

НАУКОВИЙ ПОГЛЯД НА СУТНІСТЬ І ЗМІСТ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ

У сучасних умовах розвитку національної економіки конкурентоспроможність підприємств (організацій) залежить від компетентності як керівництва, так і працівників. Зростаюча конкуренція на ринку праці за компетентних та здібних працівників змушує роботодавців створювати умови для розвитку професійної компетентності своїх працівників.

Аналіз наукової літератури свідчить про відсутність єдиного підходу до визначення сутності та змісту понять, пов'язаних з дослідженням професійної компетентності. Тому необхідним є уточнення термінології та більш детальний аналіз ключових категорій «компетенція», «компетентність» та «професійна компетентність».

Різні визначеннями даних понять пов'язані насамперед з тим, що науковці по-різному підходили до визначення понять «компетенція» та «компетентність». Аналіз показує, що існує два основних підходи до визначення цих категорій: особистісний та функціональний [1]. Наприклад, американський вчений Ч. Вудраф визначив поняття «компетенція» і «компетентність» таким чином: компетенція – набір поведінкових правил, якими володіє людина з тим, щоб виконувати свої обов'язки з урахуванням компетентностей; компетентність – це очікування щодо якості виконання своєї роботи. При цьому Ч. Вудраф розглядав компетентність у двох значеннях: а) кваліфікована здатність людини виконувати професійні обов'язки та; б) поведінкові навички, які людина повинна демонструвати для виконання необхідних функцій на конкретному робочому місці [2].

Інші науковці розглядають компетентність як системне утворення, елементами якого є види та рівні базових людських якостей. Компетенції визначають варіанти поведінки або мислення в різних ситуаціях і зберігаються протягом досить тривалого періоду часу. Водночас характеристики, які не впливають на виконання роботи, не є компетенціями і вони не повинні використовуватися для оцінки працівників [3]. На основі методології, запропонованої Спенсерами, було створено базу даних моделей компетенцій та словник професійних компетентностей (з поведінковими індикаторами), необхідних працівникам для виконання конкретних ролей у їхній професійній діяльності. Компетенції – це системи індивідуальних і колективних знань, навичок, умінь і прийомів, які накопичуються і поширюються всередині компанії через навчання, комунікацію і, що найголовніше, через набуття досвіду роботи. Компетенції завжди мають «внутрішнє» походження практично не мають часових обмежень для їх використання і є основою унікальності компанії в ринковому просторі [4].

Поняття «професійна компетентність» пояснюється тим, що кожне робоче місце надає працівникам поле діяльності (перелік компетенцій), в межах якого працівники несуть відповідальність за якість виконання своїх трудових функцій. Здатність працівника виконувати вимоги робочого місця характеризує його професійну компетентність [5].

Таким чином, аналіз показав, що поняття компетентності з'явилося нещодавно, замінивши, але не витіснивши поняття «професіоналізм». Компетентність є вужчим, ніж за професіоналізм, оскільки працівники можуть бути професіоналами у своїй справі, але не обов'язково компетентними в усіх питаннях. Такий поділ понять вимагає більш детального дослідження природи компетентності.

Список літератури

1. Насад Н.В. Професійна компетентність – підґрунтя професійного розвитку персоналу. *Економіка і суспільство*. 2017. Випуск 13. С. 632-635.
2. Woodruff Ch. *Centres of development and assessment: Identifying and Assessing Competence*. London : Chartered Institute of Personnel and Development. 2003. 286 p.
3. McClelland David Clarence. *Human Motivation*. New York : Cambridge University Press. 1987. 641 p.
4. Spencer Lyle M., Spencer Signe M. *Competence at Work: Models for Superior Performance*. New York : John Wiley & Sons Press. 1993. 384 p.
5. Kuzmin O., Bublyk M., Shakhno A., Korolenko O. and Lashkun H. Innovative development of human capital in the conditions of globalization. *The International Conference on Sustainable Futures: Environmental, Technological, Social and Economic Matters (ICSF 2020)*. E3S Web Conf., Vol. 166. 2020, №13011. DOI: <https://doi.org/10.1051/e3sconf/202016613011>