

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ

В. О. Вітюнін

У сучасних умовах господарювання перед підприємствами постають завдання щодо формування професійної компетентності працівників, що забезпечуватиме конкурентоспроможність їх трудової діяльності та ефективність підприємств загалом. Головним чинником професійного успіху фахівця на ринку праці є здатність до самостійного прийняття професійних рішень, прогностичного бачення позитивних і негативних результатів професійної діяльності, розробки конкретних пропозицій, програм і проектів.

Метою статті полягає у поглибленні теоретичних аспектів щодо визначення категорії «професійна компетентність», її структури і складових.

Термін «компетентність» з'явився нещодавно, прийшовши на зміну терміну «професіоналізм», але не замінив його. На нашу думку, термін «компетентність» є вужчим за «професіоналізм», оскільки працівник може бути професіоналом у своїй справі, але не компетентним у всіх питаннях. Через такий розподіл між цими термінами необхідно більш детально дослідити сутність компетентності та професійної компетентності зокрема.

У широкому сенсі компетентність здебільшого розуміють як ступінь соціальної і психологічної зрілості людини, яка передбачає певний рівень психічного розвитку особистості, психологічну готовність до певного виду діяльності, що дозволяє індивіду успішно функціонувати в суспільстві та інтегруватися в нього.

У вузькому сенсі компетентність розглядається як діяльнісна характеристика, як міра інтегрованості людини в діяльність. А це передбачає певну світоглядну спрямованість особистості, ціннісне ставлення до діяльності та її предметів.

Отже, компетентність є готовністю та здатністю людини діяти в будь-якій сфері, володіння людини відповідною компетенцією, яка включає її особистісне ставлення до предмета діяльності. Компетентнісна в окремій галузі людина володіє певними знаннями та здібностями, які дозволяють їй обґрунтовано судити про цю галузь й ефективно діяти в ній. Важливим при цьому є не протиставляти компетентність знанням або умінням, оскільки перше поняття більш широке, ніж поняття «знання» або «вміння». Компетентність є готовністю та здатністю людини діяти в будь-якій сфері. Вона передбачає володіння людиною відповідною компетенцією, яка включає її особистісне ставлення до предмета діяльності [1].

За визначенням А. Я. Кібанова, компетенції – це характеристики персоналу, необхідні для успішної діяльності: сукупність знань, навичок, здібностей, зусиль і стереотипів поведінки [2, с. 39].

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» [3].

Поняття «компетентність» застосовується стосовно певної категорії фахівців, специфіка праці яких пов'язана з прийняттям відповідних професійних рішень. Компетентність фахівця виробництва включає професійні знання, вміння і навички, досвід роботи в певній галузі виробництва, соціально-комунікативні й індивідуальні здібності особистості щодо забезпечення самостійності у здійсненні професійної діяльності.

І. В. Болотнікова виокремлює такі види професійної компетентності [4]:

1) спеціальна компетентність – володіння власне професійною діяльністю на досить високому рівні, здатність проектувати свій подальший професійний розвиток;

2) соціальна компетентність – володіння спільною (груповою, кооперативною) професійною діяльністю, співпрацею, а також прийнятими у цій професії прийомами професійного спілкування; соціальна відповідальність за результати своєї професійної праці;

3) особистісна компетентність – володіння прийомами особистісного самовиявлення й саморозвитку, засобами протистояння професійним деформаціям особистості;

4) індивідуальна компетентність – володіння прийомами самореалізації і розвитку індивідуальності в рамках професії, готовність до професійного росту, здатність до індивідуаль-

ного самозбереження, стійкість до професійного старіння, вміння раціонально організувати власну працю без перевантаження часу й сил, здійснювати працю напружено, без утоми навіть із дещо активізуючим ефектом;

5) екстремальна професійна компетентність – готовність до роботи в ситуації раптового ускладнення, що виявляється у здатності вирішувати проблеми, пов'язані зі зміною професії, перенавчанням, і, як результат – зменшення ризику безробіття.

Інші вчені розглядають такі види компетентності: професійну, соціально-комунікативну та компетентність самоуправління [5, с. 12].

Компетентність за цими видами характеризується такими елементами діяльності (рис. 1):

Професійна	Соціально-комунікативна компетентність	Компетентність самоуправління
аналіз результатів праці та технологічних процесів; аналіз професійних ситуацій і проблем; аналіз технічної документації завдань діяльності; організація праці; дотримання технічних і технологічних вимог виробництва; координація видів професійної діяльності; створення професійно-значущої інформації стосовно об'єкта діяльності; прогнозування типових і нетипових виробничих ситуацій; забезпечення безпечних умов праці; оволодіння додатковими кваліфікаціями і професіями; забезпечення високого рівня культури праці; дотримання правил експлуатації галузевого устаткування; відсутність браку продукції; своєчасне усунення технічних і технологічних порушень; дотримання рекомендацій, норм і вимог щодо фізіологічних, економічних, екологічних і ергономічних чинників	здатність до співробітництва у професійному колективі; здатність встановлювати горизонтальні і вертикальні контакти; уміння ефективно співпрацювати з членами виробничого колективу у забезпеченні конкурентоспроможності продукції; психологічна сумісність як здатність адаптуватися до різних темпераментів і характерів членів колективу; взаємоповага колег до праці; здатність до розуміння та сприйняття інших національних культур, толерантність; здатність розв'язувати конфліктні ситуації; * здатність до сприйняття успіху членів колективу в різних галузях діяльності та спілкування	уміння розмірковувати й оцінювати професійні ситуації і проблеми; творчий характер мислення; виявлення ініціативи у виконанні виробничих завдань; усвідомлене розуміння особистісної відповідальності за результати праці; здатність до управління виробничим колективом; прийняття раціональних рішень у розв'язанні практичних ситуацій і проблем; * розуміння відповідальності за реалізацію стратегічної мети і розвиток підприємства

Рис. 1. Складові компетентності працівника (* доповнено автором)

За загальною класифікацією Е. Е. Лінчевського до ключових компетенцій відносяться

кваліфікація працівників; орієнтація діяльності; мотивація; ерудиція; афіліація (почуття

причетності до цінностей групи та впевненість, що ти цією групою прийнятий) та почуття власної гідності; інтуїція; стиль діяльності та керівництва; відповідність суб'єкта системі, якою управляють (прийняття чи не прийняття суб'єкта системою, якою управляють) [6].

Поділяючи в цілому твердження про структуру компетентності С. Воробей, до складу якої належать такі компетенції: про-

фесіоналізм, якість праці, самостійність, орієнтованість на споживача, корпоративність, інтенсивність, орієнтація на розвиток [7, с. 46–47], підкреслимо, що професіоналізм доцільно вважати складовою компетентності лише як певний рівень професійних знань.

Ми провели дослідження освітньої компетенції за критерієм чисельності осіб, що навчалися у навчальних закладах (табл.).

Таблиця

Чисельність осіб, які навчалися у навчальних закладах, на початок навчального року [8, с. 59]

(тис. осіб)

Показник	Навчальний рік				
	2006/2007	2007/2008	2008/2009	2009/2010	2010/2011
Усього навчалися:	8413	8157	7859	7553	7261
- у загальноосвітніх закладах	5120	4857	4617	4495	4299
- у професійно-технічних навчальних закладах	474	454	444	424	434
- у вищих навчальних закладах I–II рівня акредитації	468	441	399	354	361
- у вищих навчальних закладах III–IV рівня акредитації	2319	2372	2365	2245	2130
- в аспірантурі	31	32	33	34	35
- у докторантурі	1	1	1	1	2

Дані статистичного збірника «Соціальні індикатори рівня життя населення» свідчать про загальну тенденцію зниження чисельності населення, що навчається у різних закладах освіти. Позитивною можна вважати тенденцію збільшення осіб, що навчаються у професійно-технічних навчальних закладах, оскільки вона свідчить про підвищення зацікавленості у робочих професіях, що нагально необхідні зараз на ринку праці.

Динаміка чисельності осіб, що навчалися у навчальних закладах, у розрахунку на 10000 населення також невтішна і свідчить про погіршення освітньої складової, особливо у секторі вищих навчальних закладів I, II, IV рівнів акредитації (рис. 2).

Таким чином, висвітлені тенденції свідчать про певні проблеми у формуванні професійної компетентності працівників, які утворюють прошарок професіоналів, фахівців, управлінців, тому слід поглиблювати як теоретичні

основи дослідження професійної компетентності працівників, так і розробляти методичні та практичні рекомендації щодо підвищення її рівня на підприємствах у сучасних умовах.

ЛІТЕРАТУРА

1. Варданян Ю. В. Строеие и развитие профессиональной компетентности специалиста с высшим образованием: (на материале подготовки педагога и психолога) : дисс. ... д-ра пед. наук : 13.00.01 / Варданян Ю. В. – М., 1998. – 353 с.
2. Кибанов А. Я. Служба управления персоналом : учеб. пособие / А. Я. Кибанов, В. Г. Коновалова, М. В. Ушакова ; под ред. А. Я. Кибанова. – М. : КНОРУС, 2010. – 416 с.
3. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудоі відносини : практикум : навч. посіб. / О. А. Грішнова. О. М. Білик. – К. : Знання, 2012. – 280 с.

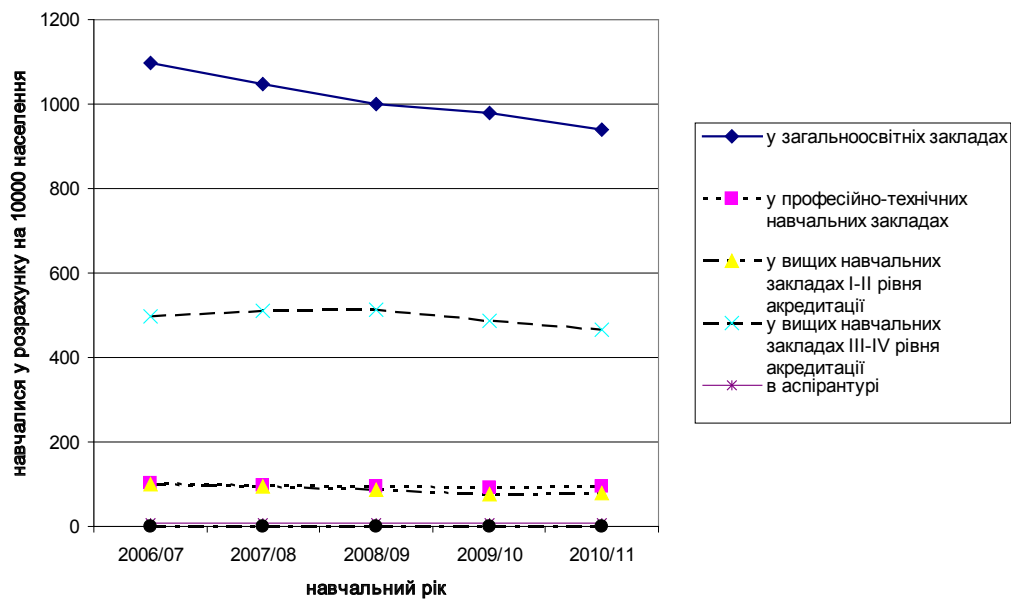


Рис. 2. Динаміка чисельності осіб, які навчалися у навчальних закладах у розрахунку на 10000 населення

- Болотнікова І. В. Професіоналізм та професійна компетентність як складові психічної зрілості особистості [Електронний ресурс] / І. В. Болотнікова. – Джерело доступу: http://www.rusnauka.com/7_NND_2009/Psihologia/42691.doc.htm. – Назва з екрана.
- Формування професійної компетентності фахівця сфери послуг і туризму: навч.-метод. посіб. / [В. Т. Лозовецька, Л. Б. Лук'янова, Л. В. Козак та ін.] / за заг. ред. Лозовецької В. Т. – К.: Знання. – 2010. – 382 с.
- Лінчевський Е. Е. Психологічні аспекти взаєморозуміння: Прогнозування в процесі спілкування / Лінчевський Е. Е. – Л.: Знання, 1982. – 36 с.
- Воробей С. Модель компетенцій як елемент системи управління персоналом / С. Воробей // *Новості турбізнесу*. – 2007. – № 9. – С. 46–47.
- Соціальні індикатори рівня життя населення: стат. зб. – К.: Державна служба статистики України, 2011. – 219 с.

УДК 658.8.001

УПРАВЛІННЯ ВИТРАТАМИ ВИРОБНИЦТВА ІННОВАЦІЙНОЇ ПРОДУКЦІЇ МАШИНОБУДІВНОГО ПІДПРИЄМСТВА

Ю. Г. Львова

Одним із ключових чинників успіху діяльності машинобудівного підприємства в конкурентних ринкових умовах глобалізації світової економіки господарювання є показник витрат усіх видів ресурсів на виготовлення продукції, що безпосередньо впливають на формування

кінцевих результатів діяльності підприємства, стратегічну, тактичну та цінову політику підприємства і його поведінку на ринку. Проте, якщо чинник – «ринкова ціна» підприємству не підвладний, то операційні витрати є внутрішньою справою підприємства – виробника