

Студент 6 курсу
факультету економіки і права ХНЕУ

ОРГАНІЗАЦІЙНА МОДЕЛЬ ПІДВИЩЕННЯ КОМПЕТЕНТНОСТІ ФАХІВЦЯ

Анотація. Розглянуто актуальність моделі підвищення компетентності фахівця, обґрунтовано теоретико-методологічну модель підвищення компетентності фахівця в організації.

Аннотация. Рассмотрена актуальность модели повышения компетентности специалиста, обоснована теоретико-методологическая модель повышения компетентности специалиста в организации.

Annotation. The relevant model of specialist's competence improvement been considered, theoretical and methodological model of specialist competence within the organization is improvement has been substantiated.

Ключові слова: компетенції, компетентність, компетентнісний підхід, модель підвищення компетентності, професійна підготовка персоналу.

Сьогодні дуже швидко змінюються як зовнішні умови (економічна політика держави, законодавство та система оподаткування, поява нових конкурентів), так і внутрішні умови функціонування підприємства (реструктуризація підприємства, стратегія й організаційна структура компаній-конкурентів, технологічні зміни, створення нових робочих місць), що ставить більшість компаній перед необхідністю підготовки персоналу до роботи в нових умовах [1, с. 6]. У таких умовах важливим чинником, що забезпечує стабільність і підвищення конкурентоспроможності підприємства, є професійна підготовка персоналу відповідно до поточних і довгострокових вимог. Компетентність персоналу є важливішою складовою розвитку організації, оскільки створює умови для самореалізації особистості, збереження і раціонального використання людських ресурсів у процесі досягнення стратегічної мети [2, с. 31]. Проблеми компетентності пов'язані з якістю освіти, яка стає перманентним процесом, не закінчується періодом навчання в освітніх закладах, продовжується на робочих місцях, потребує не тільки уваги керівників колективів, а й певної моделі реалізації.

Метою дослідження є обґрунтування організаційної моделі підвищення компетентності спеціаліста.

Перетворення індустріального суспільства в інформаційне, засноване не тільки на знаннях, а й на компетентності фахівців, значно актуалізувало проблему інноваційних підходів до організації освітніх процесів у рамках людиноцентристської освітньої парадигми. Нова освітня парадигма змушує по-новому осмислити ті соціально-економічні умови, які об'єктивно змінюють систему освіти та її компоненти [3, с. 15].

Організація професійної підготовки фахівців як однієї з форм безперервної освіти повинна орієнтуватися на соціально-економічні зміни в суспільстві. Фахівці, що працюють у різних областях, повинні адаптуватися до цих умов, невпинно вдосконалювати свої навички та фахові знання з урахуванням запитів суспільства і робочого місця [4, с. 1]. Вирішення цієї проблеми можливе за умови створення в організаціях ефективної системи підвищення кваліфікації на основі компетентнісно-орієнтованого підходу.

Питанням компетентнісного підходу приділяли увагу такі вітчизняні та зарубіжні вчені, як Дж. Равен, В. Болотов, І. Зимня, В. Байденко, В. Пономаренко, О. Овчарук, Н. Бібік та ін. І теоретичні дослідження, і практика управління персоналом показали, що даний підхід є способом вирішення суперечностей між ринком праці, який висуває до сучасного фахівця вимоги, недостатньо враховані або зовсім не враховані в програмах підготовки фахівців і посадових інструкціях. У зв'язку з цим актуалізується проблема створення на основі компетентнісного підходу організаційної моделі підвищення компетентності фахівця, що враховує динаміку запитів підприємств, адаптацію фахівців до потреб ринку праці [4, с. 13].

Ефективність професійної підготовки забезпечується:

максимальним наближенням професійної підготовки до діяльності працівників організації;

цілеспрямованим характером професійної підготовки;

наявністю інформаційно-технічної бази професійної підготовки персоналу;

моніторингом відповідності професійно-кваліфікаційного рівня працівників вимогам організації [2, с. 31].

Аналіз та узагальнення відповідної літератури [4 – 6] дозволив запропонувати теоретико-методологічну модель підвищення компетентності спеціаліста в організації (рисунком). Її конструктивною перевагою є врахування запитів до професійного рівня і компетентності спеціаліста як суспільства, так і особистості. Внутрішньофірмова система підвищення кваліфікації складається з трьох компонентів: теоретико-методологічного блоку, діагностичного блоку, організаційно-дидактичних засобів, які забезпечують якість підвищення кваліфікації.

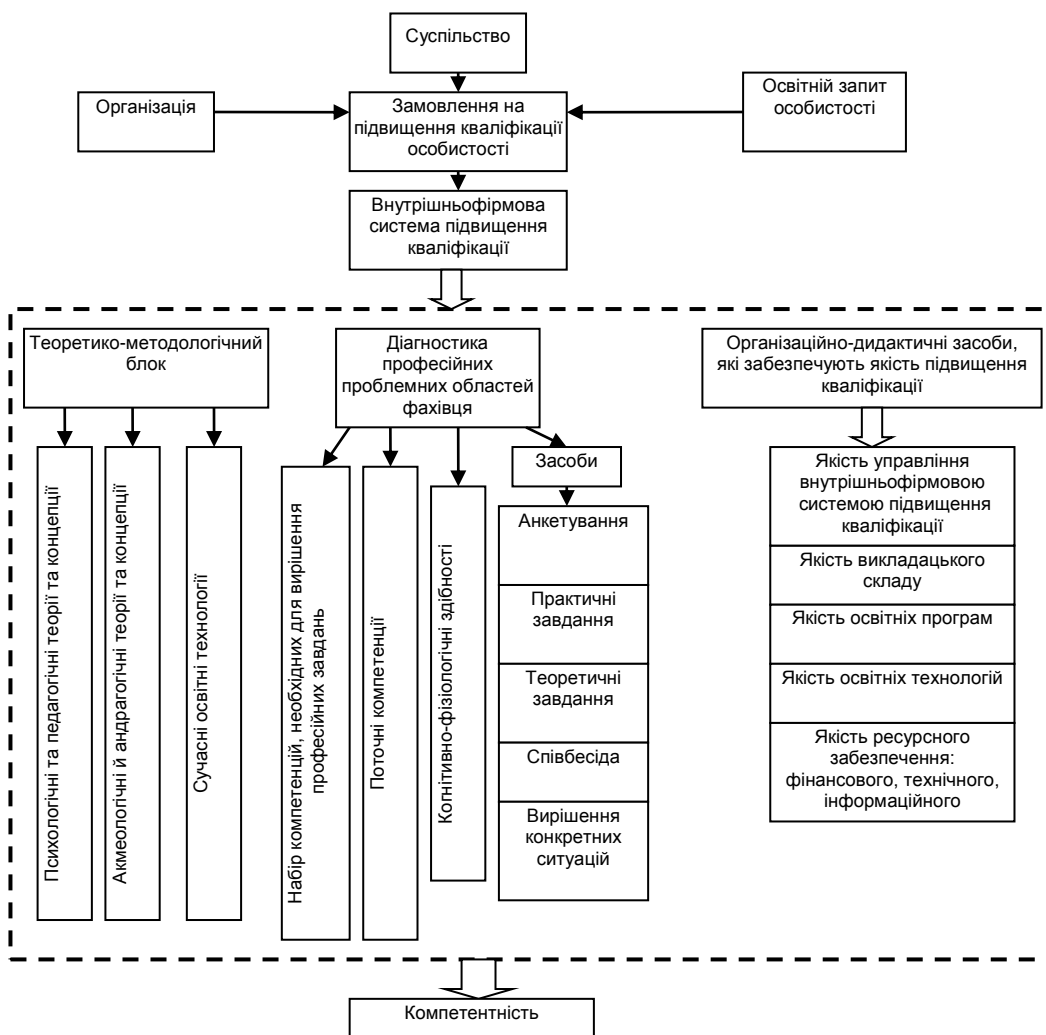


Рис. Теоретико-методологічна модель підвищення компетентності спеціаліста в організації

Теоретична підготовка здійснюється за єдиною програмою, а практична – за індивідуальною програмою для кожного з тих, хто навчається.

В цілому за матеріалами дослідження можна зробити такі висновки.

Запропонована модель здійснює певний внесок у підготовку працівників організації, що має не тільки прикладне, а й стратегічне значення, пов'язане з бізнес-задачами організації. Відображає гнучкість, необхідну у сформованих соціально-економічних умовах, метою якої є підготовка компетентних, професійних і мобільних фахівців, які відповідають не тільки поточним, а й перспективним потребам організації та ринку праці, адекватне реагування на зміни і адаптація до динамічного зовнішнього середовища.

Новизною дослідження є обґрунтування організаційної моделі підвищення компетентності спеціаліста, теоретико-методологічною основою якої складають: компетентнісний підхід, акмеологічні та андрагогічні теорії і концепції.

Подальшими напрямками в дослідженні буде конкретизація програми розвитку фахівців для кожного підприємства окремо, залежно від його цілей і можливостей.

Наук. керівн. Дороніна М. С.

Література: 1. Магура М. И. Организация обучения персонала компании / М. И. Магура, М. Б. Курбатова. – М. : ЗАО "Интел-Синтез", 2002. – 191 с. 2. Гугул О. Управление профессиональной подготовкой персонала корпорации / О. Гугул // Украина: Аспекти праці. – 2010. – № 8. – С. 31–35. 3. Нечаев Н. Н. Профессионализм как основа профессиональной мобильности: материалы к пятому заседанию методологического семинара 8 февраля 2005 г. / Н. Н. Нечаев. – М. : Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2005. – 92 с. 4.

Жуковская З. Д. О концепции непрерывного образования [Текст] / З. Д. Жуковская, Л. В. Квасова, В. Н. Фролов // Высшее образование сегодня. – 2007. – № 8. – С. 12–17. 5. Данилова О. В. Использование компетентностного подхода при создании учебного онлайн-курса ELTEC [Электронный ресурс] / О. В. Данилова, К. М. Сеница, Д. В. Мартынов. – Режим доступа : http://ifets.ieee.org/russian/depository/v11_i3/pdf/5.pdf. 6. Аверин А. Н. Социальная политика и подготовка управленческих кадров : учебн. пособ. / А. Н. Аверин. – М. : Издательско-торговая корпорация "Дашков и К", 2004. – 280 с. 7. Ибрагимов Г. И. Компетентностный подход в профессиональном образовании [Электронный ресурс] / Г. И. Ибрагимов. – Режим доступа : http://ifets.ieee.org/russian/depository/v10_i3/pdf/3_Ibragimov.pdf.