Я.В. Крушельницька,
канд. екон. наук

Yaroslava V. Krushel'nyts'ka,
Ph.D. in Economics

ФОРМУВАННЯ КОМПЕТЕНТНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ ЯК ВАЖЛИВИЙ НАПРЯМ ЛЮДСЬКОГО РОЗВИТКУ В УМОВАХ ПЕРЕХОДУ ДО ІНФОРМАЦІЙНОГО СУСПІЛЬСТВА

Abstract. The formation of a competence of workers is considered as an important direction of the development of persons under conditions of the transition to an informational society.

Об'єктивною необхідністю і стратегічним напрямом розвитку України є перехід до інформаційної економіки на основі утвердження інноваційної моделі економічного зростання, джерелом якого мають стати наукові знання, технологічні інновації та інформація. Особливістю інформаційної економіки є не тільки широке використання знань для забезпечення свого зростання і конкурентоспроможності, а й продукування їх у вигляді високотехнологічної продукції, послуг та наукової продукції.

В інформаційній економіці нового змісту набуває праця завдяки її інформатизації та інтелектуалізації. Інформатизація праці полягає у використанні таких матеріально-речових елементів – машин, сировини і енергії, технологій, – які втілюють високу частку уречевленої інформації, знань. Сама праця базується на наукових знаннях, різнобічних навичках і вміннях та компетентності працівників, тобто вона містить творчу, інтелектуальну компоненту. Як свідчить досвід промислово розвинених країн, за рахунок знань, втілених у техніці і технологіях, забезпечується 80–95% приросту валового внутрішнього продукту.

Якісні зміни технологічної бази виробництва, в якому домінуючими є знання, уречевлені в усіх ланках виробничого процесу, вимагають формування нового типу працівника, який володів би науковими принципами організації виробництва і був здатний забезпечити його функціонування та подальший розвиток на основі досягнень науки і техніки.

В умовах прискорення глобалізаційних процесів, впровадження новітніх технологій, посилення конкурентної боротьби на світових ринках джерелом конкурентної переваги стає якість робочої сили як сукупність людських характеристик, що проявляються в процесі праці і охоплюють кваліфікацію, особистісні та ділові риси працівника [1, с. 25]. А це означає, що людський

розвиток та якість трудового потенціалу набувають вирішального значення як фактор економічного зростання.

Разом з тим, Програмою розвитку ООН (ПРООН) метою і критерієм цього зростання і соціального прогресу загалом визнано людський розвиток, що визначається досягнутим рівнем добробуту, процесом зростання людських можливостей та розширенням вибору [2, с. 12]. Людський розвиток, на нашу думку, слід розглядати як складний системний процес, що характеризується визначеними стратегічними цілями, ресурсним забезпеченням, безпосередніми якісними змінами людського потенціалу, досягнутими результатами. Виходячи з цього, під людським розвитком ми розуміємо багатоаспектний неперервний процес, що характеризується:

- накопиченням людиною загальних і професійних знань, умінь, трудових навичок, компетенцій, досвіду;
- формуванням життєвих стратегій і трудових концепцій;
- формуванням, збереженням і оптимальним використанням фізіологічного потенціалу;
- динамічним гармонійним розвитком особистості, її здібностей і творчого потенціалу.

Отже, людський розвиток – це різнобічний процес набуття і вдосконалення людиною її фізичних, психологічних, моральних та економічних якостей в органічній єдності, формування її трудового потенціалу.

Найбільш важливими компонентами трудового потенціалу є професіоналізм, здатність до творчості та інновацій, комунікативні якості, інтелектуальні здібності, психофізіологічні характеристики людини.

У сучасних умовах кардинальних і швидких соціально-економічних і науково-технологічних змін формування інтегрованої і творчої особистості, здатної до постійної перебудови себе і своїх життєвих планів, висувається на передній план.

Під формування особистості розуміють сукупність прийомів і способів соціального впливу на індивіда з метою створення системи певних соціальних цінностей, світогляду, концепції життя, виховання соціально-психологічних якостей та особливостей мислення [3, с. 5]. Разом з тим необхідно підкреслити, що індивід є суб'єктом свого власного розвитку; він постійно перебуває в пошуку і використанні тих видів діяльнісного ставлення до навколишнього світу, які найбільшою мірою можуть сприяти розвитку його потенцій. Отже, розвиток виступає основним способом існування особистості, тобто соціальне і психічне її становлення відбувається неперервно, проходячи певні стадії і етапи, наслідком чого стають якісні перетворення властивостей особистості та їх гармонізація стосовно основної сфери життєдіяльності – праці. Вирішального значення в цьому процесі набуває професійний розвиток особистості, пов'язаний з підготовкою до роботи за конкретною професією чи спеціальністю, а також з підготовкою до виконання нових виробничих функцій, освоєнням нових професій відповідно до вимог науково-технічного прогресу. Формування так званих стрижневих, провідних якостей зумовлює розвиток інших властивостей і забезпечує гармонійне функціонування особистості.

Розвиток особистості визначається як можливостями суспільства, так і способами реалізації особистістю цих можливостей, тобто перетворенням реалій своєї життєдіяльності із таких, що забезпечують підтримання, збереження і відтворення життя на рівні обмежених потреб, на активне здійснення і становлення нових творчих, духовних потреб.

А це означає, що особистість не тільки ставить перед собою відповідні цілі, а й власними силами і можливостями добивається їх досягнення, тобто виступає організатором свого життя. Соціальне буття особистості є не що інше, як вирішення нею життєвих завдань, спрямованість на досягнення віддалених цілей, спосіб оволодіння майбутнім. Таким чином, особистість має цілеспрямовано розвиватися, змінюватися, з тим щоб її властивості і можливості відповідали новим, більш складним завданням, а реалізація останніх збагачувала її здібності і сприяла висуванню і вирішенню нових віддалених цілей, для яких необхідні нові знання, уміння, засоби.

Важливою складовою і водночас фундаментом людського розвитку є освіта і професійна підготовка, пов'язані з набуттям знань, умінь, навичок, формуванням людського капіталу відповідно до вимог науково-технологічного і соціально-економічного прогресу, з одного боку, та всебічним розвитком людини як особистості – з іншого боку.

Стратегічний підхід до професійного навчання пов'язаний з формуванням знань, навичок і рівня компетентності, які будуть потрібні людині в майбутній роботі.

Категорія «компетентність» почала активно розроблятися з початку 80-х років минулого століття. Незважаючи на те, що професійна підготовка завжди була зорієнтована на формування системи знань і навичок, необхідних для виконання майбутньої діяльності, проблема компетентності особливо актуалізувалася на сучасному етапі. Це зумовлено об'єктивними процесами глобалізації та інформатизації економіки, посиленням конкурентної боротьби на ринках, вичерпністю матеріально-речових ресурсів, у зв'язку з чим основним джерелом конкурентної переваги як окремої організації, так і країни в цілому стає людський фактор, зокрема інтелектуальний капітал.

Інтелектуальний капітал можна розглядати як добуток двох складових – компетентності та бажання використовувати цю компетентність найкращим способом для досягнення поставлених цілей. Інтелектуальний капітал, персоніфікований у вигляді знань, здібностей, умінь, навичок, якими володіє окремий працівник, та соціальний інтелектуальний капітал, що виникає внаслідок дифузії знань в процесі інтерактивної взаємодії людей, виступає основним джерелом доданої вартості, оскільки лише творчою працею створюються і впроваджуються нові техніка і технології, ідеї, проекти, стратегії, рішення і т.п.

У зв'язку із цим гострою проблемою сьогодення є збільшення віддачі від людського капіталу, в першу чергу такої його складової, як інтелектуальний капітал. Досягти цього можливо на основі формування системи необхідних компетенцій у працівників та переходу до управління людськими ресурсами на основі компетентнісного підходу, оскільки компетентність безпосередньо

пов'язується не з процесом, а з результатами праці. Зазначимо, що такий підхід стосується всіх працівників – як зайнятих безпосередньо виробництвом, так і управлінських кадрів.

Аналіз різних визначень поняття «компетентність» свідчить, що цільовим їх орієнтиром є ефективна робота. Сутнісну основу компетентності різні вчені розуміють по-різному [4, с. 272]. Найбільш поширені є визначення, що компетентність – це:

- сукупність знань, навичок і методів спілкування;
- раціональне поєднання знань і здібностей;
- будь-які індивідуальні характеристики людини, які можна виміряти і стосовно яких можна стверджувати, що вони важливі для ефективного виконання роботи;
- поведінкові аспекти, які впливають на ефективність роботи;
- основні здібності і потенційні можливості, необхідні для того, щоб добре виконувати роботу;
- усі пов'язані з роботою властивості особистості, знання, навички, цінності, які спонукають людину добре виконувати роботу;
- основна властивість особистості, яка призводить до ефективного виконання роботи.

Отже, виникає необхідність у конкретизації відмічених властивостей відповідно до змісту і результатів роботи. Такий підхід можна реалізувати на основі здійснення функціонального аналізу змісту робіт та поведінкового аналізу виконання працівниками відповідних функцій і ролей.

У результаті функціонального аналізу встановлюється робоча компетентність, яка стосується показників роботи і того, що працівник повинен уміти робити, а також стандартів і результатів, яких потрібно досягти, виконуючи певні обов'язки.

Поведінковий аналіз установлює аспекти поведінки, які впливають на показники роботи і залежать, в основному, від особистісних рис працівника.

Очікувані показники праці відповідно до ключових цілей професії та її ключових функцій слугують базою для визначення стандартів компетентності.

На основі аналізу змісту робіт і ролей розробляються карта компетентності, тобто опис різних аспектів компетентної поведінки за професією, та профіль компетентності, що являє собою опис аспектів компетентності, необхідних для ефективного виконання певних обов'язків.

Практичне значення компетентнісного підходу до розвитку людських ресурсів полягає у забезпеченні динамічної рівноваги між структурою робіт, що змінюється під впливом науково-технічного прогресу і впровадження новітніх технологій, та професійно-кваліфікаційною структурою працівників з відповідними якісними характеристиками. Методами та інструментом досягнення такої рівноваги можна вважати проектування праці, неперервний розвиток здібностей працівників і формування у них необхідних компетенцій на основі організації професійного навчання і підвищення кваліфікації, а також

організації праці, яка забезпечує оптимальні навантаження працівників та повне, ефективне використання їхніх компетенцій.

Проектування праці слід розглядати не лише як зміну структури робіт, але і як зміну самого процесу праці у зв'язку з новими технологіями. Тому воно включає також визначення ключових цілей і вимог до компетенцій працівників, оцінку наявних компетенцій та їх розширення в працівників, проектування відповідних систем винагороди з врахуванням компетентності, моніторинг розвитку персоналу та оцінку результатів праці. Отже, відповідно до програм проектування праці і технологічного оновлення виробництва необхідно зорієнтувати систему перепідготовки і підвищення кваліфікації кадрів безпосередньо на виробництві на розвиток і вдосконалення необхідних компетенцій. Саме завдяки цьому можливо забезпечити зростання продуктивності праці, гармонійний розвиток особистості і творчого потенціалу працівників, задоволення їхніх потреб і очікувань як щодо оплати праці, яка здійснюється відповідно до результатів і компетенцій, так і щодо власного розвитку та розширення можливостей професійного і соціального руху, участі в управлінні.

На компетентнісний підхід до підготовки кваліфікованих кадрів робітників повинна бути переорієнтована і система професійно-технічної освіти. Формування контингенту учнів та профілів підготовки кваліфікованих робітників повинно ґрунтуватися на замовленнях роботодавців, у яких враховувалися б стандарти компетентності, що випливають зі стратегії техніко-технологічного інноваційного розвитку виробництва. Це дозволило б, з одного боку, покращити фінансовий стан професійно-технічних училищ, а з іншого боку, збалансувати попит і пропозицію в сегментах ринку праці висококваліфікованих та дефіцитних робітничих професій, створити дієвий механізм кадрового забезпечення інноваційного розвитку.

Швидкозмінні технології, необхідність інтелектуального забезпечення нової стратегії розвитку суспільства на основі знань та високоефективних інформаційно-комунікаційних і комп'ютерних технологій зумовлюють надзвичайно високі вимоги до системи вищої освіти стосовно підготовки висококласних професіоналів і фахівців з різних галузей діяльності. Рівень професійної компетентності їх повинен забезпечувати не тільки високоефективне творче виконання функціональних обов'язків інноваційного характеру, а й справляти ефективний інтегрований вплив на розвиток і використання людських та матеріально-речових ресурсів, подальший науково-технологічний і соціально-культурний прогрес суспільства.

Модель компетентності, яку необхідно сформувати у майбутніх професіоналів і фахівців уже в процесі навчання, слід розглядати як прогностичну, що має свої особливості. Так, формування її, на нашу думку, повинно базуватися на таких методологічних підходах:

- компетентність є динамічною характеристикою людини, яка формується, нарощується відповідно до її здібностей та докладених зусиль і змінюється відповідно до мінливих умов середовища та вимог професійної діяльності;

- ключовими факторами, або складовими, компетентності є знання, уміння, навички стосовно вибраної спеціальності і, відповідно, сфери трудової діяльності;
- поведінкові аспекти компетентності пов'язуються з умілим практичним використанням набутих знань, навичок, умінь на основі сформованих відповідних мотивів, цінностей, норм поведінки (відповідальності, ініціативності, організованості);
- основним завданням є формування базової професійної компетентності, яку можна визначити як здатність виконувати відповідну роботу на достатньому, з погляду кількісних і якісних показників, рівні;
- робоча професійна компетентність буде нарощуватися в процесі праці і неперервного навчання, а її рівень буде підтверджуватися результатами та успішністю діяльності до вимог роботи і соціального середовища;
- стратегічний підхід до формування знань, навичок, рівня компетентності, які будуть необхідні в майбутньому і які можуть бути перенесені (поширені) на нові ситуації та види діяльності в межах професійної сфери, є основою формування компетенцій.

Отже, базова професійна компетентність є інтегральною характеристикою особистості, що поєднує здібності, знання, навички, цінності, настанови та мотиваційні стратегії, які спонукають, регулюють і забезпечують ефективне виконання обов'язків і функцій відповідно до вимог майбутньої професії.

Для формування базової професійної компетентності навчання повинно:

- бути проблемно орієнтованим, тобто спрямованим на вирішення певного завдання, проблеми;
- накопичувально-трансформаційним, коли набуті обсяги знань можуть бути адаптовані і використані в нових умовах трудової діяльності і нових ситуаціях;
- активно-пізнавальним, тобто спрямованим на максимальний розвиток мисленнєвих і творчих здібностей, формування умінь активно використовувати отримані знання;
- мотивованим щодо важливості і необхідності засвоєння знань, навичок, поведінкових стратегій завдяки правильно поставленим цілям та оцінкам досягнутих результатів;
- стосуватися всіх складових компетентності: знань, навичок, розуміння, переконання, цінностей, настанов, відносин;
- здійснюватися за допомогою використання різних методів з метою підтримання інтересу до навчання та розвитку творчих здібностей, а також формування постійної потреби і схильності до самостійної роботи, пошуку нових знань як умови професійного самовдосконалення і нарощування інтелектуального капіталу.

Розв'язання цього багатопланового завдання неможливе без подальшого удосконалення системи вищої освіти як основної складової і фундаменту розвитку інтелектуального капіталу суспільства.

Основними напрямками її вдосконалення, як справедливо зазначає професор А.М. Колот, є фундаменталізація освіти, її випереджальний характер, тобто спрямованість на вирішення проблем і завдань постіндустріального розвитку, а також індивідуалізація навчальної діяльності [5, с. 18].

Побудова системи вищої освіти за цими напрямками сприятиме, на нашу думку, підвищенню рівня компетентності фахівців, у тому числі і за рахунок формування інформаційної та гуманітарної її складових; розвитку наукового системного мислення; формуванню настанов і мотивацій до ефективного використання своїх інтелектуальних ресурсів, а також неперервного оновлення професійних знань, умінь, навичок у майбутньому як необхідної умови підвищення якості життя і розвитку особистості.

---

1. *Грішнова О.А.* Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки. – К.: Т-во „Знання”, КОО, 2001. – 254 с.
2. Психология формирования и развития личности. – М.: Наука, 1981. – 365 с.
3. Людський розвиток в Україні: 2003 рік (колектив авторів) / Щорічна науково-аналітична доповідь / За ред. Е.М.Лібанової. – К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень НАН України, Держкомстат України, 2004. – 290 с.
4. *Армстронг М.* Практика управления человеческими ресурсами. 8-е изд. / Пер. с англ. под. ред. С.Мордовина. – СПб.: Питер, 2004. – 832 с.
5. *Колот А.М.* Фундаменталізація та індивідуалізація навчального процесу як провідні тенденції розвитку освітньої діяльності / Індивідуалізація навчального процесу як провідна складова модернізації вищої економічної освіти: Зб. матеріалів наук.-метод. конф. 31 січня–2 лютого 2006 р. – У 2 т. – Т.1. – К.: КНЕУ, 2006. – С. 15–27.