

РОЗРОБКА МОДЕЛІ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ФАХІВЦЯ З УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ТА ЕКОНОМІКИ ПРАЦІ В СИСТЕМІ ОСВІТИ УКРАЇНИ

У статті представлена теоретична модель професійної компетентності фахівця з управління персоналом та економіки праці. Детально проаналізовані складові структури представленої моделі, розкрито компоненти основних характеристик моделі, що забезпечують її зміст.

Ключові слова: професійна компетентність, складові професійної компетентності, модель професійної компетентності фахівця з управління персоналом та економіки праці.

Процеси інтеграції світового співтовариства, зокрема в галузі економіки, призводять до змін у вимогах, пропонованих і до кваліфікаційної характеристики сучасного фахівця з управління персоналом та економіки праці. У цих умовах особливого значення набувають такі якості випускника вищого навчального закладу, як висока професійна компетентність, ініціативність у вирішенні нетрадиційних завдань, мобільність, креативність, здатність до самоосвіти, до налагодження контактів з учасниками його професійної діяльності.

Враховуючи ці вимоги, багато країн шукають шляхи вдосконалення освіти і підготовки кадрів, впроваджують нові концепції формування знань і вмінь, які доповнюють багатовіковий досвід, накопичений традиційною педагогікою. Тому реформування систем професійної підготовки ведеться за такими основними напрямками: базування підготовки кадрів на реальних потребах ринку праці, надання їм більшої гнучкості, формування професійної компетентності випускників з метою підвищення їх шансів на працевлаштування [3, с. 44].

У вітчизняній педагогіці є чимало праць, присвячених проблемі професійної компетентності майбутніх фахівців. Поняття "професійної компетентності" лежить в основі компетентнісного підходу, теоретико-методологічні засади якого інтенсивно досліджуються науковцями педагогічних, психологічних, економічних та інших галузей суспільних наук. Питанню формування та розвитку професійної компетентності сучасного фахівця та її складових присвячені наукові праці М. П. Васильєвої, Т. М. Лебединець, А. К. Маркової, С. У. Гончаренко, І. А. Зимньої, І. А. Зязюна, Н. Л. Коломінського, Н. Г. Ничкало, Л. А. Петровської, Л. П. Пуховської, Дж. Равена, С. О. Сисоевої, В. О. Тюріної, В. Хутмакер, А. В. Хуторського та ін.

Ученими активно здійснюється пошук шляхів ефективного формування професійної компетентності майбутніх економістів, управлінців, учителів, психологів та ін. Проте питанням формування професійної компетентності фахівців з управління персоналом та економіки праці (УПЕП) практично не приділяється уваги, незважаючи на визначальну роль фундаментальної економічної освіти в професійній підготовці цих фахівців. Існує доцільність дослідження даного питання як зараз, так і в майбутньому, оскільки потрібно продовжувати пошук факторів розвитку професійної компетентності фахівців з управління персоналом та економіки праці, які не використовувалися раніше або використовувалися не повною мірою.

Не зважаючи на значний інтерес до проблеми компетентності як компонента при професійній підготовці майбутніх фахівців, вона лишається недостатньо розкритою, особливо це стосується професійної підготовки фахівців з управління персоналом та економіки праці, які можна віднести до нових професій українського ринку, щодо їхнього економічного покликання.

Як у вітчизняній, так і в зарубіжній літературі головний акцент при професійній підготовці майбутніх фахівців робиться на важливі навички та знання без достатнього врахування специфіки окремої кваліфікації. Саме тому компетентнісно модернізована освіта має орієнтуватися на розроблені моделі професійної компетентності майбутніх фахівців.

Для того щоб побудувати ефективну модель професійної компетентності фахівця з управління персоналом та економіки праці ми повинні орієнтуватися, перш за все, на виробничі функції, типові завдання діяльності та уміння, якими він повинен володіти.

Відповідно до посад, які може займати фахівець з УПЕП можна виокремити основні функції, що формують їх професійну компетентність, а саме: аналітична, нормопроектна, організаційна, обліково-статистична, контрольна, інформаційна [4; 5]. Відповідно для виконання цих функцій необхідними, на нашу думку, є такі складові професійної компетентності, як: інтелектуальна, функціональна, психологічна, правова, соціальна, обліково-економічна, управлінська та професійна спрямованість (рис. 1).

Розкриємо кожну з них.

1. Інтелектуальна складова професійної компетентності фахівця з УПЕП визначає, перш за все, рівень загальної ерудованості. Вона виражається в здатності до аналітичного мислення і здійсненню комплексного підходу до виконання своїх професійних обов'язків.

Інтелектуальні якості фахівця з УПЕП відображають його: прагнення до постійного самовдосконалення, схильність до сприйняття нових ідей і досягнень, системність, широту, комплексність мислення, мистецтво швидко опрацьовувати, ранжувати інформацію і на цій основі приймати рішення, здатність до самоаналізу, вміння розуміти, приймати і використовувати з користю для справи думки.

2. Функціональна складова компетентності – це система знань та вмінь фахівця, адекватних структурі та змісту його професійної діяльності, яка забезпечує виконання функціонально-посадових обов'язків.



Рис. 1. Модель професійної компетентності фахівця з УПЕП

На нашу думку, функціональна складова професійної компетентності поділяється на теоретичну і практичну.

Теоретична складова компетентності означає набуття фахівцем у процесі навчання всіх тих знань, що необхідні йому в трудовій діяльності.

Практична складова компетентності повинна здійснюватися на основі моделі діяльності фахівця з УПЕП, представленою системою основних професійних функцій і завдань таким чином, що вся сукупність знань, умінь, навичок та досвіду студентів, що отримана в процесі навчання, повинна стати невід'ємною частиною його майбутньої кваліфікації. Цільова установка практичної компетентності відображає ситуацію, у рамках якої майбутній фахівець апробує різні варіанти своєї професійної поведінки, виявляє ціннісні аспекти в професійній діяльності.

Практична компонента професійної компетентності фахівця з УПЕП розкриває його уміння: ефективно використовувати кращі досягнення науково-технічного прогресу; заохочувати персонал до продуктивної роботи; приймати нестандартні управлінські рішення – здатність знаходити проблеми і рішення в тих умовах, коли альтернативні варіанти дій, інформація і цілі нечіткі або сумнівні; ефективно і раціонально розподіляти завдання і виділяти на них оптимальний час; діловитість, ініціативу, підприємливість.

3. Психологічна складова компетентності – фахівець з УПЕП ефективно використовує психологічні особливості і можливості людей у своїй трудовій діяльності з метою підвищення задоволеності працівників роботою і результатів діяльності організації.

Зрозуміло, що психологічна складова компетентності фахівця з УПЕП реалізується, насамперед, у його взаєминах з персоналом. Через це, характер міжособистісних взаємин, які формуються у цій системі, потрібно розглядати як один із критеріїв оцінки психологічної компетенції фахівця з УПЕП, рівня усвідомленості, адекватності і дієвості його психологічних знань.

Фахівець з УПЕП у своїй трудовій діяльності повинен розумітися, перш за все, на психологічних якостях працівників. До них належать здібності, емоційність, темперамент, характер, основні потреби та мотиви трудової діяльності, домінантні

форми спілкування.

4. Правова компетентність фахівця з УПЕП включає знання, уміння, навички, а також способи їхньої реалізації в професійній діяльності, спілкуванні і саморозвитку особистості.

Виділимо основні напрями правової компетентності фахівця з УПЕП:

- соціально-правова компетентність – знання й уміння в сфері взаємодії із суспільними інститутами і людьми, а також володіння прийомами професійного спілкування і правової поведінки;
- спеціальна компетентність – підготовленість до самостійного виконання конкретних видів правової діяльності, уміння вирішувати типові професійні задачі та оцінювати результати своєї праці, здатність самостійно здобувати нові знання та уміння за фахом (зокрема, трудового права та права соціального забезпечення).

Своєрідність процесу формування правової компетентності студентів полягає у досягненні надпредметного і міжпредметного характеру соціально-правових знань, актуалізації усіх аспектів їх застосування, посилення контекстності навчання студентів посилення контекстності навчання студентів (завдяки специфічності завдань фахової практики, науково-виробничого стажування студентів).

5. Соціальна складова професійної компетентності – це багатогранна характеристика фахівця, яка своєю багатокомпонентністю охоплює всю множину та глибину функціонування його в соціумі. Формат соціальної компетентності охоплює соціальні мотиви, знання, навички, необхідні для успішної взаємодії із соціальним середовищем. Соціальна компетентність вимагає вміння рахуватися з соціальними нормами та правами інших людей. Усе це вказує на ситуативний характер прояву соціальної компетентності.

До соціальної компетентності фахівця з УПЕП можемо віднести:

- знання етики ділового спілкування;
- уміння запобігати і вирішувати конфлікти у трудових колективах;
- уміння швидко і правильно передавати інформацію;
- уміння налагоджувати комунікації;
- уміння давати ясні і чіткі завдання і відповідно мотивувати робітників;
- уміння тактовно вказувати на недоліки, коректно робити зауваження, викликати довіру тощо.

Соціальна складова професійної компетентності фахівця з УПЕП передбачає наявність комунікаційних і інтеграційних здібностей, уміння підтримувати відносини, впливати, домагатися результатів своїх намагань, правильно сприймати та інтерпретувати чужі думки, висловлювати до них відношення, вести бесіди тощо.

6. Обліково-економічна складова компетентності, на нашу думку, визначає компетенції, що стосуються роботи з інформацією в обліковому, економічному, фінансовому напрямках. Вона представляє сукупність таких умінь та здатностей:

- уміння визначити обліково-економічну потребу на предмет дослідження;
- уміння використовувати обліково-економічну інформацію в професійній, виробничій діяльності та повсякденному житті;
- знання нормативно-правової бази, облікової політики даної галузі;
- знання юридичних, економічних, правових норм використання обліково-економічної інформації;
- уміння здійснювати пошук обліково-економічної інформації та використовувати для цього різні інформаційні джерела;
- уміння заповнювати первинні документи, форми фінансових звітів;
- уміння проводити економічний аналіз та аналіз кадрового забезпечення підприємства;
- уміння проводити контроль, аудит, перевірку інвестування в персонал.

Обліково-економічна складова компетентності спрямована виконувати аналітичну та обліково-статистичну функції. Ця компонента професійної компетентності фахівця з УПЕП визначає його уміння знайти оптимальне (або близьке до нього) рішення практично в будь-якій нестандартній ситуації на основі її аналізу.

7. Управлінська складова компетентності – сукупність знань і вмінь, необхідних для виконання конкретних функцій, що відображають основні напрями, види і форми управлінської діяльності. Це комплекс управлінських знань, умінь, а також професійно значущих особистісних якостей лідерської і творчої спрямованості. Майстерність управління полягає в умінні вибирати найбільш ефективні методи управління за певних обставин, у визначений час.

Управлінська складова професійної компетентності фахівця з УПЕП являє собою його уміння як суб'єкта управлінського впливу, здатного по-новому структурувати наукові і практичні знання з управління персоналом.

8. Професійна спрямованість. Коли мова йде про формування професійної спрямованості, мають на увазі педагогічно контрольований і організований процес, в якому здійснюється керівництво професійним становленням особистості, виявлення та розвиток мотивів, інтересів до професії, нахилів, здібностей. Професійна спрямованість характеризує готовність особистості до професії, що обирається. Вона визначається загальним позитивним відношенням до праці, високим рівнем загальноосвітньої підготовки, інформованістю про професії, знанням шляхів їх здобуття.

Професійна спрямованість реалізує такі істотні показники, як інтерес до професії фахівця з УПЕП, схильність займатися нею, усвідомлення своїх здібностей, характеру і мотивів вибору певної професії.

Психологічні та педагогічні дослідження дозволяють стверджувати, що готовність до успішної професійної діяльності студентів забезпечується певною сполукою якостей особистості:

- активним позитивним ставленням до трудової діяльності, інтересом, нахилом до неї, що переходить в пристрасне захоплення обраним фахом;
- наявністю ряду характерологічних рис: працьовитості, організованості, цілеспрямованості, наполегливості, самостійності тощо;
- здатністю відчувати під час занять сприятливі психічні становища (зосередженість, впевненість, радість

творчості, почуття нового);

- певними індивідуально-психологічними особливостями, що відповідають вимогам діяльності за спеціальністю;
- ерудицією в обраній галузі.

Особливості і співвідношення перерахованих компонентів суттєво впливають на вибір молодими людьми професії, навчального закладу, на їх професійне становлення, виробничу адаптацію.

Таким чином, у складеній нами моделі професійної компетентності фахівця з УПЕП було враховано не тільки знання та навички, яких набувають навчанням та виробничою практикою, але й здібності та моральні якості фахівця, які формуються шляхом виховання та цілеспрямованого, керованого розвитку особистості людини.

До перспективних напрямів дослідження цієї проблеми можна віднести: отримання освіти на базі компетенцій; вдосконалення освітньо-професійних програм відповідно до вимог сучасного ринку; створення ефективних систем забезпечення якості професійної підготовки; проведення оцінки компетенцій; забезпечення розвитку навчання; оптимізація профвідбору; підвищення трудової мобільності та забезпечення високого рівня конкурентоспроможності випускника вищого навчального закладу.

ЛІТЕРАТУРА

1. Волкова Н. Стандарты профессиональной компетентности / Н. Волкова, А. Муллин, Л. Волошко // Стандарты и качество. – 2008. – №3. – С. 46–48.
2. Данюк В.М. Модель фахівця з управління персоналом і економіки праці / В. М. Данюк // Україна: аспекти праці. – 2003. – № 6. – С. 8–12.
3. Зеер З.Ф. Модернизация профессионального образования: компетентностный подход / З. Ф. Зеер // Образование и наука. – 2004. – № 3 (27). – С. 44.
4. Освітньо-професійна програма підготовки бакалавра за спеціальностями напрямку 0501 – "Економіка і підприємництво" / КНЕУ ім. В. Гетьмана ; [під заг. ред. А. Ф. Паленка]. – К., 2006. – 128 с.
5. Освітньо-кваліфікаційна характеристика бакалавра, спеціаліста і магістра спеціальності "Управління персоналом та економіка праці" напрямку підготовки 0501 – "Економіка і підприємництво" / під заг. ред. А. І. Радзівського. – К. : МАУП, 2011. – 38 с.

Подано до редакції 15.08.11.
