КВАЛІФІКАЦІЯ ПРАЦІВНИКА ЯК БАЗОВА КАТЕГОРІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ЗАСАДАХ КОМПЕТЕНТНІСНОГО ПІДХОДУ

QUALIFICATION OF THE EMPLOYEE AS THE BASIC CATEGORY OF PERSONNEL MANAGEMENT BASED ON COMPETENT APPROACH

УДК 005.95:005.336.2

Корольов Д.С.
аспірант кафедри публічного управління, менеджменту та маркетингу
Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля

У статті наголошено на залежності конкурентоспроможності компанії в умовах інноваційної економіки від рівня кваліфікації її працівників. Досліджено сутність поняття «кваліфікація працівника» і визначено його місце та роль у системі понять предметної царини дослідження. Визначено та узагальнено ключові ознаки понять «кваліфікація працівника» та «компетенція працівника» як відповідно базової та центральної категорій управління персоналом на засадах компетентнісного підходу. Показано, що кваліфікація працівника має розглядатися як ядро його освітньо-професійних компетенцій, необхідне підґрунтя якісного виконання професійних завдань та передумова забезпечення конкурентоспроможності працівника в умовах інноваційної економіки. Обґрунтовано, що рівень оволодіння компетенціями та ступінь їх відповідності вимогам конкретної посади формують компетентність працівника як інтегральну характеристику його конкурентоспроможності на конкретній посаді в конкретній компанії та на ринку праці у цілому.

Ключові слова: *управління персоналом, компетентнісний підхід, кваліфікація, компетенція, конкурентоспроможність працівника, інноваційна економіка.*

В статье акцентировано внимание на зависимости конкурентоспособности компании в условиях инновационной экономики от уровня квалификации ее работников. Исследована сущность понятия «квалификация работника» и определены его место и роль в системе понятий предметной сферы исследования. Определены и обобщены ключевые признаки понятий «квалификация работника» и «компетенция работника» как соответственно базовой и центральной категорий управления персоналом на основе компетентностного подхода. Показано, что квалификация работника должна рассматриваться как ядро его образовательно-профессиональных компетенций, необходимая основа качественного выполнения профессиональных задач и предпосылка обеспечения конкурентоспособности работника в условиях инновационной экономики. Обосновано, что уровень овладения компетенциями и степень их соответствия требованиям конкретной должности формируют компетентность работника как интегральную характеристику его конкурентоспособности на конкретной должности в конкретной компании и на рынке труда в целом.

Ключевые слова: *управление персоналом, компетентностный подход, квалификация, компетенция, конкурентоспособность работника, инновационная экономика.*

The article emphasizes the dependence of the company's competitiveness in the conditions of an innovative economy on the level of skills of its employees. The relevance of the essence of the competent approach to personnel management as the basis for ensuring the competitiveness of companies in the conditions of the instability of the business environment of the transitive economy and the threatening strains of the domestic labor market has been proved. The necessity of systematization of the terminology apparatus of the subject field of research is substantiated in order to establish their interconnection, conditions of maintenance and effective realization. The essence of the concept "employee qualification" is investigated and its place and role in the system of notions of the domain of research is determined. The expediency of considering the concept of "employee qualification" as the basic concept of the domain of research is substantiated. It is shown that the qualification of an employee should be considered as the core of his educational and professional competencies, the necessary basis for qualitative performance of professional tasks and the precondition for ensuring the competitiveness of an employee in an innovative economy. It is emphasized that the documentary confirmation of qualification (qualification specialization) and the received tariffication (level of qualification) is not an indisputable proof of the ability of the employee to properly carry out the relevant professional activity. The essence of the concept "competence of the employee" is considered and the expediency of its interpretation as the central category of personnel management based on the competence approach is substantiated. The components of competences, which include the subjective component, determined by the individual intellectual and psychophysiological possibilities of the individual, and the objective component, which is determined by the acquired professional and social characteristics, are determined. It is substantiated that the level of mastering of competencies and their degree of compliance with the requirements of a particular position form the competence of the employee as an integral characteristic of his competitiveness in a particular position in a specific company and the labor market in general. The determining role of qualification and competencies of employees in ensuring the efficiency of the company's functioning is proved.

Key words: *personnel management, competence approach, qualification, competence, employee competitiveness, innovative economy.*

Постановка проблеми. Управління персоналом традиційно вважається стрижневим бізнес-процесом будь-якої компанії, оскільки від рівня кваліфікації працівників багато в чому залежить її конкурентоспроможність. Значущість компетентнісного підходу до управління персоналом полягає у тому, що професійна компетентність як інтегральний прояв здатності працівника до якісного виконання службових обов'язків визначає можливості компанії до ефективного зростання. В умовах бурхливого розвитку технологій саме працівники, які є носіями знання та інновацій, формують ядро конкурентних переваг компанії. Відповідно, набуває актуальності дослідження сутності компетентнісного підходу до управління персоналом як підґрунтя забезпечення конкурентоспроможності компаній в умовах нестабільності бізнес-середовища транзитивної економіки та загрозливих деформацій вітчизняного ринку праці.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Теоретичне підґрунтя та методичні основи управління персоналом на засадах компетентнісного підходу активно розробляються такими закордонними вченими, як Д. МакКлелланд [8], Л.М. Спенсер та С.М. Спенсер [7], С. Флетчер [10], А. Хорнбі [9]. Серед вітчизняних науковців дослідженню

сутності компетентнісного підходу та конкретно понять предметної царини дослідження приділяли Л.М. Ільїч [13], Т.В. Легун [12], Н.Г. Калюжна [10], Р.І. Коваленко [14] та ін. У контексті дотримання компетентнісного підходу науковці акцентують увагу на необхідності розгляду управління персоналом із погляду двох ключових підходів: забезпечення якості та комплексності організаційно-управлінських заходів (системний підхід [10]) та врахування ролі особистості працівника у формуванні моделі його професійної поведінки (поведінковий підхід [12; 13]). На нашу думку, необхідність віднаходження раціонального балансу між сполученням цих двох підходів, які уособлюють формальний та неформальний аспекти управління персоналом, й сьогодні залишається ключовим управлінським завданням та умовою забезпечення конкурентних переваг будь-якої компанії.

Раціональне використання можливостей працівників (інтелектуальних, організаційних, управлінських та ін.) з урахуванням специфіки їхньої професійної діяльності має розглядатися як підґрунтя забезпечення ефективності системи управління персоналом. Досягнення цієї мети можливе лише за умов мотивації працівників та системного інвестування в розвиток їхніх компетенцій. Ключова роль компетенцій працівників у забезпеченні ефективності функціонування компанії зумовлює необхідність упорядкування термінологічного апарату предметної галузі дослідження для встановлення їх взаємозв'язку, умов забезпечення та ефективної реалізації.

Постановка завдання. Мета статті полягає у дослідженні сутності поняття «кваліфікація працівника» та визначенні його місця та ролі у системі понять предметної царини дослідження.

Виклад основного матеріалу дослідження. Кваліфікація (від лат. qualis – який за якістю і facio – роблю) позначає ступень професійної навченості працівника, наявність у нього знань, умінь та навичок, необхідних для виконання певної роботи. Термін «кваліфікація» широко застосовується у вітчизняному освітньому, соціально-медичному, трудовому законодавстві, оскільки відповідність певному рівню кваліфікації є підґрунтям для підтвердження рівня професійної освіти, визначення ступеня втрати професійної працездатності, встановлення рівня заробітної платні та ін. Найчастіше в нормативно-правових актах законодавства України, що регламентують сферу трудових відносин, кваліфікація визначається як здатність виконувати завдання та обов'язки професійної діяльності [4–6].

Незважаючи певні відмінності у визначенні кваліфікації залежно від юридичного контексту (табл. 1), це поняття характеризує ступінь професійної підготовки працівника, наявність у нього знань, умінь теоретичних та практичних навичок для виконання певного виду діяльності.

У Наказі «Про Довідник типових професійних характеристик посад державних службовців» від 01.07.1999 № 65 [3] зазначається, що кваліфікація має два параметри:

рівень кваліфікації, що визначається складністю та обсягом виконання завдань і обов'язків;

кваліфікаційна спеціалізація, яка визначається конкретною сферою (галуззю) необхідних знань.

Підтвердженням кваліфікаційної спеціалізації слід уважати документи, які засвідчують набуття працівником необхідного рівня освіти завдяки опануванню відповідних освітніх, освітньо-професійних та освітньо-наукових програм. Документи, які підтверджують кваліфікаційну спеціалізацію працівника (атестат, диплом, свідоцтво, сертифікат, інші документи про професійну підготовку), мають бути засвідчені уповноваженим суб'єктом освітньої діяльності [2]. У документах про освіту чи інших документах про професійну підготовку кваліфікація визначається через професійну назву роботи за класифікатором професій [5; 6].

Відбиттям рівня кваліфікації працівника є тарифікація – привласнення певного тарифного розряду, який свідчить про придатність працівника до виконання завдань певної складності та є підґрунтям для нарахування заробітної плати. Привласнення працівнику певної атестаційної категорії (розряду, класу та ін.) здійснюється за результатами атестації, під якою розуміється процедура визначення рівня, кваліфікації знань, практичних навиків, ділових якостей працівників і встановлення їх відповідності (невідповідності) робочим місцям, посадам, які вони займають, виявлення їхніх потенціальних можливостей.

Ключові ознаки поняття «кваліфікація працівника» як базового поняття предметної царини дослідження «управління персоналом на засадах компетентнісного підходу» узагальнено на рис. 1.

Важливим аспектом оцінювання кваліфікації працівника є розуміння того, що її документальне підтвердження (кваліфікаційна спеціалізація) та отримана тарифікація (рівень кваліфікації) не є безсумнівним свідченням здатності працівника до належного здійснення відповідної професійної діяльності. Ще в 1973 р. один із піонерів запровадження компетентнісного підходу Д. МакКлелланд у статті «Вимірювання компетентності замість вимірювання інтелекту» [8] констатував неефективність стандартних академічних тестів для оцінювання реальної придатності працівника до певної професійної діяльності. Також, на його думку, наявність будь-яких дипломів у претендентів на посади не забезпечує їм успішності виконання професійних обов'язків. Ефективність виконання роботи Д. МакКлелланд безпосередньо пов'язував із наявністю у її виконавця певних компетенцій як характеристик, що відрізняють якість виконання

роботи більш та менш успішних виконавців однієї й те ж самої роботи.

Слідом за Д. МакКлелландом на неусувній розбіжності між необхідною та фактичною якістю виконання професійних обов'язків працівниками однакової кваліфікації наголошують багато дослідників. Ґрунтовним у цьому контексті є зауваження Н.Д. Коваленко, що кваліфікація як невід'ємна від суб'єкта характеристика визначає готовність до певного виду діяльності, але не фактичну можливість її виконання [1, с. 193]. На практиці різниця між формально засвідченим (документально підтвердженим) та реальним рівнями кваліфікації працівника може інтерпретуватися як розбіжність між плановим та фактичним рівнями якості виконання ним професійних обов'язків, яка безпосередньо залежить від його компетенцій.

Поняття «компетенція» можна вважати центральним елементом понятійного апарату теорії управління персоналом на основі компетентнісного підходу. Одні із засновників компетентнісного підходу Л.М. Спенсер та С.М. Спенсер визначають компетенцію як модель поведінки працівника в процесі здійснення професійної діяльності [7]. Таке трактування підтверджує доцільність розгляду компетенцій із позиції біхевіоризму (поведінкового підходу в соціальних науках) та свідчить на користь тези, що компетенції працівника не є виключно функцією його професійної кваліфікації, а залежать також від його особистісних характеристик.

Найважливішими особистісними характеристиками, що формують компетенції працівника, слід уважати індивідуальну систему морально-етичних цінностей, рівень сприйняття корпоративної культури, тип темпераменту, мотиваційні настанови та ін. Такий підхід до трактування компетенцій є цілком ґрунтовним, оскільки наголошує на комплексності якостей, які вміщуються у це поняття, їх різноманітності та необхідності віднаходження раціонального балансу між окремими складниками, серед яких найчастіше згадуються знання, вміння, навички, кваліфікація, досвід, мотиви, цінності, поведінка, здібності та ін. Очевидно, що вищезгадані складники компетенцій мають різне походження та по-різному взаємопов'язані між собою.

Для підкреслення різної природи складників компетенцій А. Хорнбі виділяє «видимі» та «невидимі» здатності індивіда. До першої групи складників він відносить знання й навички, а до другої – риси характеру та мотиви [9]. С. Флетчер підкреслює двозначність компонент у складі компетенцій, визначаючи це поняття як синтез когнітивного, предметно-практичного й особистого досвіду

Рис. 1. Ключові ознаки поняття «кваліфікація працівника» як базового поняття предметної царини дослідження «управління персоналом на засадах компетентнісного підходу»

Джерело: розроблено автором

працівника [11]. Н.Г. Калюжна [10] виокремлює у складі компетенцій особистісні (інтелектуальні та психофізіологічні можливості) та професійні (знання, вміння, навички, досвід) характеристики працівника, підкреслюючи, таким чином, різний характер складників моделі компетенцій.

Загалом складники компетенцій можна поділити на дві групи:

1. Особистісні характеристики працівника, які становлять основу його професійної поведінки, мають суб'єктивну природу та базуються на індивідуальних здібностях людини. Вроджені характеристики особистості та риси характеру (лідерські якості, математичні або гуманітарні здібності, прагнення до саморозвитку, схильність до ризику, ініціативність, креативність та ін.) є підґрунтям якісного виконання завдань у певній сфері діяльності та на певній посаді. Та, навпаки, відсутність належної природної схильності або певних рис характеру може суттєво ускладнити професійну реалізацію працівника навіть за наявності у нього необхідної кваліфікації.

2. Професійні характеристики працівника, які є результатом його виховання, професійного навчання та саморозвитку: теоретичні та практичні знання, професійний та соціальний досвід, навички, кваліфікація, система цінностей, моральні та мотиваційні пріоритети, культура поведінки та ін. Ці види компетенцій індивіда слід розглядати як набуті в процесі його життєдіяльності та професійного становлення.

Ключові ознаки поняття «компетенція працівника» як центрального поняття предметної царини дослідження «управління персоналом на засадах компетентнісного підходу» узагальнено на рис. 2.

Таким чином, компетенції працівника можуть розглядатися як синтез двох складників: суб'єктивного (прихованого) складника, який визначається вродженими здібностями та особистісними інтелектуальними та психофізіологічними можливостями індивіда, та об'єктивного (видимого) складника, який зумовлюється набутими професійними та соціальними характеристиками. Комбінація особистісних та соціально-

Рис. 2. Ключові ознаки поняття «компетенція працівника» як центрального поняття предметної царини дослідження «управління персоналом на засадах компетентнісного підходу»

Джерело: розроблено автором

професійних характеристик працівника формує його компетенцію як інтегровану модель професійної поведінки. Умовою ефективної практичної реалізації такої моделі слід уважати високий рівень об'єктивного (видимого, соціально-професійного) складника за умови відповідності суб'єктивного (прихованого, особистісного) складника сфері професійної діяльності працівника та займаній посаді. Інакше кажучи, підґрунтям якісного виконання професійних завдань є наявність у працівника природної схильності до певного виду трудової діяльності та потенціалу саморозвитку на основі набутих знань, умінь та навичок.

Формальним підтвердженням наявності у працівника професійних компетенцій є його кваліфікація. Кваліфікація регламентує освітньо-професійні, а не особистісні компетенції, частина з яких (досвід, лідерські навички, врівноваженість, розвинена інтуїція, аналітичний склад розуму, швидкість реакції та ін.) взагалі перебуває за межами професійної стандартизації. Водночас належна якість виконання працівником професійних обов'язків може бути забезпечена лише за наявності у нього необхідної кваліфікації як бази його освітньо-професійних компетенцій.

Висновки з проведеного дослідження. Узагальнюючи результати дослідження щодо визначення сутності поняття «кваліфікація працівника» у контексті компетентнісного підходу до управління персоналом, можемо зробити висновок, що це поняття слід уважати базовим поняттям предметної царини дослідження. Кваліфікація підтверджується документами про набуття відповідної освіти та формує ядро освітньо-професійних компетенцій працівника. Наступним в ієрархії є поняття компетенцій працівника як сукупності його вроджених особистісних та набутих соціальних і професійних характеристик. Рівень оволодіння компетенціями та ступінь їх відповідності вимогам конкретної посади формують компетентність працівника як інтегральну характеристику його конкурентоспроможності на конкретній посаді в конкретній компанії та на ринку праці у цілому. Визначальна роль кваліфікації та компетенцій працівників у забезпеченні ефективності функціонування компанії зумовлює необхідність подальшого дослідження та розвитку концепції використання компетентнісного підходу до управління персоналом компанії.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Коваленко Н.Д., Должикова А.П. Аналіз людського капіталу підприємства як ключової компетенції. *Економічний простір.* 2013. № 75. С. 191–199.
2. Про освіту : Закон України від 5 вересня 2017 р. № 2145-VIII. *Верховна Рада України.* URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19/ed20170905#n505 (дата звернення: 29.03.2019).
3. Про затвердження Правил атестації фахівців неруйнівного контролю : Наказ від 23 липня 1996 р. № 126. *Верховна Рада України.* URL: https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/z0654-96 (дата звернення: 29.03.2019).
4. Про затвердження Інструкції про встановлення груп інвалідності : Наказ від 5 вересня 2011 р. № 561. *Верховна Рада України.* URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1295-11 (дата звернення: 29.03.2019).
5. Про затвердження національних класифікаторів, зміни до державного класифікатора та скасування чинності державних класифікаторів : Наказ від 26 грудня 2005 р. № 375. *Верховна Рада України.* URL: https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0375609-05 (дата звернення: 29.03.2019).
6. Щодо нормативно-методичного забезпечення розроблення галузевих стандартів вищої освіти : Лист від 31 липня 2008 р. № 1/9-484. *Верховна Рада України.* URL: https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v-484290-08 (дата звернення: 29.03.2019).
7. Spencer L.M., Spencer S.M. Competence at Work: A Model for Superior Performance. New Jersey, 1993. 388 p.
8. McClelland D.C. Testing for Competence Rather Than for «Intelligence». *American Psychologist.* 1973. Vol. 28. P. 1–14.
9. Hornby A.S. Oxford advanced Learning dictionary of current English. 7th Edition. Oxford, 2005. P. 307.
10. Калюжна Н.Г. Роль компетенцій управлінського персоналу у забезпеченні розвитку потенціалу системи управління підприємством. *Теорія та практика управління економічним розвитком підприємства* : монографія / за ред. О.В. Кендюхова. Донецьк, 2013. Т. 1. С. 292–300.
11. Fletcher S. Analyzing competence: tools and techniques for analyzing jobs, roles and functions. London, 1997. P. 107.
12. Легун В.Т. Формування стандарту робітника на сучасному етапі розвитку суспільства. *Духовність особистості: методологія, теорія, практика.* 2013. № 2(55). С. 105–115.
13. Ільїч Л.М. Узгодження кваліфікацій з урахуванням потреб ринку праці: проблеми та шляхи розв'язання. *Демографія та соціальна економіка.* 2015. № 3(25). С. 173–184.
14. Коваленко Р.І. До питання про зміст трудової функції. *Трудове право.* 2016. № 1. С. 61–64.