

УДК 314 (477) : 331.522.4

Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика

**Кравець І.М.,**

*кандидат економічних наук,*

*доцент кафедри управління персоналом та економіки праці*

*Хмельницького національного університету*

### **Роль компетенцій у розвитку та оцінюванні людського потенціалу**

*Стаття присвячена розкриттю сутності компетенцій та компетентності особистості та їх ролі у розвитку людського потенціалу. Враховуючи необхідність орієнтації на економіку знань в сучасному українському суспільстві, увага зосереджена на важливості формування компетентнісно орієнтованої освіти, а також застосування компетентнісного підходу до оцінки рівня людського потенціалу.*

**Ключові слова:** людський потенціал, освіта, знання, кваліфікація, компетентність, компетенції, компетентнісний підхід.

*Статья посвящена раскрытию сущности компетенций и компетентности личности и их роли в развитии человеческого потенциала. Учитывая необходимость ориентации на экономику знаний в современном украинском обществе, внимание сосредоточено на важности формирования компетентно ориентированного образования, а также применения компетентностного подхода к оценке уровня человеческого потенциала.*

**Ключевые слова:** человеческий потенциал, образование, знания, квалификация, компетентность, компетенции, компетентностный подход.

*The article is devoted disclosure, competence and expertise of the individual and their role in human development. Given the need to focus on the knowledge economy in modern Ukrainian society, attention is focused on the importance of formation of competence-based education, as well as the application of the competency approach to determine the level of human development.*

**Keywords:** human capital, education, knowledge, skills, competence, competence, competence approach.

**Постановка проблеми.** В сучасних умовах дедалі більше актуалізується проблема формування та ефективного використання людського потенціалу на всіх рівнях ієрархії: на рівні держави, регіону, галузі, підприємства. Людство вступило в інноваційно-інформаційну стадію свого розвитку, в якому сформований людський потенціал у вигляді людського капіталу нації стає вирішальним фактором ефективного функціонування економіки.

Концепція розвитку людського потенціалу стверджує необхідність зростання освіченості населення, як однієї із складових індексу людського розвитку та умови формування гармонійної творчої особистості з певним набором відповідних знань і практичних навичок. Сьогодні до основних чинників економічного зростання підприємств, організацій, установ відносять інтелект, знання та компетенції, які персоніфіковані в працівниках.

Стрімкий інформаційний, техніко-технологічний, соціально-економічний, розвиток світу, в якому сучасній людині доводиться діяти в умовах жорсткої конкуренції, зумовив зростання ролі професійної компетентності особистості та набуття стратегічного значення в управлінні людськими ресурсами на будь-якому рівні. Це визначає актуальність упровадження компетентнісного підходу як в освітню практику, так і в оцінювання рівня розвитку людського потенціалу.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Поняття “компетентність” лежить в основі компетентнісного підходу, теоретико-методологічні засади якого інтенсивно досліджуються науковцями різних галузей суспільних наук.

Найбільшого розвитку набули дослідження теоретичних і прикладних проблем компетентнісного підходу у сфері освіти. Зокрема питанням компетентнісного підходу в підготовці фахівців вищої школи присвячено численні наукові праці, зокрема Л. Головача, І. Бега, С. Калашнікової, Н. Завіниченко, В. Носкова та інших.

Водночас застосування компетентнісного підходу в управлінні людськими ресурсами організацій представлено у роботах І. Петрової, Л. Пашко, М. Голованя, М. Нагари, а також закордонних вчених М. Дж. Равена, Лайла М. і Сайна М. Спенсерів, С. Уїддет, С. Холліфорда та інших.

Разом з тим, попри досягнення науковців у висвітленні зазначеної проблематики, в сучасних наукових працях недостатньо глибоко опрацьовані питання сутності та ролі людського потенціалу у забезпеченні конкурентоспроможності особистості, підприємства, галузі, національної економіки загалом, механізму формування людського потенціалу, умов реалізації та його оцінки з позицій компетентнісного підходу, що і зумовило вибір напрямку дослідження.

**Метою статті** є висвітлення сутності компетенцій та компетентності особистості та їх ролі у розвитку людського потенціалу, обґрунтування необхідності формування компетентнісно орієнтованої освіти, а також застосування компетентнісного підходу до визначення рівня людського потенціалу на будь-якому рівні.

#### **Виклад основного матеріалу дослідження.**

Людський потенціал визначається сукупністю характеристик, які об'єднуються у соціально-демографічний, соціально-економічний, діяльнісний та соціокультурний потенціали [1, с.31]. Тому можливість для людини бути багатограним учасником суспільного життя забезпечується реалізацією накопичених нею якісних характеристик (станом здоров'я, професійно-кваліфікаційними характеристиками, світоглядом, мотивацією, ціннісною орієнтацією та культурним розвитком) в економічній, інноваційній, діловій, творчій, громадянській активності. При цьому результати діяльності людини у суспільстві зумовлюють наявний рівень соціально-економічного розвитку, формують відповідний рівень та якість життя, що прямо і безпосередньо залежить від її знань і умінь у тій чи іншій галузі як продукту функціонування системи освіти та культури.

Орієнтація на економіку знань у сучасному українському суспільстві вимагає розвитку людського потенціалу у контексті інтелектуальних здібностей людей з метою утвердження у суспільстві цінності компетенцій людини у забезпеченні її життєдіяльності. При цьому людина повинна бути не тільки носієм знань, а й творчою особистістю, яка здатна використовувати здобуті знання для забезпечення конкурентоспроможної діяльності у будь-якій сфері суспільного життя. Відтак, вимоги сьогодення дозволяють стверджувати, що рівень людського потенціалу значною мірою залежить від рівня компетентності особистості.

Компетентнісний підхід до визначення рівня людського потенціалу націлює освіту на формування та розвиток ключових і предметних компетентностей (знань, умінь, навичок, ставлень тощо), якими мають володіти фахівці після здобуття відповідного професійно-кваліфікаційного рівня освіти. Результатом такого процесу буде формування загальної компетентності людини в тих, чи інших питаннях, а також професійної компетентності у певній галузі діяльності.

У Державному стандарті базової і повної загальної середньої освіти (затвердженому постановою Кабінету Міністрів України від 23 листопада 2011 р. № 1392) дається тлумачення понять “компетентність”, “ключова компетентність”, “компетентнісний підхід” [2]:

— компетентність - набута у процесі навчання інтегрована здатність учня, що складається із знань, умінь, досвіду, цінностей і ставлення, що можуть цілісно реалізовуватися на практиці;

— ключова компетентність - спеціально структурований комплекс характеристик (якостей) особистості, що дає можливість їй ефективно діяти у різних сферах життєдіяльності і належить до загальногалузевого змісту освітніх стандартів;

— компетентнісний підхід - спрямованість навчально-виховного процесу на досягнення результатів, якими є ієрархічно підпорядковані ключова, загальнопредметна і предметна (галузева) компетентності. Результатом такого процесу має бути сформованість загальної компетентності випускника.

Виходячи з цього, компетентний випускник – це людина, яка володіє життєвими компетенціями, потрібними для успішного самостійного вирішення складних завдань, з якими вона зустрічатиметься (або вже зустрічається) в різних сферах власної життєдіяльності (виробництво, політика, життя громади, освіта, сімейне життя, мистецтво та дозвілля, релігія тощо). Компетентний випускник спроможний зберегти, розкрити, розвинути та конструктивно реалізувати свій життєвий і життєтворчий потенціал в умовах складних вимог і ризиків, які висуває до перед ним сьогодення. Така характеристика має сформуватися в процесі навчання і містити знання, вміння, ставлення, досвід діяльності й поведінкові моделі особистості.

Рівень сформованих компетенцій в результаті здобуття повної загальної середньої освіти є підґрунтям для подальшого розвитку людського потенціалу в системі освіти, зокрема професійно-технічної.

У “Концепції розвитку професійної освіти і навчання в Україні (2010 – 2020 рр.)” визначена основна мета професійно-технічної освіти – підготовка кваліфікованого працівника відповідного рівня та профілю, конкурентоздатного на ринку праці, компетентного, відповідального, який вільно володіє своєю професією, і орієнтованого в суміжних галузях діяльності, здатного до професійного зростання тощо. Ключовими компетенціями випускника навчального закладу є навчально-пізнавальна, інформаційна, комунікативна, соціально-трудова, особистісного самовдосконалення. Все це дозволяє випускнику професійно-технічного навчального закладу осмислено застосовувати комплекс професійних знань, умінь і способів діяльності у подальшому житті [3].

Свідченням наявності у людини належних компетенцій є отримана у ході здобуття вищої освіти відповідна кваліфікація, яка дозволяє людині брати участь у суспільно-корисній діяльності. У Законі України “Про вищу освіту” зазначається, що кваліфікація – це офіційний результат оцінювання і визнання, який отримано, коли уповноважена установа встановила, що особа досягла компетентностей (результатів навчання) відповідно до стандартів вищої освіти,

що засвідчується відповідним документом про вищу освіту. Зокрема компетентність є динамічною комбінацією знань, вмінь і практичних навичок, способів мислення, професійних, світоглядних і громадянських якостей, морально-етичних цінностей, яка визначає здатність особи успішно здійснювати професійну та подальшу навчальну діяльність і є результатом навчання на певному рівні вищої освіти [3].

В науковій літературі зазначається, що компетенція – це певна норма, досягнення якої може свідчити про можливість правильного вирішення якогось завдання, а компетентність – це оцінка досягнення (або недосягнення) цієї норми [4].

Автор статті притримується думки, що компетенція – це певна якість особистості (знання, уміння, навички тощо), яка формується у системі освіти, тоді як компетентність – це ступінь оволодіння певною якістю (сукупністю сформованих якостей), вміння застосовувати її у практичній діяльності. При чому, компетентність людини як фахівця визначається не тільки результатами здобуття певного рівня освіти, але й досвідом роботи, життєвим досвідом, що дозволяє використовувати здобуті результати навчання на практиці.

Ключовими компетенціями, які мають бути сформовані через освіту, є такі, які необхідні кожній людині для особистого становлення і розвитку, активного громадянства, соціального включення та зайнятості. За рекомендаціями Європейського Парламенту та Ради Європейського Союзу (2006 р.) виділено вісім ключових компетенцій [5]:

- спілкування рідною мовою;
- спілкування іноземними мовами;
- знання математики та загальні знання у сфері науки і техніки;
- комп'ютерна грамотність;
- навченість навчатися;
- соціальні та громадянські навички;
- ініціативність і підприємливість;

— культурна обізнаність та самовираження.

Інтегративна компетентність особи полягає у володінні та використанні на практиці окремих компетенцій.

Актуальність упровадження в освітню практику компетентнісного підходу зумовлена стрімким соціальним, технологічним і політичним розвитком світу, в якому сучасній людині доводиться діяти в складних і невідомих ситуаціях, в умовах конкуренції та конфліктів, суперництва і співробітництва з представниками інших культур тощо.

Щоб знайти своє місце в житті, ефективно освоїти життєві та соціальні ролі, людина має володіти певними характеристиками:

— бути гнучкою, мобільною, конкурентоздатною, уміти інтегруватись у динамічне суспільство, презентувати себе на ринку праці;

— критично мислити;

— використовувати знання як інструмент для розв'язання життєвих проблем;

— генерувати нові ідеї, ухвалювати нестандартні рішення й нести за них відповідальність;

— володіти певними знаннями, комунікативною культурою, уміти працювати в команді;

— уміти запобігати та виходити з будь-яких конфліктних ситуацій;

— цілеспрямовано використовувати свій потенціал як для самореалізації в професійному й особистісному плані, так і в інтересах суспільства, держави;

— уміти здобувати, аналізувати інформацію, отриману з різних джерел, застосовувати її для індивідуального розвитку і самовдосконалення;

— бережливо ставитися до свого здоров'я та здоров'я інших як до найвищої цінності;

— бути здатним до вибору численних альтернатив, які пропонує сучасне життя.

Такі характеристики визначають компетентність особистості і, водночас, є ознакою високого рівня розвитку людського потенціалу.

Саме володіння життєво важливими компетенціями дозволяють людині орієнтуватися в сучасному динамічному суспільстві, сприяють формуванню здатності швидко реагувати на запити часу. У зв'язку з цим проблеми формування компетентності особистості, а також їх оцінювання, виходять сьогодні на рівень пріоритетних в українському суспільстві.

Необхідно відмітити, що компетентність є здатністю особистості використовувати накопичені якості, що перебуває в органічній єдності з цінностями людини. Тому основою компетентності людини можна вважати її ціннісні орієнтації, які одночасно є основою розвитку людського потенціалу.

Водночас, компетентність людини виступає умовою розвитку і набуття зрілої форми думок, мотивів, цінностей, спрямованості особистості, яка прагне самоствердитися у власній діяльності, реалізувати творчий потенціал, проявити свої здібності, набути авторитету у своїх колег і самоповаги.

Активізація пізнавальної та інтелектуальної діяльності особи значною мірою залежить від її компетентності. Це виявляється в інтересі і засвоєнні особою накопичених людством знань, підвищенні особистістю освіченості, розширенні світогляду, ерудиції, націлених на перспективний розвиток.

Компетентність є основою діяльності і забезпечує свідому, умотивовану поведінку і самореалізацію особистості, підтримує певний емоційний фон, спрямованість, розвиває уміння розв'язувати життєві і виробничі проблеми.

Внутрішню структуру компетентності можна подати у вигляді сукупності компонент [6]:

- мотиваційної;
- когнітивної;
- діяльнісної;
- ціннісно-рефлексивної;
- емоційно-вольової.

Виділені компоненти існують не ізольовано один від одного, вони тісно взаємопов'язані між собою і формують людський потенціал особистості.



Оскільки сьогодні до основних факторів економічного зростання підприємств відносять інтелект, знання та компетенції, які персоніфіковані в працівниках, має значно посилитись увага до ефективності управління персоналом на основі моделювання, розвитку та використання компетенцій.

Теоретично та емпірично встановлено, що управління людськими ресурсами прямо впливає на якісні показники діяльності підприємства та витратність виробництва. Цей факт доводить необхідність оцінки людських ресурсів щодо відповідності їх кваліфікації поставленим цілям підприємства та завданням подальшого розвитку. Така оцінка передбачає визначення ступеня використання потенціалу працівників, виявлення можливостей і напрямів підвищення компетентності людських ресурсів підприємства, що, в свою чергу, сприяє досягненню високого рівня організації праці, удосконаленню роботи підприємства [7, с.74]

Особливо важливого значення набуває оцінка наявного людського потенціалу на будь-якому рівні, яка полягає не тільки в оцінюванні умінь, знань і навичок, які притаманні працівнику в певний час, а також у виявленні потенційних здібностей удосконалювати їх у майбутньому. Отже, при оцінці людського потенціалу необхідно використовувати таку методику, яка буде враховувати ці особливості. І одним з найбільш ефективних методів такої оцінки є саме компетентністний підхід, який з моменту його створення не отримав достатнього визнання в Україні, але за умов сучасної ринкової економіки є досить актуальним.

Таким чином, враховуючи швидкі зміни у всіх сферах життя, які відбуваються під впливом багатьох чинників і рухають економіку та промисловість, впливають на розвиток культури міжнаціональних відносин, інформаційний простір, актуалізується проблема формування компетентностей. У цьому контексті незалежно від країни й нації, від суспільного устрою провідну роль відіграє освіта усіх рівнів, яка готує людину до життя в сім'ї, громаді, країні, до роботи та творчості, до реалізації себе як особистості в суспільстві, розвиває людський потенціал.

Сфера освіти, орієнтуючись на сучасний ринок праці, до пріоритетів сьогодення має віднести вміння оперувати такими технологіями та знаннями, що задовольняють потреби інформаційного суспільства, підготують молодь до нових ролей у цьому суспільстві. Саме тому важливим нині є не тільки вміння використовувати власні знання, а й бути готовим змінюватись та пристосовуватись до нових потреб ринку праці, управляти інформацією, активно діяти, швидко приймати рішення, навчатись упродовж життя.

Проблеми, пов'язані з появою компетентнісно орієнтованої освіти, останніми десятиліттями вивчають такі відомі міжнародні організації, як ЮНЕСКО, ЮНІСЕФ, ПРООН, Рада Європи, Організація європейського співробітництва та розвитку, Міжнародний департамент стандартів тощо.

Відтворення людського капіталу, як інструменту розвитку людського потенціалу і, одночасно, його наслідку, можливе лише в результаті комплексної взаємодії держави, населення та бізнесу. Однак провідна роль у цьому процесі, яка полягає у створенні умов для розвитку людського капіталу, практично у всіх країнах належить державі. Тому державне регулювання економіки найбільш розвинених країн зосереджено на розширеному відтворенні людського капіталу, зокрема у сфері освіти шляхом формування потрібних компетенцій. Одним зі шляхів оновлення змісту освіти й навчальних технологій, узгодження їх із сучасними потребами, інтеграції до світового освітнього простору є орієнтація навчальних програм на компетентнісний підхід та створення ефективних механізмів його запровадження.

### **Література:**

1. Людський розвиток регіонів України : аналіз та прогноз (колективна монографія) / За ред. Е. М. Лібанової. – К. : Ін-т демографії та соціальних досліджень НАН України, 2007. – 328 с.

2. Державний стандарт базової і повної загальної середньої освіти [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1392-2011>.

3. Концепція розвитку професійної освіти і навчання в Україні (2010–2020 р.) : проект [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.mon.gov.ua/gr/obg/2009/proekt2010-2020.doc>.

4. Закон України “Про вищу освіту”. Відомості Верховної Ради (ВВР), 2014, № 37-38, ст.2004. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1556-18>

5. Рекомендація 2006/962/ЄС Європейського Парламенту та Ради (ЄС) "Про основні компетенції для навчання протягом усього життя" від 18 грудня 2006 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/994\\_975](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/994_975)

6. Головань М. С. Компетенція і компетентність : досвід теорії, теорія досвіду [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://uabs.edu.ua/images/stories/docs/K\\_VM/Holovan\\_03.pdf](http://uabs.edu.ua/images/stories/docs/K_VM/Holovan_03.pdf)

7. Нагара М. Б. Інтегрований компетентнісний підхід до оцінки людських ресурсів підприємств / М. Б. Нагара // Вісник СумДУ. Серія “Економіка”, 2013. - №2. – с.73-77