

ПРОФЕСІЙНІ КОМПЕТЕНЦІЇ У СИСТЕМІ ПРІОРИТЕТІВ ГІДНОЇ ПРАЦІ ТА НАПРЯМИ ЇХ РОЗВИТКУ

Стратегія розвитку соціально-трудової сфери розглядається у взаємозв'язку концептуального обґрунтування та практичного втілення пріоритетів гідної праці, яка започаткована Міжнародною організацією праці, як спеціальна програма. Провідне поняття (гідна праця) визначається як продуктивна праця чоловіків і жінок в умовах свободи, рівності, безпеки та поваги до людської гідності, та визнається таким, що на рівні з іншими умовами має сприяти особистому зростанню працюючих і їхній соціальній інтеграції [11]. У той же час аналіз складу елементів гідної праці, які розкриваються у Програмі, не залишає поза увагою такі її складові, як доступ до значущої та продуктивної роботи, участь у прийнятті рішень, можливість впливати на рішення тощо. Якість їх реалізації в конкретній установі, на нашу думку, ставить питання про готовність працівників до такої роботи, що визначається, зокрема їх професійними компетенціями, які містять значний інструментальний потенціал і мають зайняти відповідне місце серед пріоритетів гідної праці.

Інструментальність професійних компетенцій простежується у створенні відповідних фахових моделей, їх структуруванні згідно з професійною спрямованістю діяльності, розробці методів, наприклад, методу, що отримав назву «портрету компетенцій» тощо. А це означає, що професійні компетенції містять адаптаційні можливості стратегічної інтеграції у визначальну систему — систему гідної праці, залежно від розвитку ситуації що склалась. Теоретичним підґрунтям такого підходу може стати різноконтекстність досліджень професійних компетенцій. Достатньо переконливо виглядає навіть простий перелік представлених у роботах науковців контекстів дослідження: ситуативного — Л. Буркова [1], М. Хомський [3], актуально особистісного — І. Зимня [2], успішно результативного — Р. Мегер [9], функціонально повноважного — В. Луговий [6], поведінкового — Дж. Равен [8] тощо, а також наголос на необхідності впровадження концепції компетенцій у сучасні системи підготовки, підвищення кваліфікації фахівців з боку вчених, що займаються питаннями роботи з персона-

лом (П. Біленчук, О. Кириченко, О. Лобунь, В. Міщенко, М. Мороз, В. Проскура, В. Роздобудько, Н. Сушко, Т. Шишкіна, В. Щербань).

Враховуючи зазначене, ми вважаємо, що через розробку та втілення напрямів розвитку професійних компетенцій як пріоритетних у діяльності організацій та установ можна забезпечити створення умов гідної праці.

Запропонована нами інтеграційно-адаптаційна модель компетенцій передбачає визначення: основної компетенції, що дозволяє організації робити щось краще за конкурентів, домогтися кращих результатів; споживчої, що забезпечує створення цінностей для споживачів; функціональної, що спрямовує на виконання результативної та ефективної роботи; культурної, що обумовлює прийняття корпоративної культури та різних її виявлень; комунікативної, що відображає культуру спілкування та взаємодії в організації, а також культуру документопотоку; зворотного зв'язку, що розкриває розуміння можливостей і переваг отримання інформації про якість виконання діяльності; адаптаційної, що формує механізми входження до організаційної структури та її підсистем.

Представлений набір компетенцій утворює спільну корпоративну систему, яка може впроваджуватися через стратегію розвитку персоналу, що в умовах сучасних організацій, на нашу думку, має діяти як система перфоманс-консалтингу, процес її впровадження має складатися з тренінгового супроводу та обов'язкового моніторингу відповідності тактичної мінливості компетенцій стратегічному розвитку ситуації праці та персоналу.

Тренінгові програми, моніторингові процедури повинні розроблятися на підставах визначення та прийняття основних положень перфоманс-консалтингу, що передбачає зворотній зв'язок, згідно з яким кожному працівникові має бути доступною інформація, що відображає успішні та, можливо, помилкові дії; про обов'язковість професійного розвитку, важливість розуміння змін організаційної поведінки, вдосконалення компетенцій; про вмотивованість працівників щодо підвищення ефективності та результативності роботи; про необхідність постійного обміну інформацією для визначення того, яких ще змін має зазнати діяльність.

Відповідно до зазначених положень персонал переорієнтовується на необхідність засвоєння інформації щодо розуміння кожним працюючим його власної актуальної ролі в організації, розвитку професійної здатності виконувати її якісно й успішно, створюючи умови гідної праці на всіх рівнях.

Усі елементи відповідних рівнів є елементами системи перфоманс-консалтингу, які потребують поетапного відпрацювання, а саме: діагностування функціонального середовища компетентностей персоналу, визначення проблемних зон та аналіз можливостей вдосконалення, планування змін на підставі результатів діагностування, розробки та реалізації коректувальних умов.

За таких умов на індивідуальному рівні до відома працівників має бути доведена інформація щодо чинників, від яких залежить виконання завдань та участь у прийнятті рішень. Перш за все, для цього працівник повинен чітко розуміти цілі, які стоять перед ним, бути здатним виконати те, що від нього очікують, тобто володіти необхідними знаннями, навичками, вміннями, мати певний досвід роботи, фізичні та розумові здібності, повноваження, бути вмотивованим.

Значними важелями виступають гідні умови роботи, такі як робоче місце, доступ до інформації, час, обладнання, не залишаючи поза увагою і додаткові чинники, такі як особисті якості, самоорганізація, ставлення до роботи тощо.

На груповому рівні, або рівні підрозділу відокремлюються та посилюються чинники, пов'язані з лідерськими якостями, менеджерськими здібностями керівника, якістю розподілу цілей, ролей, завдань у підрозділі, делегуванням повноважень, створенням мотиваційного клімату.

Третій рівень є корпоративним і для нього визначальними є чинники стратегічного розвитку персоналу, які доводяться до підрозділів і виконавців. Важливого сенсу набуває організаційна структура, від якої залежить розподіл функцій відповідно до компетенцій, повноважень, ресурсів, виконання ролей працівниками, взаємодії між підрозділами. Крім того, організаційний рівень об'єднує та визначає системи та процедури, що діють в установі, загальний склад персоналу, спільні цінності, стиль менеджменту тощо.

Отже впровадження моделі дозволить переорієнтувати організації на підготовку персоналу як спільної корпоративної команди, об'єднаної навколо відповідного набору компетенцій, пріоритетних у забезпеченні гідної праці.

Література

1. *Буркова Л.В.* Соціономічні професії: інноваційна підготовка спеціалістів у вищих навчальних закладах: монографія /Л.В. Буркова. — К.: Інформаційні системи, 2010. — 278 с.
2. *Зимняя И. А.* Ключевые компетентности как результативно-целевая основа компетентностного подхода в образовании: авторская

версія / И. А. Зимняя. — М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2004. — 110 с.

3. *Клецова К. В.* Формування компетенцій персоналу як основа забезпечення його конкурентоспроможності на ринку праці / К. В. Клецова // Вісник Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля. — 2010. — №1 (143). Ч. I. — С. 144—151.

4. *Колот А.* Гідна праця як концепція та стратегічний напрямок розвитку соціально-трудої сфери / А. Колот, О. Герасименко // Україна: аспекти праці. — 2015. — № 6. — С. 3—13.

5. *Левочко М. Т.* Професійна підготовка майбутніх фахівців економічної галузі: теорія, методика, організація: монографія / М. Т. Левочко; Держ.акад.статистики, обліку і аудиту. — К.: ДП «Інформ.-аналіт. агенство», 2009. — 495 с.

6. *Луговий В.І.* Компетентності та компетенції: поняттєво-термінологічний дискурс / В.І. Луговий // Педагогіка вищої школи: методологія, теорія, технології. — К., 2009. — С. 8—13.

7. *Оскарсон Б.* Базовые навыки как обязательный компонент высококачественного профессионального образования / Б. Оскарсон // Оценка качества профессионального образования: доклад 5/ под общ. ред. В.И. Байденко, Дж. Ван Зантворта. Европейский фонд подготовки кадров: проект ДЕЛФИ. — 2001.

8. *Равен Дж.* Компетентность в современном обществе: Выявление, развитие и реализация / Дж. Равен. — М., 2002. — 396 с.

9. Роль компетенцій у збалансуванні ринку праці та ринку освітніх послуг//Ринок праці та освіта: пошук взаємодії: зб. н. ст. / під наук. ред. І.Л. Петрової. — К.: Таксон, 2007. —200 с.

10. *Шишкіна Т.М.* Теоретичні основи формування фахових компетенцій працівників банківської справи // Вісник Національної академії Державної прикордонної служби України. — 2011. — №2. — С. 67—73.

11. Профіль Гідної Праці в Україні: Публікація Міжнародного бюро праці [Електронний ресурс] — Режим доступу: [http://www.conf.eu.org/assets/files/lists/urainienne_lr\[1\].pdf](http://www.conf.eu.org/assets/files/lists/urainienne_lr[1].pdf)

УДК331.1

Побережна К.В.,
аспірант,
НТУ «ХП»

ІННОВАТИКА У РОЗВИТКУ ВИСОКОКВАЛІФІКОВАНОГО ПЕРСОНАЛУ СУЧАСНИХ ПІДПРИЄМСТВ

«200 +» міжнародних компаній світу визначились з пріоритетним залученням інвестицій: інновації, ІТ-сектор, агросектор, питання національної безпеки — енергетика та енергоефективність.