

УДК 658.3

Летун О.О.

Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя

КОМПЕТЕНТНІСТЬ ПІДПРИЄМСТВА В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Letun O.

Ternopil Ivan Puluj National Technical University

COMPETENCY OF ORGANIZATION IN THE PERSONNEL MANAGEMENT SYSTEM

В основі постіндустріальної парадигми менеджменту лежить розуміння того, що для ефективного управління організацією керівництву необхідне знання можливостей персоналу, що передбачає виявлення та вивчення компетенції співробітників для максимального використання їхнього потенціалу, а також своєчасного та цілеспрямованого його розвитку. У зв'язку з цим поняття ефективності, що застосовується до результатів вирішення стратегічних завдань управління персоналом, сьогодні пов'язують із запровадженням системи управління професійними компетенціями працівників. Ряд авторів розуміють компетенцію як соціально-трудова характеристика сукупності нових знань, досвіду, професійного вміння, навичок, здібностей, культури та мотиваційних характеристик працівника, що володіють емерджентністю, необхідною для успішного використання ІКТ і цифрових технологій, та відповідають стратегічним цілям підприємства [1].

На нашу думку, компетентність підприємства – це вимірні якісні характеристики, які відображають здатності й можливості, необхідні для розвитку підприємства, що дають змогу розмежувати ефективне та неефективне виконання основної діяльності [2]. Таким чином, використовуючи в якості оцінних шкал компетенції підприємства можна визначити рівень його компетентності. І тут необхідно відзначити, що для підприємств різних сфер діяльності набір компетенцій буде різним. Інакше кажучи, компетентність підприємства більшою мірою буде залежати від її ключових компетенцій і, меншою – від непрофільних компетенцій. Водночас під компетентністю персоналу будемо розуміти індивідуальні характеристики, які можна виміряти та щодо яких можна стверджувати, що вони значущі для розмежування ефективного й неефективного виконання роботи.

У процесі вироблення стратегії підприємства, автори [3] пропонують враховувати так звані «макрокомпетенції», які розглядаються як можливості зібрати воедино всі унікальні складові підприємства, зокрема, організаційну структуру, технічне устаткування рівень використовуваної технології. Носіями стратегічних здібностей є люди, які працюють на підприємстві та акумулюють досвід у всьому його різноманітті: технологічний, організаційний, комунікативний тощо. Складовими макрокомпетенції є: базові знання та компетенції персоналу; технічні системи та знання, які визначають одночасно технічні та наукові досягнення фірми; система управління створенням нової техніки, технології, нових компетенцій; система норм, стандартів та правил, що визначають умови появи нових компетенцій (технічна культура, стиль керівництва, управління нововведеннями).

На думку японських експертів з менеджменту інтелектуальний потенціал кожного працівника розвивається через поєднання поглядів, думок і творчих здібностей, які в кінцевому підсумку перетворюються на компетенції для компанії в цілому. Компетенції компанії – це набір характеристик, які роблять її більш професійною лише на рівні конкурентів. Компетентність складається з окремих компетенцій і, як правило,

базується на конкурентоспроможності та передових технологіях. Кожна з компетенцій має необхідний рівень розвитку і характеризує глибоке та ґрунтовне знання працівником своєї справи, характеру роботи та шляхів і засобів досягнення поставлених цілей. На основі аналізу сучасної теорії управління визначимо види компетенцій персоналу (табл. 1).

Таблиця 1

Види компетенцій персоналу

Вид компетенції	Сутність компетенції
Соціальна	Взаємовідносини в робочому процесі, здатність працювати в команді та ефективно взаємодіяти з іншими для досягнення організаційних та особистих цілей.
Професійна	Відноситься до загальної готовності працівника до виконання професійно значущих обов'язків.
Методологічна	Здатність мислити системно, розпізнавати та правильно інтерпретувати різні типи інформації, структурувати проблеми, розрізняти головні та другорядні питання, а також розуміти ціле (загальний стан справ).
Функціональна	Включає знання технологій, маркетингу, контролінгу та фінансів.
Ситуативна	Відноситься до управлінських вимог, що визначаються особливостями різних стадій життєвого циклу компанії (заснування, становлення, розвиток, стабільне становище на ринку товарів, робіт і послуг).
Інтелектуальна	Передбачає наявність навичок аналітичного мислення та вміння мислити в категоріях складних взаємозв'язків.
Особистісна	Охоплює активну здатність особистості до інтелектуального, психологічного та спонтанного саморозвитку і змін, а також її готовність до життєдіяльності в багатьох контекстах соціальної взаємодії, досягнення згоди з іншими
Корпоративна	Компетентність персоналу на рівні, необхідному організації для досягнення її основних економічних, науково-технічних, виробничих, комерційних і соціальних цілей.
Управлінська	Складові: інформаційна; процедурна (операційна); тактична.

Таким чином, сучасна парадигма роботи з людськими ресурсами як сукупність правил, норм мислення і діяльності, зразків поведінки, які визначають стиль відносин, що складаються на підприємстві між роботодавцями, менеджерами і рядовими працівниками, повинна гарантувати, що всі аспекти діяльності підприємства підпорядковані досягненню конкурентних переваг через розвиток і використання компетенцій персоналу в найкращий спосіб. При цьому висока ефективність діяльності фахівців досягається за рахунок раціонального управління їхнім потенціалом.

Список використаних джерел

1. Ostrovska H.Y., Strutynska I.V., Sherstiuk R.P., Pietukhova O.M., Yasinetska I.A. Development of collective intelligence in the enterprises' digital transformation. *Naukovyi Visnyk Natsionalnoho Hirnychoho Universytetu*, 2023, №3. С. 157-163. DOI: <https://doi.org/10.33271/nvngu/2023-3/157>.
2. Шерстюк Р.П., Летун О.О. Модель управління компетентністю підприємств сфери послуг. *Інноваційні рішення в економіці, бізнесі, суспільних комунікаціях та міжнародних відносинах*: матеріали III Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції 20 квітня 2023. Т 1. Дніпро: Університет митної справи та фінансів, 2023. С. 270–273.
3. Романюк Л.М. Застосування зарубіжного досвіду стратегічного менеджменту управління персоналом вітчизняними підприємствами. *Центрально-український науковий вісник. Економічні науки*. 2020. Вип. 4. С. 119-129.