

Горбатюк О.В.

кандидат економічних наук, старший викладач кафедри
HR-інжиніринг у бізнес-економіці

Соловко З.Д.

здобувач вищої освіти
Хмельницький національний університет
м. Хмельницький, Україна

ОСОБЛИВОСТІ КОМПЕТЕНТІСНОГО ПІДХОДУ В ПІДГОТОВЦІ ФАХІВЦІВ ЕКОНОМІЧНОГО ПРОФІЛЮ В УМОВАХ СТАЛОГО РОЗВИТКУ

Аналізуючи діяльність суб'єктів на ринку підготовки фахівців економічного напрямку, стейкхолдери вбачають, що формування конкурентоспроможного управлінського потенціалу та управління суб'єктами в підготовці фахівців неможливо впровадити без компетентісного підходу. Активне впровадження в підготовці фахівців компетентісного підходу, відіграє важливу роль та передбачає нагромадження нових знань, підвищення рівня наукового потенціалу, розвиток інтелектуального капіталу, об'єднує персонал і бізнес, формує стійкі норми і принципи життя і діяльності суб'єктів господарювання, установи чи організації для ефективного її функціонування.

У сучасних умовах господарювання роботодавці модифікують підходи удосконалення та особливості впровадження інноваційних методів в управлінні персоналом. Одним із векторів впровадження є компетентісний підхід в HR-інжинірингу. Згідно даних досліджень 72% компаній погоджуються з тим, що управління компетенціями відіграє важливу роль в успішному веденні бізнесу. Саме тому, компетенції швидко стають ефективним інструментом для підвищення ефективності управління персоналом [1].

Доцільно та необхідно з'ясувати похідну терміну компетенції, так як це визначення вже давно укорінилося не тільки у HR - термінології, а й повсякденному житті. Термін «компетентність» здебільшого використовується для вираження компетенції та компетентності. Засновником теорії компетенцій є Девід МакКлелланд, який знайшов основи дослідження в проєкті організаційної психології США 70-х років. У 1973 році МакКлелланд ввів термін «компетентність» у зв'язку з доцільністю використання оцінки компетенцій кандидатів, а не тестів інтелекту для відбору персоналу [2].

З періоду початку досліджень в науково-практичній діяльності почали використовувати визначення компетентності в перекладі, від психології до педагогіки через андрагогіку до HR. Різномісність тлумачення терміну «компетенція» надто складне, використання не завжди легко дозволяло зорієнтуватися самостійно у значенні компетентності та суміжних понять. Роботодавці можуть зустріти широкий спектр визначень компетенцій, але основні визначення виділимо у межах наукового пошуку. У вітчизняних енциклопедіях зустрічаються такі визначення: Компетénція (лат.competentia, від compete – взаємно прагну; відповідаю, підходжу) – сукупність предметів

відання, завдань, повноважень, прав і обов'язків державного органу або посадової особи, що визначаються законодавством [3].

Сучасний стан та впровадження компетентнісного підходу призвело до зміни у кадровій політиці суб'єкта господарювання. Стейкхолдери більше не намагалися зрозуміти, яким повинен бути кандидат на вакантну посаду, але вони досконало знали, які характеристики мають забезпечити конкурентоспроможну продуктивність праці. Тезаурус DISCO пропонує багатомовну та рецензовану термінологію для класифікації, опису та перекладу навичок і компетенцій. «Знання» означає результат засвоєння інформації шляхом навчання. Знання - це сукупність фактів, принципів, теорій і практик, пов'язаних із сферою роботи чи навчання. У контексті Європейської рамки кваліфікацій знання описуються як теоретичні та/або фактичні. «Навички» означають здатність застосовувати знання та використовувати ноу-хау для виконання завдань і вирішення проблем. У контексті Європейської рамки кваліфікацій навички описуються як когнітивні (що включають використання логіки, інтуїції та творчого мислення) або практичні (що включають спритність рук і використання методів, матеріалів, інструментів та інструментів). «Компетенція» означає підтверджену здатність використовувати знання, навички та особисті, соціальні та/або методологічні здібності в робочих чи навчальних ситуаціях, а також у професійному та особистому розвитку. У контексті Європейської рамки кваліфікацій компетентність описується в термінах відповідальності та самостійності. «Результати навчання» означають твердження про те, що учень знає, розуміє та вміє робити після завершення процесу навчання. Вони визначаються в термінах знань, навичок і компетенцій. Однак загалом DISCO базується на всебічному розумінні навичок і компетенцій, які також включають особисте ставлення, цінності, моделі поведінки та всі професійні здібності, незалежно від того, були вони набуті офіційно чи неофіційно [3].

Вирішуючи, які поняття мають бути представлені в тезаурусі, ресурс дотримується двох принципів, а саме:

Принцип 1- вибірковість. Вибирайте лише ті концепції, які можуть зацікавити користувачів, віддаючи перевагу виразам «здорового глузду» над академічними виразами;

Принцип 2 - вичерпність – усі поняття, необхідні для передбачуваного контексту використання тезауруса, повинні бути визначені [3].

База даних DISCO представлена наступними комплексними збірниками національних навичок: AMS - Qualifikationsklassifikation (Австрія), Kompetenzenkatalog (Німеччина), РИМ (Франція), БД таксономії (Швеція), O*NET (США). Пошуки за словосполученнями у DISCO II були розроблені для чотирьох секторів – ІТ, охорони навколишнього середовища, охорони здоров'я та соціальних наук – на основі колекції близько 200 додатків до сертифікатів і професійних профілів у країнах-партнерах, а також аналізу 2000–3000 заяв про опис компетенцій у десяти європейських країнах. Консорціум проекту складається з експертів класифікації компетенцій, а також дослідників, із університетів та освітніх консалтингових установ [3].

Таким чином, необхідно акцентувати увагу, на те що особливості

компетентнісного підходу в підготовці фахівців економічного профілю впливає багато факторів, які вносять корективи у підхід. Особливості полягають у тісній стратегічній співпраці зацікавлених сторін у професійному формуванні компетентнісного підходу, із використанням європейського передового досвіду. Впровадження компетентнісного підходу в підготовці фахівців економічного профілю дозволить сформувати якісний відбір, приймання, підвищення кваліфікації, планування, ефективність та інші виклики, які постають перед суб'єктами співпраці, що призведе до підвищення іміджу, конкурентоспроможності на ринку послуг та формування організаційної культури суб'єкта господарювання в умовах сталого розвитку. Перспективами подальших досліджень повинні стати організаційно-економічні складові формування моделі HR-інжинірингу на базі компетентнісного підходу в підготовці фахівців економічного профілю.

Література:

1. Глушко, Т., Волянська-Савчук, Л., Кошонько, О., Горбатюк, О. (2022). Діагностика компетентнісного підходу в системі вдосконалення hr- інжинірингу підприємства. *Modeling the development of the economic systems*, (3), 102–108. <https://doi.org/10.31891/mdes/2022-5-14>
2. McClelland D. C. (1973). Testing for Competence Rather Than for «Intelligence». *American Psychologist*. Vol. 28. No. 1. P. 1–14.
3. ОСОБЛИВОСТІ ВПРОВАДЖЕННЯ КОМПЕТЕНТНІСНОГО ПІДХОДУ В УПРАВЛІННІ ПЕРСОНАЛОМ [Електронний ресурс] / О. В. Горбатюк, Л. В. Волянська-Савчук, Т. В. Глушко, О. В. Кошонько // № 12 (2022): ЕФЕКТИВНА ЕКОНОМІКА. – 2022. – Режим доступу до ресурсу: <https://www.nayka.com.ua/index.php/ee/article/view/904/913>. DOI: <https://doi.org/10.32702/2307-2105.2022.12.33>
4. Впровадження корпоративної системи мотивації як пряму формування ефективної моделі організаційної культури / М.Д. Ведерніков, Л.В. Волянська-Савчук, М.І. Зелена, О.О. Чернушкіна, О.В. Горбатюк // Вісник Хмельницького Національного університету. Економічні науки. – Хмельницький. 2022. № 3. С. 139–147. <https://doi.org/10.31891/2307-5740-2022-306-3-20>