

## Професійна компетентність – підґрунтя професійного розвитку персоналу

**Насад Н.В.**

аспірант кафедри менеджменту  
Державного університету телекомунікацій

Стаття присвячена актуальним питанням компетентнісного підходу до залучення в компанію висококваліфікованого персоналу. Розглянуто поняття «компетентність». Зроблено поділ компетенцій на групи та зазначено складники кожної з груп. Обґрунтовано необхідність розроблення моделей компетенцій для працівників компаній.

**Ключові слова:** компетенції, компетентність персоналу, професійна компетентність, людські ресурси, модель компетенцій.

Насад, Н.В. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬ – ОСНОВА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА

Статья посвящена актуальным вопросам компетентностного подхода к привлечению в компанию высококвалифицированного персонала. Рассмотрено понятия «компетентность». Произведено разделение компетенций на группы и указаны составляющие каждой из групп. Обоснована необходимость разработки моделей компетенций для работников компаний.

**Ключевые слова:** компетенции, компетентность персонала, профессиональная компетентность, человеческие ресурсы, модель компетенций.

Nasad N.V. PROFESSIONAL COMPETENCE IS THE BASIS FOR PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF PERSONNEL

The article is devoted to the topical issues of the competence approach for attracting highly qualified personnel to the company, the concept of "competence" is considered. The division of competences into groups is made and the components in each of the groups are indicated. The necessity of developing models of competencies for company employees is grounded.

**Keywords:** competence, staff competence, professional competence, human resources, model of competencies.

**Постановка проблеми у загальному вигляді.** Ключовим завданням у процесі управління людськими ресурсами підприємств є залучення в організацію потрібного персоналу і підтримання його здатності до ефективної роботи. Практична реалізація цього завдання потребує визначення набору критеріїв для ідентифікації та залучення необхідних працівників, а в подальшому – оцінювання їх здатності до ефективної роботи і розвитку.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Поняття «компетентність» розглядали на різних рівнях такі вітчизняні та зарубіжні науковці, як В. Болотов, В. Сериков, В. Ковальчук, Н. Копилова, К. Корсак, Н. Кузьміна, А. Маркова, О. Овчарук, І. Тараненко, А. Михайличенко, В. Аніщенко, А. Хуторський, Е. Шорт, М. Потапчук, Д. Сафін, В. Журавльова, В. Тимченко, І. Томчук, М. Теплов, Дж. Рамен, О. Деркач, І. Огарева, Ю. Поваренков, Л. Петровська, Л. Берестова, І. Єліна, В. Зазикіна, І. Кулькова, Т. Єгорова, І. Дроздова, Т. Жаворонкова та ін. Проте, аналізу-

ючи роботи науковців, доходимо висновку, що не існує чітко окресленого визначення терміна професійної компетентності персоналу та розподілу на критерії компетенцій, якими має володіти працівник.

**Формулювання цілей статті.** Мета статті – визначення необхідності застосування компетентнісного підходу до працівників підприємства для забезпечення ефективного впровадження стратегії підприємства.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Перед менеджерами з персоналу насамперед постає питання здійснення прогнозування потреб підприємства у фахівцях певної професії з відповідними кваліфікаційними характеристиками. Для цього організація повинна мати чіткий опис посад та всіх функцій, що виконуються для реалізації поставлених завдань, визначити необхідний склад компетенцій для кожної посади, оцінити потенціал кожного працівника підприємства.

Практика підтверджує, що люди з однаковим рівнем освіти працюють із різною продуктивністю та досягають різних результатів.

Поняття компетентності та визначення рівня компетентності кожного співробітника дає змогу виявити причину цих відмінностей та спрогнозувати успішність роботи персоналу підприємства.

Термін «компетентність» (від лат. *competence*) трактується як поняття, що розкриває аспекти поведінки людини, пов'язані з виконанням роботи, визначає основну характеристику особистості, яка досягла або здатна досягти високих результатів у діяльності [1, с. 2–5]. Інші вчені визначають компетентність як достатній рівень професійних знань, умінь і навичок та сукупність особистісних можливостей і досвіду фахівця або як необхідний обсяг і рівень знань та досвіду в певному виді діяльності [1, с. 2–5]. Окремі науковці обґрунтовують це поняття як суму спеціальних знань, умінь і навичок, необхідних для досконалого виконання своєї справи [2]. 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, 4]. 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 [5].

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, і бере на себе відповідальність за певну діяльність. В умовах конкуренції основними пріоритетами фахівця стосовно професійної компетентності є вміння пристосовуватися до швидких змін і нових потреб ринку праці, бути освіченим щодо інформації, уміти її аналізувати, активно діяти, швидко приймати рішення і навчатися упродовж усього життя [6].

Поняття професійної компетентності персоналу з'явилося в науковій літературі в англомовних країнах у середині 60-х років минулого століття. Вперше це поняття застосував американський вчений Д. МакКлеланд.

Він охарактеризував певні якості 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 – знання та навички, які можна розвивати за допомогою певних тренінгів; і глибинні компетенції (цінності, мотиви), які вимагають особливих зусиль та ресурсів [7].

Поняття професійної компетентності персоналу тісно пов'язане з поняттям кваліфікації спеціаліста, а деякі автори навіть ототожнюють їх. Проте ми не погоджуємося, що ці слова містять однаковий зміст, оскільки кваліфікація спеціаліста – рівень підготовленості, майстерності, ступінь готовності до виконання праці за визначеною спеціальністю чи посадою, що визначається розрядом, класом. Компетентність – це набута у процесі навчання інтегрована здатність особистості, яка складається із знань, досвіду, цінностей і ставлення, що можуть цілісно реалізовуватися на практиці. І компетентність показує вміння в реальних робочих умовах, а не лише теоретичні знання. Таким чином, поняття професійної компетентності, окрім професійних, функціональних знань, передбачає наявність інтелектуальних, особистісних, емоційно-вольових, психофізіологічних, соціальних особливостей (компетенцій) працівників, успішне поєднання яких забезпечує високу результативність та ефективність їхньої діяльності в умовах конкуренції.

Розподіл компетенцій на три групи відповідає широко розповсюдженій у літературних джерелах класифікації, тому її використання науковці вважають за прийнятне.

Так, до групи професійних компетенцій відносять насамперед здатність виконувати роботу згідно з посадовими обов'язками. Потрібно враховувати не тільки знання, вміння, навички, а саме здатність використовувати їх у процесі виконання професійних завдань.

Корпоративні компетенції загальні для всіх співробітників компанії. Відповідність корпоративним цінностям компанії – одна з основних вимог під час прийняття на роботу КСВ компанії. Компетенції визначаються,

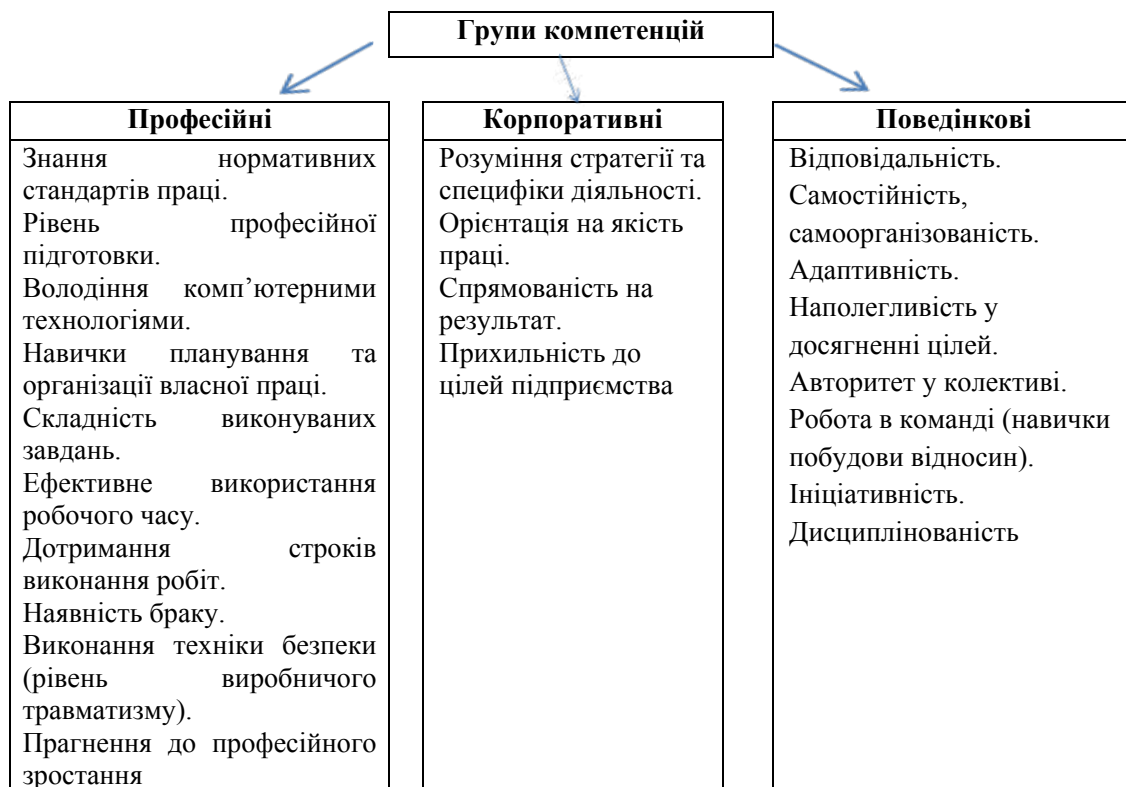


Рис. 1. Групи компетенцій

виходячи з цінностей компанії, показують, якими вміннями та діловими якостями повинні володіти співробітники для втілення цих цінностей у життя.

До поведінкових компетенцій можна віднести такі якості персоналу, як організаційна свідомість, повага до інших, самоусвідомлення, прагнення до досконалості, командна робота, стратегічна спрямованість діяльності, пристосовуваність, управління конфліктами, ефективна комунікація, гнучкість, вимогливість. Особливу роль відіграє розвинене почуття особистої відповідальності. Тільки відповідальна людина не тільки прагнучим належним чином оволодіти всіма цими компетенціями, а й всебічно підтримуватиме той командний дух, який є передумовою успіху.

Визначальна умова успішного виконання посадових обов'язків полягає у володінні всіма вищезазначеними компетентностями всього персоналу підприємства; практично неможливо віддати перевагу якійсь одній із цих груп.

Особливістю управління компетенціями на підприємстві є майже повна відсутність регулювання цього аспекту на державно-правовому рівні, тому підприємства мають змогу розробляти внутрішнє організаційне, методичне та мотиваційне забезпечення управління компетенціями, яке сьогодні існує у

вигляді моделей компетенцій персоналу підприємства – карт, стандартів, сертифікатів компетентності, покажчика елементів компетентності, відповідного програмного забезпечення тощо.

Модель компетенцій – інструмент розроблення індивідуальних планів професійного розвитку майбутнього фахівця. Вона описує інтелектуальні та ділові якості майбутнього фахівця, його навички міжособистісної комунікації і дає змогу планувати його подальший розвиток: оволодіння знаннями, вміннями, навичками, необхідними для успішної роботи в спеціалізованій професійній сфері діяльності.

Модель компетенцій – це своєрідний опис «ідеального працівника», який використовується як база для порівняння під час прийняття управлінських рішень стосовно персоналу. Елементи моделі компетенцій є неоднорідними, оскільки до них відносяться знання, вміння, навички, цінності, мотиви, установки, інтелектуальні здібності, психофізіологічні та особистісні якості працівника.

У результаті розроблення моделі компетенцій компанія зможе визначити, якими компетенціями повинні володіти її співробітники, по суті, побачити портрет свого ідеального працівника.

Загалом, створення моделі компетенцій відбувається у декілька етапів [8]. Зміст видокремлених етапів такий:

1. Аналіз професійної діяльності. Початковим етапом для розроблення моделі компетенцій є різнобічний аналіз професійної діяльності певного виду, тобто збір, систематизація та аналіз інформації, що з необхідною повнотою описує професійну діяльність – притаманні їй завдання, процеси, результати, взаємозв'язки, умови робочого середовища.

2. Виявлення характеристик успішної і неуспішної поведінки. Мета цього етапу – встановити повний список тих аспектів поведінки людини, які дають змогу диференціювати успішне виконання діяльності від неуспішного.

3. Концептуальне агрегування первинних характеристик. Цей етап передбачає сортування встановлених на попередньому етапі характеристик та видалення дублюючих і другорядних. Залишені характеристики розподіляються за групами. Групування проводиться таким чином, щоб до однієї групи ввійшли схожі за змістом характеристики. Ступінь схожості характеристик однієї групи має бути вищою, ніж схожість із характеристиками інших груп. Слід враховувати, що моделювання компетенцій має певні обмеження, пов'язані з рівнем кваліфікації розробників моделі та суб'єктивною оцінкою характеристик працівників. Крім того, застосування розроблених моделей вимагає досить високої

кваліфікації, особливо на етапі відбору персоналу, коли необхідно встановити відповідність компетенцій малознайомої людини (кандидата) наявній моделі. Якщо підрозділ з управління персоналом не має достатньо кваліфікованих спеціалістів, то користь від використання моделей буде незначною.

**Висновки з цього дослідження.** Професійна компетентність розширює критерії, встановлені до посади у кваліфікаційних вимогах, беручи до уваги не лише освітній та освітньо-кваліфікаційний рівень і стаж, а й досвід роботи, володіння спеціальними знаннями, уміннями і навичками, необхідними для ефективного виконання посадових обов'язків. Ці характеристики є інструментом, що використовується у різних сферах управління людськими ресурсами, включаючи набір і просування по службі, планування людських ресурсів, професійне навчання та підвищення кваліфікації, планування кар'єри, її розвиток, оцінювання результатів діяльності. Отже, професійна компетентність передусім стане підґрунтям професійного розвитку персоналу: від визначення особистих потреб у навчанні до вдосконалення навчальних програм і підходів до підвищення кваліфікації загалом. Адже професійна компетентність передбачає комплексну характеристику посади, що містить визначення змісту роботи, виконуваної за посадою, та перелік спеціальних знань, умінь і навичок, необхідних для виконання посадових обов'язків.

#### ЛІТЕРАТУРА:

1. Олійник В.В. Професійне зростання педагогічних працівників : організаційно-педагогічний аспект / В.В. Олійник, Л.І. Даниленко // Методист. – 2003. – № 3. – С. 2–5.
2. Скібіцька Л.І. Організація праці менеджера [Текст] : навч. посібник / Л.І. Скібіцька. – К. : Центр учбової літератури, 2010. – 360 с.
3. Балабанова Л.В. Управління персоналом: підручник / Л.В. Балабанова, О.В. Сардак. – К. : Центр учбової літератури, 2011. – 468 с.
4. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудова відносини [Текст] : підручник / О.А. Грішнова. – К. : Знання, 2006. – 559 с.
5. Organization for Economic Co-operation and Development (OECD) [Electronic resource]. – Mode of access: <<http://www.oecd.org>>.
6. Тараненко І. Розвиток життєвої компетентності та соціальної інтеграції: досвід Європейських країн [Текст] / І. Тараненко; За ред. Єрмакова І.Г. // Кроки до компетентності та інтеграції в суспільстві. – К. : «Контекст», 2000.
7. McClelland D.C. Testing for competence rather than for intelligence [Text] / D.C. McClelland // American Psychologist. – 1973. – № 28. – pp. 1–14.
8. Ситник Н.І. Управління персоналом: навчальний посібник для студ. вищ. навч. закладів / Н.І. Ситник. – К. : Інкос, 2009. – 472 с.