, як знання, вміння, навички і саме вони складають базис моделі вимог до персоналу. Однак в сучасних умовах власне поведінкові компетенції та особистісні характеристики працівника повинні стати основою профілю професійної компетентності, враховуючи стратегію розвитку та корпоративну стратегію організації. Правильно складена модель компетентності працівника повинна орієнтуватися на завтрашні ринки, тобто як саме можна використати існуючі компетенції для виготовлення нового продукту чи надання нової послуги.

Література:

1. Грузіна І. А. Удосконалення системи оцінки компетенцій персоналу підприємства / Грузіна І. А. // Бізнесінформ. – 2011.
2. Зеер Э.Ф. Компетентностный подход к образованию // Образование и наука, 2005. № 5.
3. Кибанов А. Я. Управление персоналом организации : учебник / А. Я. Кибанов. – М. : ИНФРА-М, 1997. – 406 с.
4. Маркова А. К. Психология профессионализма / А. К. Маркова. – М.: Просвещение, 1996. – 312 с.
5. Савченко В. А. Управління розвитком персоналу : навч. посібн. / Савченко В. А. – К. : КНЕУ, 2002. – 351с.
6. Свистун В. І. Підготовка майбутніх фахівців аграрної галузі до управлінської діяльності: монографія / В. І. Свистун. – К.: Науково-методичний центр аграрної освіти, 2006. – 34 с.
7. Сохань Л. В., Єрмакова І. Г., Несен Г. М.. Життєва компетентність особистості: науково-методичний посібник / за ред.– К. : Богдана, 2003. – 520с.
8. Спенсер Л. М. Компетенции на работе. Модель максимальной эффективности работы / Лайл М. Спенсер-мл. и С. М. Спенсер. ; пер. с англ. – М. : НИРРО,2005. – 384 с.
9. Шаргун Т. О. Формування професійної компетентності у майбутніх фахівців залізничного транспорту у процесі професійної підготовки : дис. канд. пед. наук: 13.00.04 / Т. О. Шаргун. – Л., 2006. – 219 с. Свистун В. І. Підготовка майбутніх фахівців аграрної галузі до управлінської діяльності : монографія / В. І. Свистун. – К. : Науково-методичний центр аграрної освіти, 2006. – 34 с.

Бучинская Т.В.

Тернопольский национальный экономический университет

**СТРУКТУРНО-ФУНКЦИОНАЛЬНЫЙ ПОДХОД К
ФОРМИРОВАНИЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ
КОМПЕТЕНТНОСТИ ПЕРСОНАЛА И ЕЕ СОСТАВЛЯЮЩИЕ**

Аннотация. В статье проанализировано структурно-функциональный подход к формированию профессиональной компетентности персонала. Определены основные и выделены ключевые компоненты профессиональной компетентности. Обоснованы составляющие, которые определяют основу модели профессиональной компетентности персонала.

Ключевые слова: профессиональная компетентность, знания, умения, поведенческая компетенция, модель профессиональной компетентности.

Buchynska T.V.

Ternopil National Economic University

**STRUCTURAL AND FUNCTIONAL APPROACH TO FORMATION
OF PROFESSIONAL COMPETENCE OF STAFF AND ITS
COMPONENTS**

Summary. The article analyzes the structural and functional approach to formation of professional competence of staff. Basic and key components of professional competence have been singled out. The components that form the basis of the model of professional competence of staff have been grounded.

Keywords: professional competence, knowledge, skills, behavioral competency, model of professional competence.

