***А. О. Кравчук,*** *студентка*

*Рівненський державний гуманітарний університет*

**КОМПЕТЕНТНІСТЬ ПРАЦІВНИКІВ ЯК ЧИННИК КОНКУРЕНТНИХ ПЕРЕВАГ**

* 1. В мінливих умовах ринкового середовища запорукою успіш-ного функціонування підприємства є персонал. А накопичені персоналом знання, вміння, навички та досвід стають найголов-нішим показником успіху в умовах конкуренції. Не останнє міс-це в переліку вимог до працівника посідає професійна компе-тентність.

Поняття професійної компетентності персоналу з’явилося в науковій літературі в англомовних країнах в середині 60-х років минулого століття. Вперше це поняття застосував американ-ський вчений Д. МакКлеланд. Він характеризував ряд певних якостей особистості, які найтісніше пов’язані з успішним вико-нанням роботи і високою мотивацією персоналу. Д. К. МакКле-ланд визначив компетентність як базову якість індивіда, яка впливає на ефективність роботи, яка виконується. Саме мотиви, психофізіологічні особливості, Я-концепція, знання, навички є основними базовими характеристиками особистості [4].

На думку ж психолога Дж. Равена, компетентність – це спе-цифічна здібність, яка необхідна для ефективного виконання конкретної дії у конкретній предметній галузі і яка включає вузькоспеціальні знання, особливого роду предметні навички, способи мислення, а також розуміння відповідальності за власні дії. [3].

Узагальнюючи думки науковців, варто зазначити, що поняття компетентності персоналу найчастіше розглядають як власти-вість, що притаманна людині, яка має знання і досвід, авторитет

1. якійсь галузі, добре поінформована, здатна ефективно та якісно розв’язувати професійні завдання.

Компетентність, як і будь-яка інша якість особистості, зав-жди формується і проявляється тільки у процесі відповідної діяльності, за умов глибокої особистісної зацікавленості людини

1. цьому виді діяльності. Тому компетентність є також й оцінною категорією, оскільки вона характеризує людину як суб’єкта спе-

38 **- © ПУЕТ -**

ціалізованої діяльності, а також рівень сформованості та роз-витку здатності людини кваліфіковано розв’язувати складні про-фесійні завдання, планувати і здійснювати дії, що призводять до раціонального й успішного досягнення поставлених цілей, прий-мати рішення у складних ситуаціях та брати на себе відповідаль-ність за їх наслідки.

1. основі концепції професійної компетентності лежить ідея виховання компетентного працівника, який не лише має необ-хідні знання, професіоналізм, але й уміє діяти адекватно у від-повідних ситуаціях, застосовуючи ці знання, й бере на себе від-повідальність за певну діяльність. В умовах конкуренції основ-ними пріоритетами фахівця стосовно професійної компетент-ності з’являються вміння пристосовуватися до швидких змін і нових потреб ринку праці, бути освіченим щодо інформації, уміти її аналізувати, активно діяти, швидко приймати рішення й навчатися упродовж всього життя [5].

Отже, щоб бути компетентним (вміти виконувати поставлені вимоги та завдання), потрібно володіти компетенціями (мати ді-лові, професійні та особистісні якості). Наявність широкого асортименту компетенцій визначають належний рівень профе-сійної компетентності фахівця та є джерелом його розвитку й ефективності в умовах конкуренції [1].

Слід зазначити, що загальну компетентність працівників можна поділити на такі складові, утворивши таким чином мо-дель компетентності: професійна компетентність (теоретичні знання, практичне застосування), соціальна компетентність (здатність до ефективної взаємодії і конструктивного спілкуван-ня), методична компетентність (здатність самостійно розв’язу-вати проблеми, здатність організувати свою роботу), особис-тісна компетентність (реальна самооцінка; відповідальність; культура праці; здатність до соціальної та професійної адаптації; саморозвиток, самонавчання).

Елементи кожної складової моделі компетентності станов-лять окремі компетенції працівників, деякі з яких можливо наз-вати ключовими, тобто найбільш суттєвими для персоналу вза-галі або для персоналу конкретного підприємства.

**- © ПУЕТ -** 39

За загальною класифікацією Е. Е. Лінчевського до ключових компетенцій відносяться кваліфікація працівників; орієнтація діяльності; мотивація; ерудиція; афіліація (почуття причетності до цінностей групи та впевненість, що ти цією групою прий-нятий) та почуття власної гідності; інтуїція; стиль діяльності та керівництва; відповідність суб’єкта системі, якою управляють (прийняття чи не прийняття суб’єкта системою, якою управля-ють) [3].

1. Воробей називає такі ключові компетенції: професіона-лізм, якість праці, самостійність, орієнтованість на споживача, корпоративність, інтенсивність, орієнтація на розвиток [2].

Не викликає сумніву значний вплив рівня компетентності персоналу підприємства на загальний стан трудового потенціа-лу, потенціалу підприємства в цілому, і, таким чином, на забез-печення конкурентоспроможності підприємства.

Отже, узагальнюючи вищесказане, можна зробити висновок, що професійна компетентність персоналу – це професійно-ста-тутні можливості щодо здійснення людиною її повноважень у професійній діяльності; це широкий набір професійних знань, умінь та навичок, які можна використовувати в різних ситуа-ціях. Професійна компетентність персоналу обов’язково повин-на включати особистісний та соціальний компонент, що визна-чається активністю особистості до спільної діяльності в команді та реалізації поставленої мети.

***Список використаних інформаційних джерел***

1. Бузько Р. Стратегічне управління персоналом підприємства

в умовах сучасного розвитку ринку праці : [монографія]

/ Р. Бузько, О. В. Вартанова, Г. О. Надьон. – Луганськ :

Вид-во СНУ ім. В. Даля. – 2009. – 304 с.

1. Воробей С. Модель компетенций как элемент системы управ-ления персоналом / С. Воробей // Новости турбизнеса. – 2007. – № 9. – С. 46–47.
2. Линчевский Э. Э. Мастерство управленческого общения: руко-водитель в повседневных контактах и конфликтах / Э. Э. Лин-чевский. – Санкт-Петербург : «Речь», 2002. – 292 с.

40 **- © ПУЕТ -**

1. МакКлеланд Д. К. Тестування для компетенції, а не для інте-лекту / D. C. McClelland // Американський психолог. – 1973. –

№ 28. – С. 1–14.

1. Тараненко І. Розвиток життєвої компетентності та соціальної інтеграції: досвід Європейських країн / І. Тараненко ; за ред. Єрмакова І. Г. // Кроки до компетентності та інтеграції в су-спільстві. – Київ : «Контекст», 2000.