

КЛАСИФІКАЦІЯ КОМПЕТЕНЦІЙ ПРАЦІВНИКІВ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ

© Олексів І.Б., Михайляк Г.В., 2012

Класифіковано компетенції працівників промислових підприємств, які виступатимуть основою для визначення показників і методів їх оцінювання. Виокремлено різноманітні класифікаційні ознаки компетенцій працівників, уточнено сутність деяких, а також доповнено наявні новими класифікаційними ознаками, які викликані вимогами часу.

Ключові слова: компетенція, компетентність, класифікація компетенцій.

I.B. Oleksiv, G.V. Mykhailyak

Lviv Polytechnic National University

CLASSIFICATION THE ENTERPRISE EMPLOYEES COMPETENCES

© Oleksiv I.B., Mykhailyak G.V., 2012

In the article we classified the competence of employees of the enterprises, which will come forward basis for establishment the indicators and methods of their evaluation. We selected the various classification signs the competence of employees, specified essence some, and also existing complemented new classification signs which are caused the requirements of the time.

Key words: competence, the classification of the competence.

Постановка проблеми та її зв'язок із важливими науковими та практичними завданнями. Працівники підприємства займають особливе місце в економіці будь-якої держави. Сучасним підприємствам необхідні компетентні працівники, які мають не тільки професійні знання, навички і вміння, але і можуть справлятися з новими та непередбачуваними ситуаціями, які готові до прийняття правильних і відповідальних рішень, а також здатні проявляти та реалізовувати творчі здібності та уміння. Низький рівень компетенцій працівників підприємств –одна з основних причин низької конкурентоспроможності продукції підприємства, що позначається на його прибутковості та фінансовому стані. Саме тому останнім часом проблеми навчання, перепідготовки, підвищення кваліфікації та розвитку компетенцій працівників набули особливо важливого значення. Керівники промислових підприємств повинні мати у своєму розпорядженні інструментарій, який допоможе одержати відповідь на запитання, наскільки працівники підприємства є компетентними та якими компетенціями вони володіють.

Одним із найважливіших завдань під час розроблення методичних рекомендацій щодо оцінювання компетенцій працівників промислових підприємств є розроблення їх зведеної класифікації, тобто об'єднання різноманітних видів у групи за різними класифікаційними ознаками. З огляду на це, головним завданням дослідження у цій статті є виділення різних класифікаційних ознак компетенцій працівників та вибір тих, які будуть визначальними для подальших досліджень.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано розв'язання цієї проблеми. Огляд літературних джерел свідчить про те, що проблема класифікації компетенцій працівників не вирішена та потребує подальших досліджень у цьому напрямку. Так, переважна більшість авторів єдині у підході до виділення загальних (ключових) та фахових (професійних) компетенцій. Натомість, систематизації інших видів компетенцій за відповідними ознаками не здійснено. Особливості реалізації різних видів компетенцій працівників без їх належної

систематизації розкрито у низці робіт як зарубіжних, так і вітчизняних науковців, серед яких варто виділити праці Н. Бурди [1], М. Голованя [2], О. Гури [3], О. Крушельницької [5], В. Кривцової, Н. Колісниченко [4], О. Михно, С. Нечіпора [6], О. Обривкіної, Г. Осовської [7], Ю. Рашкевича [8], Н. Талізін, Т. Чернової, В. Шадрикова [10] та інших. У працях цих авторів подано визначення понять «компетенція» і «компетентність» [3; 6; 8; 9], пояснюється відмінність між цими поняттями [3; 7; 9], виділено окремі види компетенцій без їх належної систематизації [2; 5; 6; 8], описано складові компетенцій працівників і визначено, в яких сферах доцільно їх застосовувати [3; 8; 9] тощо. Разом з тим, наголосимо на тому, що цілу низку важливих для сучасної економіки проблем ще не відображено у працях вітчизняних та зарубіжних науковців. Однією з першочергових таких проблем є установлення показників оцінювання компетенцій працівників промислових підприємств і розроблення для цього чіткої класифікації.

Цілі статті. Мета статті – виділити різні класифікаційні ознаки компетенцій працівників та вибрати ті, що будуть визначальними для проведення подальших досліджень у цьому напрямку.

Виклад основного матеріалу. Огляд літературних джерел та узагальнення матеріалів діючих промислових підприємств дає підстави стверджувати, що підготовка майбутнього фахівця до виконання ним посадових обов'язків, з використанням своїх компетенцій і компетентності – це складна, багатогранна проблема, успішне розв'язання якої залежить від зусиль скоординованої фахової підготовки.

Для розроблення класифікації компетенцій працівників промислових підприємств доцільно звернутись до рекомендацій Європарламенту і Ради Європи. Так, зокрема, у проекті «Налаштування освітніх структур в Європі», спрямованому на реалізацію цілей Болонської декларації, визначено набір компетенцій як результату першого і другого циклів навчання. За робочою класифікацією компетенції діляться на загальні та спеціальні. До складу загальних компетенцій входять інструментальні, міжособистісні та системні. Їх класифіковано відповідно до значення навичок для професії і рівня їх опанування після закінчення програми [2].

До інструментальних компетенцій належать когнітивні, методологічні, технологічні та лінгвістичні здібності. Міжособистісні компетенції передбачають індивідуальні здатності, пов'язані з умінням виявляти почуття і формувати стосунки, критичним осмисленням і здатністю до самокритики, а також соціальні навички, пов'язані з процесами соціальної взаємодії і співпраці, умінням працювати у групі, брати на себе соціальні та етичні зобов'язання. Системні компетенції – це поєднання розуміння, сприйнятливості та знань, що дозволяють сприймати взаємне співвідношення частин цілого і оцінювати місце кожного з компонентів у системі, здатність планувати зміни з метою удосконалення системи і конструювати нові системи [4, с. 87–89].

Спеціальні компетенції розглядаються на двох рівнях – бакалавра і магістра. На першому рівні особа повинна виявляти здатність демонструвати знання основ та історії дисципліни, логічно і послідовно викладати засвоєні знання, вникати в контекст нової інформації та давати її тлумачення, демонструвати розуміння загальної культури дисципліни і зв'язок між її розділами, розуміти і використовувати методи критичного аналізу і розвитку теорій, правильно використовувати методи і техніку дисципліни, оцінювати якість досліджень у певній предметній галузі, розуміти результати спостережень та експериментальних способів перевірки наукових теорій. На другому рівні випускники повинні опанувати предметну область на вищому рівні, тобто володіти новітніми методами та технікою (дослідження), знати новітні теорії та їх інтерпретацію; критично відстежувати та осмислювати розвиток теорії та практики; оперувати методами незалежного дослідження і вміти пояснювати його результати на вищому науковому рівні; бути здатним зробити оригінальний внесок у дисципліну відповідно до канонів певної предметної області, наприклад, у межах кваліфікаційної роботи; продемонструвати оригінальність і творчий підхід; оволодіти компетенціями на професійному рівні [2].

Очевидно, що істотним недоліком запропонованого поділу компетенцій працівників промислових підприємств, через який він не може бути основою для подальших досліджень, є

відсутність класифікаційної ознаки, а також те, що проект передбачає двоциклове навчання на рівні бакалавра і магістра, не надаючи уваги рівню підвищення та удосконалення компетенцій працівників на рівні післядипломної освіти.

Подібної думки щодо поділу загальних компетенцій дотримується і Ю. Рашкевич. Загальні компетенції, своєю чергою, діляться на інструментальні (здатність до аналізу та синтезу; здатність до організації і планування; базові загальні знання; засвоєння основ базових знань з професії; усне і письмове спілкування рідною мовою; знання другої мови; елементарні комп'ютерні навички; навички управління інформацією (уміння знаходити та аналізувати інформацію з різних джерел); вирішення проблем; прийняття рішень); міжособистісні (здатність до критики та самокритики; взаємодія (робота в команді); міжособистісні навички та уміння; здатність працювати в міждисциплінарній команді; здатність спілкуватися з експертами з інших галузей; позитивне ставлення до несхожості та інших культур; здатність працювати в міжнародному середовищі; етичні зобов'язання) та системні (здатність застосовувати знання на практиці; дослідницькі навички і уміння; здатність до навчання; здатність пристосовуватись до нових ситуацій; здатність породжувати нові ідеї (креативність); лідерські якості; розуміння культури та звичаїв інших країн; здатність працювати самостійно; планування і управління проектами; ініціативність та дух підприємництва; турбота про якість; бажання досягти успіху).

Проте думки авторів розходяться щодо поділу компетенцій на спеціальні і фахові. Ю. Рашкевич схильний до поділу фахових компетенцій, які запропоновані у проекті TUNING, що пропонує методологію розроблення, перегляду, розвитку, впровадження та оцінювання навчальних програм для кожного із освітніх циклів. Проект TUNING є основою для розробки контрольних опорних точок на рівні предметної області, що повинно забезпечити порівняльність, сумісність та прозорість навчальних програм. Опорні точки формулюються в термінах кінцевих результатів навчання та компетентностей. У проекті Tuning повністю розроблено програми євробакалаврів та євромагістрів для 9 предметних областей (subjectareas) – бізнес, хімія, науки про землю, педагогіка, європейські студії, математика, фізика, історія, сестринська справа. Проект Tuning загалом розглядає 42 предметні області, для яких опрацьовано переліки фахових компетентностей/результатів навчання [8].

Вищенаведене дозволяє класифікувати компетенції працівників промислових підприємств залежно від сфери прояву на інструментальні, міжособистісні і системні, а також залежно від предметної спеціалізації на управлінські, економічні, математичні, психологічні, педагогічні, соціальні, методологічні, діагностичні тощо.

У роботі [6] С. Нечіпор розглядає предметні компетенції. Враховуючи різний взаємозв'язок та вплив предметних компетенцій на розвиток предметної компетентності з інших предметів навчального плану, автор пропонує здійснити їх класифікацію за рівнем самостійності формування (прості, складні та комплексні); за етапністю формування (базові, модульні, наскрізні) та за важливістю набутого досвіду (елементарні, фундаментальні).

При цьому автор зазначає, що перша класифікаційна ознака передбачає формування компетенцій залежно тільки від одного предмета (прості); залежно від декількох взаємопов'язаних предметів (складні) та залежно від поєднання простих і складних, які здатні впливати на розвиток компетенцій з інших предметів навчального плану (комплексні).

Під другою класифікаційною ознакою за етапністю формування компетенцій С. Нечіпор має на увазі їх формування на початку вивчення предмета (базові); на етапі вивчення окремого блока-модуля (модульні) та в процесі вивчення усього предмета або окремого етапу навчання (наскрізні).

Відповідно до третьої класифікаційної ознаки за важливістю набутого досвіду С. Нечіпор виділяє елементарні компетенції, які використовуються рідко, і фундаментальні компетенції, які застосовуються постійно для розроблення технологічних процесів та використання на практиці.

В аналізованому аспекті доцільно зауважити, що поділ автором компетенцій на складні та комплексні є дещо недоцільним, оскільки вони є схожими і розкривають сутність здобуття тих самих компетенцій. Тому краще було б використати один із перелічених вище варіантів.

Класифікація компетенцій здійснена у роботі М. Голованя [2]. Автор наводить такі різновиди компетенцій випускників вищих навчальних закладів, як універсальні (ключові) та професійні. Своєю чергою, універсальні компетенції поділено на загальнонаукові, загальнокультурні і соціально-особистісні; професійні компетенції поділяються на загальнопрофесійні та профільно-професійні. Істотним недоліком такої класифікації є те, що автор наводить лише різновиди компетенцій і не виділяє класифікаційні ознаки, в результаті чого втрачається прикладна цінність для подальших досліджень.

Деякі автори [1; 5, с. 108] пропонують виділяти компетенції працівників промислових підприємств залежно від місця їх виникнення. Як відомо із літературних джерел, навчання працівників та здобуття ними нових компетенцій є ключовим інструментом їх розвитку та підприємства загалом. Особливу роль для моделювання взаємовідносин між працівником та підприємством відіграє оцінка знань, вмінь та навичок, якими він володіє та які відрізняють його від конкурентів на ринку праці. Залежно від того, які знання та навички отримують працівники в результаті проходження підготовки, вона розмежовується на загальну та спеціальну. Загальна підготовка має універсальний характер, а її результати можна застосувати в діяльності підприємства. Важливе значення відводиться спеціальній підготовці. Під спеціальною мають на увазі підготовку, завдяки якій підвищується продуктивність праці на конкретному підприємстві, але якщо працівник змінить місце роботи, то цей ефект зникає. Така підготовка забезпечується проходженням тренінгів, семінарів, курсів тощо.

Отже, залежно від місця виникнення пропонується виділяти компетенції, які можна здобути на робочому місці і які можна отримати внаслідок проходження тренінгів, семінарів, курсів тощо.

Класифікувати компетенції працівників промислових підприємств можна також за типом ситуації, для вирішення якої необхідно їх застосовувати. Відповідно до цієї класифікаційної ознаки є компетенції, потрібні для вирішення планової ситуації та компетенції, які застосовують для вирішення випадкової ситуації. Як відомо, на підприємствах виникають різні ситуації, що вимагають негайного вирішення. Тому працівник повинен володіти певними знаннями, вміннями і навичками для успішного розв'язання планових та непередбачуваних проблем і задач на підприємстві.

У результаті огляду літературних джерел [3, с. 15; 7, с. 38; 10, с. 29–33] та узагальнення матеріалів Болонського процесу можемо виділити компетенції за універсальністю: загальні (ключові) та фахові. Відповідно до Рекомендацій Європарламенту і Ради Європи від 18.12.2006 р. «Про ключові компетенції навчання упродовж життя», ключовими є такі компетенції: комунікативні, математичні, комп'ютерні, навчальні, підприємницькі, соціально-економічні; своєю чергою, професійні компетенції доцільно поділяти за предметною спеціалізацією – на управлінські, психологічні, діагностичні, аналітичні, предметні, нормативно-правові, дослідницькі тощо.

Варто зазначити, що ключові компетенції слід розглядати як особистісні якості кожного працівника: критичне мислення, творчий підхід, ініціативність, відданість справі, робота в команді, націленість на зміни, бездоганне виконання своїх обов'язків та повноважень. Професійні компетенції можна розглядати як спеціальні знання, уміння і навички, необхідні для ефективного виконання посадових обов'язків.

Класифікацію компетенцій працівників промислових підприємств за універсальністю науковці та практики вже розробляли, однак основним її завданням було показати частку компетенцій працівника в загальній структурі компетентності. Натомість, класифікацію компетенцій працівників за універсальністю для визначення факторів, що впливають на їх розвиток, і формування системи показників їх оцінювання науковці і практики досі не здійснили. Для проведення подальших досліджень доцільно з'ясувати сутність кожної компетенції, виділеної за цією класифікаційною ознакою (див. таблицю).

Ще однією важливою класифікаційною ознакою, за якою можна здійснити класифікацію, є рівень розвитку компетенцій у працівника, установлення якого є предметом подальших досліджень. За цією класифікаційною ознакою пропонується виділяти компетенції з високим, середнім, вищим від середнього та низьким рівнем розвитку. Умови віднесення компетенцій працівників промислових підприємств до конкретного такого підвиду також є предметом подальших досліджень.

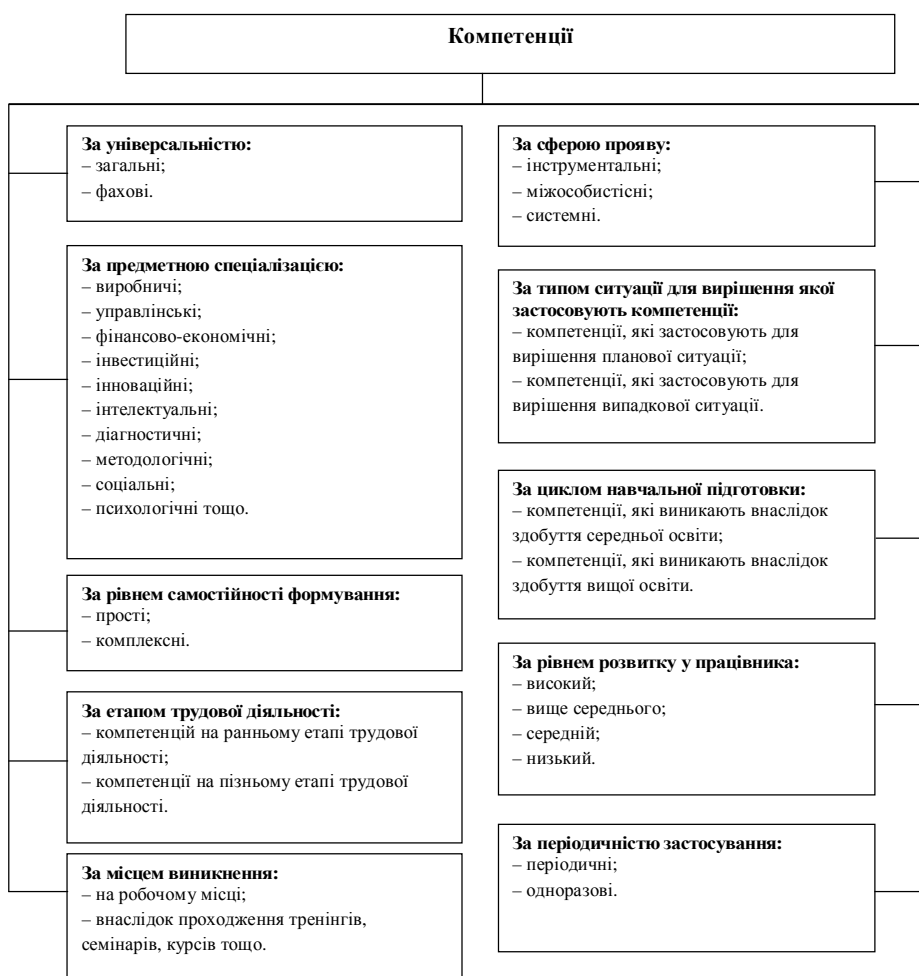
Характеристика загальних та фахових компетенцій працівників підприємств

	Компетенції	Характеристика компетенцій працівників
Загальні	Комунікативні	Передбачають володіння культурою усної та писемної форми літературної мови, іноземною мовою, сучасними інформаційними технологіями, ефективними методами і прийомами міжособистісного спілкування; уміння результативно використовувати мову в реальних життєвих та професійних ситуаціях, творчо взаємодіяти лінгвістично відповідним способом у суспільних і культурних контекстах.
	Математичні	Формують компетенції в науці, які передбачають використання основ знань і методології для виявлення проблем і висновків, що базуються на доказах. Математичні компетенції необхідні для вирішення певних завдань у повсякденній діяльності з використанням математичного мислення.
	Комп'ютерні	Потребують певних навичок роботи з комп'ютерною технікою і є інтегральною характеристикою особистості, здатністю до засвоєння знань і розв'язування завдань у професійній діяльності. Комп'ютерна грамотність передбачає впевнене використання технологій інформаційного середовища для роботи, дозвілля і комунікацій.
	Навчальні	Передбачають постійне навчання, здобуття і оброблення нових знань та навичок. Засвоєння навичок навчатися доповнює попередній життєвий досвід використання і застосування знань і вмінь.
	Підприємницькі	Забезпечують здатність працівника перетворювати ідеї в дії, творчість, новаторство і готовність ризикувати, а також здатності планувати і керувати проектами з метою виконання завдань. Підприємницькі компетенції є передумовою високого рівня професіоналізму в разі цілеспрямованості та активності, самостійності мислення, наполегливого виконання запланованої програми.
	Соціально-економічні	Забезпечують знання глобальних процесів розвитку цивілізації та функціонування сучасного суспільства; форми поведінки, які дають змогу ефективно і конструктивно брати участь у суспільному і трудовому житті, а також знання основних положень соціології, економіки, менеджменту і права.
	Управлінські	Забезпечують виконавчу складову професійної діяльності працівника й актуалізуються за умов відповідної мотивації. Передбачають готовність працівника до прийняття правильних та альтернативних рішень, здатність розпізнавати й враховувати більшість суб'єктивних чинників; здатність справлятися з новими та непередбачуваними ситуаціями.
	Психологічні	Спрямовані на індивідуальний підхід до кожного працівника чи співробітника з метою ефективної сумісної діяльності. Передбачають знання працівником основних принципів та категорій, загальної та соціальної психології, психології особистості і забезпечують формування бажань і вмінь постійно поліпшувати якість виконання своїх функцій.
	Діагностичні	Забезпечують збір і обробку інформації про стан виробничої діяльності.
	Аналітичні	Розвивають здатність працівників використовувати нові підходи для творчого вирішення завдань; вміння аналізувати завершену справу, її ефективність, відповідність чи невідповідність поставленій меті.
	Предметні	Забезпечують знання теоретичних основ виконуваної працівником роботи; уміння застосовувати знання у педагогічній і громадській діяльності, виконувати основні професійно-методичні функції.
	Технологічні	Утворюють систему функціональних знань і вмінь технологічної діяльності, спрямованої на розвиток професійних компетенцій; розвивають мобільність працівників, уміння швидко пристосуватися до нових умов праці; знання про виробничі об'єкти і технологічні процеси.
	Дослідницькі	Передбачають володіння працівником науковим мисленням, умінням спостерігати й аналізувати, висувати гіпотези, з метою розв'язання спірних питань, обробляти результати наукових спостережень у галузі виконуваної роботи.
Нормативно-правові	Передбачають обізнаність працівника із законодавчо-нормативною базою професійної діяльності.	

Примітка: складено на основі [3; 7; 9; 10]

Проведені дослідження свідчать про те, що існують різноманітні ознаки, за якими можна класифікувати компетенції працівників промислових підприємств з метою комплексного бачення та розуміння їх сутності.

На основі виконаного вище дослідження можемо запропонувати комплексну класифікацію компетенцій працівників промислових підприємств за низкою суттєвих та незалежних ознак з урахуванням недоліків розглянутих вище класифікацій (див. рисунок). У побудові цієї класифікації враховано запропонований науковцями поділ компетенцій працівників на загальні та фахові, а також інші класифікаційні ознаки, які сформульовано на засадах узагальнення вітчизняної та іноземної літератури, а також матеріалів власних досліджень. При цьому пропонується доповнити класифікацію такими класифікаційними ознаками: за типом ситуації, для вирішення якої застосовують компетенції; за періодичністю застосування; за циклом навчальної підготовки та за рівнем розвитку у працівника. Окрім того, у класифікації (див. рисунок) уточнено різновиди компетенцій працівників за такою класифікаційною ознакою, як рівень самостійності формування, а також сформовано класифікаційну ознаку відповідно до підвидів компетенцій, які можна отримати за місцем виникнення.



Класифікація компетенцій працівників підприємств

Висновки та перспективи подальших розвідок за проблемою. Виокремлення різноманітних класифікаційних ознак компетенцій працівників, уточнення сутності деяких, а також доповнення наявних новими класифікаційними ознаками, які викликані вимогами часу, показує прикладну цінність розробленої класифікації компетенцій працівників промислових підприємств. Ця класифікація має теоретичну та практичну цінність, оскільки вона слугує вихідною базою для визначення факторів, які впливатимуть на розвиток компетенцій; показників і методів, за допомогою яких можна буде оцінити компетенції працівників, що, своєю чергою, впливатиме на

конкурентоспроможність продукції підприємства, його прибутковість, фінансовий стан тощо. Такі завдання є перспективою подальших досліджень у цьому напрямі.

1. Бурда Н. В. Роль підвищення кваліфікації персоналу підприємства в його ефективному використанні / Н. В. Бурда // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/inek/2012_4/90.pdf. 2. Головань М. С. Компетентнісна модель випускника економічного ВНЗ напряму підготовки «Фінанси і кредит» / М. С. Головань // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://dspace.uabs.edu.ua/bitstream/123456789/111/1/Holovan_3.pdf. 3. Гура О. І. Психолого-педагогічна компетентність викладача вищого навчального закладу: теоретико-методологічний аспект: монографія / О. І. Гура. – Запоріжжя: ГУ «ЗІДМУ», 2006. – 332 с. 4. Кривцова В. М. Вища освіта та Болонський процес: конспект лекцій / В. М. Кривцова, Н. М. Колісниченко. – Одеса: ОРІДУ НАДУ, 2005. – 172 с. 5. Крушельницька О.В. Управління персоналом: навч. посіб. / О. В. Крушельницька, Д. П. Мельничук. – Вид. друге, перероб. й доп. – К.: Кондор, 2005. – 308 с. 6. Нечіпор С. В. Класифікація предметних компетенцій майбутніх кваліфікованих робітників / С. В. Нечіпор // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.rusnauka.com/4_SND_2012/Pedagogica/5_100537.doc.htm. 7. Обривкіна О. М. Підвищення педагогічної майстерності викладачів економічного профілю університету: теоретико-прикладний аспект: навч.-метод. посіб. / О. М. Обривкіна. – Ірпінь: Національний університет ДПС України, 2011. – 236 с. 8. Рашкевич Ю. Кваліфікація. Як ми її розуміємо? [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://vnz.org.ua/statti/1782-kvalifikatsija-jak-my-yui-rozumieto>. 9. Родигіна І. В. Типологія компетентностей / І. В. Родигіна [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Nsod/2008_1/Rodigina.pdf. 10. Чернова Т. Ю. Розвиток професійної компетентності заступника директора з навчально-виробничої роботи професійно-технічного навчального закладу: метод. рекомендації / Т. Ю. Чернова. – Хмельницький: ХНУ, 2010. – 98 с.

УДК: 339.13:004

О.І. Пальчук

Київський національний університет технологій та дизайну

ВПЛИВ ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ НА ПІДХОДИ ДО БІЗНЕСУ

© Пальчук О.І., 2012

Досліджено особливості інформаційної економіки, вплив новітніх процесів у суспільстві на підприємництво та принципи ведення бізнесу, розглянуто процеси інформатизації українського суспільства.

Ключові слова: інформаційні технології, бізнес, інформаційна економіка, інформатизація, нова економіка.

О.І. Palchuk

Kyiv National University of Technologies and Design

THE INFLUENCE OF INFORMATION TECHNOLOGY ON APPROACHES TO BUSINESS

© Palchuk O.I., 2012

The specific characters of information economy are investigated in the article. The influence of new processes in society on approaches to business is considered. Author also analyzes the informatization of Ukrainian society and its perspectives.

Key words: information technology, business, information economy, informatization, new economy.

Постановка проблеми. Економіка знань передовсім пов'язана з розвитком інформаційних технологій, що охопили більшість сфер людської діяльності, відкрили можливості масового