

КОМПЕТЕНТІСНИЙ ПІДХІД В УПРАВЛІННІ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ

Проаналізовано особливості трактування, структури, динаміки й оцінки професійної компетентності в практиці управління людськими ресурсами порівняно зі сферою фахової освіти. Встановлено, що на рівні організації поняття професійної компетентності носить більш конкретний, прикладний характер і є системною відповідністю особистості працівника вимогам суспільства, організації і конкретної посади. Трьом рівням вимог до посади відповідають соціально-особистісна, корпоративна та предметно-практична компетентність працівника.

The article is devoted to analysis of meaning, structure, development and assessment of occupational competence in HR-management as compared to vocational education. It is found that organizations treat the occupational competence as system compliance to three levels of workplace requirements (general, corporate and role-specific). In accordance with them three levels of occupational competence (social, corporate and technical) should be established.

Ключові слова: професійна компетентність, компетентнісний підхід, модель компетенцій, робоча поведінка.

Вступ. В управлінні людськими ресурсами сучасних організацій роль професійної компетентності постійно зростає, набуваючи стратегічного значення. Вона стає вирішальною у підвищенні ефективності господарської діяльності, а для працівника – фактором конкурентоспроможності на ринку праці.

Поняття “професійної компетентності” лежить в основі компетентнісного підходу, теоретико-методологічні засади якого інтенсивно досліджуються науковцями різних галузей суспільних наук. Відзначимо, зокрема, праці Р. Бойциса, Ч. Вудраффа, С. Холіфорда, Е. Клімова, С. Дружилова, Е. Зеєра, О. Вознюк, С. Вітвицької, М. Левківського та ін.

Найбільшого розвитку набули дослідження теоретичних і прикладних проблем компетентнісного підходу у фаховій освіті, що викликано необхідністю реформування традиційних освітніх моделей. Проблематиці компетентнісного підходу в підготовці фахівців вищої школи присвячено численні наукові праці, зокрема І. Беха, Л. Головача, Н. Завіниченко, В. Носкова, В. Цимбала та ін.

Водночас застосування компетентнісного підходу в управлінні людськими ресурсами організацій ґрунтується головним чином на наукових розробках західних вчених та емпіричних дослідженнях фахівців-практиків. У вітчизняній науковій літературі проблематику цього питання розроблено недостатньо, що і зумовило необхідність проведення цього дослідження.

Постановка завдання. Мета статті – висвітлити результати досліджень особливостей застосування компетентнісного підходу в управлінні людськими ресурсами сучасних організацій порівняно з фаховою освітою.

Поставлена мета обумовила необхідність вирішення таких завдань:

- виявити особливості семантики терміна “професійної компетентності”;
- дослідити структуру професійної компетентності;
- проаналізувати наявні підходи до можливостей розвитку й оцінки професійної компетентності.

Методологія. Теоретико-методологічну основу дослідження становлять роботи провідних вітчизняних і зарубіжних науковців з питань компетентнісного підходу в управлінні людськими ресурсами і в фаховій освіті. Під час проведення дослідження використовувалися загальнонаукові методи, зокрема порівняльний, методи аналізу, синтезу й узагальнення (при визначенні поняття професійної компетентності, її структури, розвитку і оцінки).

Результати дослідження. *Визначення професійної компетентності.* Розуміння сутності компетентнісного підходу у фаховій освіті й управлінні людськими ресурсами дещо відрізняється. Це стосується в першу чергу базового поняття компетентнісного підходу – професійної компетентності.

У сучасній науковій літературі професійна компетентність вважається одним з визначальних структурних компонентів особистості, оскільки саме в професійній діяльності особистість самовизначається, розвивається, реалізує свої життєві цілі, будучи одночасно суб’єктом діяльності та її продуктом.

У працях, присвячених формуванню професійної компетентності майбутніх фахівців у вищій школі, вона зазвичай розглядається як сукупність здібностей, властивостей та характеристик особистості, необхідних для успішної професійної діяльності в тій чи іншій сфері [4, 6].

М. Дмитрієва та С. Дружилов ототожнюють професійну компетентність з найбільш повною обізнаністю суб'єкта праці про предмет діяльності, розглядають її як спеціальні знання і виокремлюють в ній два аспекти [3]. У вузькому сенсі стосовно конкретної професійної діяльності професійна компетентність включає знання, вміння, навички, а також способи їх реалізації в діяльності, саморозвитку та спілкуванні особистості. Таке розуміння цього поняття характерне й для інших авторів [4, 5, 8], котрі називають професійною компетентністю спеціальні знання і вміння, необхідні для виконання конкретної професійної діяльності. У широкому сенсі професійна компетентність включає також рівень успішності взаємодії особистості з соціальним середовищем. У сучасній літературі переважає саме таке розширене трактування професійної компетентності. За думкою експертів Ради Європи компетентність передбачає спроможність особистості сприймати та відповідати на індивідуальні й соціальні потреби [10].

У практиці управління людськими ресурсами поняттю професійної компетенції надається дещо інший зміст. Вона розглядається з точки зору відповідності деякого працівника конкретній посаді, яку він займає в певній організації.

Вирішальну роль у визначенні професійної компетентності сучасні організації відводять фактору робочої поведінки працівника, тобто видимим і об'єктивно реєстрованим способам взаємодії працівника з усіма елементами організаційного середовища, що приводить до досягнення визначених керівництвом організації результатів.

Фахівці з управління персоналом зазвичай послуговуються визначенням компетентності, наданим Р. Бойцисом, який ввів цей термін у 1982 р. Він розглядав компетентність як “здатність людини вести себе у такий спосіб, який задовольняє вимоги роботи в певному організаційному середовищі що, в свою чергу, є причиною досягнення бажаних результатів” [9]. За Р. Бойцисом професійна компетентність зумовлюється багатьма факторами (мотиви, особливості характеру, здібності, самооцінка, соціальна роль, знання, які особистість використовує в роботі), але виявити й оцінити їх можливо, лише аналізуючи робочу поведінку працівника.

“Поведінковий характер” компетентності особливо чітко виявляється у визначенні Ч. Вудраффа, яке стало класичним: “компетентність – це ті аспекти поведінки, що впливають на ефективність роботи” [9].

Структура професійної компетентності. Професійна компетентність є складним полікомпонентним утворенням. Її обов'язковими складовими частинами більшість авторів вважають теоретичні знання, практичні вміння та значимі для виконання певної професійної діяльності особисті якості. Автори [4, 5, 10] додають до цього набору мотиваційно-ціннісний компонент, наголошуючи на тому, що особистісне ставлення до різних аспектів трудової діяльності, цінності, мотиви, установки можуть привести до різних результатів роботи працівників, навіть якщо за рівнем теоретичних знань і практичних вмінь вони мало відрізняються.

За думкою З. Зеєра поняття компетентності інтегрує у собі не тільки когнітивну і операційно-технологічну складові частини, але й мотиваційну, поведінкову, соціальну, етичну, а також систему ціннісних орієнтацій [5].

Психофізіологічний складник професійної компетентності, що виокремлюється П. Новіковим та В. Зуєвим [2], пов'язаний з особливостями перебігу психологічних процесів (мислення, пам'ять, увага), можливостями саморегуляції (адаптивність, стресостійкість тощо), а також сенсомоторними здібностями (швидкість реакції, координація рухів тощо).

Якщо вслід за Ч. Вудраффом розуміти професійну компетентність як систему, що інтегрує в собі всі компоненти, котрі мають вплив на поведінку працівника, то складниками професійної компетентності слід вважати: 1) професійні знання, вміння, навички; 2) цінності, мотиви, установки; 3) загальні і когнітивні здібності; 4) психофізіологічні якості; 5) професійно-значимі особистісні якості [9].

У практиці управління людськими ресурсами під час аналізу структури професійної компетентності відправним пунктом є вимоги організації до конкретної посади, на якій перебуває працівник.

Ще Ф. Тейлор зазначав, що для досягнення найвищої продуктивності праці необхідно сумістити або накласти одна на одну дві моделі: модель робочого місця, тобто основні його вимоги до працівника, і модель працівника, тобто рівень його претензій, потреб, “вимог” до робочого місця, здібності, психофізіологічні й антропологічні характеристики. Чим більше модель робочого місця відповідає моделі працівника, його здібностям і психофізіологічним особливостям, тим з більшим ентузіазмом він працюватиме, і тим кращими будуть результати його роботи [7].

Згідно з сучасними уявленнями розрізняють три рівні вимог до посади [9]:

загальні – це ті вимоги, які висуває до своїх працівників кожна організація незалежно від сфери діяльності. Вони не пов'язані з конкретною професією і мають екстрафункціональний характер (зокрема, сюди відносяться загальнокультурні і морально-етичні вимоги).

організаційні – це вимоги конкретної організації до всіх своїх працівників незалежно від посади, яку вони обіймають. В організаційних вимогах відображаються корпоративні цінності, стандарти поведінки і взаємовідносин, прийняті в організації, тобто основні аспекти корпоративної культури, які організація вважає важливими і прагне зберегти.

Корпоративні культури різних організацій відрізняються, оскільки можуть базуватися на протилежних цінностях і переконаннях вищого керівництва. Зокрема, можна виокремити такі полярні шкали цінностей: прагнення уникати ризиків – прагнення приймати ризики, співпраця і взаємозалежна поведінка – незалежність і автономна поведінка, акцент на продуктивності – акцент на ефективності тощо.

Спеціальні – це вимоги, які висуває організація до працівника, що обіймає конкретну посаду. Вони стосуються головним чином професійно-функціональних знань і вмінь.

Відповідно до вказаних вище вимог можна виокремити три сфери професійної компетентності. Загальним вимогам відповідає соціально-особистісна компетентність. Вона визначається загальною культурою особистості, її здатністю до сприйняття і дотримання прийнятих у соціумі правил і норм поведінки, наявністю адекватних ціннісних орієнтацій, моральних якостей тощо.

Організаційним вимогам відповідає корпоративна (її часто називають базовою чи ключовою) компетентність. Вона визначається прийнятими в конкретній організації принципами, цінностями, стандартами поведінки, дотримання яких організація вважає обов'язковим для всіх своїх працівників. Корпоративна компетентність характеризується сукупністю мотивів, індивідуальних потреб, вмінь і навичок (пізнавальних, організаційних, комунікативних) та особистісних якостей, що є обов'язковими для всіх працівників організації. З урахуванням корпоративної компетентності зрозуміло, чому один і той же працівник, виконуючи однакову роботу в двох різних організаціях, може вважатися більш компетентним в одній з них, ніж в іншій.

Спеціальним вимогам відповідає предметно-практична або діяльнісна компетентність. Вона визначається професійно-функціональними знаннями, вміннями і навичками, загальними й когнітивними здібностями, особистісними та психофізіологічними якостями, які зумовлюють успішність виконання працівником своїх професійних обов'язків на конкретному робочому місці.

Розвиток професійної компетентності. Часто професійну компетентність розглядають як особистісне новоутворення, що є результатом набуття професійної освіти [2, 3]. Таке уявлення є виправданим з огляду на завдання вищої школи, але з точки зору організацій воно не є достатнім, оскільки не повною мірою відображає динамічну сутність професійної компетентності.

Дійсно, професійна компетентність формується в процесі фахової підготовки, але фахова освіта є лише початковим, хоча і надзвичайно важливим етапом у формуванні професійної компетентності. Цей етап можна назвати етапом професійного становлення фахівця.

Подальший розвиток компетентності відбувається в процесі конкретної професійної діяльності в міру оволодіння професією і набуття професійного досвіду, а також активної взаємодії індивідуума з усіма складниками соціального середовища та здобуття життєвого досвіду. Порівняно з попереднім цей етап є тривалішим, і водночас менш прогнозованим за своїм впливом на розвиток професійної компетентності (це зумовлено, зокрема, широким спектром варіацій у характері виконуваних професійних завдань, можливостях професійного навчання та розвитку в різних організаціях).

Фактори, які впливають на розвиток професійної компетентності, не обмежуються тільки професійним середовищем. Оскільки професійна компетентність охоплює всі сторони особистості, вона перебуває у сфері дії інших чинників життєвого оточення, які справляють вплив на прагнення, мотивацію, установки, цінності і в цілому світосприйняття працівника.

На наш погляд, фактори, пов'язані з конкретною професійною діяльністю (сам процес праці, що призводить до набуття професійного досвіду, професійне навчання і вдосконалення) сприяють розвитку професійної компетентності у вузькому значенні (у розумінні авторів [3]). Фактори соціального оточення (ціннісно-орієнтовні, культурні, морально-етичні тощо) впливають на розвиток професійної компетентності в широкому значенні.

Необхідно погодитися з думкою авторів [10], які розглядають професійну компетентність в процесуально-динамічному аспекті, тобто як утворення, що має діалектичний характер, розвивається і виявляється через діяльність, “одночасно виступаючи провідною метою, до реалізації якої має прагнути фахівець у процесі свого професійного розвитку та становлення”.

Динамічність професійної компетентності добре усвідомлюється на рівні організацій і слугує основою для побудови таких процедур з управління людськими ресурсами як адаптація, оцінка, навчання, кар'єрне просування. В деяких сучасних організаціях навіть створюються так звані матриці розвитку компетенцій, які містять рекомендовані навчальні курси для їх удосконалення.

Методичні аспекти оцінки професійної компетентності. Визнаним інструментом оцінки професійної компетентності є модель компетенцій, але методичні прийоми її розробки і ступінь деталізації на рівні освітніх закладів та організацій відрізняються.

В освіті для оцінки професійної компетентності звертаються до аналізу цільових (соціально-професійних) функцій певної професії або споріднених груп професій. Ці функції виявляються в процесі професіографічного дослідження чи за результатами експертних оцінок і застосовуються для визначення “еталонного” складу компетенцій майбутнього фахівця. Зрозуміло, що розроблені моделі мають узагальнений характер, відповідають освітньо-кваліфікаційній характеристиці спеціальності і не можуть враховувати особливості діяльності окремих організацій.

У розумінні фахівців з управління людськими ресурсами модель компетенцій – це так званий портрет “ідеального працівника”, який інтегрує всі здібності та якості, необхідні для успішної роботи на конкретному робочому місці саме в цій організації. В організації модель компетенцій використовується як база для порівняння при прийнятті ключових управлінських рішень стосовно персоналу.

Модель компетенцій складається з певної структурованої сукупності окремих компетенцій, або кластерів компетенцій, необхідних для ефективної діяльності на певній посаді. Ті компетенції, які не можна оцінити за об'єктивно вимірюваними показниками, описуються через позитивні та негативні індикатори поведінки, тобто характерні приклади успішної чи неуспішної поведінки, що приводять до відповідного рівня ефективності.

Технологія розробки моделі компетенцій містить:

- детальний аналіз професійної діяльності;
- виявлення характеристик успішної і неуспішної поведінки експертними методами (структуроване інтерв'ю, робочі групи, метод критичних інцидентів, метод репертуарних решіток);
- змістовне групування первинних характеристик;
- визначення компетенцій та їх індикаторів.

Висновки. Отже, у фаховій освіті компетентнісний підхід означає зміну наголосу зі знаннево-орієнтованого до практично-орієнтованого компонента (тобто вміння застосувати знання під час вирішення широкого кола завдань у сферах професійних, соціальних, правових і морально-етичних взаємовідносин). Одночасно для організації характерною є зміна пріоритетів зі знаннево-орієнтованого до поведінково-орієнтованого компонента (тобто урахування не тільки професійних знань і вмінь працівника, але й способів досягнення ним бажаних результатів).

У проведеному дослідженні вперше виявлено такі особливості застосування компетентнісного підходу в управлінні людськими ресурсами організації порівняно з професійною освітою:

- на рівні організації поняття “професійної компетентності” має більш конкретний, прикладний характер, виступає як утворення, що визначається особливостями функціонування певної організації;
- у визначенні професійної компетентності вирішальна роль надається фактору робочої поведінки працівника, тобто видимим і об'єктивно реєстрованим способам його взаємодії з усіма елементами організаційного середовища, що призводять до досягнення бажаних для організації результатів;
- професійна компетентність розглядається як динамічне утворення. Вона формується в процесі набуття фахової освіти і в подальшому розвивається у процесі конкретної професійної діяльності в міру оволодіння професією, набуття професійного та життєвого досвіду;
- у методологічному плані “поведінковий характер” компетентності проявляється в її оцінці за моделями компетенцій, які є сукупністю індикаторів робочої поведінки, пов'язаних з успішною чи неуспішною професійною діяльністю.

На відміну від попередніх наукових розробок [2, 4, 10], в цьому дослідженні обґрунтовується структуризація професійної компетентності за сферами її прояву, що встановлюються відповідно до рівня вимог до посади. Пропонується виокремлювати три сфери професійної компетентності – соціально-особистісну, корпоративну та предметно-практичну, які відповідають трьом рівням вимог до посади – загальним, організаційним та спеціальним. Таке уявлення дає можливість розглядати професійну компетентність як системну відповідність особистості працівника вимогам суспільства, організації і конкретного робочого місця.

Література:

1. Болотов В.А. Компетентносная модель от идеи к образовательной программе / В.А. Болотов, В.В. Сериков // Педагогика. – 2003. – №10. – С. 21–30.
2. Волкова Н. Стандарты профессиональной компетентности / Н. Волкова, А. Муллин, Л. Волошко // Стандарты и качество. – 2008. – № 3. – С. 46–48.
3. Дмитриева М.А. Уровни и критерии профессионализма: проблемы формирования современного профессионала / М.А. Дмитриева, С.А. Дружилов // Сибирь. Философия. Образование : альманах Сибирского отделения Российской академии образования. – 2000. – Вып. 4.
4. Дружилов С.А. Психологические проблемы формирования профессионализма и профессиональной культуры специалиста / С.А. Дружилов. – Воронеж : ИПК, 2000. – 127 с.
5. Зеер З.Ф. Модернизация профессионального образования: компетентностный подход / З.Ф. Зеер // Образование и наука. – 2004. – № 3 (27). – С. 44–49.
6. Климов Е.А. Психология профессионала / Е.А. Климов. – М. : Ин-т практической психологии ; Воронеж : НПО “МОДЭК”, 1996. – 400 с.
7. Космина Е.А. К проблеме управления потенциалом персонала / Е.А. Космина // Управление персоналом. – 2008. – № 20 (198). – С. 42–44.

8. Либин А.В. Дифференциальная психология: на пересечении европейских, российских и американских традиций / А.В. Либин. – М. : Смысл, 2000. – 549 с.
9. Ситник Н.І. Управління персоналом : навч. посібник / Н.І. Ситник. – К.: Фірма “Інкос”, 2009. – 472 с.
10. Цимбал С.В. Синергичний та акмеологічний аспекти формування професійної компетентності студентів / С.В. Цимбал, О.В. Вознюк, С.О. Кубіцький. – К. : Наук.-метод. центр вищої освіти, 2005. – Вип. 40. – С. 80–90.