

*Бучинська Т.В.,
викладач кафедри міжнародного менеджменту та маркетингу,
Тернопільський національний економічний університет*

ОЦІНКА ЕФЕКТИВНОСТІ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПЕРСОНАЛУ НА ОСНОВІ КВАЛІФІКАЦІЙНОГО, ПРОФЕСІЙНОГО ТА КОМПЕТЕНТІСНОГО ПІДХОДУ

Анотація. У статті проаналізовано поняття кваліфікації, професіоналізму та компетентності персоналу для оцінки трудової діяльності. Визначено особливості вимог до персоналу в кваліфікаційному, професійному та в компетентнісному підході. Обґрунтовано переваги та недоліки вищезазначених підходів для оцінки ефективності трудової діяльності персоналу. У ході порівняння зазначено, що вимоги, які включені у модель професійної компетентності, більш деталізовані та структуровані і краще використовуються в прикладних цілях. Компетентнісний підхід, порівняно з іншими підходами, дозволяє визначити необхідний перелік знань, умінь, навичок та поведінкових компетенцій, а також зафіксувати необхідний рівень розвитку кожного елемента компетентності.

Ключові слова: кваліфікація, професіоналізм, компетентність, професійна компетентність, трудова діяльність, оцінка персоналу.

Постановка проблеми. В умовах сьогодення значна увага приділяється професійній компетентності, яка вважається запорукою успіху та конкурентоспроможності персоналу.

Аналізуючи професійну компетентність, можна виділити такі поняття, як «кваліфікація», «професіоналізм», які дають оцінку ефективності трудової діяльності персоналу. Однак кожна зазначена вище категорія для оцінки трудової діяльності персоналу відрізняється одна від одної, так як по-різному трактує суб'єкт праці, виділяючи різні його характеристики.

Мега статті – проаналізувати поняття кваліфікації, професіоналізму та компетентності для оцінки трудової діяльності персоналу, визначити особливості вимог до персоналу в умовах конкурентності у кваліфікаційному, професійному та в компетентнісному підході.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Багато провідних вчених займалися дослідженням проблеми оцінки персоналу, базуючись на кваліфікаційному, професійному та компетентнісному підході. Серед них – спеціалісти у сфері управління персоналом Д.П. Богиня, О.А. Грішнова, Л. Лісогор, Г.В. Осовська, О.В. Крушельницька, Л. Сушенцева, Н.В. Кузьміна. Усі вони по-різному трактують поняття «кваліфікації», «професіоналізму» та «професійної компетентності». Деякі навіть вважають їх синонімічними. Однак невирішеним залишається питання подолання суперечностей між діючими у даний час підходами у сфері оцінки ефективності трудової діяльності персоналу.

Виклад основного матеріалу дослідження. Проведемо більш детальний аналіз понять «кваліфікація», «професіоналізм» та «професійна компетентність». Термін «кваліфікація» визначають як ступінь і вид професійної компетентності підготовки індивіда, наявність у нього знань, вмінь і навичок, необхідних для виконання певної роботи [2].

Кваліфікація працівника – це рівень професійної придатності, що забезпечується наявністю у працівників загальноосвітніх і спеціальних знань, умінь, здібностей, досвіду і трудових навичок, необхідних для виконання робіт певної складності за відповідною професією [9].

Кваліфікація характеризує рівень загальноприйнятої майстерності у тих категоріях та рангах, які прийнятні у конкретному суспільстві та в конкретній сфері трудової діяльності. Наприклад, для працівників фізичної праці кваліфікація визначається розрядом та класом, а для працівників керівних посад – званням та розрядом [5].

Узагальнюючи думки різних вчених, можна прийти до висновку, що кваліфікація – це сукупність спеціальних знань та практичних навичок, що визначають рівень підготовленості працівника до виконання професійних функцій обумовленої складності. Рівень кваліфікації керівників, спеціалістів та службовців характеризується рівнем освіти, досвідом роботи на тій чи іншій посаді.

Переваги кваліфікаційного підходу з точки зору оцінки розвитку персоналу в сучасних конкурентних умовах заключається в тому, що вимоги до знань, освіти та стажу уже розроблені для більшості посад. Це повинно однозначно використовуватися при розробці стандартних вимог до професійної компетентності працівників, для написання посадових інструкцій, а також для оцінки персоналу та подальшого його розвитку [8].

Однак у сучасних ринкових умовах, з високим рівнем конкуренції, прослідковується низка недоліків у суто кваліфікаційному підході щодо розвитку персоналу. Це стосується передусім того, що кваліфікаційні характеристики не враховують особливості конкретного організаційного середовища та конкретного робочого місця; не містять вимог до поведінкової компетентності працівника. На нашу думку, ці недоліки можуть бути компенсовані за допомогою методу аналізу професійної компетентності персоналу, що надасть можливість конкретизувати та адаптуватися до конкретного середовища та вимог до професійної компетентності.

Таким чином, порівнюючи з кваліфікаційною характеристикою, вимоги які включені в профіль професійної компетентності, більш деталізовані та структуровані і краще використовувати їх у прикладних цілях.

З точки зору управління персоналу варто зазначити, що існує принципова відмінність у можливостях використання знань, вмінь та навичок персоналу, які дають компетентнісний та кваліфікаційний підходи.

Варто також зазначити, що в сучасних умовах розділяють поняття «формальна кваліфікація», яка підтверджується дипломами, та «реальна кваліфікація», яка реалізується конкретно у праці.

Акцент на оцінці лише формальної кваліфікації сприяє розвитку у працівників так званої дипломної залежності. Засто-

сування компетентнісного підходу при оцінці персоналу може попередити негативні тенденції.

Найбільш близьким по змісту до поняття «професійна компетентність» є категорія «професіоналізм». У зв'язку з тим, що «професіоналізм» і «професійну компетентність» можна визначити як здатність людини систематично, надійно та ефективно виконувати складну професійну діяльність. Ці терміни часто вважають синонімічними, однак, на наш погляд, між ними існує відмінність.

Деякі дослідники вважають, що «професіоналізм» є складовою компетентності, тобто «компетентність» – це ширше ніж поняття «професіоналізм». Людина може бути професіоналом у своїй сфері, але не бути компетентним у вирішенні конкретних завдань. Інші спеціалісти вважають, що професійна компетентність є частиною професіоналізму [1; 11].

Терміном «професіоналізм» у сучасній літературі визначають сукупність елементів, які відображають високу продуктивність професійної діяльності, володіння спеціалістом системою спеціальних знань, умінь і навичок [7].

У рамках акмеологічного спрямування ідея професіоналізму, як якості особистості спеціаліста, інтенсивно вивчається психологами. На думку Г.І. Хозяїнова, психологоакмеологічний підхід передбачає розгляд особистості і діяльності спеціаліста перш за все як активного суб'єкта діяльності, який шукає і створює умови успішної самореалізації, виконання поставлених завдань [10].

С.І. Огарьов під професіоналізмом розуміє компетентність спеціаліста в конкретній сфері. На думку автора, поняття «професіоналізм» використовують у кількох тлумаченнях: як «нормативний» (сукупність особистісних характеристик людини, необхідних для успішного виконання роботи), як «реальний» (оволодіння людиною низкою необхідних якостей) [6].

Визначаючи професіоналізм як якісну характеристику суб'єкта діяльності, Н.В. Кузьміна виділяє три загальні ознаки професіоналізму: оволодіння спеціальними знаннями про цілі, зміст, об'єкт і засоби діяльності; оволодіння спеціальними вміннями на підготовчому, виконавчому і заключному етапах діяльності; оволодіння спеціальними якостями. Загальну компетентність можна розуміти як особистісну якість, яка дозволяє людині самореалізуватися в діяльності і спілкуванні. Загальні компетенції формуються з дитинства, закріплюються під час шкільного навчання і продовжують розвиватися у вузі. Власне професійні компетенції починають формуватися тільки в період вузівського навчання. Кожна конкретна професія, спеціальність передбачає свій набір компетенцій, без яких неможливі адаптація й успішне виконання професійної діяльності. Такі компетенції називають професійно значущими компетенціями [4].

Беручи до уваги перераховані характеристики професіоналізму, можна зробити висновок про обмеженість професійного підходу тому, що при оцінці професіоналізму навички і вміння працівника, які не належать до його професії, не повинні оцінюватися і це обмежує компетентнісну оцінку професійного потенціалу персоналу.

Професіоналізм як здатність суб'єкта до виконання певної діяльності не можна розуміти вузько. Потрібний ширший підхід, який включав би особистісні, моральні характеристики людини, без яких неможливе ефективне виконання професійної діяльності.

Нині в науковій літературі часто зустрічаємо таке поняття, як «транспрофесіонал». Такий працівник повинен бути гото-

вим до роботи у різних професійних середовищах та вміти приймати різноманітні рішення не лише вузько у сфері своєї діяльності [3].

На наш погляд, власне поняття «транспрофесіонал» найбільш наближує нас до компетентнісного підходу. Компетентнісний підхід, порівняно із професійним підходом, дозволяє визначити необхідний перелік знань, умінь та навичок та поведінкових компетенцій, а також зафіксувати необхідний рівень розвитку кожного елемента компетентності.

Якщо порівняти показники, що дають можливість оцінити рівень професіоналізму та компетентності, то загальним показником для них буде критерій професійної продуктивності, що характеризує такі об'єктивні показники результативності, як кількість і якість виробленої продукції, виробництво, надійність професійної діяльності.

Іншими показниками професійності є критерій професійної ідентичності – значимість професії для людини як засобу задоволення особистих потреб та розвитку свого індивідуального ресурсу, та критерій професійної зрілості – це вміння людини співвідносити свої професійні можливості та потреби з професійними потребами, які вимагаються від неї. Дані критерії характеризують професіоналізм з точки зору конкретної організації психіки, мислення та свідомості людини і вимагає складних методик його оцінки. Компетентнісному підходу не притаманно акцентувати увагу на суто психологічних аспектах відповідності людини до посади.

У процесі оцінки професійної компетентності оцінюються поведінка працівника та рівень його професійних знань та вмінь.

Формування та розвиток компетентності спеціаліста як процес можна розглядати з точки зору послідовності набуття і розвитку навичок та вмінь. І, керуючись таким підходом, компетентним у будь-якому питанні можна стати швидше, ніж професіоналом у будь-якій сфері.

Висновки. Узагальнення наукових досліджень, пов'язаних з проблематикою професійної компетентності, дали можливість виявити подібність та розбіжність між суміжними поняттями кваліфікації, професіоналізму та компетентності.

У результаті порівняльного аналізу підходів, базовими поняттями яких є «професійна компетентність», «кваліфікація», «професіоналізм», можна зробити висновок, що кожна із названих категорій по-різному характеризує суб'єкт праці, виділяючи у ньому різноманітні характеристики.

Загальним для них є акцент на залежності в ефективності праці персоналу та його якісних характеристик.

Однак професійна компетентність, порівняно з іншими категоріями, є більш доцільною у сучасній теорії управління. Саме це поняття всебічно характеризує результативність праці персоналу та ефективність його трудової діяльності.

Модель, яка розроблена на основі визначення вимог до професійної компетентності, характеризує рівень розвитку знань, вмінь та поведінкових навичок працівників і тісно пов'язана з цілями, стратегією та організаційною культурою конкретної організації, забезпечуючи її конкурентноспроможність.

Література:

1. Богиня Д.П., Грішнова О.А. Основи економіки праці. – К. : Знання-Прес, 2000. – С. 12.
2. Економічна енциклопедія. – К. : Видавничий центр «Академія», 2000. – Т. 1. – С. 748.
3. Журавлев П.В., Карташов С.А., Маусов Н.К., Одегов Ю.Т. Персонал. Словарь понятий и определений. – М. : «Экзамен», 1999. – С. 125-126.

4. Кузьмина Н.В. Профессионализм личности преподавателя и мастера производственного обучения / Н.В. Кузьмина. – М. : Высшая школа, 1990. – 119 с.
5. Лісогор Л. Оптимізація професійно-кваліфікаційних параметрів як умова підвищення конкурентоспроможності робочої сили в Україні // Україна: аспекти праці. – 2003. – № 13.
6. Огарев Е.И. Компетентность образования: социальный аспект / Е.И. Огарев. – СПб. : Изд. РАО ИОВ, 1996. – 170 с.
7. Осовська Г.В., Крушельницька О.В. Управління трудовими ресурсами. – Житомир, 2000. – С. 92.
8. Смалъ С., Евдокимов А. Карты козопения в системе профобучения // Менеджер по персоналу. – 2007. – № 11. – С. 24-30.
9. Сушенцева Л. Моделювання процесу формування професійної мобільності майбутнього кваліфікованого робітника / Л. Сушенцева // Професійна освіта. – 2012. – № 8. – С. 25-27.
10. Хозяинов Г.И. Акмеология физической культуры и спорта / Г.И. Хозяинов, Н.В. Кузьмина, Л.Е. Варфоломеева. – М. : Академия, 2007. – 208 с.
11. Шепель В.М. Человеческая компетентность менеджера Управленческая антропология. – М. : Народное образование, 1999. – С. 29.

Бучинская Т.В. Оценка эффективности трудовой деятельности персонала на основе квалификационного, профессионального и компетентностного подхода

Аннотация. В статье проанализированы понятия квалификации, профессионализма и компетентности персонала для оценки трудовой деятельности. Определены особенности требований к персоналу в условиях конкурентности в квалификационном, профессиональном и в компетентностном подходе. Обоснованы преимущества и недостатки вышеупомянутых подходов для оценки эффективности трудовой деятельности персонала. В ходе сравнения указано, что требования, которые включены в профиль профессиональной компетенции, более детализированы и структурированы, а также лучше используются в прикладных целях.

Ключевые слова: квалификация, профессионализм, компетентность, профессиональная компетентность, трудовая деятельность, оценка персонала.

Buchynska T.V. Evaluation of effectiveness of staff work on the basis of qualification, professional and competent approach

Summary. This article analyzes the concept of qualification, professionalism and competence for evaluation of effectiveness of staff work. The requirements for personnel have been featured that are based on qualification, professional and competent approach. The advantages and disadvantages of the above approaches have been grounded in order to evaluate the effectiveness of staff work. During the comparison it has been also indicated that the requirements which are included in the profile of professional competence are more detailed and better structured and can be used in applied purposes. Competence approach in comparison with other approaches helps to determine the list of necessary knowledge and skills and behavioral competencies, and secure the required level of competence of each element.

Keywords: qualification, professionalism, competence, professional competence, employment, evaluation of staff.