

УДК 331.005.95

DOI: 10.31359/2312-3427-2021-2-2-279

Л.В. Шелудько, канд. екон. наук, доцент,

Lesya10081981@gmail.com

0000-0001-9428-7724

О.С. Онищенко, здобувач вищої освіти ступеня доктора філософії

olcikonishenko@gmail.com

0000-0002-7166-0853

Харківський національний аграрний університет ім. В.В. Докучаєва

ВПЛИВ КОМПЕТЕНТНІСНОГО ПІДХОДУ НА РОЗВИТОК ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ

В статті обґрунтовано що за будь-яким компонентом трудового потенціалу можна сформулювати компетенцію або вибрати її з відповідних професійних стандартів. Відповідно, спостерігається безпосередня залежність між змістом компонентів та розвитком компетенцій, характеризують професійні навички працівників. Цілі підприємства безпосередньо визначаються компетенціями. Зміст компетенцій та компонентів відповідає, причому ступінь відповідності визначається кадровою політикою та цілями аналізу трудових можливостей працівників. Дотримуючись взаємозв'язку компонент компетенція і звертаючи увагу на розвиток компетенції, отримаємо так само і розвиток відповідного компонента. Таким чином, розвиваючи компетенції, отримаємо позитивний вплив на потенціал через розвиток компонентів. Ступінь розвитку компонентів (тобто й трудового потенціалу загалом) у наочній формі буде виражена через значення техніко-економічних показників трудового потенціалу. Чим більше розвинені компоненти та компетенції, тим більша ймовірність того, що будуть реалізовані цілі підприємства. Кадрові рішення можуть бути спрямовані на розвиток як компонентів, так і компетенцій.

Ключові слова: компетенція, компетентність, трудовий потенціал, підприємство.

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. Компетентнісний підхід відомий протягом кількох десятиліть і останнім часом отримує все

ширшого застосування. У Болонському процесі компетентнісний підхід є найбільш адекватним для опису результатів освіти та сприймається як єдина мова для представлення рівнів вищої освіти та професіоналізму працівників. Компетентнісний підхід безперервно розвивається, набуваючи все більшого поширення в різних сферах людської діяльності.

Експертиза Ф.Вайнерта [1] і сформульоване ним поняття компетентності лягли в основу всієї подальшої роботи в цій галузі, у тому числі й найбільш авторитетного міжнародного дослідження PISA. Концепція Вайнерта також послужила відправною точкою для розробки компетентнісно орієнтованої дидактики та стандартів освіти.

Один із основоположників компетентнісного підходу – Д. Макклелланд [2]. Здобув популярність завдяки критиці IQ-тестів та різних особистісних тестів, вказуючи на їх низьку ефективність. Д. Макклелланд запропонував використовувати критеріальні вибірки визначення внутрішнього стану людини. Завдяки своїм дослідженням підтверджував, що мотивованість працівника важливіша за наявні у нього практичні навички. Існує стійке розуміння терміна «компетенція», яке зводиться до того, що під нею розуміється здатність застосовувати знання та вміння у будь-якій галузі. Також під компетенцією часто маються на увазі якісь особливості поведінки працівників, що визначають результативність їх роботи (риси характеру, темперамент, емоційність, інтелект, включаючи знання та досвід практичної діяльності).

Аналіз останніх досліджень і публікацій по даній проблемі. Формулювань компетенцій багато, у зв'язку з чим з'являються труднощі при їх описі. У західній практиці управлінської діяльності під цим терміном часто позначаються важливі до виконання посадових обов'язків особливості особистості [1-10]. При виділенні компетенцій у різних галузях господарської діяльності використовуються свої підходи. Існують різні визначення, на основі розгляду яких можна зробити висновок, що базовий зміст компетенції для розуміння більшості людей не змінюється. Існують дослідження, у яких докладно розглядається компетентнісний підхід та наводяться визначення компетенцій. Розглянемо деякі визначення, які дають основне про них уявлення. У своїй роботі «Вимірювання навчальних досягнень – спірна очевидність» [3. С. 27]. Вайнерт дає таке визначення: «когнітивні здібності та навички індивіда вирішувати певні проблеми, які індивід може мати або оволодіти ними за допомогою навчання, як і пов'язані з ними мотиваційні, вольові (тобто пов'язані з намірами та установками) та соціальні схильності та здібності,

що дозволяють використовувати їх (компетенції) для успішного та відповідального вирішення проблем у варіативних ситуаціях».

На думку С. Сисоєвої визначення вищої освіти у новому Законі як сукупність компетентностей не є коректним. Вища освіта повинна розглядатися, з одного боку, як процес навчання у вищій школі, а, з іншого, як результат навчання на певному освітньо-кваліфікаційному рівні. Фахівець як компетентна особа є капіталом і тільки через нього можна використати його капітал (сформовані компетенції). Саме у цьому й криється принципова різниця між компетенцією і компетентністю. Викривлення змісту цих понять приводить до нівелювання самої компетентної людини як носія компетенцій [4].

Як дає визначення Словник української мови КОМПЕТЕНЦІЯ, 1. Добра обізнаність із чим-небудь. 2. Коло повноважень якої-небудь організації, установи або особи [5].

Деїст Ф. та Вінтертон Дж. розглядали поняття компетенції з точки зору «біхевіористичного» або поведінкового підходу, функціонального та багатовимірного підходу. Поведінковий підхід передбачає розгляд компетенцій як професійних характеристик особистості (Hard skills - (англ. "жорсткі" навички)) в рамках індивідуальних особливостей та поведінки спеціаліста. Функціональний підхід передбачає стандартизацію професійної діяльності і здатність працювати в таких умовах, а багатовимірний підхід передбачає комплексність концепції компетенції [6].

Науковці Saniya Nurgaliyeva, Gulsum Ayapbergenov, Botagoz Sarsenbayeva та Nagima Bissembaeva розглядають компетенцію як інтегративну якість працівника, що включає вміння вирішувати нестандартні завдання; критично оцінювати результати своєї праці; набувати нових знань та вмінь за спеціальністю; володіти методиками відповідно до спеціальності; здатність вирішення спеціальних завдань у певній професійній області; також підготовленість до самостійного, творчого виконання професійних функцій)[7].

З урахуванням різних позицій науковців стосовно окресленого питання зроблено висновок про те, що в дослідженні під компетенцію слід розуміти деякий еталон, суспільно визначені й формально описані характеристики (знання, вміння, якості тощо), які забезпечують якісне виконання людиною певного виду діяльності в різних ситуаціях. У цьому плані компетенція є інституціональним поняттям, що визначає галузь і межі діяльності, а також нормативно закріплені функції, обов'язки, повноваження людини, яка її здійснює [8].

Резюмуючи вищевикладене, на основі детального аналізу та синтезу наукової літератури та вищезазначених підходів, ми приходимо до висновку, що поняття «компетенція» багатозначне, багатоваріантне, при цьому точного визначення не існує.

Виклад основного матеріалу дослідження. Основним завданням дослідження є обґрунтування зв'язку між трудовим потенціалом та компетенцією. Основним структурним елементом трудового потенціалу є компонент. За своїм змістом компонент і компетенція різні, але як соціально-економічні категорії вони пов'язані. Сутність компетенції свідчить про те, що вона внутрішньо пов'язана з результативністю праці. Відомо, що трудовий потенціал включає характеристики працівника, які можуть бути компонентами [9]. В результаті формується ланцюг (рис. 1).



Рис. 1. Ланцюг залежності компетенції та результативності праці

Для того, щоб визначити та вимірювати компетенції необхідно розкрити їх сутність. Очевидно, що компетенції впливають на результативність трудової діяльності в певній сфері де можна застосовувати визначені знання та навички.

Звертаючись до першоджерела визначення компетенції як кола питань, у яких добре обізнаний, можна звернути увагу, що це тісно співвідноситься з практичною діяльністю. Суть компетенцій можна відобразити поняттям «виробничо-кваліфікаційні якості». Компетенція – професійні знання та практичні навички, засновані на особистісних та психофізіологічних характеристиках працівників та необхідні для успішної трудової діяльності.

З урахуванням змісту трудового потенціалу виділяється два основні варіанти формування компетенцій. 1. Компетенція може бути компонентом трудового потенціалу, цьому назва компонента та компетенції повністю збігається; 2. Компетенція характеризує зміст одного чи кількох компонентів трудового потенціалу та має розширене формулювання. Чим більше компонентів, з якими співвідноситься компетенція, тим більше важче здійснювати управління трудовим потенціалом та підвищувати його якість. У виробничій практиці зазвичай формулюються завдання, безпосередньо які стоять перед працівником.

Кожну групу компонентів зручно характеризувати однією компетенцією, що найбільш повно представляє суть об'єднаних за якоюсь ознакою компонентів (Рис. 2). Виділимо такі два основні випадки подання компетенції. 1. Найменування компонента та компетенції повністю збігаються. 2. Компетенція характеризує зміст компонента.

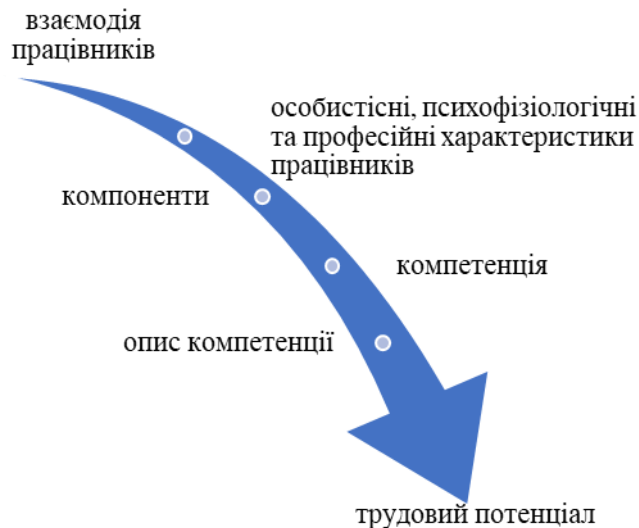


Рис. 2. Ланцюг взаємозв'язку компонентів, компетенцій та трудового потенціалу

Компонент відображає здатність працівника виконувати трудову діяльність. Тому перелік компонентів є основою формулювання компетенцій. На рисунку 3 представлений сформований у дослідженні перелік. Компоненти взаємопов'язані з компетенціями, що визначають результативність праці. На рисунку показано відповідність змісту компонентів та компетенцій. Відповідність може бути повною або частковою, але її присутність означає наявність обґрунтованого взаємозв'язку між компонентами та компетенціями.



Рис. 3. Перелік сформованих компетенцій на основі компонентів трудового потенціала

Така компетенція як управлінські навички відповідає таким компонентам, як організаторські здібності, творча продуктивність, уміння домовлятися. Відповідно фахівець, який володіє такою компетенцією грамотно організовує заходи, здійснює їх контроль виконання; розподіляє завдання між виконавцями з урахуванням ступеня їхньої підготовки та наявності організаторських здібностей. Виконує дослідницьку діяльність прикладного та теоретичного характеру. Порівнює результативність професійної діяльності у різних галузях. Переконає з метою одержання схвалення/згоди під час виконання посадових обов'язків. Усуває у процедурах управління персоналом наслідки неузгодженого використання програм щодо кадрового розвитку.

Компетенція щодо професіоналізму відповідає компонентам спеціальних знань, професійної компетентності, аналітичного складу розуму, усної комунікації, письмової комунікації. Відповідно фахівець

розбирається у різноманітних сферах трудової діяльності, пов'язаних із специфічними особливостями виконання трудових обов'язків, підтримує професійну кваліфікацію, бере участь у програмах додаткової професійної освіти, підвищуючи свою компетентність. Ясно формулює проблеми, визначає можливості їх рішення, що формулює висновки.

Систематизує вступник інформацію, пропонує найкращі шляхи та способи вирішення виробничих завдань. Ясно та грамотно викладає інформаційні повідомлення, виступає перед аудиторією, утримуючи увагу слухачів, якісно представляє підсумкові висновки. Пише грамотно, переконливо викладає у письмовій формі відповідну аргументацію, використовуючи необхідний для адресата документа стиль викладу.

Компетенція щодо регулювання взаємодії між працівниками відповідає таким компонентам як управлінські навички, якості лідера, стратегічне бачення Здійснює соціальну взаємодію між працівниками. Розробляє стратегію розвитку персоналу з урахуванням особливостей організаційної культури, що робить дії для її реалізації. Використовує положення теорій мотивації та лідерства для вирішення управлінських завдань та прийняття організаційно-управлінських рішень. Підвищує ефективність управління кадрами, здійснюючи корпоративну та соціальну взаємодію між працівниками. Має широту поглядів на проблеми та способи їх вирішення, розуміє довгострокові наслідки прийнятих рішень та їх впливів на суміжні сфери діяльності Регулює економічну діяльність підприємства, що стосується зниження витрат та підвищення прибутковості діяльності.

Компетенція щодо розв'язання кадрових завдань відповідає компонентам організаторські здібності, нестереотипне мислення, стратегічне бачення. Фахівець пропонує оригінальні способи вирішення організаційних проблем щодо формування кадрового резерву, знаходить оригінальні рішення поставлених виробничих завдань, удосконалює традиційні методи, вносить до них корективи при вирішенні кадрових завдань, виявляє нові підходи при створенні алгоритмів управління, пропонує нестандартні методи під час вирішення існуючих проблем. Здійснює вибір конкретних економічних рішень на довгостроковій перспективі, реалізує стратегічні рішення в відповідно до існуючих планів розвитку підприємства. Пропонує способи формування кадрового резерву з урахуванням стратегічні перспективи.

Компетенція щодо вміння працювати в колективі відповідає компонентам комунікабельність, передбачливість, стресостійкість, трудова мотивація. Фахівець взаємодіє з широким колом людей, уникаючи

конфліктних ситуацій, розуміє та враховує особливості партнерів по переговорах, вміє знайомитися з людьми, утримуючи контакт у протязі тривалого періоду. Створює нові підходи щодо адаптації до змінних умов трудової діяльності. Передбачає наслідки прийнятих рішень у кадровій сфері, обґрунтовує необхідність безперервного вдосконалення кадрових технологій. Працює у стресових умовах, витримуючи тривалі психологічні навантаження, що не здається при невдачах, здійснюючи пошук можливостей з подолання проблем, що виникають. Зберігає спокій у нестандартних ситуаціях, контролює свою поведінку, адекватно реагуючи на недружню поведінку. Визначає для себе та оточуючих можливості реалізації поставлених завдань, вміє виступати перед аудиторією та мотивувати людей. Заохочує працівників максимально можливою мірою реалізовувати свої знання та вміння. Підлеглим демонструє прагнення якісного виконання трудових обов'язків.

Висновки і пропозиції. Таким чином, за будь-яким компонентом трудового потенціалу можна сформулювати компетенцію або вибрати її з відповідних професійних стандартів. Відповідно, спостерігається безпосередня залежність між змістом компонентів та розвитком компетенцій, характеризують професійні навички працівників. Цілі підприємства безпосередньо визначаються компетенціями. З попередніх міркувань видно, що зміст компетенцій та компонентів відповідає, причому ступінь відповідності визначається кадровою політикою та цілями аналізу трудових можливостей працівників. Дотримуючись взаємозв'язку компонент компетенція і звертаючи увагу на розвиток компетенції, отримаємо так само і розвиток відповідного компонента. Таким чином, розвиваючи компетенції, отримаємо позитивний вплив на потенціал, відбитий через розвиток компонентів. Ступінь розвитку компонентів (тобто й трудового потенціалу загалом) у наочній формі буде виражена через значення техніко-економічних показників трудового потенціалу. Чим більш розвинені компоненти та компетенції, тим більша ймовірність того, що будуть реалізовані цілі підприємства. Кадрові рішення можуть бути спрямовані на розвиток як компонентів, так і компетенцій. Якщо взаємозв'язок компонент ↔ компетенція у кадровій політиці дотримується, то будуть: 1) розвиватись компоненти при розвитку компетенцій; 2) розвиватись компетенції у разі розвитку компонентів.

Таким чином, у явній формі (перший варіант) або у неявній формі (другий варіант) виконуватиметься розвиток трудового потенціалу. За відповідної цілеспрямованої політики можливий і третій варіант, тобто розвиток і компонентів, і компетенцій одночасно. У всіх варіантах

дотримання зв'язку між компонентами та компетенціями та вдосконалення професійно-кваліфікаційної складової діяльності організації на основі компетентнісного підходу дозволяє розвивати трудовий потенціал. Розглянутий підхід до вибору компетенцій дає змогу відстежувати тенденції у розвитку трудового потенціалу, розвиваючи компоненти, що мають найбільший ефект на результативність виконання службових обов'язків.

Бібліографічний список

1. Weinert F.E. (1999) Concepts of competence (Contribution within the OECD project Definition and selection of competencies: Theoretical and conceptual foundations (DeSeCo)). Neuchatel: DeSeCo.
2. Макклелланд Д. Мотивация человека. – СПб.: Питер, 2007. – 672 с. ISBN 978-5-469-00449-3; 5-469-00449-X.
3. Weinert F.E.(Hesg.)(2001) Leistungsmessungen in Schulen. Weinheim und Basel.
4. Сисоєва С. Різниця понять. Чи постраждає зміст закону? Газета «Освіта», № 26-27, 17 – 24 червня 2015 р. http://naps.gov.ua/ua/press/about_us/726/
5. Словник української мови: в 11 тт. / АН УРСР. Інститут мовознавства; за ред. І.К. Білодіда. - К.: Наукова думка, 1970-1980. Т. 4. С. 250. <https://slovnyk.ua/index.php?swrd=компетенція>
6. Le Deist F.D., Winterton, J. What Is Competence? Human Resource Development International.2005. Vol. 8. Issue 1. pp. 27-46.
7. Saniya Nurgaliyeva, Gulsum Ayapbergenova, Botagoz Sarsenbayeva, Nagima Bisseмбаева Структурно-содержательная характеристика понятия «специальная компетенция». Modalități conceptuale de dezvoltare a științei moderne. București, România. 2020. Volum 3. <https://ojs.ukrlogos.in.ua/index.php/logos/article/view/6027/6013>
8. Ткачов А.С. Теоретичний аналіз понять «компетентність» та «компетенція». Збірник наукових праць «Педагогіка та психологія». Харків, 2016. Вип. 55.
9. Радько С.Г. Трудовой потенциал как социально-экономическая категория: Монография. – СПб.: Просвещение, 2010. – 140 с.
10. Ulianchenko O.V., Sheludko R.M., Ponomarova M.S., Sheludko L.V. Motivation management as the key factor of financial and economic growth of small agribusiness enterprises/ O.V. Ulianchenko, R.M. Sheludko, M.S. Ponomarova, L.V. Sheludko // Financial and credit activity: problems of theory and practice. 2019. № 4 (31). P. 239-248.

References.

1. Weinert F.E. (1999) Concepts of competence (Contribution within the OECD project Definition and selection of competencies: Theoretical and conceptual foundations (DeSeCo)). Neuchatel: DeSeCo.
2. Maklcelland D. (2007) Motyvatsyia cheloveka. SPb.: Pyter, 672 s. ISBN 978-5-469-00449-3; 5-469-00449-X.
3. Weinert F.E.(Hesg.) (2001) Leistungsmessungen in Schulen. Weinheim und Basel.
4. Sysoieva S. (2015) Riznytsia poniat. Chy postrazhdaie zmist zakonu? Hazeta «Osvita», № 26-27, 17 http://naps.gov.ua/ua/press/about_us/726/
5. Slovnyk ukrainskoi movy: v 11 tt. / AN URSSR. Instytut movoznavstva; za red. I.K. Bilodida. - K.: Naukova dumka, 1970-1980. T. 4. S. 250. <https://slovnyk.ua/index.php?swrd=kompetentsiia>
6. Le Deist F.D., Winterton, J. (2005) What Is Competence? Human Resource Development International. Vol. 8. Issue 1. pp. 27-46.
7. Saniya Nurgaliyeva, Gulsum Ayapbergenova, Botagoz Sarsenbayeva, Nagima Bissembaeva (2020) Strukturno-soderzhatelnaia kharakterystyka poniatyia «spetsyalnaia kompetentsyia». Modalități conceptuale de dezvoltare a științei moderne. București, România. Volum 3. <https://ojs.ukrlogos.in.ua/index.php/logos/article/view/6027/6013>
8. Tkachov A.S. (2016) Teoretychnyi analiz poniat «kompetentnist» ta «kompetentsiia». Zbirnyk naukovykh prats «Pedahohika ta psykhohihiia». Kharkiv,. Vyp. 55.
9. Radko S.H. (2010) Trudovoi potentsyal kak sotsyalno-ekonomicheskaja katehoryia: Monohrafiya. – SPb.: Prosveshchenye. 140 s.
10. Ul'yanchenko O.V., Shelud'ko R.M., Ponomarova M.S., Shelud'ko L.V. Upravleniye motivatsiyey kak klyuchevoy faktor finansovo-ekonomicheskogo rosta malykh predpriyatiy APK / O.V. Ul'yanchenko, R. Shelud'ko, M. Ponomarova, L. Shelud'ko // Finansovo-kreditnaya deyatel'nost': problemy teorii i praktiki. 2019. № 4 (31). S. 239-248.

Шелудько Л.В., Онищенко О.С. Влияние компетентного подхода на развитие трудового потенциала. В статье обосновано, что по любому компоненту трудового потенциала можно сформулировать компетенцию или выбрать ее из соответствующих профессиональных стандартов. Соответственно наблюдается непосредственная зависимость между содержанием компонентов и развитием компетенций, характеризующих профессиональные навыки работников. Цели компании конкретно определяются компетенциями. Содержание компетенций и

компонентов отвечает, причем степень соответствия определяется кадровой политикой и целями анализа трудовых возможностей работников. Таким образом, развивая компетенции, получим положительное влияние на потенциал посредством развития компонентов. Степень развития компонентов (т.е. и трудового потенциала в целом) в наглядной форме будет выражена из-за значения технико-экономических показателей трудового потенциала. Чем более развиты компоненты и компетенции, тем больше вероятность того, что будут реализованы цели предприятия. Кадровые решения могут быть ориентированы на развитие как компонент, так и компетенций.

Ключевые слова: компетенция, компетентность, трудовой потенциал, предприятие.

Sheludko L.V., Onishchenko O.S. Influence of a competent approach on the development of labor potential. The article substantiates that for any component of labor potential, it is possible to formulate competence or choose it from the corresponding professional standards. Accordingly, there is a direct relationship between the content of components and the development of competencies that characterize the professional skills of workers. The goals of the company are specifically defined by the competencies. The content of the competencies and components is responsible, and the degree of compliance is determined by the personnel policy and the objectives of the analysis of the labor capabilities of employees. Following the interconnection of the components of competence and paying attention to the development of competence, we will also receive the development of the corresponding component. Thus, by developing competencies, we will get a positive impact on potential through the development of components. The degree of development of the components (i.e., labor potential as a whole) will be clearly expressed due to the value of the technical and economic indicators of labor potential. The more developed the components and competencies, the more likely it is that the goals of the enterprise will be realized. HR solutions can be focused on the development of both components and competencies.

Key words: competence, competence, labor potential, enterprise.

Стаття надійшла до редакції: 14.05.2021 р.