

СУТНІСТЬ КОМПЕТЕНЦІЙ ТА ФАКТОРИ ЇХ ФОРМУВАННЯ У ПРАЦІВНИКІВ ПІДПРИЄМСТВ

© Михайляк Г.В., 2012

Розглянуто підходи вітчизняних та зарубіжних науковців щодо трактування термінів "компетентність" і "компетенція" та узагальнено їх. Окрім того, наведено власне трактування термінів "компетентність" і "компетенція" працівників промислових підприємств, а також сформовано основні групи чинників, завдяки яким можна здобути та удосконалити набір відповідних компетенцій.

Ключові слова: компетенція, кваліфікація, фактори удосконалення компетенцій.

G.V. Mykhailiyak

Lviv Polytechnic National University

ESSENCE OF THE COMPETENCE AND FACTORS THEIR FORMING FOR THE EMPLOYEES OF THE ENTERPRISE

In this article points of view of domestic and foreign research workers to interpretation of term "competence" are considered and generalized. Besides, given own interpretation of terms "competence" of employees of the industrial enterprises and also are formed the major groups of factors that can help acquire and improve a set of relevant competencies.

Key words: competence, qualification, the factors of improving the competence.

Постановка проблеми та зв'язок із важливими науково-практичними завданнями. У ринкових умовах господарювання одним із першочергових чинників розвитку підприємств різних сфер діяльності є персонал загалом та кожен працівник зокрема. Підприємство повинно сприяти професійному розвитку своїх працівників, оскільки розвиток персоналу забезпечує розвиток підприємства. На сучасному етапі розвитку ринку головною цінністю та перевагою в конкурентній боротьбі є якість людського капіталу. Очевидно, що найбільшу увагу потрібно приділити питанням розвитку, професійного навчання, службового та кар'єрного просування персоналу, тобто тим чинникам, які здатні впливати на компетенції та компетентність кожного задіяного працівника на підприємстві, тому постійне підвищення підприємством компетенцій та удосконалення кваліфікацій своїх працівників є одним із важливих факторів його успіху.

Аналіз останніх наукових досліджень і публікацій з проблеми та визначення питань, що не вирішені. Теоретичні та прикладні положення, пов'язані із дослідженнями управління людськими ресурсами та підвищенням компетенцій персоналу, висвітлені у працях вітчизняних та закордонних науковців, зокрема: управління персоналом досліджували такі вчені, як Л. Балабанова, О. Кузьмін, О. Матросов, В. Рудько, Л. Семів та ін.; розвиток професійної компетентності розглядали М. Афанасьєв, Р. Беннет, Х. Гредем, Т. Чернова; управління професійною компетенцією персоналу вивчали А. Крилова, Р. Колосова, І. Петенко тощо; професійну підготовку фахівців у вищій школі досліджували такі вчені, як А. Алексюк, В. Бондар, О. Гура, В. Євдокимов, А. Капська, М. Шкіль, О. Ярошенко та ін. У працях цих та інших вчених розкрито сутність поняття

“компетенція” та “компетентність”, класифікацію компетенцій персоналу, виокремлено переваги та недоліки застосування тих чи інших методів підвищення компетенції та професійного розвитку і навчання працівників. Попри численні напрацювання у цій сфері, сьогодні недостатньо охарактеризовано ці поняття, а також, оскільки немає чіткого розмежування понять “компетенція” і “компетентність”, управлінці багатьох підприємств часто плутають і ототожнюють ці терміни та розуміють їх як один загальний термін. Сьогодні кожне підприємство самостійно встановлює перелік важливих та ефективних для себе компетенцій та самостійно визначає розуміння поняття “компетенція”. Крім цього, кожен дослідник та науковець має своє бачення на сутність поняття “компетенція” та “компетентність”.

Мета роботи. Мета роботи – розглянути підходи вітчизняних та закордонних вчених і науковців щодо трактування термінів “компетенція” та “компетентність”, узагальнити їх, дати власне визначення поняттям “компетенція” та “компетентність”, порівняти ці поняття, виділивши їхні характерні особливості та фактори, які впливають на формування компетенцій працівників підприємств.

Виклад основного матеріалу. Незважаючи на достатньо широке використання у вітчизняній економічній літературі таких термінів, як “компетенція” і “компетентність”, можна стверджувати, що цей понятійний апарат залишається нечітким, оскільки у працях авторів відсутня однозначна дефініція цих понять. Іноді виникає асоціативне сприйняття понять “компетенція” і “компетентність”, але ототожнювати ці поняття не можна, оскільки компетенція – це сукупність індивідуальних характеристик працівника стосовно наявності певного набору вмінь та навичок, які визначають якість виконання роботи; а компетентність – це рівень набуття знань, вмінь та навичок, які відповідають компетенції працівника та формують його здатність до успішного вирішення завдань, які визначаються вимогами суспільства та ринку праці.

Огляд та узагальнення вітчизняної і зарубіжної літератури [2, 4, 11], а також енциклопедичних джерел і словників дає можливість ретельніше проаналізувати та розкрити зміст понять “компетенція” та “компетентність”.

Так, наприклад, у різних тлумачних словниках (Советский энциклопедический словарь, Словник української мови, Великий тлумачний словник української мови, Новий тлумачний словник української мови у чотирьох томах) тлумачення поняття “компетентний” дещо відрізняються за змістом, проте включають два загальних аспекти: компетентний – той, хто має достатні знання в якій-небудь галузі, який з чим-небудь добре обізнаний, тямущий, який ґрунтується на знанні, кваліфікації та який має певні повноваження, повноправний, повновладний [2, с. 11]. Проте, підсумовуючи результати зібраних даних іноземних словників, можна зробити висновок, що поняття “компетентність” асоціюється із категорією “здатність до дії”, тобто вміння застосовувати та використовувати знання та навички в практичній діяльності та під час прийняття управлінських рішень.

У словнику іншомовних слів зазначено, що термін “компетентність” походить від французького *competent* та латинського *competens*, що в перекладі означає здатність особи виконувати певний вид роботи та наявність певної кількості знань для винесення обґрунтованого судження з будь-якого питання. Однак у Великому тлумачному словнику сучасної української мови дещо розширено значення терміна “компетентність” і підкреслено, що це – поінформованість, обізнаність, авторитетність [4, с. 10].

І. Зімня [1, с. 120] зазначає, що компетенції як деякі внутрішні, потенційні, приховані психологічні новоутворення (знання, уявлення, програми (алгоритми) дій, системи цінностей і відносин) проявляються у компетентностях людини.

У роботах Т. Чернової [11, с. 9] та О. Гури [2, с. 12] компетентність розглядається як здатність використовувати і поєднувати уміння, знання і навички в умовах виникнення складних непередбачуваних ситуацій, що до того ж постійно змінюються.

С. Іванова [1, с. 120] підкреслює, що, як правило, компетентність розглядається як володіння відповідною компетенцією, тобто сукупністю взаємозалежних знань, умінь, навичок і відносин, пов'язаних із предметом навчання, що дозволяють виконувати цілеспрямовані й результативні дії з ним.

З позиції Л. Семів [9, с. 203] компетентність – це спроможність кваліфіковано впроваджувати діяльність, виконувати завдання або роботу. При цьому поняття “компетентність” містить набір знань, навичок і ставлень, що дають змогу особистості ефективно діяти або виконувати певні функції, спрямовані на досягнення певних стандартів у професійній галузі або певній діяльності. Поняття “компетенція” автор розглядає як коло повноважень будь-якого органу чи посадовця або коло питань, в яких певна особа має досвід та знання.

О. Обривкіна стверджує [8, с. 37], що: “... компетентність (лат. *competents* – здібний) – це спроможність кваліфіковано здійснювати діяльність, специфічна здатність людини ефективно виконувати конкретну діяльність у певній предметній галузі: вузькоспеціальні знання; предметні навички; способи мислення, відповідальність за свої дії; задані навички (вимога виконувати певні індивідуальні завдання), використання знань та умінь на робочому місці на рівні встановлених вимог (стандартів) до цієї роботи, здатність відповідально виконувати обов'язки і досягати запланованих результатів, знаходити вирішення у нестандартних ситуаціях, застосовувати знання і вміння в нових умовах виробничої діяльності”.

Поряд із поняттям “компетенція”, доцільно було б звернути увагу і на такий термін, як “кваліфікація”. Узагальнюючи думки різних вчених, можна дійти до висновку, що кваліфікація – це сукупність спеціальних знань та практичних навичок, що визначають ступінь підготовленості працівника до виконання професійних функцій обумовленої складності. Рівень кваліфікації керівників, спеціалістів та службовців характеризується рівнем освіти, досвідом роботи на тій або іншій посаді.

Отже, підсумовуючи вищесказане, варто звернути увагу на те, що поняття “кваліфікація” і поняття “компетенція” подібні за тлумаченням. Тому, враховуючи схожість та набір тих самих характеристик у поняттях “кваліфікація” та “компетенція”, надалі в дослідженні використовуватимемо поняття “компетенція”.

На основі проведеного аналізу трактування поняття “компетентність” можна виділити групи факторів, які впливають на формування компетенцій. До основних груп факторів формування компетенцій працівників підприємств можна зарахувати освітні фактори, фактори професійного розвитку кар'єри, фактори тренінгового навчання, фактори морального та матеріального стимулювання тощо.

Згідно з концепцією неперервної освіти можна виокремити три основні рівні освіти, які відрізняються підготовкою фахівців зі здобуттям різних компетенцій. Отже, група освітніх факторів формування компетенцій охоплює такі види освіти:

- початкова та середня освіта;
- вища освіта;
- післядипломна освіта.

Відповідно до групи факторів професійного розвитку кар'єри можна виокремити фактори формування компетенції у межах самого підприємства під час:

- горизонтального кар'єрного пересування працівника;
- вертикального кар'єрного пересування працівника.

Формуючи компетенції внаслідок тренінгового навчання, можна виділити такі види навчальних програм:

- тренінги (*training*);
- портфоліо (*portfolio*);
- коачінг (*coaching*).

Враховуючи мотиваційну діяльність, а також зацікавленість працівника в отриманні певної винагороди за вияв відповідних компетенцій, можна виділити стимули, завдяки яким формуються і удосконалюються компетенції працівника:

- моральне стимулювання;

- матеріальне стимулювання.

Вивчення чинного законодавства дає змогу стверджувати, що термін “компетенція” міститься у багатьох нормативно-правових актах. Зокрема, у Законі України “Про освіту” перераховано значну кількість навчальних закладів, де кожна особистість може набути відповідних знань, умінь та навичок. Серед численних навчальних закладів можна виокремити середні навчальні заклади, професійно-технічні навчальні заклади та вищі навчальні заклади. Розглянемо детальніше кожен вид навчальних закладів.

Відповідно до Закону України “Про освіту” основним видом середніх навчальних закладів є середня загальноосвітня школа трьох ступенів: перший – початкова школа, що забезпечує початкову загальну освіту; другий – основна школа, що забезпечує базову загальну середню освіту; третій – старша школа, що забезпечує повну загальну середню освіту. Загальна середня освіта забезпечує всебічний розвиток дитини як особистості, її нахилів, здібностей, талантів, трудову підготовку, професійне самовизначення, формування загальнолюдської моралі, засвоєння визначеного суспільними, національно-культурними потребами обсягу знань про природу, людину, суспільство і виробництво, екологічне виховання, фізичне вдосконалення. За рішенням місцевих органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування для розвитку здібностей, обдарувань і талантів дітей створюються профільні класи (з поглибленим вивченням окремих предметів або початкової допрофесійної підготовки), спеціалізовані школи, гімназії, ліцеї, колегіуми, а також різні типи навчально-виховних комплексів, об'єднань. Особливо обдарованим дітям держава надає підтримку і заохочення (стипендії, скерування на навчання і стажування до провідних вітчизняних та закордонних освітніх і культурних центрів) [3].

Враховуючи ступені середньої освіти, можна зробити висновок, що кожна особистість в початковій, основній та старшій школі може здобути різні компетенції, які в майбутньому слугуватимуть основою для формування професійних компетенцій під час здобуття вищої і післядипломної освіти. Серед таких компетенцій можна виокремити комунікативні компетенції, внаслідок вдосконалення яких формується культура володіння літературною мовою; математичні компетенції, які необхідні для вирішення певних завдань у повсякденному житті, тощо.

Відповідно до Закону України “Про освіту” вища освіта забезпечує фундаментальну наукову, професійну та практичну підготовку, здобуття громадянами освітньо-кваліфікаційних рівнів відповідно до їх покликань, інтересів і здібностей, удосконалення наукової та професійної підготовки, перепідготовку та підвищення їх кваліфікації. Можна виокремити такі вищі навчальні заклади: технікум (училище), коледж, інститут, консерваторія, академія, університет та інші [3].

Згідно із статусом вищих навчальних закладів встановлено чотири рівні акредитації: перший рівень – технікум, училище, інші прирівняні до них вищі навчальні заклади; другий рівень – коледж, інші прирівняні до нього вищі навчальні заклади; третій і четвертий рівні (залежно від наслідків акредитації) – інститут, консерваторія, академія, університет.

Основними напрямками діяльності вищого навчального закладу [3]:

- підготовка фахівців різних освітньо-кваліфікаційних рівнів;
- підготовка та атестація наукових, науково-педагогічних кадрів;
- науково-дослідна робота;
- спеціалізація, підвищення кваліфікації, перепідготовка кадрів;
- культурно-освітня, методична, видавнича, фінансово-господарська, виробничо-комерційна робота;
- здійснення зовнішніх зв'язків.

Кожен із вищеперахованих напрямів діяльності вищого навчального закладу сприяє розвитку і формуванню відповідних компетенцій особистості. Наприклад, підготовка фахівців різних освітньо-кваліфікаційних рівнів сприяє розвитку компетенцій на рівні молодшого спеціаліста, бакалавра, спеціаліста чи магістра. Науково-дослідна робота сприяє формуванню таких компетенцій, як діагностичні (збір та обробка інформації про стан досліджуваного об'єкта), аналітичні (використання нових підходів для вирішення завдань), дослідницькі (уміння спостерігати й аналізувати стан досліджуваного об'єкта) тощо.

У Законі України “Про освіту” зазначено, що післядипломна освіта – це спеціалізоване вдосконалення освіти та професійної підготовки особи шляхом поглиблення, розширення й оновлення її професійних знань, умінь та навичок або отримання іншої професії, спеціальності на основі здобутого раніше освітньо-кваліфікаційного рівня та практичного досвіду [3].

Формування компетенцій внаслідок післядипломної освіти може здійснюватися за допомогою стажувань, клінічної ординатури, підвищення кваліфікації чи перепідготовки працівників. Найчастіше післядипломна освіта використовується, коли підприємство виявляє потребу в тому, щоб працівник здобув додаткові професійні компетенції.

Ще одним напрямом розвитку компетенцій персоналу є професійний розвиток кар’єри. Л. Семів [9, с. 211] говорить, що “розвиток кар’єри полягає у визначенні професійних інтересів співробітників та цільовому плануванні їхнього професійного навчання і просування в компанії, а також передбачає спільні зусилля співробітника, його безпосереднього керівника і спеціалістів у сфері управління персоналом та може здійснювати позитивний вплив на підприємство за рахунок оптимізації використання персоналу, посилення його мотивації, надання цільового характеру професійному навчанню”.

С. Максименко виділяє такі типи кар’єри: “горизонтальна кар’єра”, передбачає пересування працівника, що не пов’язані з підвищенням рівня освіти чи з отриманням вищого професійного статусу; “вертикальна кар’єра” – пов’язана із просуванням працівників за ієрархією посад та кваліфікаційних рівнів; одним із видів вертикального кар’єрного зростання є “стрімке зростання кар’єри” – це отримання вищого рівня освіти чи кваліфікації, досягнення посадового статусу з певною відповідальністю щодо прийняття рішень [6, с. 104–107].

Відповідно до вказаних типів кар’єрного просування, кожен працівник може опанувати нові компетенції, виконуючи свої посадові обов’язки. Оскільки сьогодні спостерігаються численні зміни в технологічних процесах та інформації, для пристосування до них кожен працівник потребує оволодіння новими знаннями та вміннями, які надалі вагомо впливатимуть на кар’єрне просування кожного працівника. Успішна службова кар’єра не приходить сама по собі. Для цього потрібні належна фахова підготовка й особисті якості, що відповідають вибраному виду діяльності.

Удосконалення різноманітних компетенцій працівників можна розглядати як традиційну і як інноваційну діяльність, спрямовану на підвищення рівня управлінської культури, тобто на використання різних форм організації навчально-виробничого процесу та підвищення кваліфікації за допомогою створення авторських тренінгів із розвитку компетенцій, які передбачають проведення діяльнісних ігор, проектування і реалізацію окремих зовнішніх акцій, розроблення та впровадження програм управлінської підготовки за допомогою нововведень тощо [11, с. 44–49].

Згідно з Ю. Лапигінім: “...Тренінг становить сукупність завдань, спрямованих на формування й удосконалення компетенцій працівника. Тренінг як явище – це форма активного навчання, спрямованого на комплексне освоєння як теоретичних знань, так і практичних умінь, що проявляються в отриманні нових навичок і розвитку закладених від природи здатностей, а також спрямованих на вироблення способів подолання типових ускладнень. Ефект тренінгів визначається сполученням поставленої мети тренінгу й використанням широкого набору завдань і ігор за рахунок максимально повного включення працівника в процес тренінгу. Тренінг припускає поінформованість учасника про майбутню дію й спирається на первинний рівень умінь. Тому основним завданням тренінгу є вдосконалення наявних, отримання нових, в першу чергу, професійних компетенцій, а також доведення їх до операційного автоматизму” [1, с. 10].

У процесі навчання кожна людина засвоює поданий матеріал по-різному, тому важливим для зацікавлення усіх учасників тренінгу є правильний вибір методів його проведення та спосіб подання матеріалу, з урахуванням рівня знань учасників. Узагальнюючи вітчизняні та іноземні літературні джерела, можна виокремити такі основні тренінгові методи:

- 1) групові дискусії;
- 2) інтерактивні методи;
- 3) медитативні методи;
- 4) методи розвитку сенсорної чутливості.

За допомогою групових дискусій проблему обговорення можна побачити з цих позицій, тобто завдяки груповим обговоренням спірних питань можна прийти до певного рішення. Одним із ефективних засобів компетентнісного підходу в групових дискусіях є методика проведення диспутів, де також усі учасники залучені до активного ігрового процесу.

В інтерактивній грі учасники навчаються новим навичкам, тренують необхідні професійні компетенції, відбувається їх саморозкриття, підвищується їх творчий потенціал [1, с. 54]. До інтерактивних ігор можна зарахувати:

- організаційно-імітаційні ігри, які дають змогу учаснику самостійно готуватися, збирати та обробляти інформацію на певну тему, самостійно приймати управлінські рішення, розвиваючи професійні компетенції;

- ділові ігри. В. Платонов [1, с. 67] зазначає, що ділова гра основана на моделюванні об'єкта управління, але для прийняття рішень у ній обов'язково повинні бути ролі, ігрове проектування рішень і взаємодія учасників. Рішення, прийняті на основі вихідної інформації, впливають на модель об'єкта управління, а тим самим – на зміну його стану;

- міні-лекції. Ця форма роботи означає усний виклад основних положень навчального матеріалу протягом короткого проміжку часу. Хороший ефект дає пропозиція учасникам написати запитання до організаторів на спеціально підготованих аркушах. Збільшує зацікавленість слухачів присутність експерта з теми та його короткий виступ з наведенням конкретних фактів та статистичних даних [11, с. 48];

- презентації, які спрямовані на подання нових результатів, нової інформації з конкретного, досить вузького, практичного аспекту теми, що є предметом навчання. Щоб презентація була успішною, треба заздалегідь потренуватися у її проведенні, аби виглядати й почувати себе впевнено; організувати усі необхідні умови для проведення презентації (підготувати робоче місце, засоби наочності – плакати, слайди, демонстраційну апаратуру тощо);

- метод кейсів, сутність якого полягає в тому, що певна ситуація подається у вигляді мікропроблем і в результаті дослідження та прийняття творчого і успішного рішення розвиваються компетенції.

Згідно з М. Афанасьєвим [1, с. 54] медитативні методи використовують для зняття зайвої напруги в учасників групи, а також розвитку в них додаткових можливостей. Вони підвищують стійкість до стресових ситуацій, роблять поведінку гнучкішою, зменшують рівень страху перед невизначеними або незнайомими ситуаціями.

Методи розвитку сенсорної чутливості допомагають учасникам тренінгу розвивати вміння сприйняття, розуміння та оцінювання усього довколишнього за допомогою вербальної і невербальної інформації.

Отже, можна зробити висновок, що основною умовою ефективності проведення тренінгу є його контроль та оцінювання результатів. Контрольні заходи є складовими досягнення мети навчання – засвоєння певної сукупності предметних знань, формування вмінь і навичок, що є основою відповідного рівня кожного працівника. Також із проаналізованого вище можна побачити, що оцінювання ефективності тренінгу полягає в тому, щоб виявити корисність організованого навчання та корисність результатів навчання, які впливають на розвиток та формування компетенцій працівників підприємства.

Цікавою формою тренінгового навчання персоналу підприємства є портфоліо. З позиції Н. Муқан [7, с. 189] портфоліо – це збірка матеріалів за певний проміжок часу, яка ілюструє різноманітні аспекти діяльності працівника, його професійного росту та кваліфікації.

Портфоліо досить поширене в практиці таких країн, як Великобританія, Канада та США. Портфоліо виступає інструментарієм заохочення працівників до обговорення різних робочих аспектів. Створення портфоліо допомагає працівникові критично оцінити власну професійну діяльність, визначити її переваги та зробити висновки щодо коректування недоліків. У портфоліо працівник збирає факти, які ілюструють його професійні якості, аспекти професійної діяльності, розвиток та удосконалення навчальних досягнень.

Отже, підсумовуючи вищесказане, бачимо, що портфоліо є доволі успішною формою професійного розвитку працівників, оскільки дає змогу оцінити власну професійну діяльність, цілі, завдання та їхні результати. Крім цього, завдяки обговоренню власної професійної діяльності можна усвідомити цінність особистісних і професійних знань, вмінь та навичок, сформувати продуктивні стосунки у колективі, передаючи власний досвід, знання та вміння, а також сформувати власний стиль професійної діяльності.

Слід наголосити на такому методі професійного розвитку, як коачінг (наставництво, менторство) – це процес передавання знань і вмінь від більш досвідченої і компетентної людини менш досвідченій, шляхом співбесіди, консультації, поради чи методом ускладнюючих завдань. Відповідно, оскільки коачінг передбачає передачу знань та вмінь, співбесіди, консультації, то у працівників підприємств формуються і розвиваються такі компетенції, як комунікативні (пов'язані з процесом спілкування), аналітичні (здатність творчого вирішення поставлених завдань), діагностичні (збір та обробка інформації) тощо.

Н. Мукан [7, с. 195] наголошує, що терміни “менторство”, “наставництво” і “коачінг” є близькими за змістом, але характеризуються певними відмінностями. На думку науковця, ментор – це досвідчена особа, яка має бажання та вміння поділитися власним досвідом. Менторство, з одного боку, – це розвиток кар'єри, а з іншого – психолого-соціальний розвиток особистості за допомогою консультування та спілкування. Наставництво, своєю чергою, спрямоване на виконання завдань, пов'язаних із професійною діяльністю, розвиток певних навичок і вмінь. Коачінг розглядають як форму менторства або один із його вузьких аспектів, спрямованих на виконання завдань, пов'язаних із професійною діяльністю, розвиток певних вмінь та навичок. Науковець К. Харвелл-Кі вважає, що коачінг – “це процес, під час якого слухач, спостерігач ставить запитання, обсервує та подає пропозиції, що допомагають працівнику професійно рости, аналізувати та приймати відповідні рішення”.

На думку П. Робінса, “ментор забезпечує молодого працівника підтримкою, інструкціями, інформацією та зворотним зв'язком колективу, порадами щодо прийняття рішень, мережі колег, які розповсюджують навчальні ресурси, ділитися досвідом та матеріалами” [7, с. 196]. Отже, менторство спрямоване на надання допомоги працівникам підприємств і основними обов'язками менторів є: поширення інформації, забезпечення ресурсами, надання консультацій та порад тощо.

Можна зробити висновок, що менторство та наставництво як форма діяльності розвитку та удосконалення компетенцій працівників підприємств дає змогу отримати:

- практичну пораду і допомогу у процесі прийняття важливих професійних рішень;
- корисну інформацію під час спілкування з ментором чи наставником;
- одержати можливості обміну навчальними матеріалами чи ресурсами;
- набути необхідних навичок та вмінь в професійній діяльності тощо.

Мотивація є основою успішної професійної діяльності. Процес опанування нових компетенцій працівниками підприємств необхідно належно простимулювати, оскільки за виконання певної роботи кожна людина прагне отримати відповідну винагороду. Отже, можна виділити моральне та матеріальне стимулювання працівників під час формування та розвитку компетенцій.

У роботі О. Кузьміна та О. Мельник наголошено, що “теорія морального стимулювання звертається до потреб вищого порядку (визнання, причетності, поваги тощо) і базується на використанні системи моральних стимулів, тобто моральних спонукань до діяльності, які ґрунтуються на різноманітних формах суспільного визнання і оцінювання трудової активності працівників” [5, с. 102]. Моральне стимулювання передбачає нагородження грамотами, медалями, орденами, почесними званнями, винесення подяки та похвали, занесення на дошки пошани. Зазначимо, що найбільша зацікавленість у досягненні високої результативності у працівників з'являється лише в умовах, коли моральне стимулювання є вдалим доповненням до матеріального. Матеріальне стимулювання пов'язане із використанням системи матеріальних стимулів праці (премії, доплати та надбавки) і заробітної плати працівника.

Варто зауважити, що основними факторами, які мотивують працівників активно розвивати та удосконалювати свої компетенції, є: бажання зберегти місце роботи чи посаду; бажання отримати

нову посаду або підвищити рівень обійманої посади; зацікавленість у збільшенні заробітної плати чи одержанні відповідної премії; активна зацікавленість в освоєнні нових знань і навичок; зацікавленість у спілкуванні з іншими учасниками; бажання поділитися власним досвідом тощо.

Висновки і перспективи подальших розвідок за проблемою. Розглянуті підходи вітчизняних та зарубіжних науковців щодо трактування термінів “компетентність” і “компетенція”, їх узагальнення, наведені власні визначення термінів “компетентність” і “компетенція” працівників підприємств, а також виокремлення їх характерних особливостей показують теоретичну та прикладну цінність проведеного дослідження, насамперед для майбутніх розвідок за проблемою встановлення компетенцій працівників підприємств. Ці напрацювання будуть корисними для формування чинників, що удосконалюють компетенції працівників на підприємствах, вироблення системи показників оцінювання компетенцій працівників тощо. Все це виступатиме перспективною подальших досліджень у цьому напрямі.

1. Афанасьєв М. В. *Тренінг формування компетенцій з економіки підприємства: навч. посіб.* / М. В. Афанасьєв, І. В. Гонтарева, Д. О. Тищенко. – Х.: ВД “ІНЖЕК”, 2010. – 328 с. 2. Гура О. І. *Психолого-педагогічна компетентність викладача вищого навчального закладу: теоретико-методологічний аспект: моногр.* / О. І. Гура. – Запоріжжя: ГУ “ЗІДМУ”, 2006. – 332 с. 3. Закон України “Про освіту” [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1060-12>. 4. Зварич І. М. *Теоретичні і методичні основи оцінювання педагогічної компетентності викладачів США: навч. посіб.* / І. М. Зварич. – К.: Фенікс, 2012. – 148 с. 5. Кузьмін О. Є. *Теоретичні та прикладні засади менеджменту: [навчальний посібник]* / О. Є. Кузьмін, О. Г. Мельник. – 2-ге вид., доп. і перероб. – Львів: Національний університет “Львівська політехніка” (Інформаційно-видавничий центр “ІНТЕЛЕКТ+” Інституту післядипломної освіти), “Інтелект-Захід”, 2003. – 352 с. 6. Максименко С. Д. *Синдром “професійного вигорання” та професійна кар’єра працівників освітніх організацій: гендерні аспекти: навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів післядиплом. освіти* / За наук. ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки, Т. В. Зайчикової – К.: Міленіум, 2004. – 264 с. 7. Мукан Н. В. *Професійний розвиток учителів загальноосвітніх шкіл Великої Британії, Канади, США: моногр.* / Н. В. Мукан. – Львів: Видавництво Львівської політехніки, 2011. – 248 с. 8. Обривкіна О. М. *Підвищення педагогічної майстерності викладачів економічного профілю університету: теоретико-прикладний аспект: навч.-метод. посіб.* / О. М. Обривкіна. – Ірпінь: Національний університет ДПС України, 2011. – 236 с. 9. Семів Л. К. *Управління персоналом в умовах економіки знань: моногр.* / кол. авт.; за заг. ред. д-ра екон. наук, проф. Л. К. Семів. – К.: УБС НБУ, 2011. – 406 с. 10. Хміль Ф. І. *Успішна кар’єра в менеджменті: прагматичний підхід* / Ф. І. Хміль. – Львів: Растр-7, 2010. – 154 с. 11. Чернова Т. Ю. *Розвиток професійної компетентності заступника директора з навчально-виробничої роботи професійно-технічного навчального закладу: метод. рекомендації* / Т. Ю. Чернова. – Хмельницький: ХНУ, 2010. – 98 с.