

14. Solow R. We'd Better Watch Out // New York Times Book Review. 1987. — July 12. — P. 36

15. The Global Information Technology Report (GITR) 2014 — [Electronic resource] <http://reports.weforum.org/global-information-technology-report-2014/>

16. The EU ICT sector and its R&D performance. [Electronic resource]. <http://www.perspektivy.info/print.php?ID=114058>

17. The World in 2013: ICT Facts and Figures: [Electronic resource]. <http://www.itu.int/en/ITU-D/Statistics/Documents/facts/ICTFactsFigures2013-e.pdf>

Стаття надійшла до редакції 05.05.2014р.

УДК 338

Волобоєва І.О.,

асистент кафедри управління персоналом та економіки праці
Київського національного економічного університету ім. В. Гетьмана

КОМПЕТЕНЦІЇ: КЛЮЧОВИЙ ЕЛЕМЕНТ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМ КАПІТАЛОМ ОРГАНІЗАЦІЇ

Перетворення людського капіталу в інтенсивний виробничий фактор господарської діяльності є об'єктивним процесом. Це визначає актуальність дослідження ролі компетентної та мотивованої людини — основного суб'єкта економічної діяльності.

Преобразование человеческого капитала в интенсивный производственный фактор хозяйственной деятельности является объективным процессом. Это определяет актуальность исследования роли компетентного и мотивированного человека — основного субъекта экономической деятельности.

Transformation of human capital into intensive productive factor of economic activity is an objective process. It's determines the relevance of research on the role of a competent and motivated person — the main economic actor.

Ключові слова. Інтелектуальний капітал, компетенції, організаційне управління.

Ключевые слова. Интеллектуальный капитал, компетенции, управление персоналом.

Key words. Intellectual capital, competences, HR management.

Вступ. На протязі ХХ століття домінувала доктрина наукової організації праці. Від персоналу вимагали строго формалізацію організаційних процесів і жорстку ієрархію підпорядкованості. Співробітників оцінювали, перш за все, у відповідності до вимог робочого міста. На зміну цієї доктрині прийшла інша — концепція постійного нарощування людського капіталу, ключовим елементом якого є професійні компетенції персоналу організації.

В теперішній час, науковий напрямок «Управління персоналом» повністю вписується в парадигму економічного імперіалізму і формується на стику теорії і організації управління, психології, соціології, конфліктології, етики, економіки праці, трудового права, політики і низькі інших наук.

Постановка завдання. На сьогодні опубліковано багато результатів наукових досліджень у сфері освіти регіону, галузі, організації. Серед них заслуговують уваги роботи Богині Д.П., Грішнєвої О.А., Долішнього М.І., Каліни А.В., Колот А.М., Лібанової Е.М., Лич Г.В., Лукашевич Н.П., Петрової І.Л., Петюха В.М., Романової Н.В., Савченко В.А., Шаульської Л.В. Янковської та ін. Питання професійної підготовки на основі компетентнісного підходу розглянуті в працях зарубіжних і вітчизняних учених: Н. Верхоглядової, А. Кібанова, Г. Ібрагімова, І. Іва-

нової, І. Журавльової, М. Лайла, Е. Лейфа, Д. Макконела, Е. Моргунова, П. Сенге, Л. Спенсера, К. Спруде, Дж. Ходкінсона та інші.

Аналіз публікацій засвідчив, що розвиток професійної компетентності персоналу є досить складною науково-практичною проблемою. Залишається актуальним уточнення сутності та змісту поняття «компетентність персоналу», потребують подальшого вдосконалення підходи щодо розвитку професійної компетентності персоналу з урахуванням гнучких та мінливих стратегій діяльності організації.

Результати дослідження. Формування науки управління персоналом почалося разом з промисловою революцією. На протязі свого розвитку теорія управління постійно еволюціонувала, що було пов'язано, перш за все, з зміною ролі людини в організації. Від простої підтримки робочої дисципліни і забезпечення безпечних умов праці, до стратегічного управління персоналом і підвищення ефективності використання інтелектуального капіталу організації.

Нарощування і використання інтелектуальних можливостей персоналу підприємства дає змогу швидко реагувати на вимоги ринку, ефективно реалізовувати свою стратегію розвитку, забезпечувати відтворення капіталу. Забезпечення таких дій можливе лише за умови, якщо праця кожного робітника організації буде розглядатися як унікальна діяльність, яку необхідно заохочувати, постійно удосконалювати з урахуванням змін мінливого зовнішнього середовища.

Загалом, можна запропонувати таку структуру інтелектуального капіталу організації, яка чітко відокремлює інноваційні ресурси, що формують конкурентні переваги та їх інституційний простір (див. рисунок 1.):

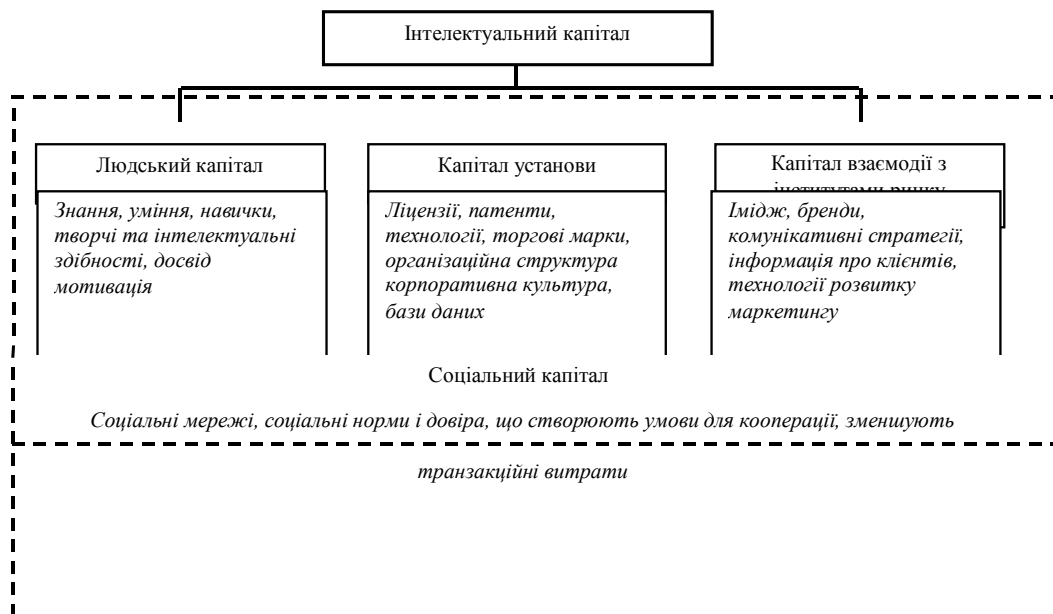


Рис. 1. Структуризація інтелектуального капіталу

Як видно з рисунку 1, ключовою складовою людського капіталу є компетентний та мотивований працівник. Саме він забезпечує функціонування і розвиток підприємства, реалізацію його тактичних і стратегічних цілей. Це обумовлює необхідність розвитку професійної компетентності як керівників колективів, так і їх підлеглих.

Фахівці з управління персоналом вже розуміють необхідність капіталізації знань, умінь, навичок та досвіду, необхідних для реалізації персоналом трудових функцій, намагаючись впроваджувати компетентнісний підхід в практику вітчизняних підприємств. Основними перевагами останнього є такі: він базується на виділенні компетенцій, що відрізняються від знань існуванням у вигляді професійної діяльності, а не тільки у вигляді теоретичної інформації про неї; від класичного розуміння умінь компетенції відрізняються перенесенням на різні об'єкти впливу; навички в компетентнісному підході розглядаються як усвідомленість, яка дозволяє людині діяти навіть у нестандартних ситуаціях [1, с. 19]. Вчені дійшли висновку, що компетентнісний підхід сприяє розвитку інтелектуального капіталу, дозволяє більш ефективно його використовувати в діяльності організації.

Аналіз наукової літератури [1-8], показав відсутність єдиного підходу до визначення сутності та змісту понять, пов'язаних із дослідженням професійної компетентності. Така ситуація вимагає уточнення термінологічного забезпечення досліджень, детальнішого аналізу ключових категорій — «компетенція», «компетентність», «професійна компетентність».

Узагальнення підходів та уточнення термінів дозволить забезпечити адаптацію рекомендацій щодо визначення резервів та напрямів удосконалення вказаної компетентності.

Розходження між різними визначеннями цих понять обумовлені в першу чергу тим, що автори дотримуються різних підходів при визначенні поняття «компетенція» та «компетентність». Аналіз літературних джерел, які представляють дослідження цих категорій [1-8], дозволив виділити два основні підходи: особистісний та функціональний.

Представники американської школи управління праці розглядають компетенції (компетентність) як якості (характеристики) людини, що забезпечують успіх у роботі. Щодо функціонального підходу, то його представники під компетенціями розуміють коло питань, в якому людина добре обізнана, має знання та досвід (табл. 1).

Існуюча різниця тлумачення змісту поняття «компетенція» певною мірою обумовлена різними поглядами на співвідношення функціонального та особистісного підходу. Деякі спеціалісти вважають, що особистісний підхід — це принципово новий напрям в освіті. Інші сприймають його як доповнення до функціонального підходу, і ця думка, на наш погляд, є більш конструктивною.

Таблиця 1

КОМПЕТЕНТНІСНИЙ ПІДХІД: ОСОБИСТІСНИЙ І ФУНКЦІОНАЛЬНИЙ АСПЕКТИ

Особистісний аспект (Американська школа).		Функціональний аспект (Британська школа)
Суттєві відмінності		
Вивчаються якості працівника, які забезпечують успіх у роботі		Дається характеристика робочих завдань і очікуваних результатів роботи
компетенція та компетентність синоніми	компетентність — найвищий рівень досягнення компетенцій	компетенції як структурні складові компетентності
Предмет дослідження в компетентнісному підході		
Особистісні характеристики		Характеристики діяльності
Мета компетентнісного підходу		

Особистісний аспект (Американська школа).		Функціональний аспект (Британська школа)	
Вивчення людини, її здібностей та якостей		Вивчення посади, стандартів діяльності, професійних вимог	
Основний інструментарій діагностики компетентності			
Психологічне тестування (Результат — профіль співробітника)		Проектні завдання робочого місця (Результат — профіль посади)	
Переваги	Обмеження	Переваги	Обмеження
Великий арсенал засобів для вивчення особистісних характеристик	Проблеми практичної реалізації без підготовки	Можливість описати завдання (функціональні обов'язки)	Невідоме джерело активізації виконання роботи на відповідному рівні

Джерело: [9]

Додамо, що більшість англомовних перекладів стверджують про синонімічність понять «компетенція» та «компетентність». Що стосується більш детального аналізу тлумачення поняття «компетентність», то в законі України «Про освіту» вона розглядається як «засвідчена в установленому законом порядку, здатність особи використовувати знання, навички, особисті здібності та досвід у робочих та навчальних ситуаціях, а також у професійному та особистому розвитку» [10]. Тобто в цьому тлумаченні терміну акцент зроблено на особистій здатності людини використовувати освітній потенціал.

На думку І.А. Ібрагімова, компетенція — це «сукупність повноважень, прав і обов'язків посадової особи». Компетентність розглядається як «сукупність якостей, знань і навиків працівника, необхідних для реалізації професійних компетенцій, тобто переліку відповідних повноважень якого-небудь органу або посадовця згідно законам, нормативним документам, статутам, положенням» [2, с. 134].

Характеристика професійної компетентності має складну структуру. Зімня І.А. вважає, що професійна компетентність персоналу передбачає наявність у нього організаційної, економічної та правової культури [3].

Струде К.А. класифікує компетентність за сферами застосування і виділяє в ній професійну компетентність, до складу якої входять: знання, вміння й навички в певній галузі, методичну компетентність — здатність самостійно вирішувати виникаючі проблеми, наявність системного мислення і соціальну компетентність, яка передбачає здатність до спілкування, співробітництва, здібність до вирішення конфліктів, ініціативність [4, с. 14–15].

Девід К. МакКлелланд виокремлює компетентність як здатність компанії і її персоналу виконувати необхідний функціональні обов'язки відповідно до певного бачення, місії й цінностей. Кожна компетенція, як єдність трьох складових: когнітивна (наявність системи професійних і спеціальних предметних знань), функціональна (володіння методами, технологіями, алгоритмами виконання дій), особистісна складова (етичні й соціальні позиції й установки, відношення до виконання дій) [5, с. 7].

Преображенська О.С. пов'язує компетентність з колом знань, вмінь та навичок, засвоєння й опанування якими формує у людини здатність здійснювати ту чи іншу частину професійної діяльності, а у суспільному житті — здатність позиціонувати себе в тій чи іншій сфері суспільної діяльності. При цьому кожна окрема

компетенція не є простою сумою вказаних знань, вмінь та навичок — вона включає ще деяку синергетичну складову [6].

В монографії колектив авторів приводить своє уточнення поняття «професійна компетентність». На їх думку, вона містить не лише уявлення про кваліфікацію (професійні навички як досвід діяльності, вміння та знання), а й освоєні соціально-комунікативні та особистісні здібності, що забезпечують самостійність професійної діяльності» [11, с. 454].

Інколи в роботах науковців можна зустріти синонімічне тлумачення понять «компетентність» і «професіоналізм». Під професіоналізмом розуміють «інтегровану особистісну характеристику людини, що на високому рівні опанувала норми професійної діяльності і професійного спілкування; має професійні ціннісні орієнтації, дотримується професійної етики; розвиває свою особистість засобами професії; збагачує досвід професії; прагне викликати інтерес суспільства до результатів своєї професії, гнучко враховує нові запити суспільства до професії».

Однак професіоналізм не варто ототожнювати із компетентністю. Поняття «професіоналізм» слід сприймати як загальну характеристику здатності фахівця ефективно виконувати свої функції у професійній діяльності. Компетентність же, є «своєрідним індикатором, якісно-кількісною характеристикою рівня професіоналізму».

Доцільність введення поняття «професійна компетентність» обумовлена багатоаспектністю його застосування та метою, з якою підприємства займаються її розвитком. Необхідно звернути увагу на те, що більшість фахівців розглядають професійну компетентність персоналу або працівника як статичне явище, не враховуючи той факт, що знання, вміння та навички з часом змінюються. Їх динамічність пояснюється тим, що елементи професійної компетентності мають різний життєвий цикл, який необхідно враховувати в аналізі даного явища для отримання його об'єктивної оцінки.

Постійні зміни внутрішнього та зовнішнього середовища стимулюють формування і розвиток професійної компетентності персоналу організації. При цьому відбувається постійне зростання вимог до наявних компетенцій працівника.

Ефективність розвитку професійної компетентності персоналу забезпечується створенням певних умов. Узагальнення наукової літератури дозволило визначити такі їх різновиди: організаційно-управлінські, фінансово-технологічні, навчально-методичні та морально-психологічні.

Організаційно-управлінські умови розвитку професійної компетентності персоналу стосуються організаційних та управлінських здібностей керівника. Фінансово-технологічні умови передбачають наявність грошових коштів, спрямованих на професійне навчання, підвищення кваліфікації, поліпшення фізично-психологічного самопочуття, забезпеченість необхідними технічними та інформаційними ресурсами. До навчально-методичних умов включають досвід праці наставника, забезпеченість науковими та навчально-методичними матеріалами, організація конференцій та семінарів з актуальних тем, проведення тренінгів тощо. До морально-психологічних умов розвитку професійної компетентності персоналу варто віднести рівень згуртованості колективу, спільність цілей і завдань працівників й керівника, якість соціально-психологічного клімату в колективі, лояльність персоналу.

Дотримання перелічених умов дасть змогу забезпечити якісний розвиток професійної компетентності персоналу організації.

Ефективні результати економічної діяльності тісно пов'язані з стратегічним управлінням людськими ресурсами і підвищенням ефективності використання ін-

телектуального капіталу організації. Ключовим аспектом інтелектуального капіталу є професійна, мотивована людина, з певним набором необхідних для реалізації стратегії організації компетенцій. Розвиток самих професійних компетенцій можливий лише за певних умов. Система управління персоналом (з її підсистемами) здатна ефективно функціонувати лише за умов постійного розвитку професійної компетентності персоналу організації.

Графічно це зображено на рисунку 2.

Окрім цього, найбільший вплив на рівень професійної компетентності персоналу здійснюють фактори внутрішнього середовища: «якість надання освітніх послуг», «стратегічні ресурси», необхідні для розвитку професійної компетентності, та фактор «соціальне партнерство». До найбільш значущих факторів зовнішнього середовища відносяться політико-правові, економічні, техніко-технологічні, соціокультурні, вплив яких є неоднозначним. Виявлені тенденції і дослідження впливу факторів складають підґрунтя розробки програми розвитку професійної компетентності управлінського персоналу.

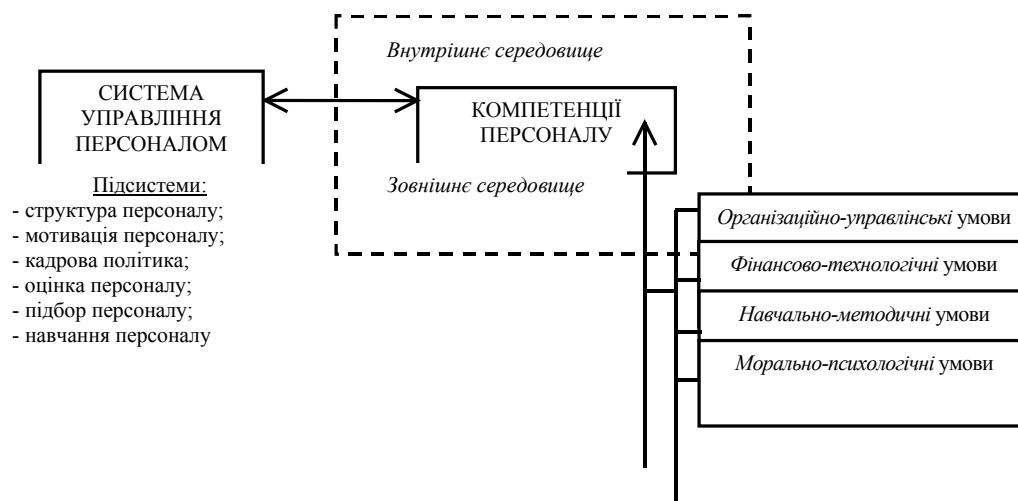


Рис. 2. Зв'язок системи управління персоналу з якістю компетенцій персоналу організації

Висновки. Процес управління розвитком професійної компетентності персоналу підприємств буде ефективним за умови одночасного використання сформульованих вище принципів і умов. Дієвим інструментом розвитку є зв'язок таких освітніх процесів на підприємствах як навчально-пізнавальна діяльність, трудове виховання та розвиток потенціалу працівника. Для розробки методичного забезпечення розвитку професійної компетентності персоналу необхідні подальші дослідження з урахуванням особливостей сфери діяльності організації, її господарського середовища та конкурентних стратегій розвитку.

Важливим є, також, при забезпеченні розвитку професійної компетентності персоналу врахування численних та індивідуальних факторів зовнішнього впливу (конкурентне середовище діяльності організації) та внутрішнього середовища — загального стану системи управління підприємством, що надалі складається з певних підсистем: систем добору персоналу, його оцінки, мотивації та розвитку .

Література

1. Edvinson L. Intellectual Capital: Realising Your Company's True Value by Finding Its Hidden Roots / L. Edvinsson, M. Mellone. — N.Y.: Harper Collins, 1997. — 240 p.

2. Ибрагимов Г. И. Компетентный подход в профессиональном образовании / Г. И. Ибрагимов / *Educational Technology & Society*. — 2007. — № 10 (3) — С. 361–365.
3. Ключевые компетентности как результативно-целевая основа компетентного подхода в образовании: [Электронный ресурс] / И. А. Зимняя. — Режим доступа: http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:g39tUUKwloJ:www.nepfoiskola.hu/eaea/EAEA_ru/
4. Спрудэ К. А. Оценка компетенций в разработке системы персонал-технологий организации: [Электронный ресурс] : автореф. дис. на соискание ученой степени канд. эконом. наук : спец. 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда)» / К. А. Спрудэ. — СПб, 2009. — Режим доступа: <http://webcache.googleusercontent.com>
5. Дэвид К. МакКлелланд. Понятие компетенции: [Электронный ресурс] // Дэвид К. МакКлелланд. — Режим доступа: http://www.timetogo.ru/articles-/what_is_competency.htm
6. Преображенська О. С. Формування компетенцій корпоративного управління на основі знань підприємства: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: спец. 08.00.04 «Економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності)» / О. С. Преображенська. — Харків, 2011. — 22 с.
7. Селевко Г. Компетентности и их классификации: [Электронный ресурс] / Г. Селевко. — Режим доступа: http://matem.uspu.ru/i/inst/math/subjects/M04OPDMAT_MAT2007D02.pdf
8. Полякова Г. А. Формування професійної компетентності фахівців у вищому навчальному закладі / Г. А. Полякова // Соціально-психологічні технології управління персоналом : II всеукр. наук.-практ. конференція (26–27 берез. 2010 р.). — Харків: Вид. ХНЕУ, 2010. — 100 с.
9. Літовченко І.В. Розвиток професійної компетентності управлінського персоналу: дис... к.е.н. \ ХНЕУ. — Х.: 2011.
10. [Электронный ресурс] / — Режим доступа: <http://zakon.rada.gov.ua>
11. Педагогічні технології неперервної професійної освіти : [монографія] / [С. О. Сисоева, О. М. Алексюк, П. М. Воловік та ін.]; за ред. С. О. Сисоевої. — К. : Віпол, 2001. — 510 с.
12. Толочек В. А. Современная психология труда : [учебн. пособ.] / В. А. Толочек. — СПб. : Питер, 2005. — 479 с.

Стаття надійшла до редакції 21.05.2014р.

УДК 331215.4.

Прохоровська С.А.
канд. екон. наук, доцент
ТНЕУ

ЗНАЧЕННЯ ДОХОДІВ У ПРОЦЕСІ РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ПОТЕЦІАЛУ РЕГІОНУ

Досліджено місце та роль доходів, розміру заробітної плати у розвитку трудового потенціалу регіону. Вивчено структуру доходів та оцінено рівень їхньої достатності для задоволення потреб населення, досліджено критерії, що визначають належність людини до певного соціального класу. Запропоновано напрямки підвищення доходів від трудової діяльності у процесі розвитку трудового потенціалу.

Исследовано место и роль доходов, размера заработной платы в развитии трудового потенциала региона. Изучена структура доходов и оценен уровень их достаточности для удовлетворения потребностей населения, исследованы критерии, которые определяют принадлежность человека к определенному социальному классу. Предложены направления повышения доходов от трудовой деятельности в процессе развития трудового потенциала.