
ЯВОРСЬКА Т. М.,
кандидат педагогічних наук,
Вінницький торговельно-
економічний інститут КНТЕУ,
м. Вінниця, Україна

ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МАЙБУТНІХ УПРАВЛІНЦІВ ПЕРСОНАЛОМ ТА ЕКОНОМІКИ ПРАЦІ: ТЕОРЕТИЧНИЙ АСПЕКТ

У статті розглянуто основні теоретичні підходи до формування професійної компетентності майбутніх фахівців з управління персоналом та економіки праці. Розкрито сутність понять «професійна компетентність», «управління персоналом та економіки праці», «професійна компетентність управлінців персоналом та економіки праці».

Ключові слова: компетентісний підхід, професійна компетентність, управління персоналом та економіки та економіки праці.

В статье рассмотрены основные теоретические подходы к формированию профессиональной компетентности будущих управленцев персонала и экономики труда. Раскрыто сущность понятий «профессиональная компетентность», «управление персоналом и экономики труда», «профессиональная компетентность управленцев персоналом и экономики труда».

Ключевые слова: компетентность, профессиональная компетентность, управление персоналом и экономики труда.

The article considers the main theoretical approaches to the formation of professional competence of future staff managers and labor economics. The revealed essence of concept «professional competency», «personnel management and labor economics», «professional competence of personnel managers and labor economics».

Key words: competence, professional competency, personnel management and labor economics.

Актуальність теми. Сучасні якісні зміни соціально-економічного розвитку, входження України у світовий не тільки економічний, але і освітній простір визначають об'єктивну потребу в кардинальному реформуванні сфери підготовки фахівців різних галузей господарської діяльності, в зміні критеріїв якості освіти як його результату.

Нові вимоги до якості професійної підготовки майбутніх фахівців, її орієнтація на «вільний розвиток людини», на творчу ініціативу, самостійність, компетентність і конкурентоспроможність визначають основні тенденції розвитку системи освіти, спрямовані на посилення «взаємозв'язку вищої школи зі світом праці» [1, с. 15].

Загальноєвропейська й світова тенденція інтеграції, глобалізації світової економіки, стандартизація європейської освіти на засадах Болонської угоди, зумовила розглядати проблеми освіти з точки зору компетентнісного підходу. Компетентнісно орієнтований підхід до формування змісту освіти, як вказує В. Байденко, став новим концептуальним орієнтиром вищої школи [2, с. 22].

У зв'язку із зазначеним, особливої актуальності набувають проблеми професійної підготовки майбутніх фахівців, результатом якої є формування у них різних професійних компетентностей.

Аналіз наукових досліджень і публікацій. Питання професійних компетентностей були предметом наукових досліджень як вітчизняних, так і зарубіжних учених, та охоплюють різноманітні аспекти, зокрема: сутність професійної компетентності, зв'язки її з професійною майстерністю, професіоналізмом, кваліфікацією, чинники її формування в системі професійної підготовки (О. Бабаян, Г. Балл, І. Бех, В. Введенський, М. Євтух, І. Зязюн, М. Левочко, О. Мещанінов, Н. Ничкало та ін.).

Проблемі формування різних типів професійних компетентностей майбутніх фахівців присвячені праці Ю. Варданян, Н. Кузьміної, А. Маркової, Ю. Татура та ін., де висвітлені питання, пов'язані з формуванням професійної компетентності та розкриваються різні види компетентностей: лінгвістичної, інформаційної, технологічної, комунікативної, проєктувальної, компетентності в сфері пізнавальної діяльності студентів.

Отже, існуючий вітчизняний і зарубіжний досвід розвитку педагогічної думки свідчить про актуальність потреби у розробці теоретичних основ та практичних шляхів формування професійної компетентності майбутнього фахівця.

Виклад основного матеріалу. Поняття «професійна компетентність», як складова професіоналізму, увійшло в термінологію у 80-ті роки минулого

століття з праць Ю. Бабанського, С. Баранова, В. Сластьоніна. Рівень професіоналізму спеціаліста визначається ґрунтовними теоретичними знаннями всіх сфер економічної науки, ступенем соціальної відповідальності перед суспільством, вмінням спілкуватися з діловими партнерами, володіння хорошими фізичними та моральними якостями.

В Енциклопедії освіти професійна компетентність (лат. *professio* – офіційно оголошене заняття; *compe* – досягати, відповідати, підходити) розглядається як інтегративна характеристика ділових і особистісних якостей фахівця, що відображає рівень знань, умінь, досвіду, достатніх для досягнення мети з певного виду професійної діяльності, а також моральну позицію фахівця. Компетентність фахівця – це сукупність знань і вмінь, необхідних йому для здійснення ефективної професійної діяльності. Критерієм професійної компетентності є суспільне значення результатів праці фахівця, його авторитет у конкретній галузі знань (діяльності) [3, с. 722, 723].

В Енциклопедії професійної освіти знаходимо таке визначення: «Професійна компетентність - інтегральна характеристика ділових і особистісних якостей фахівця, що відображає рівень знань, умінь, досвід, достатні для здійснення мети даного роду діяльності, а також його моральну позицію» [4, с. 383].

Б. Гершунський, розглядаючи професійну компетентність в контексті онтогенетичного розвитку особистості, пов'язує її «з формуванням на базі загальної освіти таких професійно значущих якостей, які дозволяють найбільш повно реалізувати себе в конкретних видах трудової діяльності, що відповідають суспільно необхідному

поділу праці і ринковим механізмам стимулювання найбільш продуктивного і конкурентного функціонування працівника тієї чи іншої кваліфікації і профілю» [5, с. 23].

Аналіз різних підходів до визначення професійної компетентності дозволяє зробити висновок про те, що остання розуміється як:

- сукупність професійних знань і умінь людини як суб'єкта діяльності, його здатність практичного використання цих умінь в професійній діяльності, рівень майстерності;
- поєднання особистісних якостей, що дозволяють діяти ефективно, самостійно виконуючи трудові функції;
- сформованість внутрішнього світу особистості фахівця: ціннісних орієнтацій, мотивів діяльності, загальної культури (стиль спілкування), самосвідомості і творчої позиції (здатності до розвитку свого творчого потенціалу);
- нормативна характеристика фахівця, що має певну структуру.

На основі аналізу основних підходів щодо розуміння поняття «професійна компетентність», стверджуємо, що професійна компетентність фахівця це інтегративна характеристика, що включає систему теоретичних знань, професійних умінь і навичок, практичного досвіду, здатність вирішувати професійні проблеми й завдання, що постають у реальних ситуаціях професійної діяльності.

В рамках нашого дослідження професійна компетентність майбутнього економіста-менеджера розглядається як властивість особистості, в основі якої синтез двох складових: теоретико-практичної готовності до здійснення професійної діяльності, а також сфор-

мованості і вираженості професійних компетентностей.

Такий підхід дозволяє розглядати формування компетентності майбутнього економіста-менеджера в процесі його соціального і професійного розвитку в період професійної підготовки, з одного боку, а також як критерій якості цієї підготовки - з іншого.

Професійна компетентність економіста-менеджера - це складова професійної культури, яка визначає соціальну орієнтацію особистості в контексті професійної діяльності, і відображає всі її компоненти: сукупність знань, умінь, завдяки яким антропологічні знання опредмечуються в практичних діях; сформована особиста і професійна позиція, особиста і професійна самооцінка, яка визначає активне, творче ставлення до діяльності; сукупність особистісних і професійно важливих якостей особистості, що визначають успішність професійної діяльності фахівця, його самореалізацію [6, с. 89].

Діяльність фахівців економічної сфери тісно пов'язана з управлінською діяльністю.

В рамках нашого дослідження необхідно визначитися з призначенням і специфікою управління персоналом, як одного з напрямів майбутньої управлінської діяльності. Проте не можна не враховувати те, що будь-яка управлінська дія в будь-якій сфері піддається реалізації, якщо вона: забезпечена наявністю необхідної кількості виконавців, що володіють необхідним рівнем кваліфікації; містить в собі мотивуючий початок, що спонукає працівників включитися в реалізацію даного рішення [7, с. 37].

Отже, можна висунути тезу про те, що управління персоналом - це інтегруючий напрям управлінської діяльності в цілому.

В теорії управління не існує тер-

мінологічної єдності щодо такої діяльності, як управління персоналом. Управління персоналом визначається як створення умов для ефективної діяльності підприємства [8, с. 701], як діяльність, спрямована на реалізацію цілей стратегічного розвитку організації і виконання тактичних завдань щодо найбільш ефективного використання зайнятих на підприємстві працівників [9, с. 701].

Триєдність працівника як споживача, соціальної особистості і працівника задає і триєдину систему вимог, які працівник висуває до підприємства, і які, безумовно, повинні бути враховані при організації роботи з персоналом. Маємо констатувати, що управління персоналом не може бути зведене до роботи з кадрами.

З іншого боку, і підприємство виступає по відношенню до працівника як технологічна машина, в діяльності якої працівник виконує певну функцію. Організуючи управління персоналом, підприємство має забезпечити: наявність необхідної кількості суб'єктів виробничих функцій, відповідність фактичної кваліфікації кадрів нормативним вимогам, систему мотивації, що спонукає кадри діяти у відповідності зі своїми правами та обов'язками, передбаченими технологічним процесом.

Отже, діяльність персоналу на підприємстві - є складною взаємодією працівників, що володіють певними психофізіологічними, соціальними і професійними характеристиками, і підприємства, яке, в свою чергу, одночасно є і технологічною та соціальною організацією. В результаті система управління персоналом, на думку С. Диріна, повинна враховувати і задовольняти всі вимоги, що виникають в результаті такої взаємодії [7, с.41].

Узагальнюючи викладене, вважає-

мо, що *управління персоналом та економіки праці є цілеспрямовано організованою діяльністю по забезпеченню ефективної взаємодії підприємства як економічної, технологічної та соціальної системи і працівників, що мають певні психофізіологічні потреби, соціальні та професійні інтереси.*

Ю. Аніскін, один з дослідників економічної теорії, стверджував, що соціальним ідеалом істинно цивілізованого суспільства є такий його стан, при якому будь-яка особистість не приносилася б в жертву інтересам цілого, при якому всі інтереси були гармонійно примирені і всі були однаково вільні. Такою повинна бути професійна логіка розуміння управлінської діяльності [10, с. 98].

Аналіз наукових джерел дає підстави стверджувати, що науковці в різному ступені значущості називають три, на нашу думку, основні компоненти професійної компетентності кадрів управління, це: здатність до управлінської діяльності; готовність до управлінської діяльності; професійно значущі якості особистості, що забезпечують таку діяльність.

На підставі вищевикладеного, правомірно дати таке визначення професійної компетентності майбутніх управлінців персоналом та економіки праці.

Професійна компетентність майбутніх управлінців персоналом та економіки праці - це інтегральна сукупність ділових і особистісних якостей фахівця, що володіє знаннями, вміннями, досвідом, достатніми для продуктивного виконання професійних функцій відповідно до прийнятих в суспільстві нормативами економічної діяльності, конкурентоспроможного, що має сформоване мотиваційно-ціннісне ставлення до обраної професії, особистісно адаптований до соціуму

тип професійної поведінки, готовність до професійного співробітництва, вмیه грамотно створювати свій позитивний професійний імідж і здатний до самовдосконалення.

Процес формування професійних компетентностей фахівців різних галузей є предметом досліджень багатьох науковців (О. Загіка, Г. Марченко, Г. Нагорна, А. Оникович, та ін.).

Так. Г. Марченко досліджував процес формування професійної компетентності у майбутніх офіцерів тилу; Г. Нагорна розглядала розвиток професійної компетентності у студентів педагогічного ВНЗ; А. Оникович досліджував етапи формування професійної компетентності вчителів української діаспори США засобами педагогічної періодики.

Досліджуючи формування професійної компетентності майбутніх агентів з постачання О. Загіка під формуванням професійної компетентності майбутнього кваліфікованого робітника розуміє організовану діяльність суб'єктів навчального процесу, пов'язану з виробленням комплексу знань, умінь, практичних навичок, професійних значущих якостей, рис особистості, що забезпечує його здатність та готовність до мотивованої професійної діяльності та саморозвитку [11, с. 27].

З огляду на проблему дослідження, поняття «формування професійних компетентностей майбутніх управлінців персоналом та економіки праці» трактуватимемо як процес оволодіння студентами знаннями, вміннями, досвідом, достатніми для продуктивного виконання професійних функцій, відповідно до прийнятих в суспільстві нормативів економічної діяльності, сукупність ділових і особистісних якостей майбутнього фахівця, що володіють сформованим мотивацій-

но-ціннісним ставленням до обраної професії.

Отже, аналіз наукових праць з проблеми дослідження показав, що на ринку праці сьогодні затребуваний фахівець нової якості, професійно компетентний, мобільний і конкурентоспроможний, відповідальний, готовий до активних дій по отриманню, засвоєнню, аналізу і передачі професійно значимої інформації, здатний до прийняття рішення та оцінки його

ефективності, до проектування своєї діяльності і подальшої самоосвіти. Формування такого фахівця здійснюється у процесі економічної освіти, яка розглядається як сума фундаментальної економічної підготовки та спеціальних знань, що дозволяють йому успішно діяти в умовах економічного ринку й сучасного підприємства.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Ролдугина Л. А. Формирование профессиональной компетентности будущего экономиста-менеджера в процессе производственной практики : дисс. ... канд. пед. наук : 13.00.08 / Ролдугина Людмила Алексеевна. – Елец, 2007. – 183 с.
2. Байденко В. И. Болонский процесс: проблемы, опыт, решения / В. И. Байденко / изд. 2-е, исправл. и дополнен. – М. : Исследоват. центр проблем качества подготовки специалистов, 2006. – 111 с.
3. Енциклопедія освіти / гол. ред. В. Г. Кремінь. – Київ : Юінком Інтерн, 2008. – 1040 с.
4. Энциклопедия профессионального образования : в 3 т. Т. 1 / под ред. С. Я. Батышева. – М. : АЛО, 1998-2000. – 568 с.
5. Гершунский Б. С. Философско-методологические основания стратегии развития образования в России / Б. С. Гершунский. – М., 1993. – 23 с.
6. Зарубина О. А. Развитие профессиональной компетентности экономиста-менеджера в процессе повышения квалификации : дисс. ... канд. пед. наук : 13.00.08 / Зарубина Олеся Александровна. – М., 2010. – 215 с.
7. Дырин С. П. Базовая подготовка будущих специалистов по управлению персоналом : дисс. ... канд. пед. наук : 13.00.01 / Дырин Сергей Петрович. – Казань, 1996. – 249 с.
8. Толковый словарь по управлению / под. ред. В. В. Познякова – М. : Алане, 1994 – 252 с.
9. Основы предпринимательства : словарь-справочник / Т. Р. Антановский [и др.] – М. : Луч-2, 1993. – 384 с.
10. Анискин Ю. П. Общий менеджмент / Ю. П. Анискин. – М. : РМАТ, 1998. – С. 83–107.
11. Загіка О. О. Формування професійної компетентності майбутніх агентів з постачання в професійно-технічних навчальних закладах : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04 / Загіка Олена Олегівна. – Київ, 2015. – 270 с.

TRANSLITERATION OF REFERENCES:

1. Rolduhyna L. A. *Formyrovaniye professyonal'noy kompetentnosti budushcheho ekonomysta-menedzhera v protsesse proyzvodstvennoy praktyky* : dyss. ... kand. ped. nauk : 13.00.08 / Rolduhyna Lyudmyla Alekseevna. – Elets, 2007. – 183 s.
2. Baydenko V. Y. *Bolonskiy protses: problemy, opyt, resheniya* / V. Y. Baydenko / yzd. 2-e. yspravl. y dopolnen. – M. : Yssledovat. tsentr problem kachestva podgotovki spetsyalystov, 2006. – 111 s.
3. *Entsyklopediya osvity* / hol. red. V. H. Kremin'. – Kyiv : Yuinkom Intern, 2008. – 1040 s.
4. *Entsyklopediya professyonal'noho obrazovaniya* : v 3 t. T. 1 / pod red. S. Ya. Batysheva. – M. : ALO, 1998-2000. – 568 s.
5. *Hershunskiy B. S. Fylosofsko-metodolohicheskiye osnovaniya stratelyy razvityiya obrazovaniya v Rossyy* / B. S. Hershunskiy. – M., 1993. – 23 s.
6. *Zarubyna O. A. Razvitye professyonal'noy kompetentnosti ekonomysta-menedzhera v protsesse povysheniya kvalyfykatsyy* : dyss. ... kand. ped. nauk : 13.00.08 / Zarubyna Olesya Aleksandrovna. – M., 2010. – 215 s.
7. *Dyrin S. P. Bazovaya podgotovka budushchikh spetsyalystov po upravleniyu personalom* : dyss. ... kand. ped. nauk : 13.00.01 / Dyrin Serhey Petrovych. – Kazan', 1996. – 249 c.
8. *Tolkovyy slovar' po upravleniyu* / pod. red. V. V. Poznyakova – M. : Alane, 1994 – 252 s.
9. *Osnovy predprynimatel'stva : slovar'-spravochnik* / T. R. Antanovskiy [y dr.] – M. : Luch-2, 1993. – 384 s.
10. *Anyskyn Yu. P. Obshchiy menedzhment* / Yu. P. Anyskyn. – M. : RMAT, 1998. – S. 83–107.
11. *Zahika O. O. Formuvannya profesiynoyi kompetentnosti maybutnikh ahentiv z postachannya v profesiyno-tekhnichnykh navchal'nykh zakladakh* : dys. ... kand. ped. nauk : 13.00.04 / Zahika Olena Olehivna. – Kyiv, 2015. – 270 s.

Yavorskaya T. M.

Candidate of Pedagogical Sciences, Vinnytsia Trade and Economics Institute of KNTEU, Vinnytsia, Ukraine

E-mail: tyavorska17@gmail.com

FORMATION OF PROFESSIONAL COMPETENCY OF FUTURE PERSONNEL MANAGERS AND LABOR ECONOMICS: THEORETICAL ASPECTS