

КОМПЕТЕНТНІСТЬ ПЕРСОНАЛУ ТА ЙОГО ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА

Пазєєва Г.М.,

*к.е.н., доцент, заступник завідувача кафедри управлінських технологій,
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна,*

e-mail: PazeevaA@krok.edu.ua,

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6557-6890>

Сучасна система охорони здоров'я знаходиться на етапі реформування, що стосується як системи управління медичними закладами, так і вищої медичної освіти, а отже і вдосконалення професійних компетентностей медичних працівників. Нова система надання якісних медичних послуг вимагає і нових підходів до підбору, адаптації, мотивації, розвитку та безперервного навчання співробітників, тобто використання всіх методів менеджменту у сфері управління персоналом. Також існує проблема підготовки кваліфікованих менеджерів у сфері охорони здоров'я для управління медичними закладами відповідно нової стратегії діяльності, направленої не тільки на надання медичної допомоги, а й на оцінку її якості, а також орієнтованої на пацієнтів і персонал.

Першочерговим завданням діяльності медичного закладу є надання якісної медичної допомоги, що в першу чергу залежить від забезпеченості закладу охорони здоров'я кадрами, оцінки ефективності їх роботи та професійному розвитку. Наразі в Україні серед методів безперервного навчання використовують лише підвищення кваліфікації для підтвердження або отримання категорії та атестацію, а розвитку особистісних компетенцій не приділяється достатньої уваги, працівники медичних закладів майже не приймають участь в науково-дослідній роботі, не залучені у адаптацію нових співробітників, не мотивовані до саморозвитку і самоосвіти. Крім цього, участь у семінарах і конференціях в більшості випадків лікарі оплачують власним коштом. Така ситуація вимагає вдосконалення системи розвитку компетентностей працівників сфери охорони здоров'я, запровадження новітніх методик оцінки якості надання медичних послуг та діяльності персоналу, застосування європейських стандартів до вищої медичної освіти, зосередження уваги не лише на професійних знаннях, навичках та вміннях медичних працівників, а й на особистісних та соціальних компетенціях. Але в Україні можливості компетенційного підходу недостатньо вивчені, хоч його запровадження в закладах сфери охорони здоров'я дасть позитивні результати та підвищить ефективність і якість надання медичної допомоги, керівники медичних закладів не володіють необхідними знаннями і навичками управління людськими ресурсами, відсутня система оцінки розвитку персоналу.

В сучасних умовах глобальних економічних відносин рівень ефективності управління персоналом – один з факторів конкурентоспроможності підприємства не лише на вітчизняних, а й на міжнародних ринках продуктів та послуг. Крім цього, стабільний розвиток національного господарства

неможливий без якісного та сучасного ринку робочої сили, який створено та який функціонує відповідно міжнародним стандартам, рекомендаціям, акцентуючи увагу на професійних та особистісних якостях працівника, його кваліфікації. Наразі важливими для роботодавця є не великий досвід роботи майбутнього співробітника компанії, а його цілеспрямованість, бажання та вміння працювати в команді та інші компетенції, які характеризують його вміння й навички. При цьому в системі управління персоналом виявлення, розвиток та оцінка компетенцій застосовується доволі регулярно. Отже, професійні, соціальні, особистісні компетенції оцінюються при підборі персоналу після обговорення резюме, під час введення у посаду та складання посадових інструкцій, в процесі проведення атестації працівників, їх ранжування та переміщення, при підвищенні кваліфікації та ін.

Крім цього, варто звернути увагу на відмінності двох понять:

1. Компетентність – система професійних та кваліфікаційних компетенцій, закріплених посадовою інструкцією;

2. Компетенції – особисті риси людини, його навички, які зумовлюють рівень знань і вмінь, які використовуються в процесі виконання службових обов'язків, характеризують конкурентоспроможність на ринку праці та впливають на визначення відповідної винагороди за роботу [7, с. 131].

Крім цих трактувань поняття, існує багато визначень економістів, спеціалістів з управління персоналом, менеджерів, соціологів та ін. вчених з відповідних галузей. А. Я. Кібанова, в своїх дослідженнях, дійшла висновку, що компетенція – це здібність працівника відтворювати певний тип поведінки для досягнення цілей компанії [8, с. 42]. Проаналізувавши всі визначення, можна в загальному вигляді визначити, що компетентність персоналу – рівень його кваліфікації та загальної підготовки, як теоретичної, так і практичної, які дозволяють якісно та ефективно виконувати свої посадові обов'язки, а також вчасно реагувати на зміни внутрішнього та зовнішнього мінливого середовища. Також варто звернути увагу, що в першу чергу – це комплексна та взаємопов'язана система якостей співробітника, яка охоплює професійну, соціальну, організаційну, особистісну сфери життя, а також самореалізацію, тобто бажання саморозвитку та здібності до цього [6, с. 221]. Отже, здатність до ефективної комунікації, розв'язання поточних проблем, адаптації та ін. характеризують сучасного працівника

У середині 1960-х років американський вчений Д. Мак Клеланд вперше застосував поняття професійної компетенції у своїх дослідженнях та дав йому визначення. На його думку, це особисті якості співробітника, які дозволяють йому ефективно виконувати свою роботу та мотивують його. Згідно цієї концепції, компетенції мають базу, тобто основні характеристики, такі як: психічні особливості, знання, Я-концепція, мотиви та ін. Отже, за його визначенням, існують поверхневі компетенції: знання та навички, отримані в процесі навчання та виконання професійних обов'язків та внутрішні: мотиви, цінності та ін. Також він зазначив, що компетенції, як і кваліфікацію персоналу, необхідно постійно розвивати [1, с. 229].

Варто звернути увагу, що професійна компетентність персоналу –

обмежений перелік навичок, які співробітник використовує у своїй діяльності, сукупність знань для виконання поставлених цілей, а з іншого боку - основна характеристика працівника, тобто мотив, риса характеру, соціальна роль, яка сприяє ефективному виконання посадових обов'язків. Професійна компетентність персоналу складається з особистісного та соціального компоненту, що характеризує здатність співробітника працювати в команді відповідно поставлених завдань. Отже, як вже зазначалося вище, професійна компетентність, як найважливіша складова системи компетенцій спеціаліста, складається та розвивається на основі теоретичних знань, практичних умінь, особистісних якостей та досвіду, які сприяють виконанню посадових обов'язків та забезпечують високий рівень самореалізації.

До складу професійної компетентності працівників входить перелік ключових, або ж основних компетенцій. Вони забезпечують результативність праці та конкурентоспроможність персоналу. Звичайно, визначити такий єдиний перелік компетенцій неможливо, оскільки робота відрізняється за складністю та умовами праці, необхідними навичками та знаннями, стійкістю до стресу або потребі в постійному підвищенні кваліфікації. Тобто, структура професійної компетентності визначається специфікою діяльності. Дослідники намагалися класифікувати ключові компетенції, але нажалі не дійшовши єдиного висновку

Економічне середовище перебуває під постійним впливом внутрішніх і зовнішніх факторів, характеризується невизначеністю, крім цього, політична та економічна нестабільність, коливання курсів національних валют та ін. чинники, яка впливають на діяльність компанії, вимагають від керівництва та менеджерів вищої ланки приймати рішення швидко, адаптуватися до нових умов роботи, що вимагає від них особливого переліку компетенцій, їх розвитку та вдосконалення. Таким чином, складність рішень, які приймають керівники та їх рівень відповідальності зростають, а це потребує підвищення їх кваліфікації та компетентності [4, с. 174].

Отже, система компетенцій на підприємстві потребує постійного вдосконалення та перегляду, розширення переліку професійних компетенцій працівників, а особливо керівників, які визначають коонкурентоспроможність компанії та отримання нею економічної вигоди.

Бурхливий розвиток поняття «компетентність» та сприйняття працівника, як особистість, сприяв виникнення нових концепцій, які дають змогу дослідити якості та характеристики особи, їх вплив на ефективність діяльності, можливості подальшого професійного розвитку. В основі професійної компетентності людини лежать її компетенції, сукупність знань, навичок, досвіду, які впливають на професійну поведінку та складаються в ієрархію компетенцій. Виділяють основну групу чинників формування компетенцій персоналу компанії, такі фактори, як: освітні та тренінгові, морального та матеріального стимулювання, а також чинники професійного розвитку та ін.

Складна та взаємопов'язана структура компетенцій персоналу охоплює індивідуальні психофізіологічні та когнітивні особливості персоналу, їх знання, професійні навички та накопичений досвід, особистісні цінності, мотивації

розвитку та ефективної трудової діяльності. Отже, концепція компетентності персоналу не є суто економічною категорією, а охоплює такі галузі знань, як соціологія, психологія, когноміка та ін.

В останні роки широкої популярності набула концепція ментальних шаблонів, яку здебільшого використовують при створенні системи компетенцій керівників та менеджерів вищої ланки. Це стійкі настанови, формування та розвиток яких відбувається під впливом виховання, звичок, освіти, моральних норм та цінностей, особистісних рис, спілкування та комунікативних навичок, які сприяють проведенню аналізу оточуючого середовища, факторів ризику та дають змогу реагувати на зовнішні загрози [2].

Індивідуальна компетентність співробітника і компетентність компанії об'єднує здатність працювати на результат на високому рівні, тобто, компетентно. Для керівництва підприємства та менеджерів з персоналу найважливіші ті компетентності, які забезпечують виконання поставлених завдань на високому рівні та у відповідний строк, забезпечуючи конкурентоспроможність співробітника і компанії загалом. Але для успішного становлення особистості необхідно розвивати також і індивідуальні компетенції, не пов'язані з професійною діяльністю.

Компетентність працівників - стратегічний ресурс компанії, а отже менеджмент з управління персоналом має забезпечити умови для формування і розвитку необхідних якостей. Організація роботи в цьому напрямку передбачає низку послідовних етапів, які в основі мають збір інформації про необхідні компетенції працівників, аналіз отриманої інформації та відповідність посаді, оцінка якостей співробітників, їх навчання та розвиток необхідних компетенцій та подальший моніторинг.

Першим та одним з найважливіших етапів при визначенні необхідних та існуючих компетенцій працівників є формування переліку вимог до компетентності персоналу згідно посадових обов'язків, а вже потім оцінка їх відповідності та розробка системи навчання та підвищення кваліфікації. На кожному етапі роботи важливою залишається саме оцінка працівників, їх якостей, здібностей. Визначення компетентностей персоналу має відповідати певним принципам:

- конкретність, тобто враховувати найважливіші якості;
- дискретність – відноситися до певної діяльності;
- сфокусованість, а отже чітко зазначені;
- конкурентність, тобто створювати конкурентні переваги на основі стратегії діяльності компанії;
- сучасність – відображати не лише поточні, а й майбутні потреби компанії в працівниках та їх професійних та особистісних якостях [5, с. 318].

Компетенція співробітників - взаємодія таких компонентів, які в структурі загальної компетенції тісно взаємопов'язані та можуть впливати на розвиток інших компонентів.:

1. мотиваційного (зацікавленість у даному виді діяльності);
2. цільового (здатність визначати особисті цілі, співвідносити завдання з власними вміннями);

3. орієнтаційного (урахування зовнішніх та внутрішніх факторів впливу на діяльність, знання своїх обов'язків, досвід, вміння та ін.);

4. функціонального (здатність використовувати отримані знання, уміння для ефективного виконання посадових обов'язків, способи прийняття рішень, застосування та впровадження нових форм та методів роботи);

5. контрольного (чітке вимірювання результатів діяльності);

6. оцінного (здатністю до самоаналізу та самооцінювання) [3].

Отже, в сучасному конкурентному середовищі, компетенції працівників, формування вимог до них, оцінка відповідності займаним посадам та розвиток – важливі завдання системи менеджменту персоналу компанії.

Список використаних джерел:

1. Бучинська, Т. В. Сутність та складові професійної компетентності персоналу в умовах конкуренції. *Економічний аналіз: зб. наук. Праць. Тернопільський національний економічний університет.*, 2014. Том 15. № 2. С. 228-233.
2. Вартанова О.В. Ментальні шаблони як складова компетенції персоналу, Соціально-трудові відносини: теорія та практика: зб. наук. пр. Київського національного економічного університету ім. В. Гетьмана. 2017. Вип. 1 (13). С. 80–88.
3. Вартанова О.В. Професійна компетентність персоналу: сучасні вимоги та підходи до формування, *Економіка та управління підприємствами.* 2017. Вип. № 5(61). С. 97-102. URL: http://psaejrnlnau.in.ua/journal/5_61_2017_ukr
4. Васюк Н. О. Керівні кадри в системі охорони здоров'я: сутність понять. Завдання держави у забезпеченні ефективної кадрової політики галузі охорони здоров'я: *Матеріали науково-практичної конференції, Київ, 2015.* С. 18-23.
5. Збрицька Т. П., Савченко Г. О., Татаревська М. С., *Управління розвитком персоналу: Навчальний посібник, Одеса: Атлант, 2013.* 427 с.
6. Корчака С.М. Компетентність персоналу, як складова стратегічного управління підприємством. *Науковий вісник. Полтавського університету споживчої кооперації України.* 2018. № 4 (43). С. 220-223.
7. Лейко С.В. Поняття «компетенція» та «компетентність»: теоретичний аналіз. *Педагогіка.* 2015. Вип. 6 (21). С. 128-135.
8. Осовська Г. В., Крушельницька О.В.: *Управління трудовими ресурсами: навч. посіб. Київ: Кондор, 2003.* 224 с.