

УДК 005.331.6:331.5

Волярська Олена Станіславівна

кандидат педагогічних наук, доцент, науковий співробітник
проблемної науково-дослідної лабораторії професійного навчання безробітних,
Інститут підготовки кадрів державної служби зайнятості України, м. Київ
esv66_66@mail.ru

**ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ
ПРАЦІВНИКІВ ЦЕНТРІВ ЗАЙНЯТОСТІ:
ТЕХНОЛОГІЧНИЙ ПІДХІД**

Анотація. У статті розкрито зміст, визначено етапи та рівні технології формування професійної компетентності працівників центрів зайнятості. Встановлено специфіку ключової, загально-фахової, спеціально-фахової компетентностей працівників центрів зайнятості. Досліджено самооцінку професійної компетентності у керівників і спеціалістів базового центру зайнятості. Обґрунтовано компетентний підхід як реакцією системи підготовки кадрів на зміну соціально-економічних умов та процесів що викликані розвитком ринкової економіки.

Ключові слова: компетентність; компетенція; професійна підготовка; технологія; центр зайнятості.

Актуальність дослідження. Сучасні тенденції розвитку і вдосконалення вітчизняної системи професійної освіти державних службовців на шляху формування професійної компетентності повинні бути спрямовані на максимальне наближення здобутих фахівцями знань, умінь, навичок, особистісного досвіду до готовності їх використовувати в професійної діяльності.

Проблема впровадження компетентного підходу стає все більш актуальною для системи державної служби зайнятості України. Складність завдань, які вирішує державна служба зайнятості, потребують прискореного формування спеціалістів нової генерації, які б забезпечували досягнення поставлених цілей та завдань завдяки оволодінню посадовцями компетенціями, що відповідають профілю їхніх посад та вимогам до їх професійної компетенції.

Про актуальність теоретичних та прикладних аспектів впровадження компетентного підходу в систему професійної підготовки дорослих свідчить значна кількість публікацій та активна дискусія науковців, що в основному зосереджена на аргументації його переваг та особливостей. У цьому контексті заслуговують на увагу наукові праці відомих вітчизняних педагогів О. Дубасенюк, Н. Ничкало, Л.

Лук'янової, С. Сисоевої, в яких розкриваються важливі аспекти впровадження компетентного підходу в систему підготовки фахівців.

Значну роль в осмисленні змісту процесу формування професійної компетентності працівників центрів зайнятості відіграли дослідження, які розкривають особливості професійної діяльності посадовців державної служби зайнятості, підготовлені українськими вченими: А. Казановським, Ю. Маршавіним, Л. Ляміною, М. Судаковим, Л. Фокас.

У той же час, як свідчить аналіз, відсутні публікації, в яких досліджувалися б підходи до розробки технологій формування професійної компетентності працівників центрів зайнятості.

Мета статті – визначити зміст, рівні й етапи технології формування професійної компетентності працівників центрів зайнятості.

Виклад основного матеріалу. Наявність кваліфікованого персоналу є основним чинником економічного розвитку суспільства. Через загострення ситуації на ринку праці, розширення міграційних процесів, нові вимоги роботодавців до професіоналізму працівників посилюється тенденції щодо впровадження нових підходів до формування професійної компетентності фахівців.

Теоретичний огляд наукових досліджень доводить, що теорія людського капіталу є концептуальним базисом професійної освіти дорослих. Поняття «людський капітал» увійшло в науковий обіг на початку 60-х років ХХ століття в західній економічній літературі, і пов'язане з іменами відомих американських учених-економістів (Г. Беккера, Л. Туроу, Т. Шульца та інших), які визначили його як найцінніший ресурс, набагато важливіший, ніж природні ресурси або накопичене багатство.

На думку української вченої О. Грішної, категорію «людський капітал» необхідно розуміти як продуктивні здібності людини, що є її невід'ємним особистим надбанням і які набувають форми капіталу в результаті тривалого історичного розвитку суспільних відносин у процесі використання цих здібностей лише в певних умовах розвинутої ринкової економіки на сучасному етапі розвитку цивілізації. До основних активів людського капіталу належать: рівень освіти (знання), професійна

підготовка (навички, вміння, досвід роботи, професійна придатність та професійна адаптованість), стан здоров'я, володіння економічно значущою інформацією, вмотивованість, мобільність працівника тощо [1, 28].

Національна модель підготовки фахівців у різних галузях народного господарства передбачає використання досвіду формування компетентності, набутого в європейській системі освіти. Як свідчать наукові дослідження цього досвіду, компетентність передбачає спроможність особистості сприймати та відповідати на індивідуальні та соціальні потреби; комплекс ставлень, цінностей, знань і навичок [2;7].

У державній службі зайнятості, реалізується функціональний підхід, згідно з яким професійна компетентність розглядається як здатність персоналу діяти у відповідності до стандартів, визначених в Єдиній технології (ЄТНаСП) [2]. Цей підхід, як зазначено А. Казановським, сфокусований на суттєвих елементах професійної діяльності з надання послуг населенню. Головним є те, на якому рівні і з якою якістю посадовець державної служби зайнятості повинен виконувати професійні функції для задоволення заданих вимог [4, 22].

Новий Закон України «Про державну службу» утверджує застосування компетентного підходу у системі підвищення кваліфікації державних службовців [3]. Слід відзначити, що компетентний підхід став реакцією системи підготовки кадрів на зміну соціально-економічних умов та процесів що викликані розвитком ринкової економіки. Цей сучасний підхід, який впроваджено в країнах Європейського союзу, не лише змінює зміст професійного навчання, а в органічному поєднанні з сучасними технологіями організації професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів, став ефективним інструментом управління персоналом та організації його навчання на основі системи професійних компетенцій. Це, на думку А. Казановського, має прояв в органічному поєднанні функціональних та особистісних характеристик працівників, що необхідні для успішного виконання професійної діяльності та є проявом компетенцій як основи формування професіоналізму [4].

Зауважимо, що компетентний підхід передбачає послідовну переорієнтацію освіти дорослих на створення умов для оволодіння персоналом комплексом компетенцій. Впровадження цього підходу в управління процесами і керування людьми пов'язано з розробкою технологій формування професійних компетентностей відповідних посадовців. Результатом компетентного підходу є формування у посадовців професійної компетентності та її складових – компетенцій.

Вітчизняними дослідниками М. Судаковим, Л. Фокас, компетентність розуміється як професійне знання основ і технологій професійної діяльності, а також як ефективні методи й засоби досягнення цілей, сукупність отриманих професійних знань, уміння реалізувати їх для виконання професійних функцій і завдань [7, 7].

Т. Недашківська професійну компетентність державного службовця розглядає як систему професійних компетенцій відповідно до повноважень, передбачених посадою, а компетенції – як особистісні риси людини, що зумовлюють рівень знань та вмінь фахівця, які він може ефективно застосовувати в різних ситуаціях та адаптувати до змінних умов роботи [6].

Відзначимо, що в узагальненому визначені, компетентність є готовністю та здатністю людини діяти в будь-якій сфері. Вона передбачає володіння людиною відповідною компетенцією, яка включає її особистісне ставлення до предмета діяльності. Компетентна в окремій галузі людина володіє певними знаннями та здібностями, які дозволяють їй обґрунтовано судити про цю галузь й ефективно діяти в ній.

Як відзначено О. Овчарук, важливим при цьому є не протиставляти компетентність знанням або умінням, оскільки перше поняття більш широке, ніж поняття «знання» або «уміння» [5]. Компетентність передбачає володіння людиною відповідною компетенцією, яка включає її особистісне ставлення до предмета діяльності.

На відміну від поняття «компетентність» компетенція є відчуженою від суб'єкта й розглядається як наперед задана соціальна норма (вимога) до професійної

компетентності працівника, що необхідна для його якісної продуктивної діяльності [7].

Вважаємо, що компетенції працівників центрів зайнятості можна виділити за допомогою функціонального аналізу посадових інструкцій. В них визначено, що саме повинні вміти робити працівники державної служби зайнятості відповідно до посад, і встановлено стандарти, якими мають відповідати набуті посадовцями професійні компетентності. Отже, поняття «компетенція» інтерпретується нами як заздалегідь заданий, соціально закріплений результат професійної підготовки.

Таким чином, реальним результатом набуття певних компетенцій працівниками центрів зайнятості є професійна компетентність, що на відміну від компетенцій передбачає особистісну характеристику, ставлення посадовця до предмета професійної діяльності. Компетенції, ми вважаємо, слід розуміти, як реальні вимоги до професійних і фахових здібностей і знань, способів діяльності, досвіду творчої діяльності, ставлень до життєвих цінностей, якостей особистості як соціального суб'єкта.

На підставі результатів теоретичного аналізу професійну компетентність працівника центру зайнятості ми розуміємо як сукупність знань, умінь, здібностей і готовності посадовця діяти в складній ситуації й вирішувати фахові завдання з високим рівнем невизначеності; здатність до досягнення більш якісного результату праці, ставлення до професії як до соціальної цінності. Ми використовуємо зазначені поняття для розробки технології формування професійної компетентності працівників центрів зайнятості. Проте, зазначимо, що цей процес має систематизувати всі характеристики посадовця й певним чином співвідноситися з підготовкою та підвищенням кваліфікації державного службовця.

Зазначимо, що результативність впровадження компетентного підходу в процес підвищення кваліфікації працівників служби зайнятості обумовлена формуванням готовності та спроможності до дій, що гарантують досягнення поставлених перед службою зайнятості цілей за рахунок оволодіння фахівцями компетенціями, які відповідають профілю їх посад.

Проаналізуємо кваліфікаційні вимоги до професійної діяльності працівників центрів зайнятості на основі компетентного підходу.

По-перше, професійна компетентність державного посадовця має певну ієрархію компетентностей: 1) ключові (базові), опираються на діяльнісні процеси й виявляються в контексті структури діяльності працівника; 2) загально-фахові, належать до певної категорії – сукупності фахівців, поєднаних одним предметом діяльності. У нашому випадку це посадовці предметом діяльності яких є взаємодія з роботодавцями й безробітними. Головним завданням є координація зовнішніх зв'язків, створення умов для функціонування й розвитку центру зайнятості; 3) спеціально-фахові – це часткові компетентності, яких набувають при підготовці за певними спеціальностями: юристи, соціальні працівники, психологи тощо. У нашому випадку часткові компетентності будуть розкривати специфіку діяльності державної служби зайнятості загалом і центрів зайнятості – частково.

По-друге, ключові (базові) компетентності складають компетентність професійної діяльності посадовця. Відзначимо, що структура цієї компетентності однакова для всіх категорій посадовців державної служби зайнятості. Вона визначається поєднаною структурою діяльності як способу буття людини й фахової специфіки працівників, складається з ключових (базових) компетенцій як нормативної моделі (стандарту) діяльності державних службовців [4].

За результатами аналізу законодавчих документів, наукових праць ми сформулювали зміст професійної компетентності, адаптуючи визначення українських вчених до професійної діяльності працівників центру зайнятості, й скористалися вже розробленим переліком решти компетентностей (на нашу думку, вони мають бути однаковими як для державних службовців, так і для будь-якої людини взагалі).

Відзначимо, що професійна компетентність інтегрує особистісні якості працівника зі змістовою й процесуальною основою професійної діяльності й характеризується розвиненими професійними функціями та здатністю працівника навчатися впродовж усього життя.

Отже, ми вважаємо, що переваги компетентного підходу до підбору, розвитку та управління персоналом, вказують на потребу формування нового освітнього простору для опанування працівниками центрів зайнятості ключовими компетенціями, що входять до профілю їх компетенції.

Для розробки технології професійної компетентності працівників центрів зайнятості нами було визначено три рівня.

Перший рівень – ключові компетентності де зазначаються політична, управлінська, соціальна, економічна, загальнокультурна, здоров'язберігаюча, інформаційна й громадянська компетентності. Вони характеризують загальну здатність людини управляти, а також її спроможність існувати в соціальному середовищі, спілкуватися, відтворювати культурні надбання народу тощо.

Другий рівень містить загально-фахові компетентності, що мають підтвердити спроможність людини бути працівником саме центрів зайнятості в структурі вітчизняної державної служби зайнятості. Тут важливим, на нашу думку, є не тільки опис домінуючих видів і функцій професійної діяльності, таких як планувальна, організаційна, мотиваційна, контрольна, рефлексивна, але й акцент на загально-управлінському алгоритмі щодо збору, обробки інформації, вироблення й прийняття управлінських рішень, організаційних діях щодо їх реалізації тощо. Приділяється значна увага якісним характеристикам, притаманних посадовцю.

На третьому рівні розглядаються спеціально-фахові компетентності працівників центрів зайнятості. Тут зазначаються базові, процесуальні й результуючі групи компетенцій. Базові компетенції характеризують базовий рівень посадовця, за наявності якого він може бути призначений на відповідну посаду. Процесуальні компетенції описують напрями професійної діяльності працівника центру зайнятості. Результуючі компетенції наголошують на спроможності посадовця впливати на позитивну динаміку змін в центрах зайнятості та, як результат, на забезпеченні його соціального розвитку.

Технологія формування професійної компетентності працівників центрів зайнятості складалася з таких етапів: діагностичний, процесуальний, результативний.

В дослідженні брали участь працівники базового центру зайнятості. Результати аналізу кадрової структури базового центру зайнятості на прикладі районного центру зайнятості довели, що в центрі зайнятості працює 12 осіб. З них 11 (91,67%) – державні службовці, 1 (8,33%) - обслуговуючий персонал; керівників 2 (16,67%) – це директор та заступник директора; юрист 1 (8, 33%); відділ надання соціальних послуг складається з заступника директора та 6 (50,00%) головних спеціалістів; відділ бухгалтерського обліку складається з 2 (16,67%) осіб – начальник відділу та головного спеціалісту.

На діагностичному етапі з працівниками базового центру зайнятості нами було проведено емпіричне дослідження, метою якого було визначення розуміння працівниками складових професійної компетентності. Методи дослідження: аналіз нормативних документів, анкетування працівників центру зайнятості, самооцінка.

Аналіз нормативних документів та результати анкетування дозволили встановити, що більшість працівників працює на визначених посадах від 5 до 10 років (7 осіб 58,33%), 5 осіб (41,67%) – до 5 років. Отже, більше половини респондентів мають достатній стаж професійної діяльності. 91,67% респондентів мають вищу освіту.

Результати самооцінки (за 5 бальною шкалою) працівниками базового центру зайнятості компетенцій і узагальнення середніх показників результатів ключової, загально-фахової та спеціально-фахової компетентностей як складових професійної компетентності надано в таблиці 1.

Таблиця 1

Самооцінка професійної компетентності

Професійна компетентність	Середній узагальнений показник
1) ключова компетентність:	3,75
2) загально-фахова компетентність:	3,5
3) спеціально-фахова компетентність:	3,5

Слід відзначити, що відрізняються респонденти можуть за характером наявності спеціально-фахових компетенцій. Наприклад консультативна компетенція юриста відрізняється від консультативної компетенції головного спеціаліста відділу надання соціальних послуг.

Зазначимо, що нами було підраховано середні показники респондентів за кожним видом компетенцій. Для встановлення оцінки ключової, загально-фахової та спеціально-фахової компетентностей ми обчислили середній показник за даними показниками щодо компетенцій, які входять до відповідної компетентності. Отже, встановлено, що працівники базового центру зайнятості ключову компетентність визначили в середньому в 3,75 бали. Це показник вищий за середній. Загально-фахову компетентність та спеціально-фахову компетентність оцінили в 3,5 бали кожен. Це, на нашу думку, свідчить про вищий за середній рівень складових професійної компетентності.

Таким чином, визначимо, що отримані результати діагностичного етапу вивчення професійної компетентності працівників базового центру зайнятості доводять доцільність розробки технологій формування професійної компетентності керівників і спеціалістів базових центрів зайнятості.

Процесуальний етап технології формування професійної компетентності працівників центрів зайнятості передбачає проведення короткострокових семінарів з вивчення теоретичної інформації (наприклад, оновлення законодавчої бази) та розвитку практичних вмінь (наприклад, проведення занять з технологій навчання дорослих), тренінгових занять з формування професійно-важливих якостей фахівців (наприклад, тренінги з організації профорієнтаційної роботи). Зауважимо, що пропонувані заходи проводяться представниками Державного центру зайнятості та викладачами й науковими співробітниками Інституту підвищення кваліфікації державної служби зайнятості України.

Результативний етап технології передбачає порівняння результатів роботи працівників центрів зайнятості на початку та при кінці звітної періоду щодо працевлаштування громадян, які звернулися до служби зайнятості.

Отримані результати свідчать про те, що виникає необхідність поєднати компетентнісний й функціональний підхід з метою формування професійної компетентності працівників центрів зайнятості. З нашої точки зору, таке поєднання є основою створення технологій щодо формування професійної компетентності працівників центрів зайнятості.

Висновки. Таким чином, встановлено, що зміст технології формування професійної компетентності працівників центрів зайнятості складають ключові, загально-фахові й спеціально-фахові компетентності та відповідні ним компетенції. Технологія містить діагностичний, процесуальний й результативний етапи та може бути реалізована на трьох рівнях у відповідності до сформованості визначених компетентностей. Зазначимо, що основні переваги компетентного підходу ґрунтуються на використанні компетенцій як інструменту поєднання функціональних й особистісно-професійних компонентів діяльності працівників центрів зайнятості.

В подальшому вбачаємо розгляд проблеми впровадження технологій удосконалення підвищення кваліфікації працівників центрів зайнятості.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Грішнова О. А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки: монографія / О. А. Грішнова. – К. : Т-во «Знання», КОО, 2004. – 254 с.
2. Єдина технологія надання соціальних послуг центрами зайнятості України: навч. посіб / Ю. Маршавін, Л. Фокас, Л. Ляміна та ін., – К.: ІПК ДСЗУ, 2007. – 528 с.
3. Закон України «Про державну службу зайнятості» // Урядовий кур'єр від 04.01.1994.
4. Казановський А. В. Розробка профілю компетенцій керівних кадрів базового центру зайнятості: грані проблеми / А. В. Казановський // Ринок праці та зайнятість населення, 2012. – №2. – С.19-23.
5. Компетентнісний підхід у сучасній освіті: світовий досвід та українські перспективи [Бібліотека з освітньої політики] / Під заг. ред. О. В. Овчарук. – К. : «К.І.С.», 2004. – 112 с.
6. Недашківська Т. Професійність державних службовців: компетентнісний підхід [Електронний ресурс] / Т. Недашківська. – Режим доступу: http://www.nbu.gov.ua/portal/soc_gum/znpnadu/2008_1/05%20Derz.pdf.
7. Професійна компетентність керівника базового центру зайнятості : [монографія] / М. В. Судаков, А. В. Казановський, Л. М. Фокас та ін.; [за ред. М. В. Судакова]. – К. : ІПК ДСЗУ, 2013 – 167 с.

Рецензент

Лук'янова Л.Б. – д. пед. н., проф.

Стаття надійшла до редакції 22.12.2014

ФОРМИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ СПЕЦИАЛИСТОВ ЦЕНТРОВ ЗАНЯТОСТИ: ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ ПОХОД

Волярская Елена Станиславовна

кандидат педагогических наук, доцент,
научный сотрудник проблемной научно-исследовательской лаборатории
Институт подготовки кадров государственной службы занятости Украины, г. Киев
esv66_66@mail.ru

Аннотация. В статье раскрыто содержание, определены этапы и уровни технологии формирования профессиональной компетентности специалистов центров занятости. Установлено специфику ключевой, общеспециальной, специально-профессиональной компетентностей специалистов центров занятости. Проведено исследование самооценки профессиональной компетентности специалистов базовых центров занятости. Обоснован компетентный подход как реакция системы подготовки кадров на изменение социально-экономических условий и процессов, вызванных развитием рыночной экономики.

Ключевые слова: компетентность; компетенция; профессиональная подготовка; технология; центр занятости.

FORMATION OF THE OF PROFESSIONAL COMPETENCE OF SPECIALISTS EMPLOYMENT CENTERS: THE TECHNOLOGICAL APPROACH

Olena S.Voliyrska

Ph.D. in Pedagogics, associate professor,
Ukrainian State Employment Service Training Institute (Kyiv, Ukraine)
esv66_66@mail.ru

Abstract. In article defines the content, stages and levels of professional competence formation technology of employees' employment centers. The specificity components of professional competence of employees' employment centers. The investigation of assessing the professional competence of employee's local employment centers. Proved a competency based approach as a reaction personnel training system to change social and economic conditions and the processes that are caused by development of a market economy.

Keywords: competence; competence; professional training; technology; employment centers.

REFERENCES (TRANSLATED AND TRANSLITERATED)

1. Hrishnova O. A. Human capital: the formation of a system of education and training: monograph / O. A. Hrishnova. – К. : Т-во «Znannya», KOO, 2004. – 254 p. (in Ukrainian)
2. The only provision of the social technology services employment centers Ukraine: teach. guidances / Yu. Marshavin, L. Fokas, L. Lyamina ta in., – К.: IPK DSZU, 2007. – 528 p. (in Ukrainian)

3. The Law of Ukraine «On State Service employment» //Uryadovyy kur"yer vid 04.01.1994. (in Ukrainian)
4. Kazanovs'kyy A. V. Development of competency profile management personnel of base employment center: the limit problem / A. V. Kazanovs'kyy// Rynok pratsi ta zaynyatist' naselennya, 2012. – №2. – P.19-23. (in Ukrainian)
5. Competence approach in modern education: international experience and Ukrainian prospects [Biblioteka z osvith'oyi polityky] / Pid zah. red. O. V. Ovcharuk. – K.: «K.I.S.», 2004. – 112 p. (in Ukrainian)
6. Nedashkivs'ka T. Professionalism of civil servants: competence approach [Elektronnyy resurs] / T. Nedashkivs'ka. – Rezhym dostupu: http://www.nbu.gov.ua/portal/soc_gum/znpnadu/2008_1/05%20Derz.pdf. (in Ukrainian)
7. Professional competence manager base employment: [monograph]/ M. V. Sudakov, A. V. Kazanovs'kyy, L. M. Fokas ta in.; [za red. M. V. Sudakova]. – K. : IPK DSZU, 2013 – 167 p. (in Ukrainian)