

КОМПЕТЕНТНІСТЬ ЯК ГОЛОВНА ДЕТЕРМІНАНТА КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ

Розглянуто основні теоретичні та практичні підходи щодо формування характеристик компетентності трудового потенціалу на основі високих освітніх технологій впродовж всього життя та практики використання набутих наукових та фахових знань в умовах виробництва товарів та послуг з високою інноваційною складовою. Проаналізовано вітчизняний досвід формування компетентної особистості та запропоновані підходи щодо покращення цього процесу

Постановка проблеми. Конкурентоспроможність в сучасних ринкових умовах господарювання та відкритості глобалізованого світового простору є чи не основною сукупною (інтегральною) характеристикою товарів та послуг, що роблять ту чи іншу сферу діяльності успішною і відводять їй у відповідних рейтингах вищі місця. Водночас без наявності на фірмі, в організації, галузі, державі в цілому висококомпетентного трудового потенціалу усі спроби через потужні фінансові потоки, використання новітніх технологій, обладнання тощо створити конкурентоспроможний продукт або надати інноваційну послугу практично неможливо. Варто навести ряд прикладів конкурентоспроможних (без усякого сумніву) товарів та послуг світових масштабів в галузі телекомунікацій, ІТ – технологій, автомобілебудування, авіабудування (iPad, iPhone, літаки типу А-380 з максимальним рівнем безпеки польоту, автомобілі з електроприводом з мінімальними витратами енергії та відсутності негативного впливу на екологію), які були створені або надані завдяки використанню висококваліфікованого і висококомпетентного трудового потенціалу. Без цієї складової фінансовий потенціал, майновий потенціал, новітні технології в сфері виробництва бездіяльні.

В ряді сучасних новостворених виробництв з вітчизняним та іноземним капіталом проблемним є формування колективу з висококомпетентним трудовим потенціалом. Кризові явища у світі та нашій державі торкнулись в тій чи іншій мірі більшість галузей господарювання. Це стосується і висококомпетентного трудового потенціалу держави, який або був помічений в міграційних потоках, про що свідчать статистичні дані за останні роки, або знаходив для себе більш привабливі місця роботи без суттєвого використання попередньо набутих високого рівня знань та досвіду.

Без сумніву, відтворення, збереження та наповнення вітчизняного виробництва товарів та послуг висококомпетентним трудовим потенціалом на основі новітніх знань та попереднього досвіду має стратегічно важливе значення для держави. Цей процес невідворотний і потребує повноцінної та всебічної концентрації дійшових кроків держави і капіталу з використанням наукових підходів теорії людського розвитку.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженням компетентності займалися такі вчені та науковці як Байденко В.І., Бондар С., Бившев А.П., Галяміна І.Г., Головань М., Кальней В.А., Матюхін Д.А., Равен Дж., Родігіна І.В., Суков Г.С., Татур Ю.Г., Фролов Ю.Д., Холодна М.А., Хуторський А.В., Шишов М.Е., та інші.

Компетентність, за одним з визначень – це знання, вміння, навички в тій або іншій сфері діяльності; це сукупність повноважень відповідальної особи або відділу підприємства, відповідно до яких, вони мають право приймати рішення по окремих питаннях. Компетентність – це не лише знання, а знання, які можуть бути використані та використовуються на практиці.

І.М. Галяміна вважає, що “компетентність – це здатність і готовність застосовувати знання і уміння при розв’язанні професійних завдань в різноманітних областях – як у конкретній області знань, так і в областях, слабо прив’язаних до конкретних об’єктів, тобто це здатність і готовність проявляти гнучкість у мінливих умовах ринку праці” [3, с. 24].

За В.І. Байденко, “компетенція – це здатність робити щось добре, ефективно в широкому форматі контекстів з високим ступенем саморегуляції саморефлексії, самооцінки, з швидкою, гнучкою й адаптивною реакцією на динаміку обставин і середовища; відповідність кваліфікаційним характеристикам з урахуванням вимог локальних і регіональних потреб ринків; здатність виконувати особливі види діяльності й робіт у залежності від поставлених завдань, проблемних ситуацій і т. ін.” [1, с. 24]

С. Бондар дає таке означення компетентності: “Компетентність – це здатність розв’язувати проблеми, що забезпечуються не лише володінням готовою інформацією, а й інтенсивною участю розуму, досвіду, творчих здібностей учнів” [2, с. 25].

Деякі автори принципово не розглядають поняття “компетентності” як комплексної якісної характеристики працівника. Вони все ж схиляються до думки, що компетенція – це одне унікальне вміння, яке виділяє працівника як професіонала та такого, що спеціалізується на конкретному питанні, серед інших працівників. Тобто, компетентність – не обов’язково загальна характеристика професійних якостей працівника, це вміння виконувати певний вид роботи, завдання найкращим чином і саме це унікальне вміння виділяє працівника серед інших.

Мета дослідження. Не дивлячись на поважну кількість робіт, пов’язаних з дослідженням питання компетентності, її сутності та значення, мінливість сучасного світу, процесів та орієнтирів, тільки підсилюють важливість удосконалення системи підготовки компетентного працівника, який є основною робочою одиницею як підприємства, так і економіки країни в цілому. Важливим завданням сьогодні є дослідження питання компетентності як головного показника та детермінанти конкурентоспроможності трудового потенціалу. Слід також оцінити вплив освіти на формування компетентного спеціаліста як складової конкурентоспроможного трудового потенціалу.

Викладення основного матеріалу дослідження. Вивчення такого поняття як “трудоий потенціал” має сенс лише за умови його кінцевої оцінки, тобто – оцінювання його якості та рівня його конкурентоспроможності. Якість трудового потенціалу – це рівень відповідності працівника тим характеристикам, які затребувані працедавцем. Конкурентоспроможність трудового потенціалу – це наявність тих характеристик, які виділяють працівника з-поміж числа претендентів на відповідне робоче місце, маючи певний набір знань, вмінь та навичок, при цьому володіючи “секретною зброєю”. “Секретною зброєю” може бути характеристика, яка буде точно говорити про те, що особа повністю відповідає встановленим вимогам, що вона має всі можливості для виконання тих чи інших завдань і що рівень її підготовки достатній для початку роботи. Всі ці перелічені характеристики можуть бути локанічно представлені одним словом – “компетентність”. Адже тільки компетентна особа викликає професійний інтерес і може бути затребувана на ринку праці.

На наш погляд формула компетентності досить проста: Компетентність = знання + досвід використання знань + вміння своєчасно застосовувати нові знання та інформацію.

Для точнішого розуміння можна навести простий приклад. Якщо взяти для аналізу викладацький склад ВНЗ, то один викладач професійно викладає вищу математику, інший – досконало володіє іноземними мовами та навчає студентів, інший – неперевершено викладає економіку, хоча кожен з них не зможе похвалитися такими ж знаннями та вміннями в сфері знань своїх колег, які має кожен у своїй: математик може зовсім не знати основ економіки, а викладач економіки і слова не скаже іноземною мовою. Хоча це ні в якому разі не применшує їх професійні якості.

Хоча можна розглянути і іншу ситуацію, де рівень компетентності можна прослідкувати у більш вузькому просторі. Наприклад, якщо взяти два викладачі англійської мови: один може бути чудовим перекладачем, але хисту до викладання він не матиме, інший – може не досить швидко та не так вправно синхронно перекладати, а от викладати граматику буде досконало. Тому тут іде

мова про професійну компетентність і про ту сферу виконання своїх обов'язків у розрізі професійної підготовки, яка найкраще у працівника проявляється і в якій він найбільше компетентний.

Слід зазначити, що компетентність – це характеристика людини, а не посади – тому вона може переміщуватися з людиною з одного робочого місця на інше. В такому разі, для того, щоб компетентність стала візитівкою при прийнятті на роботу, або допомогла підвищити рівень заробітної плати, або поліпшити умови праці – особа має продемонструвати свою компетентність у важливих для підприємства питаннях, тим самим довівши та продемонструвавши свою компетентність у цих питаннях.

На сьогоднішній день все більш актуальним стає метод оцінки компетенції, який має назву "асесмент – центр". Такий метод оцінки пропонує визначення компетентності працівника в умовах спостереження за ним під час робочого процесу і виконанні робочих завдань, які відслідковуються спеціальними асесорами ("оцінниками").

Широкого розповсюдження набула практика складання карти компетентності або портрету ідеального співробітника. Компетентність в загальному розумінні представляють собою особисті характеристики людини, її здатності виконувати відповідні функції, відповідний тип поведінки та стилі мислення, вміння працювати в групі, наполегливість, оригінальність мислення тощо. Карта компетентності дає чітке уявлення про найменші деталі бажані в новому співробітнику. Вона має описувати ті якості, здібності, характеристики, яким має відповідати особа, яка має намір отримати дану роботу.

Отже, карта компетентності – це свого роду орієнтир, відповідність якому забезпечить роботу.

Аналізуючи численні дослідження питання компетентності, ми дійшли висновку, що компетентність – це якість підготовки трудового потенціалу, працівника, особи, адже тільки за відповідного рівня підготовки, знань, вмінь, навичок працівник – компетентний або ні. Отже, компетентність – це вміння застосовувати набуті знання на практиці та актуальність їх використання в майбутньому. Що це означає? Безперечно, під час навчання ми оволодіваємо величезною кількістю знань, проте не всі вони залишаються з нами, адже частина з них нам чи то здається непотрібною, чи то незрозумілою, тому в кінцевому результаті лише частина знань залишаються з нами. Однак це теж не все. З цілого може залишитись зовсім не та частина, яка буде потрібна на відповідному місці роботи. І саме з цього моменту стає актуальне питання компетентності. На початку стоїть питання – на скільки особа, яка закінчила ВНЗ і протягом чотирьох або більше років отримувала сучасну освіту – відповідає параметру компетентного майбутнього працівника. Насправді це питання стоїть набагато гостріше, ніж здається на перший погляд. Отримувати знання та застосовувати їх – це велика різниця.

Оцінити рівень отриманих знань студентів об'єктивно – складане, а подекуди й взагалі неможливе завдання, адже завжди в цю оцінку втрутитись чи то людський фактор, чи то інший суб'єктивний фактор, який завадить об'єктивній оцінці. Оцінити знання та вміння студентів і сам студент і держава можуть лише тоді, коли оцінка робиться незалежним учасником цього процесу або, точніше, – зацікавленим. Наприклад, роботодавцем. Адже, саме роботодавець, в першу чергу, зацікавлена особа в якійсній робочій силі, який має отримати максимальний прибуток, який можливий за умови роботи висококваліфікованих та компетентних працівників. Саме працедавець може дати об'єктивну оцінку тому рівню знань, з яким приходить на роботу молодий спеціаліст після отримання вищої освіти.

Звичайно, говорити про компетентність працівника можливо лише після певного періоду, коли він отримає певний рівень досвіду роботи в обраній ним сфері діяльності. Проте, на сьогоднішній день, за умов швидкого розвитку технологій, коли кожного дня з'являються нові знання, нова інформація, часу на отримання досвіду залишається все менше і менше. Працівник, який бажає отримати роботу має бути вже досвідченим, аби бути певним у перемозі в боротьбі за робоче місце з іншими претендентами на нього. Сьогодні рівень конкурентоспроможності кожного працівника, а саме рівень компетентності, має першочергове значення, навіть не

для роботодавця, а в першу чергу для самого працівника, адже лише за умови проявлення всіх своїх унікальних та важливих для цієї роботи характеристик, а подекуди і більше, в порівнянні з іншими претендентами, такими як вміння спілкуватися, посміхатися, гарно виглядати, оригінально та креативно мислити тощо, працівник має можливість отримати цю роботу.

Безперечно, компетентність як рівень відповідності працівника відповідному місцю роботи, включає в себе велику кількість характеристик, якими має володіти особа. І чим більше якісних характеристик буде в його активі, тим якіснішим та конкурентоспроможнішим буде його власний трудовий потенціал, що стане хорошим підґрунтям для доповнення та цілкового формування загального трудового потенціалу держави.

Висновки та перспективи подальших досліджень. Отже, безперечно, компетентність є важливим компонентом загального рівня підготовки працівника, який лежить в основі формування трудового потенціалу. Цей ланцюг компетентності безсумнівно починається з найпершої і найголовнішої ланки – освіти. Отримавши певний рівень знань та маючи досвід їх застосування, кожна людина має можливість стати компетентною особистістю в обраній сфері діяльності. Одна людина може добре лікувати зуби. Інша може добре розбиратися в тому, як полагодити карбюратор, інша – конструє літаки – і кожна з них – компетентний спеціаліст у своїй галузі. Саме цього і вимагає будь-яке суспільство. Мають бути компетентні спеціалісти в кожній галузі, які зможуть побачити проблемні аспекти і зможуть їх вирішити. Адже вкрай важливо вчасно попередити негативний розвиток подій. А це під силу тільки компетентній особистості. Саме такий раціональний розподіл вмінь та їх якісне виконання може сформувати якісний трудовий потенціал держави.

Багатство в "кольорах". А багатство держави – в розмаїтті: в розмаїтті інтересів, в розмаїтті талантів, у відмінностях у думках, у стилі мислення та сприйняття. Проте при всьому цьому розмаїтті має бути присутня одна дуже важлива деталь – освіченість та компетентність. Саме за наявності такого набору характеристик – все що відбудуватиметься у суспільстві буде нести формуючий характер. Без компетентності знання можуть не принести позитивних результатів, а інколи – і руйнуючі. Компетентність має в собі складову відданості справі та бажання не нашкодити, в першу чергу.

Компетентність – це найвища ступінь освіченості, до якої має прагнути кожна особистість, яка піклується про свій розвиток та про своє майбутнє у своїй державі. Компетентність має стояти у голові всіх освітніх процесів, вона має бути маяком, до якого прямує заблукавший в освітній п'ямі студент або учень. Адже якщо освітня свідомість завжди буде нагадувати про кінцеву мету у якості себе як компетентного спеціаліста – це не дасть збитися з правильного шляху.

Список використаної літератури:

1. *Байденко В.І.* Концептуальна модель государственных образовательных стандартов в компетентностном формате (дискуссионный вариант) : Материали ко второму заседанию методологического семинара. – М.: Издательский центр проблем качества подготовки специалистов. – 2004. – 19 с. 2. *Бондар С.* Компетентність особистості – інтегрований компонент навчальних досягнень учнів // Біологія і хімія в школі. – 2003. – № 2. – С. 8-9. 3. *Галєміна І.Г.* Проектирование государственных образовательных стандартов высшего профессионального образования нового поколения с использованием компетентностного подхода: Материали к четвертому заседанию методологического семинара "Россия в Болонском процессе: проблемы, задачи, перспективы" – М.: Издательский центр проблем качества подготовки специалистов. – 2004. – 66 с. 4. *Головань М.* Компетентність і компетентність: досвід теорії, теорія досвіду // Вища освіта України. Теоретичний та науково-методичний часопис №3(30) 2008 року. – с. 23-30. 5. *Суков Г.С., Бившеє А.П.* Творчество и профессионализм – основа успешного бизнеса. Учебное пособие. – Д: Новый мир, 2009 – 208 с.

МЕЛЬНИЧУК О.П. – аспірант Інституту демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи Національна академія наук України