

Мар'яна КОС

здобувачка освітньо-професійної програми

«Професійна освіта», ЗУНУ

Науковий керівник – к.е.н., доцент, доцент кафедри
менеджменту, публічного управління та персоналу ЗУНУ

Тамара ПОПОВИЧ

КОМПЕТЕНТІСНИЙ ПІДХІД У РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ ЗАКЛАДІВ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ

Управління розвитком персоналу є одним із ключових напрямів сучасних підходів у підвищенні ефективності функціональної діяльності організації, обумовлених зростанням ролі людського фактору та посиленням кваліфікаційних вимог і професіоналізму працівника, його здібностей, знань і умінь, які в сукупності формують компетентнісний підхід в управлінській практиці. В динамічних та трансформаційних умовах компетентнісний підхід є базовою платформою сучасної парадигми в управлінні персоналом. Як зазначається в [4] «компетентнісний підхід описує не стільки знання і навички людини, скільки модель професійної поведінки, за допомогою якої встановлюється прямий зв'язок застосовуваних знань, умінь і навичок з конкретними, вимірюваними результатами трудової діяльності працівника. Це призводить до розуміння причин трудового успіху або невдачі, вказує не тільки на здатність людини здійснювати необхідну професійну діяльність, але і нести за неї відповідальність, усвідомлювати, яким чином досягається потрібний результат» [4].

За такого підходу можна вважати, що основним завданням управління розвитком персоналу з використанням компетентнісного підходу є створення та підтримка системи, що забезпечує відповідність знань, умінь, навичок та особистісних якостей працівників стратегічним цілям організації. В рамках такого управління [2; 4]:

- встановлюється перелік професійних, соціальних, управлінських та інших компетентностей, необхідних для

- ефективного виконання посадових обов'язків;
- проводиться діагностика поточного рівня компетентностей персоналу для виявлення сильних і слабких сторін, а також можливостей для розвитку;
 - розробляються плани підвищення кваліфікації, навчання та наставництва, орієнтованих на розвиток і посилення необхідних компетентностей;
 - впроваджуються дієві мотиваційні механізми, що стимулюють розвиток компетентностей (кар'єрне зростання, премії, визнання тощо);
 - здійснюється інтеграція компетентнісного підходу в HR-процеси шляхом включення сформованої компетентнісної моделі в підбір персоналу, адаптацію працівників, оцінювання результатів їх діяльності, ротацію та управління талантами;
 - проводиться регулярний моніторинг і коригування програм розвитку працівників шляхом перегляду ефективності навчальних заходів та внесення змін відповідно до нових викликів і потреб організації.

Таким чином, можна стверджувати, що управління, вибудоване на засадах компетентнісного підходу, сприяє гнучкому, системному та ефективному розвитку персоналу, що особливо важливо в умовах динамічного ринку праці.

Особливості компетентнісного підходу в управлінні персоналом закладів професійної освіти, проявляються у таких його зрізах [1; 3]:

- зміні фокусу в розвитку персоналу (замість акценту на накопичення знань, увага зміщується на розвиток здатності діяти ефективно в різних професійних ситуаціях. Основний акцент у спроможності працівника застосувати знання для вирішення практичних завдань);
- орієнтації на реальні професійні результати (компетентнісний підхід вимагає оцінювати працівників не за формальними показниками (дипломи, кількість курсів), а за якістю їхньої

реальної діяльності, а саме: як вони навчають учнів; як комунікують з батьками; як вирішують проблемні ситуації тощо);

- індивідуалізації навчання персоналу (розвиток педпрацівників відбувається з урахуванням їхніх індивідуальних потреб і стартового рівня компетентностей. Якщо для молодого педагога потрібні одні програми розвитку, то для досвідченого – зовсім інші);
- комплексності розвитку компетентностей педагогічного працівника (розвиваються не лише знання, а й: професійні навички, особистісні якості (відповідальність, стійкість до стресу), соціальні компетентності (робота в команді, ефективна комунікація));
- постійності і безперервності професійного розвитку (обумовлено тим, що компетентності вимагають постійного оновлення, а освітній заклад має створити умови для безперервного професійного розвитку персоналу через тренінги, майстер-класи, наставництво, самоосвіту);
- активному залученні персоналу до процесу розвитку (розвиток не нав'язується «згори», а передбачає активну участь самих працівників у послідовності дій: самостійний вибір траєкторії розвитку, → постановка цілей, → рефлексія над результатами);
- інтеграції управління персоналом із стратегічними цілями закладу освіти (компетентнісний розвиток працівників має відповідати стратегічним завданням освітньої установи (до прикладу: інноватизація освітніх процесів, розвиток міжнародної співпраці, підвищення якості освіти). Особливості застосування компетентісного підходу в управлінні персоналом закладу світи проілюстровані на рис. 1.

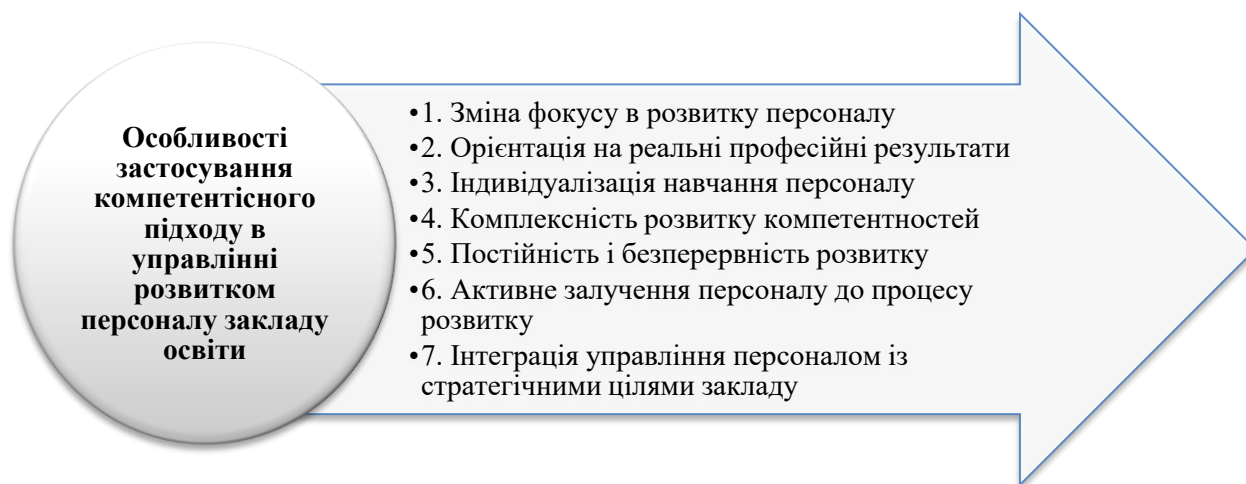


Рис. 1. Особливості компетентісного підходу в управлінні розвитком персоналу закладу освіти

Загалом, ефективне впровадження компетентісного підходу вимагає не лише нових методик навчання персоналу, але й змін у культурі управління освітнім закладом, активної участі всіх суб'єктів освітнього процесу та створення сприятливого середовища для постійного професійного зростання.

Список використаних джерел

1. Вознюк О. В. Проблема впровадження компетентісного підходу у закладах вищої педагогічної освіти. URL: <http://eprints.zu.edu.ua/34307/1/.pdf>
2. Вартанова О.В. Професійна компетентність персоналу: сучасні вимоги та підходи до формування URL: http://psae-jrnl.nau.in.ua/journal/5_61_2017_ukr/14.pdf
3. Калашнікова С.А. Освітня парадигма професіоналізації управління на засадах лідерства: монографія. URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/32308175.pdf>
4. Синиченко А.В. Компетентісний підхід як сучасна парадигма управління персоналом. URL: <https://jfub.donnu.edu.ua/article/view/2862/2901>