УДК 331

Шахно А.Ю., Короленко В.В.
Криворізький національний університет

МЕТОДОЛОГІЧНИЙ АНАЛІЗ КАТЕГОРІЇ «КОМПЕТЕНЦІЯ»

Shakhno A., Korolenko V.
Kryvyi Rih National University

METHODOLOGICAL ANALYSIS OF THE «COMPETENCY» CATEGORY

Термін «компетенція» походить від латинського «competentia» – те, що належить по праву, супроводжує що-небудь; те, що відповідає чому-небудь. Категорія «компетенція» дуже близька поняттю «знання», але не може бути ототожнена з ним. В «Новому тлумачному словнику української мови» слово «компетенція» трактується як «добра обізнаність із чим-небудь; коло повноважень якої-небудь організації, установи, особистості». М.С. Головань вважає, що «компетенція – це здатність і готовність застосовувати знання і уміння при розв'язанні професійних завдань у різноманітних областях – як у конкретній області знань, так і в областях, слабко прив'язаних до конкретних об'єктів, тобто це здатність і готовність проявляти гнучкість у мінливих умовах ринку праці» [1, с. 7].

Таким чином, компетенція розглядається одночасно у трьох проекціях: 1) коло питань, на яких має бути обізнана особа, коло повноважень, делегованих суб'єкту; 2) досвід, інформаційні ресурси та знання у певній предметній галузі, якими володіє суб'єкт; 3) соціально задана вимога до підготовки особистості в певній сфері.

Загальним для переважної більшості означень компетенції є розуміння її: 1) як певних якостей та властивостей особистості, потенційної здатності особи справлятися з різноманітними завданнями; 2) як сукупність знань, умінь, навичок і способів діяльності особистості, які взаємопов'язані між собою, що необхідні для здійснення якісної продуктивної діяльності й задані по відношенню до певного кола предметів і процесів.

Отже, компетенція – це певна норма, досягнення якої може свідчити про можливість правильного вирішення якого-небудь завдання. В умовах виробництва стосовно до оцінки людини (працівника) поняття «компетенція» розглядається як: особистісні якості, необхідні для виконання певних функцій, рішення певних завдань; сукупність знань, здатності до відповідних дій, структурованих залежно від мети й від конкретної ситуації [2].

Компетенція організації найбільше часто розглядається як сума взаємозалежних знань, умінь і здатність персоналу, необхідних для виконання основної функції або всієї роботи.

Проведений методологічний аналіз категорії «компетенція» свідчить про його широке використання у виробничій, економічній та соціальній сферах. Для управляння ефективністю діяльності підприємства, компетенція представляється як фактор, що поєднує кваліфікацію працівника, що виконує функцію й повноваження, надані йому для використання необхідних ресурсів. Компетенція, таким чином, по своєму функціональному призначенню займає певне місце в системі управління підприємством.

Компетенція працівника *Км* представляє собою синтез його кваліфікації й повноважень, делегованих йому у вигляді права на управління ефективністю використання ресурсів, виконання персональної функції, що сприяє забезпеченню безпеки виробничого процесу й здоров'я персоналу.

Дотримуючись ринкового підходу, під кваліфікацією *Кв* ми розуміємо властивість працівника, що відображає його здатність (уміння) виконувати функцію певної складності і приймати рішення в певній області діяльності, що належить йому на основі природних даних і які здобуваються послідовно в результаті навчання або досвіду знань *З*, розуміння розв'язуваних завдань *Р*, уміння *У* і навичок *Н*.

$$Р \rightarrow З \rightarrow У \rightarrow Н.$$

Розвиток кваліфікації, обумовлений додаванням необхідних зусиль для придбання нових знань, розуміння, уміння й навичок, представлено на рис. 1.

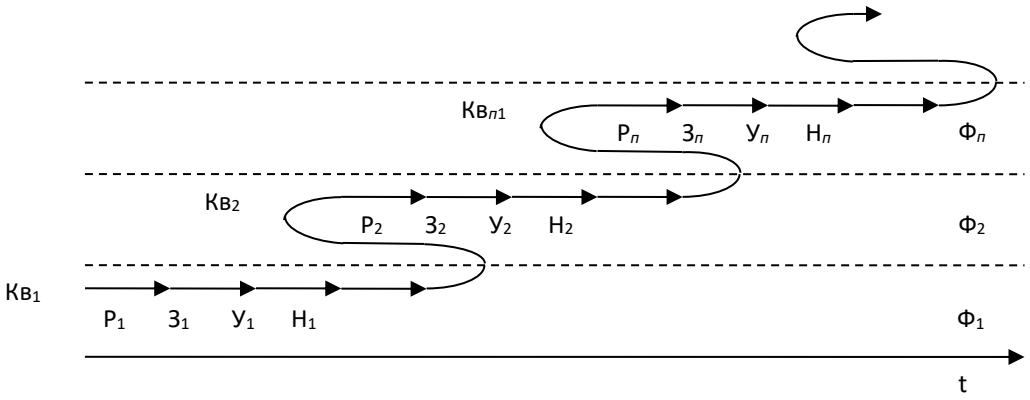

Рис. 1. Розвиток кваліфікації

Отже, повноваження як елемент компетенції розглядається у двох аспектах: 1) властивість працівника, яка відображає здатність використовувати надані можливості для виконання роботи та прийняття рішень; 2) можливості, надані працівникові у вигляді права на виконання функції та використання необхідного для цього обсягу ресурсів. Критерієм оцінки повноважень є рівень взаємодії між працею і капіталом, а індикатором – кількість ресурсів, що використовуються на одиницю. На наш погляд, призначенням повноважень є надання правових і ресурсних можливостей для виконання роботи, а ресурси є структурним елементом процесу реалізації цієї можливості.

Кількісна оцінка основних елементів компетенції - кваліфікації й повноважень - дозволяє оцінити компетенцію по наступній формулі: $Км = Кв \cdot П$. Якщо $Км > 1$, це означає, що рівні кваліфікації використання повноважень і компетенцій працівника надлишкові стосовно параметрів виконуваної персональної функції, а якщо $Км < 1$ – недостатні.

Таким чином, можна сформулювати конкретні переваги використання системи управління розвитком компетенцій. Там, де така система діє, підприємства мають можливість своєчасно та ефективно планувати професійні та ділові якості працівників, враховуючи особисті інтереси та побажання працівників на керівних посадах. Результатом є мотивовані та лояльні працівники, які пов'язують свою професійну діяльність з конкретним підприємством, що підвищує продуктивність праці, знижує плинність кадрів і, таким чином, підвищує конкурентоспроможність підприємства в умовах ринкової економіки.

Список використаних джерел:

1. Головань М.С. Компетенція і компетентність: досвід теорії, теорія досвіду. *Вища освіта України.* 2008. №3. С. 23-30.
2. Шахно А.Ю, Короленко В.В. Розробка стратегії формування та розвитку компетентностей: розгляд стратегічного підходу до управління компетентностями в організаціях. *Наукові інновації та передові технології*. 2023. №13(26). С. 623-633. URL: https://doi.org/10.52058/2786-5274-2023-13(27)-623-633.