

О. М. Кузьменко,
к. е. н., доцент, доцент кафедри економіки підприємств,
ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана», м. Київ

КОМПЕТЕНЦІЇ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА: ТЕОРЕТИЧНИЙ АСПЕКТ

О.М. Kuzmenko,
candidate of economics science, associate professor, Enterprise Economics department,
SHEE "Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman", Kyiv

COMPETENCE OF PERSONNEL ENTERPRISE: THEORETICAL ASPECTS

У статті представлено розмежування понять: «компетентність», «компетенція», «кваліфікація». Узагальнено наукові підходи до визначення сутності поняття компетенції персоналу підприємства. Визначено ознаки персоналу підприємства та комплекс відповідних заходів задля отримання релевантних компетенцій персоналу підприємства.

In the article the distinction between "competence", "competence", "expertise". Overview scientific approaches to defining the essence of competence personnel. Features of the complex personnel and appropriate steps to obtain relevant competences personnel.

Ключові слова: компетенції, персонал підприємства, ознаки, заходи.

Key words: competence, personnel, signs, events.

Постановка проблеми. Формування економіки знань ставить перед наукою щодо управління персоналом нові завдання. Це, зокрема, пошук дієвих інструментів стимулювання інноваційної активності персоналу через розширення компетенцій персоналу. Дослідженнями співвідношення мотивації, інтелекту, креативності, творчості та новаторської праці займалися вчені різних напрямів науки. Проте оптимальні дії з управління персоналом підприємства забезпечують підприємству першість на ринку та вагомі переваги у вирішенні питань конкурентної боротьби. В умовах конкуренції підприємство повинно бути спрямоване на захист своїх ключових компетенцій. Компетенції підприємства через свою унікальність та не повторюваність дозволяє вирішувати певні питання, забезпечуючи цьому підприємству володіння ключовою компетенцією. Дослідження нових форм та методів управління персоналом підприємства є актуальним і обумовлене змінюваністю економічного та соціального середовища.

Формулювання цілей статті. Метою статті є дослідження теоретичних основ компетенцій персоналу підприємства задля узагальнення.

Виклад основного матеріалу. Використання компетентного підходу до управління персоналу підприємства означені в роботах таких відомих вчених, як С.Фшкелстейна, Д. Хембріка, В. Хадсона, Р. Нельсона С. Вінтера, Б. Вернерфелта. Серед останніх досліджень, у яких розроблено основи управління персоналом підприємства, можна виокремити роботи А. Васильєвої, І. Куртової, Н. Зайцевої та інших [1-8]. Особливої уваги заслуговує роботи Коваленко Н.В. і Должиковой А.Л. [4] щодо теоретичного аналізу компетенцій персоналу підприємства, який потребує постійного проведення та розвитку через зміну пріоритетів розвитку суспільства, переходу до вищого рівня технологічного укладу економіки країни тощо.

Виклад основного матеріалу. Думка щодо компетенцій посідає значне місце в галузях освіти та професійної діяльності, тому що визначення компетенцій дозволяє виявити прагнення підприємства, а не вже фіксовані на визначений момент часу знання, вміння, навички та кваліфікації персоналу. «Було б великою помилкою, якщо при реалізації компетентнішого підходу ми протиставимо його знанням, вмінням, здібностям, особистим якостям» [4]. Відповідно до існуючої практики застосування компетентнішого підходу, визначення категорій «компетентність», «компетенція» є дискусійним серед багатьох науковців в економічній науці. В таблиці 1 представлено розвинуте розмежування понять: «компетентність», «компетенція», «кваліфікація».

Таблиця 1.

Співвідношення понять «компетентність», «компетенція» і «кваліфікація»

		Компетентність
		Складається з окремих компетенцій
Кваліфікація	Компетенція	
Невід'ємна від суб'єкта	Проявляється лише в дії, орієнтована на результат	
Описує стандарт виконання професійної діяльності на конкретному робочому місці	Описує здатність вирішувати професійні завдання, досягати результату, який задовольняє початковим вимогам	Сукупність характеристик у певній галузі питань, які роблять суб'єкт професійним порівняно з конкурентами
Характеризує готовність до певного виду діяльності але не завжди фактичній можливості її виконання	Фактори формування компетенцій: знання, вміння, здібності та навички, дії, досвід, мотивація	Наявність оперативних і мобільних знань
Наявність унікальних можливостей	Наявність унікальних компетенцій	Наявність унікальних здібностей

Андрушків Б.М., Кузьмін О.Є. [1] розглядає компетентність як сукупність комунікабельних, конструктивних, організаторських вмінь, Васильєва А.Н. [2] визначає компетентність як особисту якість суб'єкта, його спеціалізованої діяльності в системі соціального та технічного поділу, як сукупність вмінь, а також здатність та готовність практично використовувати ці вміння в роботі. Куртова І.В. [5] розглядає компетентність як набуття особистості, завдяки якій людина може вирішувати конкретні задачі. Компетентність персоналу підприємства можна визначитися за характеристиками, які представляють професійний рівень персоналу у конкурентному середовищі. Компетентність - це сукупність компетенцій, які дозволяють оцінювати та вирішувати проблеми розвитку підприємства. Зайцева Н.В. [3] зазначає, що компетенція відноситься не до суб'єкту діяльності, а до певного кола питань щодо предметів та процесів, які стосуються продуктивної діяльності людини. Також говорить про чинники, які впливають на розвиток компетенцій: здібності, знання, розуміння, навички, дії, досвід, мотивацію. Леонова С. В. визначає кваліфікацію, як сукупність властивостей робітника, яка характеризує обсяг його професійних знань та трудових навичок, якими він повинен володіти для трудової діяльності на конкретному робочому місці [6].

«Кваліфікація» розглядається як ступень підготовленості до якогось виду праці. Покропивний С.Ф. s Колот В.М. зазначають, що підприємство не повинно сприйматись як сукупність його бізнес-одиниць, варто розглядати його як поєднання ключових компетенцій - навичок, вмінь, технологій, які дозволяють підприємству надавати своїм споживачам певні цінності [7]. Відповідно до результатів наукових досліджень, персонал характеризується рівнем освіти, досвідом, трудовими та управлінськими навичками, якістю управління, тощо. Оптимальне управління підприємством полягає в отриманні вигоди із компетенцій персоналу підприємства. Ключова компетенція – це стратегічний потенціал підприємства. Тому вчені насамперед розглядають персонал підприємства як ключову компетенцію, яка визначає конкурентні переваги підприємства. Щоб вірогідно в цьому переконатись, слід розглянути наступні ознаки персоналу підприємства як ключової компетенції:

актуальність, стратегічна спрямованість розвитку персоналу підприємства обумовлені взаємозв'язком зі стратегією підприємства та стратегічними спрямуваннями ринку;

управління персоналом підприємства як ключовою компетенцією чітко, однозначно формулюється на основі процесів його формування і розвитку, відтворення, накопичення та модифікації;

персонал окремо взятого підприємства є унікальним, оскільки він не може бути точно відтворений конкурентами в силу багатоаспектності проявів та не повторюваності складових структурних елементів;

знання, а не обставини, умови чи які-небудь засоби, є основними структурними елементами персоналу підприємства;

завдяки гнучкості здібностей ядра персоналу - людини та таким характеристикам, як мобільність, творчий підхід, накопичення та засвоєння все більшого обсягу інформації та ін., персонал підприємства може адаптуватися під нові вимоги ринку;

персонал підприємства, представлений його носієм - людиною, безпосередньо пов'язаний з усіма видами діяльності підприємства через соціально-трудові відносини;

значна частина цінності продукту, яка створюється через систему соціально-трудових відносин, що виникають та формуються в процесі виробничої діяльності з приводу використання трудових ресурсів, є значимою для споживача [3].

Як доводить досвід, який узагальнено, задля отримання релевантних компетенцій у персоналу підприємства мають здійснювати такі постійні заходи: розмішувати працівників на відповідні робочі місця; стежити за навчанням співробітників, якістю та своєчасним виконанням робіт; зацікавлювати у професійній відповідності працівників; залучати нових працівників; брати участь у прийомі на роботу, просуванні по службі, звільненні з роботи; створювати умови для творчої співпраці; приймати рішення щодо проблем, які безпосередньо впливають на людей; контролювати трудові витрати; шукати шляхи запобігання майбутнім ускладненням; забезпечувати мікроклімат у колективі; турбуватися про здоров'я і фізичний стан працівників.

Висновки з даного дослідження і перспективи подальших розвідок у даному напрямі. Проведені узагальнення досліджень щодо теоретичних основ компетенцій персоналу підприємства дозволило прийти до висновку, що в основі поняття компетенція персоналу підприємства знаходяться поняття - «компетентність», «компетенція», «кваліфікація». Це дозволило визначити ознаки персоналу підприємства як ключової компетенції.

Задля отримання релевантних компетенцій у персоналу підприємства мають здійснювати відповідні заходи. Перспективи подальших розвідок у даному напрямі мають бути спрямовані на пошук особливостей компетенцій персоналу підприємства в залежності від виду економічної дальності, що здійснює дані підприємство.

Література.

1. Андрушків Б.М., Кузьмін О.Є. Основи менеджменту: Навч. посібник / Б.М. Андрушків, О.Є. Кузьмін. – Львів: Світ, 1995. – 326 с.
2. Васильєва А.Н. Управление рисками организации в области человеческого капитала / А.Н. Васильева // Известия ИГЭА. - 2010. - №6 - С. 106-110.
3. Зайцева Н.В. Концепция моделирования управления человеческим капиталом предприятия / Н.В. Зайцева // Наукові праці Полтавської державної аграрної академії економічних наук - 2012. - Випуск 2 (5). - Том 2. - С. 115-120
4. Коваленко Н.Д. Аналіз людського капіталу підприємства як ключової компетенції / Н.Д. Коваленко, А.П. Должикова // Економічний простір - №75 – 2013 – С. 191-199.
5. Куртова И.В. Этапы управления человеческим капиталом на предприятии / И.В. Куртова. - [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://pandia.ru/text/77/156/20755.php>
6. Леонова С. В. Компетенції персоналу в системі формування і розвитку людського потенціалу підприємства [Текст] / С. В. Леонова // Економіка та менеджмент: перспективи розвитку : матеріали доповідей Міжнародної науково-практичної конференції, м. Суми, 18-20 травня 2011 р. / за заг. ред.: О.В. Прокопенко, М.Ю. Троян. - Суми : СумДУ, 2011. - Т.1. - С. 99-101
7. Покропивний С.Ф., Колот В.М. Підприємництво: стратегія, організація, ефективність: Навч. посібник / С.Ф. Покропивний, В.М. Колот. – К.: КНЕУ, 1998. – 352 с.

References.

1. Andrushkiv, B.M. and Kuzmin, O.Ye. (1995), *Osnovy menedzhmentu* [Fundamentals of management], Svit, Lviv, Ukraine, p.326.
2. Vasil'eva, A.N. (2010), "Upravlenie riskami organizacii v oblasti chelovschesjugo kapitala", *Izvestija IGJeA*, vol.6, pp. 106-110.
3. Zajceva, N.V. (2012), "Konceptija modelirovanija upravljenija chelovecheskim kapitalom predprijatija", *Naukovi praci Poltavs'koj derzhavnoj agrarnoj akademii ekonomichni nauki*, vol. 2 (5), no.2, pp. 115-120.
4. Kovalenko, N.D. and Dolzhykova, A.P. (2013), "Analiz liudskoho kapitalu pidpryemstva yak kliuchovoi kompetentsii", *Ekonomichnyi prostir*, vol.75, pp. 191-199.
5. Kurtova, I.V. "Jetapy upravljenija chelovecheskim kapitalom na predprijatii", [Online], available at: <http://pandia.ru/text/77/156/20755.php>
6. Leonova, S. V. (2011), "Kompetentsii personalu v systemi formuvannia i rozvytku liudskoho potentsialu pidpryemstva", *Ekonomika ta menedzhment: perspektyvy rozvytku* [Economics and Management Perspective], Mizhnarodna naukovo-praktychna konferentsiya [International Scientific Conference], 18-20.05.2011, vol.1, SumDU, Sumy, Ukraine, pp. 99-101
7. Pokropyvnyi, S.F. and Kolot, V.M. (1998), *Pidpryemnytstvo: stratehiia, orhanizatsiia, efektyvnist* [Entrepreneurship: strategy, organization, efficiency], KNEU, Kyiv, Ukraine, p.352.

Стаття надійшла до редакції 14.01.2016 р.