

Н. М. Бакуліна, викладач,
Тернопільський національний
економічний університет

КОМПЕТЕНТНІСТЬ — ІНТЕГРАЛЬНА ОЦІНКА ПЕРСОНАЛУ

АНОТАЦІЯ. У статті розглянуто основні теоретичні підходи до визна-

similar papers at core.ac.uk

provided by Institutional Repository of Vadym Hetma

КЛЮЧОВІ СЛОВА. Компетенція, компетентність, компетентісний підхід, компетентність персоналу, професійна компетентність.

АННОТАЦИЯ. В статье автором рассмотрены теоретические подходы к определению сущности компетентности, компетентности персонала, компетентностного подхода к оценке персонала. Автором предлагается общее определение этих экономических категорий.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: компетенция, компетентность, компетентисний подход, компетентность персонала, профессиональная компетентность.

The SUMMARY. The article examines the main theoretical approaches to defining the essence of competence, expertise and personnel competent approach to personnel evaluation. A generalized data definition of economic categories.

KEYWORDS: the competence, competence, the competencial approach, competence of the personnel, professional competence.

Актуальність дослідження. Сучасний етап розвитку економіки України у глобальному середовищі вимагає від виробників перегляду поглядів на роль та пріоритетність виробничих ресурсів на користь найдорожчого з них — людського. На сьогодні роботодавців цікавить не людина з дипломом, а фахівець, компетентний вирішувати складні завдання сьогодення, що володіє потенціалом до інноваційного розвитку, має здібності та бажання постійно поповнювати й оновлювати власний багаж знань, умінь і навиків упродовж усієї трудової діяльності.

Проблема формування професійної компетентності фахівця у будь-якій галузі знаходиться в полі зору багатьох наукових дисциплін: економіки, соціології, психології, менеджменту, маркетингу, медицини тощо. Однак, над змістом цих категорій дискутують як українські, так і зарубіжні вчені, саме вживання їх

залишається термінологічною та практичною проблемою, а її вирішення передбачає здійснення теоретичного пошуку на стику кількох дисциплін.

Необхідність термінологічної уніфікації компетенції та компетентісного підходу викликана загальноєвропейською й світовою тенденцією інтеграції, глобалізації світової економіки, стандартизацією європейської освіти на засадах Болонської угоди. Крім того, необхідність уведення поняття компетентності й компетентісного підходу в економічній практиці визначається змінною освітньою парадигмою — сукупності переконань, цінностей, технічних засобів тощо.

Теоретичний аналіз проблеми формування професійної компетентності фахівців спрямовує нас до головних понять дослідження: «компетентність» і «компетенція». Ці поняття в сучасній науковій літературі суттєво різняться.

Наразі на сторінках науково-економічних видань ведеться дискусія про співвідношення понять компетенція і компетентність.

Метою статті є дослідження понятійно-категорійного змісту понять «компетенція», «компетентність» та «професійна компетенція», «професійна компетентність» для можливості їх застосування у подальшому дослідженні.

Зв'язок з останніми дослідженнями і публікаціями. Велика кількість питань, пов'язаних із фундаментальними дослідженнями управління людськими ресурсами й професійною компетенцією персоналу, знайшли своє відображення в роботах зарубіжних учених-економістів: Грехема Х., Беннета Р., Уїддета С., Холліфорда С., Вільямса Р., Роббінса С., Джексона Т., Маршина Н., Десслера Г., Спенсера Л., Спенсера М., Корнеліуса Н., Міллса Р. та ін. Варто уточнити, що їх розробки враховують умови функціонування підприємств у розвинених ринкових відносинах і не пристосовані для підприємницьких організацій, які функціонують в умовах трансформації економічних процесів. Серед вітчизняних учених, які внесли вклад у дослідження процесів управління професійною компетенцією персоналу, необхідно назвати: А. М. Колота, О. А. Грішнову, В. М. Петюха, І. Л. Петрову, А. Крилова, Е. Моргунова, А. Кибанова, Р. Колосова, Л. Кудинова, В. Подсолонко, О. Подсолонко, Ю. Одегова, В. Травіна, І. Петенка, О. Шахматова, А. Коврова та ін.

Постановка завдання. Напрямки підвищення професійної компетентності персоналу в Україні, незважаючи на виняткову важливість цієї проблеми, розроблені не достатньо. Це вимагає

більш глибоких досліджень і, насамперед, у сфері категорійно-понятійного апарату, пошуку нових підходів до формування й розвитку професійної компетенції персоналу як чинника, що забезпечує його конкурентоспроможність як на внутрішньому, так і на зовнішньому ринках праці.

Викладення основного матеріалу дослідження. Теоретичні і практичні напрацювання вказують на те, що професійна компетентність є стрижневим показником рівня кваліфікації сучасного працівника, що якнайкраще свідчить про рівень його готовності до вирішування професійних завдань певного класу. Здатність обирати оптимальне рішення, аргументовано відкидати невірні рішення, володіння критичним і аналітичним мисленням, прагнення до інновацій — це характеристики спеціаліста, якого можна назвати компетентним. Компетентна людина має не лише розуміти суть проблеми, але й володіти методами її вирішення.

Компетентність у перекладі з латинської *competentia* означає коло питань, у яких людина добре обізнана, має знання та досвід.

У зарубіжній літературі 1980—1990 рр. для оцінки професійності людей за певними категоріями в роботі з людськими ресурсами та в царині теорії загального менеджменту розроблявся підхід, який базувався на компетенції. Так, у 1982 році американський консультант Ричард Боятцис (Richard Boyatzis) ввів термін компетенція (competency). «Компетенція — головна риса індивідуума, що причинно обумовлює ефективне та винятково якісне виконання роботи» [1, 7]. Р. Боятцис вважав, що лише певним багажем знань не можливо оцінити професійність особи, тому він запропонував оцінювати ще й особистісні характеристики. Ця ж ідея стала основою дослідження психолога, професора Гарвардського університету McClelland, який ставив собі за мету пошук шляхів оцінювання здібностей незалежно від рівня освіти чи навчання.

Термін «компетентність» (competence) був введений у 1988 році Агенцією стандартів тренінгу (The Training Standards Agency) Великої Британії для позначення діапазону професійних стандартів, що можуть бути оцінені як набір параметрів певної спеціальності, зокрема менеджера [1, 7].

Отже, першочергово, термін «компетенція» вводився з таким змістом, як «риса індивідуума», а «компетентність» — як «дія, поведінка, або результат роботи».

На даний час у світовій економічній літературі існує досить багато визначень компетентності. Подаємо деякі з них:

- ✓ навички та риси, необхідні працівнику для ефективного виконання роботи [2];
- ✓ поведінка, яку переважно демонструють успішні працівники, на відміну від менш успішних [3];
- ✓ комплекс знань, умінь, здібностей, мотивації, цінностей та інтересів [5];
- ✓ знання, навички, здібності та інші характеристики, пов'язані з високими досягненнями в роботі [4];
- ✓ комбінація мотивів, рис, переконань та цінностей, яка містить також певні поведінкові показники та знання, індивідуальні характеристики, які можна виміряти та які наочно демонструють різницю між високими та низькими досягненнями в роботі [6];
- ✓ характеристики, які відображають успішну поведінку на роботі [7];
- ✓ будь-які знання, навички або вміння, особистісні якості, які демонструються через поведінку та мають своїм результатом визначні досягнення в роботі [8].

Отже, як бачимо, закордонні вчені при визначенні компетентності оперують такими ключовими поняттями, як *успішність, робота, досягнення в роботі, поведінка*.

У вітчизняних словниках можна знайти таке тлумачення терміну *компетенція*:

- 1) поінформованість, обізнаність, авторитетність;
- 2) сукупність повноважень (прав та обов'язків) державних органів або посадових осіб, що визначають межу повноважень, у процесі здійснення ними своїх функцій;
- 3) коло питань, щодо яких певна особа володіє знаннями та досвідом.

Компетенція органів і посадових осіб встановлюється законом, статутом даного органу, а також закріплюється у положенні про відділ, посадових інструкціях та інших нормативно-правових актах.

У тлумачному словнику С. І. Ожегова *компетенція* визначається як «коло питань, у яких хто-небудь добре обізнаний; коло чийхось повноважень, прав», *компетентний* — обізнаний, авторитетний у будь-якій галузі; який володіє компетенцією [9]. Аналогічне тлумачення компетенції наведено в «Советском енциклопедическом словаре»: «Компетенція — (від латинського *compe* — добиваюсь, відповідаю, підхожу), — коло повноважень, наданих законом, статутом, або іншим актом конкретному органу або посадовій особі; знання і досвід у певній галузі» [9]. У «Новейшем енциклопедическом словаре» *компетенція* визначається як

«коло повноважень якого-небудь органу, посадової особи; коло питань, у яких конкретна особа має знання, досвід» [9]. У тлумачному словнику сучасної російської мови під *компетенцією* розуміють «коло питань, явищ, в яких дана особа авторитетна, має досвід, знання, коло повноважень», *компетентний* — «має ґрунтовні знання в якій-небудь галузі; обізнаний, заснований на обізнаності; вагомий, авторитетний. Який володіє компетенцією, правочинний» [9]. У «Новому тлумачному словнику української мови» категорія *компетенція* трактується як «добра обізнаність із чим-небудь; коло повноважень якої-небудь організації, установи, особи», а категорія *компетентний* трактується як: «1) той, що має достатні знання в якій-небудь галузі; який з чим-небудь добре обізнаний; тямущий; який ґрунтується на знанні; кваліфікований; 2) який має певні повноваження; повноправний; повновладний» [9].

Отже, як бачимо *компетенція* — це сфера повноважень, коло питань, що вирішує особа, а *компетентність* — характеристика особи. Основою цих визначень є знання, обізнаність, досвід, що свідчить про інтегративність даних дефініцій.

У вітчизняній економічній літературі формулювання категорії «компетентність» має деякі розбіжності. Одні вчені стверджують, що компетентність працівника становить систему професійних компетенцій, відповідно до професійних повноважень, передбачених посадою, тоді як компетенції — це особисті риси людини, які обумовлюють рівень знань та вмінь, котрі працівник може ефективно використовувати та адаптувати в різних ситуаціях та умовах праці [10]. С. Воробей [11] визначає компетентність як «завдання чи функція», а компетенцію як «характеристика, яка визначається поведінкою» та включає сюди самостійність, орієнтованість на споживача, корпоративність, інтенсивність, орієнтацію на розвиток. Ще одне визначення компетенції дає А. Я. Кібанов, формулюючи його як здібність співробітника (або організації в цілому) відтворювати певний тип поведінки для досягнення цілей організації [12]. О. А. Грішнова стверджує, що «компетентність працівника (професіоналізм) — це рівень його загальної та професійної підготовки, а також широта професійного світогляду, що дозволяє йому адекватно реагувати на вимоги конкретного робочого місця чи виконуваної роботи, які постійно змінюються» [13]. Е. Е. Лінчевський стверджує, що до компетенції входять кваліфікація працівника, мотивація, ерудиція, почуття власної гідності, інтуїція, стиль діяльності та керівництва, відповідність суб'єкта системі, якою він управляє [14].

Т. Петрова [15] серед механізмів, які впливають на посилення відповідальності працівників за свій професійний рівень називає такі:

- ✓ запровадження сертифікації відповідності професійних знань, умінь, навичок працівників законодавчо встановленим вимогам;
- ✓ надання роботодавцям права вимагати підтвердження рівня компетентності працівника;
- ✓ розроблення та впровадження стандартів компетентності для кожного виду робіт тощо.

Проте, одного бажання людини здобувати нові знання, підвищувати рівень своєї кваліфікації, а, відповідно, і конкурентоспроможності, недостатньо. Для досягнення цієї мети необхідно здійснювати інвестиції в розвиток персоналу, які завжди направлені на процес формування його компетентності.

Висновок. Проведене нами дослідження свідчить про необхідність та своєчасність подальшого глибокого вивчення категорії «компетенція», «компетентність», «компетентність персоналу» в теоретичній, а особливо в практичній площині. Зокрема, нами пропонується ввести до складових компетентності здатність особи до інноваційного розвитку, володіння критичним і аналітичним мисленням, мобільність знань.

Перспективами подальших наукових розробок у даному напрямі є розробка моделі компетентності як базової для всіх видів діяльності, так і окремо по кожному, а також розробка методики оцінки компетентності персоналу, адже межі цього поняття не безкінечні і потребують конкретного наповнення. З цього погляду важливим стає не істинність, а життєздатність понять компетенція і компетентність, визначення можливостей для їх обмежень. Практичне застосування результатів подальших досліджень забезпечить конкурентоспроможність персоналу як на вітчизняному ринку праці, так і на міжнародному та приведе у відповідність національні стандарти компетентності до світових.

Література

1. *Гарет Робертс*. Рекрутмент и отбор. Подход, основанный на компетенциях / Л. Зайко (пер.) — М.: ИПРО, 2005. — 288 с.
2. *Mansfield, R. S.* (1996). Building competency model. *Human Resource management*, 35, 7-15.

3. Klein, A. L. (1996). Validity and reliability for competency-based system: Reducing litigation risks. *Compensation and Benefits Review*, 28, 31—37.
4. Mirabile, R. J. (1997, August). Everything you wanted to know about competency modeling. *Training and Development*, 73—77.
5. Fleischman, E. A., Wetrogan, L. I., Uhman, C. E., Marshall-Miles J. C., (1995) In Peterson N. G., Mumford M. D., Borman W. C., Jeanneret P. R., Fleishman E. A. (Eds.). Development of prototype occupational information network content model (vol.1, pp. 10.1 — 10.39). Utah: Utah Department of Employment Security (Contract Number 94—542).
6. Spencer, L. M., McClelland, D. C., Spencer, S. (1994). *Competency assessment methods: History and state of the art*. Boston: Hay-McBer Research Press.
7. Slivinski, L., Donoghue, E., Chadwick, M., Ducharme, F. A., Gavin, D. W., Lorimer, a., Mcsheffrey, R., Miles, J., & Morry, G. (1996). *The wholistic competency profile: A model*. Ottawa: Staffing Policy and Program Development Directorate, Public Service Commission of Canada.
8. Bonder, A., Hollands, D., & Miles, J. (1999). *A blue-print for the future: Competency-based management in the Public Service of Canada*. Ottawa. The Treasury Board Secretariat / Public Service Commission Working Group on Competency — Based management.
9. Головань М. Компетенція і компетентність: досвід теорії, теорія досвіду / Вища освіта України. — 3(30). — 2008. — С. 23—30.
10. Недашківська Т. Професійна компетентність та компетенції державного службовця: об'єм термінологічного значення понять // Вісник Національної академії державного управління при Президенті України. — 2008. — № 1. — С. 73—81.
11. Воробей С. Модель компетенций как элемент системы управления персоналом // Новости турбизнеса. — 2007. — № 9. — С. 46—47.
12. [http:// www.cordis.ru](http://www.cordis.ru) Кибанов А. Я., Коновалов В. Г. Основы управления персоналом: Учебные материалы. — Изд-во «Кордис@Медиа», 2006.
13. Грїшинова О. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Підручник. — К.: Знання, 2006. — 559 с.
14. Линчевский Э. Э. Мастерство управленческого общения: руководство в повседневных контактах и конфликтах. — СПб.: Речь, 2002. — 292 с.
15. Петрова Т. Професійний розвиток працівників: проблеми стимулювання персоналу та заінтересованості роботодавців // Україна: аспекти праці. — № 2. — 2010. — С. 26—34.

Стаття надійшла до редакції 14.06.2010 р.