

теоретические основы / Г. Ю. Дубянская. — М. : МАКС Пресс, 2009. — 296 с.

8. *Задорожний Г.В.* Економікс или социальная экономия? (размышление политэконома о постнеклассической экономической науке). — Полтава: Скайтек, 2009. — 100 с.

9. *Задорожная О. Г.* Влияние духовно-творческой деятельности на современное национальное хозяйственное развитие / О. Г. Задорожная // Социальная экономика. — 2010. — № 2. — С. 217—220.

10. *Савицкая Н. Л.* Актуализация творческого сознания человека в новых условиях хозяйственного развития / Н. Л. Савицкая // Социальная экономика. — 2010. — № 2. — С. 197—202.

Стаття надійшла до редакції 21.05.2010 р.

УДК 005.952 : 005.53

В. А. Савченко, д-р екон. наук, професор кафедри управління персоналом та економіки праці, ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана»

ПРО СПІВІДНОШЕННЯ ПОНЯТЬ «КОМПЕТЕНТНІСТЬ», «КОМПЕТЕНЦІЯ» ТА «ПРОФЕСІЙНА ПРИДАТНІСТЬ»

АНОТАЦІЯ. Розглядаються й аналізуються поняття «компетентність», «компетенція» та «професійна придатність» працівників організації.

КЛЮЧОВІ СЛОВА: знання, компетентність, компетенція, організація, персонал, професійна придатність.

АННОТАЦИЯ. Рассматриваются и анализируются понятия «компетентность», «компетенция» и «профессиональная пригодность» работников организации.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: знания, компетентность, компетенция, организация, персонал, профессиональная пригодность.

ANNOTATION. Examined and analysed concepts «competence», «jurisdiction» and «vocational fitness» of workers of organization.

KEYWORDS: knowledges, competence, jurisdiction, organization, personnel, vocational fitness.

Постановка проблеми. Становлення економіки знань, інформатизація виробництва та посилення його інноваційності підви-

щують вимоги до якості людських ресурсів, рівня конкурентоспроможності персоналу організацій. До понять, що характеризують стан конкурентоспроможності персоналу сучасних організацій, слід, насамперед, віднести компетентність, компетенція та професійна придатність. Між тим серед вітчизняних і зарубіжних учених до теперішнього часу ще й досі нечітко відпрацьовані підходи щодо визначення їхньої сутності й співвідношення. Це обумовлює актуальність даного дослідження.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблеми з'ясування сутності й співвідношення таких понять, як «компетентність», «компетенція» та «професійна придатність» працівників організацій, донедавна не знаходили належного відображення в дослідженнях і публікаціях. Останнім часом фундаментальний теоретичний аналіз зазначених понять здійснили М. Армстронг, Ч. Вудруф, О. Грішнова, Л. Івановська, А. Казановський, В. Лозовецька, Ю. Одегов, В. Плохій, Г. Руденко та ін. Однак багато суттєвих моментів стосовно цієї проблематики так і залишаються до кінця не вирішеними.

Метою статті є визначення сутності та співвідношення понять «компетентність», «компетенція» і «професійна придатність» працівників організацій, з'ясування їхньої ролі в умовах становлення економіки знань та інформатизації виробництва.

Виклад основного матеріалу. Становлення економіки знань, необхідність подолання наслідків нинішньої фінансової і економічної кризи суттєво підвищує вимоги до рівня професіоналізму, компетентності працівників організацій. Тому у системах вищої, професійно-технічної та післядипломної освіти акценти все більше зміщуються з самого процесу підготовки та термінів викладання з окремих навчальних предметів на результати навчання, формування у майбутніх випускників навчальних закладів, працівників підприємств тих компетентностей, що необхідні їм для ефективної діяльності на своєму робочому місці.

Іншою нагальною потребою з'ясування сутності та співвідношення понять «компетентність» і «компетенція» є започаткування розробок професійних стандартів як основи для побудови Національної рамки кваліфікацій та Національної системи кваліфікацій в Україні. Між тим в управлінні розвитком персоналу організацій, при здійсненні професійної орієнтації, підготовки кадрів у професійних навчальних закладах, технології збирання та аналізу інформації про кандидатів на вакантну посаду, їхнього комплексного оцінювання часто використовують терміни «компетентність» і «компетенція» як синоніми.

У 1982 р. у США були опубліковані результати наукових досліджень В. Макелвіла, які теоретично доводили, що сутністю будь-якої організації, її основою є наявний набір компетенції всіх працівників компанії [1, с. 167].

Спершу терміни «компетентність» і «компетенція» як у наукових дослідженнях, так і в практиці роботи служб персоналу використовувалися як синоніми. Однак, на думку Ч. Вудруфа, слід розрізняти зазначені поняття:

- компетентність — це поняття стосується людини, воно передбачає аспекти поведінки, що стоїть за компетентним виконанням роботи;

- компетенція — це поняття стосується роботи, сфери професійної діяльності, в якій людина є компетентною [2, р. 30—33].

Англієць М. Армстронг вважає, що термін «компетентність», по-перше, корисний для опису того типу поведінки (тих його аспектів), який потрібен організації для досягнення високого рівня ефективності. Це поняття допомагає сконцентрувати увагу на ключових питаннях поведінки, що впливають на результати. По-друге, поняття «компетентність» можна використовувати для опису тих знань і вмінь, які очікуються від працівника для ефективного виконання його обов'язків [3, с. 277].

Є також підхід щодо розгляду сутності поняття «компетентність» у вузькому розумінні. Наприклад, у Європейській рамковій системі кваліфікацій окремо виділяють знання, навички і компетентність. Останні описуються розробниками у сенсі перебирання на себе відповідальності та самостійності. Наприклад, результати навчання, які відповідають рівневі 8 характеризуються компетентністю стосовно перебування на передньому краї навчальної або робочої діяльності, у тому числі, в умовах досліджень, демонстрація значної авторитетності, інноваційності, автономії, наукової або фахової цілісності та сталої відданості розвитку нових ідей та процесів [4].

На думку росіянки Л. В. Івановської, компетентність організації представляє собою сукупність знань, навичок, досвіду, володіння способами і прийомами роботи, які є достатніми для ефективного виконання посадових обов'язків. Вона вважає, що компетентність слід відрізняти від компетенції. Остання є характеристикою посади та представляє собою сукупність повноважень (прав і обов'язків), котрими володіє або повинен володіти визначений орган та посадові особи відповідно до законів, нормативних документів, статутів, положень [5, с. 204].

Інші російські дослідники Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко під поняттям «компетентність» розуміють окрім власне професійної, техно-

логічної підготовки, цілий ряд інших компонентів, котрі мають в основному позапрофесійний або надпрофесійний характер. Це: знання, вміння, навички, уявлення, людські якості, стан здоров'я.

Для з'ясування відмінності щодо сутності понять «компетентність» і «компетенція» вони наводять такий приклад. Те, що фахівець служби управління персоналом знає про працівника, техніку, технологію та організацію праці — це його компетентність у даних питаннях. Водночас те, як він відповідає на питання потенційного працівника, як надає йому додаткову інформацію — все це і буде визначати його ефективність як фахівця та відноситься до його компетенцій [6, с. 596]. Тобто Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко під компетенцією розуміють аспекти поведінки, які стоять за компетентним виконанням роботи.

Між тим далі вони зазначають, що компетенція — це комплексне поняття, котре включає у себе особистісні особливості людини, його здібності, досвід, мотивацію, і, безумовно, поведінку, тобто як людина реалізує наявний у неї потенціал (здібності, особистісні риси, знання) у тому, що і як він робить: як працює з інформацією (аналіз, виділення пріоритетів, висновки), як відстоює свою позицію (наскільки він наполегливий, наскільки переконливий у наведених аргументах), як встановлює контакт і підтримує взаємовідношення, як взаємодіє з клієнтами, підлеглими, колегами і т.д. [6, с. 602].

Таким чином, заперечуючи попередній висновок, вони фактично ототожнюють поняття «компетентність» та «компетенція». Виходячи з вищесказаного поняття «компетенція» не є замінником понять «кваліфікація», «компетентність», «професіоналізм». На нашу думку, компетенція має безпосереднє відношення до посади, робочого місця працівника в організації, зміст вимог яких до нього визначається положенням про структурний підрозділ, його посадовою інструкцією, профілем посади, сфери професійної діяльності. Відповідаючи зазначеним вимогам, людина є компетентною на конкретній посаді чи робочому місці, у сфері професійної діяльності.

На думку вітчизняних дослідників В. С. Плохія, А. В. Казановського, професійна компетентність виступає в якості інтегрального показника, що включає у себе систему професійних компонентів, які є свого роду сполученими ланками, що об'єднують професійно важливі якості, якими є рівень знань, умінь і практичних навичок робітника, здатність до професійної діяльності в умовах виробництва та забезпечення якісного виконання виробничих завдань [7, с. 10].

В. Т. Лозовецька вважає, що компетентність фахівця зумовлена особливістю професійної діяльності фахівця і включає перш за все професійні знання, вміння і навички, досвід роботи в певній галузі виробництва, соціально-комунікативні й індивідуальні здібності щодо забезпечення самостійності у здійсненні професійної діяльності [8, с. 14].

О. А. Грішнова під компетентністю має на увазі рівень загальної та професійної підготовки, що дозволяє адекватно реагувати на потреби конкретного робочого місця чи виконуваної роботи, які постійно змінюються. Вона вважає, що компетентність людини залежить від її ставлення до своєї роботи, від досвіду, старання та вміння поповнювати свої знання. Компетентність, або професіоналізм, може змінюватися як у бік підвищення, так і в бік зниження [9, с. 259].

У той же час О. А. Грішнова під кваліфікацією працівника розуміє сукупність його загальної та спеціальної професійної освіти, необхідних знань, умінь, професійних навичок та виробничого досвіду виконання в даних організаційно-технічних умовах визначених видів робіт певної складності. При цьому вона у даному випадку розглядає компетентність як складовий елемент кваліфікації працівника [9, с. 258]. Хоча компетентність являє собою більш широке поняття, порівняно з поняттям «кваліфікація працівника».

На нашу думку, компетентність — це здатність працівника ефективно виконувати свої трудові обов'язки в організації завдяки наявності в нього необхідних знань, умінь, практичних навичок, досвіду роботи, індивідуальних здібностей, стану здоров'я, мотивації, трудової і соціально-комунікативної поведінки. У цьому контексті компетентність та професіоналізм в наукових дослідженнях і практиці роботи служб управління персоналу підприємств можуть розглядатися як синонімічні поняття.

Компетенція є характеристикою повноважень організації, посади й становить сукупність повноважень (прав та обов'язків), які має чи повинен мати певний орган і посадові особи відповідно до законів, нормативних документів, статуту, положень [10, с. 203]. Наприклад, компетенція Генеральної прокуратури має правові рамки, зокрема, що стосуються необхідності реформування сфери законності в Україні [11, с. 17]. Юридична наука дає компетенції таке визначення, як «покладений законно на уповноважений суб'єкт обсяг справ» [6, с. 605].

Тобто у даному випадку поняття «компетенція» має юридичне значення, що відображає офіційно закріплені за органом держав-

ного управління, організацією чи конкретним працівником підприємства його повноваження, обов'язки та відповідальність. Оцінити якість виконання конкретною особою зазначених повноважень, обов'язків та її відповідальність можна безпосередньо у процесі трудової діяльності в організації, соціально-комунікативної поведінки працівника.

Тому не можна погодитися з Ю. Г. Одеговим і Г. Г. Руденко з приводу того, що компетенція є сукупністю активно використовуваних знань, умінь, навичок, а також професійно-важливих якостей особистості, які необхідні працівнику для ефективного виконання визначеної роботи, що компетенція може описати практично всі елементи готовності людини до ефективної роботи у заданій ситуації. Не можна також погодитися з їхньою думкою про те, що компетентність працівника визначається наявністю у нього суми компетенцій, кожна з яких має необхідний рівень розвитку [6, с. 604—605].

На нашу думку, компетенція — це характеристика повноважень організації чи посади (робочого місця) конкретного працівника і являє собою сукупність прав та повноважень, якими наділений конкретний орган або посадова особа, працівник організації відповідно до чинного законодавства і нормативних актів, статутів, положень, угод, договорів тощо. Компетенція відноситься до органу управління, підприємства, робочого місця, сфери професійної діяльності, в якій працівник компетентний. Вона має безпосереднє відношення до процесу трудової поведінки посадової особи чи працівника організації.

Таким чином, поняття «компетентність» і «компетенція» є взаємопов'язані та взаємообумовлені, але нетотожні одне одному. Це ж саме стосується сутності й співвідношення таких понять, як «компетентність» і «професійна придатність» працівника.

Поняття «компетентність» певною мірою відображає якісні та кількісні аспекти конкурентоспроможності працівника на займаній посаді чи робочому місці. Однак воно вичерпно не розкриває психофізіологічних і соціально-психологічних особливостей людини, які необхідно враховувати при здійсненні профорієнтації населення, підборі та відборі персоналу, визначенні шляхів підвищення ефективності розвитку персоналу чи обранні найбільш оптимальних варіантів управління трудовою кар'єрою працівника та відповідних їм стратегій його розвитку. Тому поряд з поняттям «компетентність» у теорії розвитку персоналу, в оцінці його конкурентоспроможності належне місце посідає поняття «професійна придатність» працівника.

Рівень конкурентоспроможності громадян на ринку праці економіки знань, зокрема персоналу на внутрішньофірмовому ринку праці, значною мірою залежить від ступеня оволодіння працівниками (відповідно до їхніх здібностей, стану здоров'я, нахилів та інтересів) тією професією, що користується попитом на регіональному ринку праці й необхідна організаціям для реалізації їхніх цілей, отримання прибутку тощо.

Тому професійна придатність працівника — це складне та багатогранне поняття. Воно не обмежується рамками фізіології, медицини й психології, оскільки професійна придатність стосується також широкого кола економічних та соціальних проблем.

Професійна придатність виражає відповідність психофізіологічних і соціально-психологічних особливостей особи вимогам професії (спеціальності, робочого місця, посади), відповідність людини цим вимогам з погляду стану її здоров'я та фізичного розвитку, ступінь відповідності оволодіння особистістю загальними і професійними знаннями, вміннями й практичними навичками, належну психологічну, моральну та економічну готовність працівника до продуктивної праці в організації.

Професійна придатність може бути потенційною і фактичною. Висновки про професійну придатність працівника здійснюються за наступними ступенями придатності: абсолютна, абсолютна з необхідністю тренування окремих якостей (тих, що піддаються такому тренуванню), відносна, відносна з необхідністю тренування окремих якостей, непридатність до професії (посади чи робочого місця).

Тоді як компетентність являє собою здатність працівника ефективно виконувати свої трудові обов'язки в організації завдяки наявності в нього необхідних знань, умінь, практичних навичок, досвіду роботи, індивідуальних здібностей, стану здоров'я, мотивації, трудової і соціально-комунікативної поведінки. Поняття «компетентність» виникло наприкінці ХХ століття у зв'язку з посиленням ролі людського фактору, початком становлення економіки знань. Воно набуло поширення, насамперед, у педагогіці, менеджменті персоналу, економіці праці.

Поняття «професійна придатність» працівника з'явилося більше ста років тому назад під час формування індустріального суспільства і спочатку набуло поширення в психології праці та професійній орієнтації населення, на практиці при відборі службою управління персоналу підприємств кандидатів на вакантні посади, проведенні профорієнтаційної роботи у загальноосвітніх, професійних та вищих навчальних закладах тощо.

Економіка знань надає особливе значення таким компетентностям персоналу, як його здатність адаптуватися до динамічно

змінюваних умов сучасного виробництва. Тому економіка знань вимагає забезпечення неперервності освіти, професійного навчання впродовж життя. Економіка знань обумовлює прийняття персоналом рішень у нестандартних ситуаціях, вимагає умінь працювати в команді для досягнення наміченого результату.

Упровадження на підприємствах автоматизації, комп'ютерних та комунікаційних технологій веде до витіснення з процесу виробництва низькокваліфікованих працівників і носіїв застарілих вузьких професій, викликає появу нових інтегрованих професій. За таких умов економіка знань вимагає підготовки висококваліфікованих працівників інтегрованих професій широкого профілю.

Стосовно компетентності персоналу економіка знань ставить такі вимоги, щоб працівники використовували глибокі теоретичні та практичні знання у своїй професійній діяльності. Частина з цих знань має знаходитися на передових рубежах професійної діяльності та вимагає критичного осмислення працівниками наявних теорій і принципів.

Відносно умінь та практичних навичок працівники підприємств повинні демонструвати володіння методами та інструментами в складній й спеціалізованій сфері діяльності, демонструвати інновації у використанні сучасних методів. Вони мають розробляти і використовувати аргументи для вирішення виробничих проблем. Особливі вимоги економіка знань висуває до таких складових компетентностей працівника: ініціативність, творчість, самостійність і відповідальність, соціально-комунікативна поведінка, мотивація, професійні здібності тощо.

Висновки. Поняття «компетентність» і «компетенція» є взаємопов'язані та взаємообумовлені, але нетотожні одне одному. Вони відіграють важливу роль у всіх векторах розвитку менеджменту персоналу. Це ж саме стосується сутності й співвідношення таких понять, як «компетентність» і «професійна придатність» працівника. З'ясування сутності та співвідношень розглянутих понять сприятиме поглибленню наукових досліджень у сферах менеджменту персоналу, економіки праці та інших дисциплін, побудові Національної рамки кваліфікацій та Національної системи кваліфікацій в Україні.

Література

1. Управление персоналом организации: Учебник / Под ред. А. Я. Кибанова. — М.: ИНФРА-М, 1997. — 512 с.
2. Woodruffe C. Competent by any other name // Presental Management. — 1991. — September. — P. 30—33.

3. *Армстронг М.* Практика управління людськими ресурсами: Пер. с англ. / Под ред. С. К. Мордовина. — 8-е изд. — СПб.: Питер, 2004. — 832 с.
4. Національна рамкова система кваліфікацій для Австрії, http://ec.europa.eu/education/policies/educ/eqf/com_2006_0479_de.pdf/27.4.2007.
5. Управление персоналом организации: Учебник / Под ред. А. Я. Кибанова. — 3-е изд., доп. и перераб. — М.: ИНФРА-М, 2008. — 638 с.
6. *Одегов Ю. Г., Руденко Г.Г.* Экономика персонала. Часть 1. Теория: Учебник. — М.: Издательство «Альфа-Пресс», 2009. — 1056 с.
7. Модульна система професійного навчання: концепція, методологія, особливості впровадження: Навчально-методичний посібник / В. С. Плохий, А.В. Казановський. — К.: Видавничий центр КТ «Київська нотна фабрика», 2000. — 284 с.
8. *Лозовецька В.* Психолого-педагогічні засади професійної підготовки фахівця в сучасних умовах ринку праці / Науково-методичне забезпечення професійної освіти і навчання [Текст]: тези доп. звітн. наук.-практ. конф. (22 — 23 квітня 2009 р.) / за заг. ред. В. О. Радкевич. — Х.: Компанія СМІТ, 2009. — С. 14–16.
9. Економіка праці та соціально-трудові відносини: підручник / [А. М. Колот, О. А. Грішнова, О. О. Герасименко та ін.]; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А. М. Колота. — К.: КНЕУ, 2009. — 711 с.
10. Управление персоналом организации: Учебник / Под ред. А. Я. Кибанова. — Изд. 2-е, доп. и перераб. — М.: ИНФРА-М, 2002. — 638 с.
11. Компетенція прокуратури має правові наслідки // Урядовий кур'єр. — 2010. — С. 17.

Стаття надійшла до редакції 8.06.2010 р.

УДК 331.6

К. В. Сичова, аспірант,
Донецький національний університет

ФОРМУВАННЯ КОРПОРАТИВНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ

АНОТАЦІЯ. Стаття присвячена аналізу соціальної політики промислового підприємства на прикладі металургійного комбінату «Азовсталь», його особливостям і перспективам розвитку в умовах економічної кризи в Україні. Розглянута політика відносно заробітної плати на комбінаті, компоненти існуючого соціального пакету та доцільність додавання до нього корпоративної пенсійної програми, соціальні інвестиції підприємства, а також соціальні проекти в сфері освіти, охорони здоров'я і культурного виховання робітників підприємства.

КЛЮЧОВІ СЛОВА. Корпоративна соціальна політика підприємства, корпоративна програма, соціальний розвиток, соціальний пакет, соціальні інвестиції.