

УДК 005.95

JEL classification F 14, F 16, J 24, J 31, O 15

DOI: 10.35774/rarrpsu2020.25.122

Володимир ВІТЮНІН

Директор госпрозрахункового об'єднання ринків міста Кривого Рогу
Дніпропетровської обласної спілки споживчих товариств

E-mail: Tkost2017@gmail.com

n.tsishchyk@wunu.edu.ua

ORCID ID: 0000-0003-3484-9320

РОЗВИТОК ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ ТОРГІВЛІ В КОНТЕКСТІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ВИСОКОЇ ЯКОСТІ ТРУДОВОГО ЖИТТЯ

АНОТАЦІЯ

Вступ. У сучасних умовах розвитку економіки України професійна компетентність працівників суттєво впливає на особисту результативність, ефективність діяльності підприємства та конкурентоспроможність галузі. Розроблення конкретних напрямів розвитку професійної компетентності, врахування її особливостей у торговельній галузі сприятиме забезпеченню високої якості трудового життя працівників у сучасних умовах.

Метою статті є теоретичне обґрунтування та розроблення практичних рекомендацій щодо напрямків розвитку професійної компетентності працівників торгівлі в контексті забезпечення високої якості трудового життя.

Методи. Під час дослідження використані монографічний метод, аналіз, метод узагальнення наукових підходів.

Результати. Здійснено теоретичний аналіз наукової думки щодо трактування понять «якість трудового життя», «професійна компетентність». Виявлено особливості торговельної діяльності та їх вплив на формування професійної компетентності. Визначено галузеві чинники впливу на формування професійної компетентності працівників торгівлі. Розроблено напрямки розвитку професійної компетентності працівників торгівлі за рахунок формування працівника нового типу, якому притаманні лідерська позиція, креативність у виконанні нетипових завдань, творчість у розвитку особистісного потенціалу і навички розв'язання кризових та конфліктних ситуацій.

Висновки. Проведене дослідження дало змогу узагальнити наукові підходи до поняття професійної компетентності працівників торгівлі й запропонувати напрямки її розвитку, що сприятиме підвищенню продуктивності праці та конкурентоспроможності підприємств, забезпеченню високої якості трудового життя.

Ключові слова: управління персоналом; професійна компетентність; якість трудового життя; особливості торговельної діяльності.

Формули 0, Рис. 2, табл. 0, бібл. 10.

Volodymyr VITYUNIN

DEVELOPMENT OF PROFESSIONAL COMPETENCE OF TRADE EMPLOYEES IN THE CONTEXT OF ENSURING THE QUALITY OF WORKING LIFE

ABSTRACT

Introduction. In modern conditions of economic development of Ukraine, the professional competence of employees has a significant impact on personal performance, efficiency of the enterprise and the competitiveness of the industry. The development of specific areas of professional competence, taking into account its features in the trade sector will help ensure the quality of working life of workers in modern conditions.

Goal is to theoretically substantiate and develop practical recommendations for the development of professional competence of trade workers in the context of ensuring the quality of working life.

Methods. The article uses a monographic method, analysis, method of generalization of scientific approaches.

Results. The article provides a theoretical analysis of scientific thought on the interpretation of the concepts of "quality of working life", "professional competence". The peculiarities of trade activity and their influence on the formation of professional competence are revealed. Sectoral factors influencing the formation of professional competence of trade workers are identified. Directions for the development of professional competence of trade workers have been developed through the formation of a new type of employee, which is characterized by leadership, creativity in solving atypical tasks, creativity in personal development and crisis and conflict resolution skills.

Conclusions. The study allows to generalize scientific approaches to the concept of professional competence of trade workers and suggest directions for its development, which will increase productivity and competitiveness of enterprises, ensuring the quality of working life.

Key words: «personnel management»; «professional competence»; «quality of working life»; «features of trade activity».

Formula 0, Fig. 2, table. 0, bibl. 10.

Постановка проблеми в загальному вигляді та її зв'язок з важливими науковими і практичними завданнями. Сучасна економічна та соціальна політика України спрямована на формування соціально орієнтованої економіки, одними з найважливіших ознак якої є висока якість життя населення та розвиток людського потенціалу. Розв'язання визначених проблем неможливе без конструктивного поєднання інтересів працівників, керівників, роботодавців і суспільства загалом. В умовах сьогодення забезпечення стабілізації соціально-економічної ситуації у країні, наближення виробництва й обсягів надання послуг до світових стандартів, розвиток професійної компетентності працівників пов'язане з підвищенням якості трудового життя.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. У науковій літературі приділено багато уваги проблемам якості трудового життя; це, зокрема, це праці таких науковців, як: Т. Гаврилова, Н. Єсінова, М. Дороніна, О. Грішнова, Є. Качан, А. Колот, Т. Костишина, І. Петрова, М. Рогоза, О. Тужилкіна, Л. Шаульська, Д. Шушпанов, Л. Щетиніна та інші.

Метою статті є теоретичне обґрунтування та розроблення практичних рекомендацій щодо напрямків розвитку професійної компетентності працівників торгівлі в контексті забезпечення високої якості трудового життя.

Виклад основного матеріалу дослідження. Термін «якість життя» уперше було вжито в роботі американського економіста Дж. Гелбрейта «Суспільство достатку» (1958 р.) і згадане в контексті аналізу переходу західного суспільства до постіндустріальної стадії розвитку. На початку не було чіткого розмежування між такими поняттями як «якість життя» та «рівень життя». Проте з часом до оцінки якості життя населення додалися оцінки нематеріальних складових, які акцентували увагу на соціальних умовах життя суспільства, результатом чого стали перші спроби побудови інтегрального показника якості життя населення, який об'єднав економічні, соціальні та екологічні індикатори [1].

Більшість науковців визначають якість трудового життя як міру задоволення важливих особистих потреб працівника через трудову діяльність на підприємстві. Тобто ключовим аспектом у даному визначенні є задоволення потреб працівників. Для оцінювання рівня якості трудового життя Л.Щетиніна навела такі показники: цікавість та змістовність праці; справедлива винагорода працівників; рівень доходів працівників; створення умов для безперервного навчання, професійного зростання і розвитку здібностей, розвиток та ефективне використання персоналу; прогрес у кар'єрі працівників; розвиток виробничої демократії; розвиток дружніх стосунків у колективі, з керівництвом; забезпечення засобами побутового й медичного обслуговування; повага до особистості; лояльність персоналу до організації [2, с. 264].

Поняття «якість життя» є структурною цілісністю, тому може бути представлене як єдність цілого і його частин. Структура даного поняття, що запропонувала Т. Гаврилова, представлена на рис. 1.



Рис. 1. Структурна схема поняття «якість життя».

Джерело: [3]

Структура поняття «якість життя» складається з таких компонентів:

- якість населення (демографічні характеристики, здоров'я, рівень освіти);
- якість середовища проживання (природно-екологічні умови, економічний розвиток території, розвиненість соціальної інфраструктури, рівень особистої безпеки);
- якість діяльності (трудова, відпочинку, побутової, духовно культурної і суспільно-політичної) [3].

На основі проведеного дослідження Т. Гаврилова виділила 17 індикаторів, які найчастіше використовують для об'єктивної оцінки якості життя [4].

Часто якість трудового життя розглядають як інтегральне поняття, що всебічно характеризує рівень добробуту, соціально та духовного розвитку людини через її діяльність в організації, а саме: добробут (безпека і здоров'я), багатство (володіння різними матеріальними благами), освіченість (знання, інформаційний потенціал, культурні зв'язки), повага (статус, престиж, слава), майстерність (професіоналізм).

Поліпшення якості трудового життя працівників підприємств передбачає вдосконалення соціально-економічного змісту праці, розвитку різноманітних характеристик трудового потенціалу. Відповідна якість трудового життя має створити умови для того, щоб дати вихід творчим здібностям працівника, коли головним мотивом стає не тільки заробітна плата, а й задоволення від трудових досягнень у результаті самореалізації і самовираження. Таким чином, на думку Н. Єсінової, висока якість трудового життя характерна такими показниками:

- робота має бути цікавою саме для цього конкретного працівника;
- мають бути створені умови для безперервного навчання, постійного професійного зростання, розвитку здібностей працівників;
- винагорода і визнання праці мають бути справедливими та сприйматися як такі;
- умови праці мають відповідати санітарно-гігієнічним нормам;
- нагляд з боку керівництва має бути мінімальним, однак його треба здійснювати завжди, коли в ньому виникає необхідність;
- працівники повинні брати участь у прийнятті рішень, що стосуються їх роботи та її частин;
- мають бути забезпечені гарантії роботи та дружні взаємини в трудовому колективі;
- на належному рівні має бути побутове та медичне обслуговування працівників [5, с. 70].

У сучасних умовах функціонування підприємств розвиток професійної компетентності набуває значення як для керівників, так і для працівників. Основними перевагами компетентнісного підходу є такі: він базується на виділенні компетенцій, що відрізняються від знань наявністю у вигляді діяльності, а не тільки у вигляді інформації про неї; від класичного розуміння умінь компетенції відрізняються перенесенням на різні об'єкти впливу; навички в компетентнісному підході розглядають як усвідомленість, яка дає людині змогу діяти навіть у нестандартних ситуаціях [6, с. 361]. Вчені дійшли висновку, що компетентнісний підхід посилює практичну орієнтованість освіти, її прагматичний та предметно-професійний аспекти.

У Законі України «Про освіту» компетентність розглянута як «здатність особи успішно соціалізуватися, навчатися, провадити професійну діяльність, яка виникає на основі динамічної комбінації знань, умінь, навичок, способів мислення, поглядів, цінностей, інших особистих якостей» [7].

Учені вважають компетентністю «сукупність якостей, знань і навиків працівника, необхідних

для реалізації професійних компетенцій, тобто переліку відповідних повноважень якого-небудь органу або посадовця згідно із законами, нормативними документами, статутами, положеннями». Ці науковці обґрунтовують і своє бачення підстав розмежування термінів «компетенція» та «компетентність», стверджуючи, що компетентність є похідною від компетенцій. «Компетенція» визначає функції і завдання професійної діяльності; «компетентність» становить відповідний набір знань і навиків, необхідних для реалізації відповідної компетенції» [8, с. 270].

Щодо місця та ролі поняття «компетентність» у дослідженні професійної компетентності працівників торгівлі, то при застосуванні компетентнісного підходу в аналізі резервів посилення відповідності вимог робочого місця і здатності людини їх задовольняти доцільніше розмежовувати поняття «компетенція» і «компетентність». Це пояснюється тим, що кожне робоче місце надає працівникові поле діяльності (перелік компетенцій), в якому він приймає на себе відповідальність за якість трудових функцій. Здатність працівника задовольнити вимоги робочого місця й характеризує його компетентність.

Сучасна торгівля виконує роль економічного двигуна для всіх інших галузей, здійснюючи ринкове узгодження споживчого попиту та пропозиції. В конкурентному ринковому середовищі торговельні підприємства мають оперативно реагувати на зовнішні зміни, знаходити інноваційні рішення, враховувати потреби клієнтів, підвищувати ефективність торговельної діяльності й управління персоналом.

Українські вчені виокремлюють такі особливості стратегії розвитку торговельних підприємств:

– формування кардинальних змін цілей операційної діяльності підприємства, яке пов'язане з виникненням нових комерційних можливостей, що відбувається за рахунок зміни товарного асортименту, впровадження нових торговельних технологій тощо. Зростання інвестиційної активності торговельного підприємства й диверсифікованість форм його господарської діяльності є прогнозованими;

– перехід до нової стадії життєвого циклу, оскільки стратегія, що розробляють, сприяє адаптуванню господарської діяльності торговельного підприємства до майбутніх кардинальних змін, можливостей його економічного розвитку;

– інтенсивність факторів зовнішнього середовища, оскільки управління торговельним підприємством на основі лише раніше накопиченого досвіду або традиційних методів торговельного менеджменту не є ефективним [9, с. 16].

Основні завдання управління торговельним підприємством у сучасних умовах є такі:

1) формування умов найповнішого задоволення попиту споживачів на товари у межах обраного сегмента споживчого ринку, що торговельне підприємство реалізує шляхом пошуку своєї ринкової ніші на споживчому ринку, виявлення основних параметрів попиту споживачів у цьому сегменті споживчого ринку, формування ефективної асортиментної політики, забезпечення сталості асортименту товарів;

2) забезпечення високого рівня торговельного обслуговування покупців, задовольняючи всі основні вимоги стосовно рівня торговельного обслуговування, щоб покупець мав змогу за найменших затрат часу придбати товар із найкращими зручностями;

3) забезпечення достатньої економічності торгово-технічного та торгово-господарського процесів на підприємстві. Здійснюють шляхом мінімізації витрат трудових, матеріальних та фінансових ресурсів на організацію окремих технологічних процесів і операцій руху товарів й обслуговування покупців; на здійснення окремих комерційних операцій і комерційної діяльності загалом; на виконання функцій управління торговельним підприємством;

4) максимізація суми прибутку, що залишається у розпорядженні торговельного підприємства, і забезпечення його ефективного використання. Реалізують, оптимізуючи обсяг товарообороту підприємства, ефективно управляючи його активами;

5) здійснення цілеспрямованої цінової, амортизаційної та податкової політики;

6) мінімізація рівня господарських ризиків, пов'язаних із діяльністю торговельного підприємства. Здійснюють шляхом ефективного управління різними комерційними, фінансовими, інвестиційними та іншими ризиками, пов'язаними з господарською діяльністю підприємств торгівлі. Мінімізація рівня

господарських ризиків забезпечує передбачуваність фінансових результатів діяльності торговельного підприємства і стабільності його розвитку;

7) забезпечення постійного зростання ринкової вартості торговельного підприємства. Реалізують за рахунок високої інвестиційної активності підприємства, його здатності ефективно акумулювати власні фінансові ресурси для приросту активів у всіх їх формах, підвищення фінансової сталості підприємства. Крім того, на зростання ринкової вартості торговельного підприємства впливають його висока ділова репутація, завойовані маркетингові позиції на споживчому ринку, відпрацьованість внутрішньої технології господарської діяльності та управління [10, с. 56-61].

Пропонуємо розглядати компетентність працівників торгівлі, враховуючи галузеві особливості праці (рис. 2).

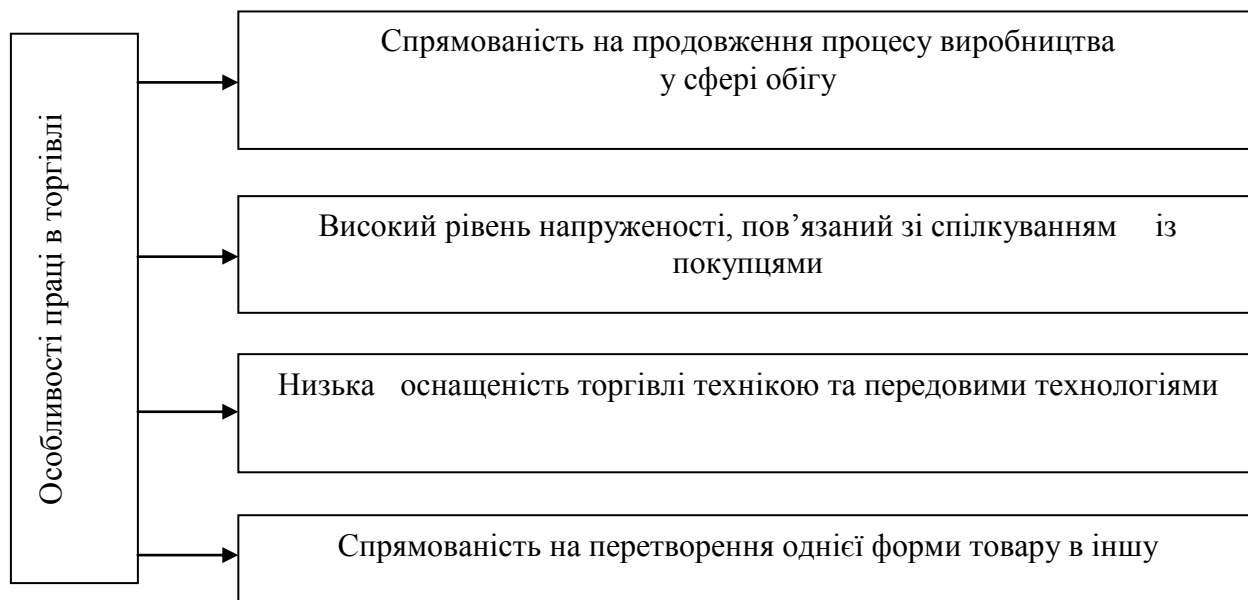


Рис. 2. Галузеві чинники впливу на формування професійної компетентності працівників торгівлі.

Джерело: Сформував автор

Серед пропонованих напрямків розвитку професійної компетентності працівників торгівлі доцільно виокремити такі:

- розвивати лідерські якості;
- постійно підвищувати рівень професійної підготовки;
- підтримувати ефективні службово-ділові взаємини;
- організовувати інтенсивний обмін професійними знаннями;
- формувати власну відповідальність за результати особистої діяльності;
- володіти способами розвитку власного творчого потенціалу;
- вміти адекватно реагувати на кризові та конфліктні ситуації.

Висновки та перспективи подальших розвідок. Отже, дослідження сутності та змісту поняття «професійна компетентність», виявлення її особливостей у торгівлі та розроблення практичних рекомендацій щодо напрямів її розвитку сприятимуть підвищенню ефективності діяльності працівників, підприємств торгівлі й забезпеченню високої якості трудового життя.

Література:

1. Гришина И. В., Полюнев А. О., Тимонин С. А. Качество жизни населения регионов России: методология исследования и результаты комплексной оценки. URL: [http://www. publications.hse.ru](http://www.publications.hse.ru)
2. Соціалізація відносин у сфері праці в контексті стійкого розвитку: монографія /

[А. М. Колот, О. А. Грішнова, О. О. Герасименко та ін.]; за наук. ред. д.е.н., проф. А. М. Колота. Київ, 2010. 348 с.

3. Методика вимірювання регіонального людського розвитку URL: <http://www.idss.org.ua>
4. Методика оценки качества жизни URL: <http://www.sops.ru> .
5. Єсінова Н. І. Економіка праці та соціально-трудові відносини. Київ; Ника-центр, 2006. 432 с.
6. Ибрагимов Г. И. Компетентностный подход в профессиональном образовании, *Educational Technology & Society*. 2007. № 10 (3). С. 361–365.
7. Про вищу освіту: Закон України URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18#Text>
8. Верхоглядова Н. І., Ільїна С. Б., Іваннікова Н. А., Лаврінченко О. В. Управління розвитком людських ресурсів: монографія. Дніпропетровськ: Наука і освіта, 2006. 317 с.
9. Рогоза М. Є., Кузьменко О. К. Потенціал розвитку торговельних підприємств: моделі, алгоритми, оцінка: монографія. Полтава: ПУЕТ, 2013. 119 с.
10. Бланк И. А. Торговый менеджмент. 2-е изд., перераб и доп. Киев: ПУЕТ, 2004. 784 с.

Referances:

1. Hryshyna, Y.V., Polynev, A.O. & Timonin, S.A. *Kachestvo zhyzni naseleniya rehionov Rossii: metodolohiya issledovaniya i rezultaty kompleksnoi otsenki [The quality of life of the population of the regions of Russia: research methodology and the results of a comprehensive assessment]*. URL: <http://www.publications.hse.ru> [in Russian].
2. Kolot, A.M., Hrishnova, O.A. & Herasymenko, O.O., etc. (2010) *Sotsializatsiia vidnosyn u sferi pratsi v konteksti stiikoho rozvytku [Socialization of relations in the field of labor in the context of sustainable development]*: Monohrafiia. Kyiv: KNEU. [in Ukrainian].
3. *Metodyka vymiryuvannia rehionalnoho liudskoho rozvytku [Methods of measuring regional human development]* URL: <http://www.idss.org.ua> [in Ukrainian].
4. *Metodyka otsenki kachestva zhyzni [Methods of assessing the quality of life]* URL: <http://www.sops.ru> [in Russian].
5. Iesinova, N.I. (2006) *Ekonomika pratsi ta sotsialno-trudovi vidnosyny [Labor economics and social and labor relations]*. Kyiv: Kondor. [in Ukrainian].
6. Ybrahymov, H. Y. (2007) Компетентностный подход в профессиональном образовании [Competence approach in professional education]. *Educational Technology & Society*. 10(3), 361–365. [in Russian].
7. *Pro vyshchu osvitu: Zakon Ukrainy [On higher education: Law of Ukraine]* URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18#Text> [in Ukrainian].
8. Verkhohliadova, N. I., Ilina, S. B., Ivannikova, N. A. & Lavrinchenko, O. V. (2006) *Upravlinnia rozvytkom liudskykh resursiv [Management of human resources development]*: Monohrafiia. Dnipropetrovsk: Nauka i osvita. [in Ukrainian].
9. Rohoza, M. Ye. & Kuzmenko, O. K. (2013) *Potentsial rozvytku torhovelnykh pidpriemstv: modeli, alhorytmy, otsinka [The potential of trade enterprises: models, algorithms, evaluation]*: Monohrafiia Poltava: PUET. [in Ukrainian].
10. Blank, Y. A. (2004) *Torhovyi menedzhment [Trade management]*. Kyiv: Olha: Nika-tsentr. [in Ukrainian].

Статтю отримано 15 листопада 2020 року
Article received November 15, 2020