

ЗНАЧЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ПЕРСОНАЛУ В УМОВАХ КОНКУРЕНЦІЇ

Спіцина А.Є. кандидат педагогічних наук, Національний транспортний університет, Київ, Україна, angel7a@ukr.net, orcid.org/0000-0001-9730-6249

THE IMPORTANCE OF PROFESSIONAL COMPETENCE OF STAFF IN COMPETITIVE CONDITIONS

Spitsyna Anhelina, Ph.D., National Transport University, Kyiv, Ukraine, angel7a@ukr.net, orcid.org/0000-0001-9730-6249

Постановка проблеми. Однією з основних категорій досягнення стратегічної мети розвитку підприємства є економічна ефективність, а її оцінювання є вагомим фактором майбутнього ефективного розвитку підприємства.

З розвитком ринкових відносин приділяється все більше уваги питанню ефективності функціонування підприємств транспортної галузі за умови зростання конкуренції, збільшення рівня ризику та необхідності пристосування до швидких економічних змін макро- та мікросередовища. З цією метою та за умов інтеграції до міжнародної мережі й ефективного функціонування підприємств транспортної галузі 30 травня 2018 року схвалена «Національна транспортна стратегія України на період до 2030 року», що визначає концептуальні засади формування та пріоритети реалізації державної політики в галузі транспорту, спрямовані на інтеграцію національної транспортної мережі до міжнародної, задоволення потреб населення в перевезеннях та покращення умов ведення бізнесу задля створення конкурентоспроможної та ефективної національної економіки [8].

За останні десять років значно зріс інтерес роботодавців до проблем оцінювання, вимірювання та прогнозування ефективності роботи працівників. Саме тому, пріоритетними напрямками професійної підготовки у світовому контексті є професійна компетентність, як необхідна для сучасної людини здатність якісно здійснювати свою професійну діяльність. Значення професійної компетенції за умов невизначеності та світових викликів є актуальним питанням у всіх сферах діяльності.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Беручи до уваги глибину наукових розробок щодо дослідження управління персоналом як науки, зокрема: О.І. Амоша, Д.П. Богиня, Л.І. Михайлова, Г.І. Писаревська, А. В. Семенченко, М.В. Семикіна, Н.Л. Товкалова, є і певні напрацювання щодо формування професійної компетентності Н. Баловсяк, В. Черевко, Т. Фурман, Н. Боллюбаш. Економічні проблеми, пов'язані з діяльністю автотранспортних підприємств, дослідили вітчизняні науковці, зокрема Є. Сич, Т. Здерева, Н. Іванова, І. Новак, В.Когденко, О. Головніна, В. Ребедайло, М. Гончаров, О. Жарова.

Проблемі професійної компетентності персоналу та її складових присвячено багато теоретичних напрацювань вітчизняних та зарубіжних вчених: В. Л. Балабанової, О. Грішнкової, Д. МакКлеланда, Л. Скібіцької, Е. Шейна. Проте, аналізуючи роботи науковців, приходимо до висновку, що не існує чітко окресленого визначення терміну професійної компетентності персоналу в умовах конкуренції, що і обумовило проблематику нашого дослідження. Численні дослідження переконують, що дане питання є не новим, однак сьогоденні виклики суспільства, розвиток інформаційних технологій, цифровізації суспільства є передумовою вивчення сучасних професійних потреб та вимог до праці найманих працівників, пошуку альтернативних способів управління персоналом.

Мета та завдання статті – проаналізувати значення та зміст поняття професійної компетентності персоналу та її складових в умовах конкуренції на підприємствах транспортної галузі в умовах постійного ускладнення ведення бізнесу.

Виклад основного матеріалу. Ефективність організації транспортного процесу і управління ним і, в кінцевому рахунку, подальший розвиток автомобільного транспорту значною мірою визначається підготовкою висококваліфікованих кадрів, які своєчасно вмотивовані на якісну працю.

У мінливих умовах ринкового середовища запорукою успішного функціонування підприємства є персонал. А накопичені ним знання, вміння, навички та досвід стають найголовнішим показником успіху в умовах конкуренції. Однак високого інтелекту, ґрунтовних знань виявляється не достатньо, оскільки зазначені якості визначають лише загальні професійні характеристики працівника. На сьогодні, поряд із традиційними кваліфікаційними, функціональними, стратегічними вимогами, до фахівців висувається низка особистісних, соціальних, моральних компетенцій, таких, як креативність,

контактність, стресостійкість, ініціативність, можливість протистояти тиску, емпатія, гуманність, швидка адаптація, емоційна зрілість, вміння пристосовуватися до швидких змін і нових потреб ринку праці, бути обізнаним щодо нової інформації, уміти її аналізувати, активно діяти, швидко приймати рішення й навчатися упродовж всього життя.

Клієнтами транспортних підприємств являються практично всі підприємства та організації національної економіки. Робітники транспортних підприємств беруть на себе відповідальність за строки доставки та збереження вантажів, забезпечуючи тим самим ефективність виробництва.

Під час відбору персоналу потрібно враховувати не тільки професійні якості кандидата на посаду, але і його фізичні та особисті характеристики, що особливо важливо для персоналу транспортних підприємств. Психологічна невідповідність працівника вимогам його професії особливо сильно проявляється у важких ситуаціях: чим важчий об'єкт управління та праця, тим ретельніше потрібно ставитися до вимог, які пред'являються до психіки та здоров'я людини.

Професійна компетентність персоналу є одним із найбільш важливих факторів інноваційного розвитку всіх підприємств, особливо це стосується підприємств сфери послуг, зокрема транспорту.

Поняття професійної компетентності персоналу з'явилося в науковій літературі в англійських країнах у середині 60-х років минулого століття. Вперше це поняття застосував американський вчений Д. МакКлеланд. Він охарактеризував певні якості особистості, які найтісніше пов'язані з успішним виконанням роботи і високою мотивацією персоналу. Д. К. МакКлеланд визначив компетентність як базову якість індивіда, яка впливає на ефективність виконуваної роботи. Саме мотиви, психофізіологічні особливості, Я-концепція, знання, навички є основними базовими характеристиками особистості. Д. К. МакКлеланд наголосив на важливості безперервного розвитку компетенцій. На думку автора, існують так звані поверхневі компетенції, а саме – знання та навички, які можна розвивати за допомогою певних тренінгів; і глибинні компетенції (цінності, мотиви), які вимагають особливих зусиль та ресурсів [12].

Опрацювавши низку фахових джерел, бачимо, що поняття компетентності персоналу трактується неоднаково, хоч більшість визначень багато в чому схожі. Окремі науковці обґрунтовують це поняття як суму спеціальних знань, умінь і навичок, необхідних для досконалого виконання своєї справи [9]. Інші автори вважають, що компетентність персоналу – це не тільки володіння певною сумою знань, а й можливості їх гнучкого застосування, які значною мірою залежать від творчих та практичних умінь і навичок працівника [4]. Фахівці Міжнародної комісії Ради Європи (програма Definition and Selection of Competencies) визначають поняття компетентності (competence) як здатність успішно задовольняти індивідуальні та соціальні потреби і виконувати поставлені завдання. Кожна компетентність побудована на комбінації взаємовідповідних пізнавальних ставлень та практичних навичок, цінностей, емоцій, поведінкових компонентів, знань і умінь, всього того, що можна залучити для активної дії [2].

В основі концепції професійної компетентності лежить ідея виховання компетентного працівника, який не лише має необхідні знання, професіоналізм, але й уміє діяти адекватно у відповідних ситуаціях, застосовуючи ці знання, й бере на себе відповідальність за певну діяльність. В умовах конкуренції основними пріоритетами фахівця стосовно професійної компетентності з'являються вміння пристосовуватися до швидких змін і нових потреб ринку праці, бути освіченим щодо інформації, уміти її аналізувати, активно діяти, швидко приймати рішення й навчатися упродовж всього життя [1].

На думку зарубіжних дослідників, професійна компетентність персоналу – це набір моделей професійної поведінки, яку працівник повинен використовувати у межах своєї посади, дає можливість кваліфіковано проводити діяльність та компетентно виконувати свої завдання і функції спрямованих на досягнення певних стандартів у професійній галузі чи конкретній діяльності; це основна характеристика людини, яка може бути мотивом, рисою характеру, навичкою, уявленням про самого себе, соціальною роллю; це сукупність знань, навичок і особистих якостей, що дозволяє вирішувати поставлене завдання (чи набір завдань) [9,12].

Слід зазначити, що більшість формулювань з деякими незначними варіаціями, побудована на одному й тому ж самому засновнику – компетентність персоналу – це сукупність знань і моделі професійної поведінки працівника, які дозволяють йому успішно виконувати свою роботу. Компетентність – це набір компетенцій персоналу, що визначається в межах певної функції. Виокремлюється деякий інваріант визначення професійної компетентності, тобто професійна придатність, що складається із професійних та психофізіологічних особливостей індивіда, необхідних для здійснення ефективної діяльності. Однак успіх роботи працівника залежить не лише від належно набутих знань, але й від конкретної ситуації, креативності, вміння швидко адаптуватися до умов праці, приймати швидко рішення тощо. Тому професійна компетентність розглядається як комплекс

характеристик особистості, що виявляється в конкретній сфері діяльності, до якого належать знання, вміння, навички, досвід індивіда з обов'язковим урахуванням особистісних, психо-фізіологічних та соціальних характеристик (Рис.1).

Ефективна діяльність транспортного підприємства залежить не тільки від високого рівня конкурентоспроможності, достатнього економічного потенціалу, але й від компетентності персоналу.

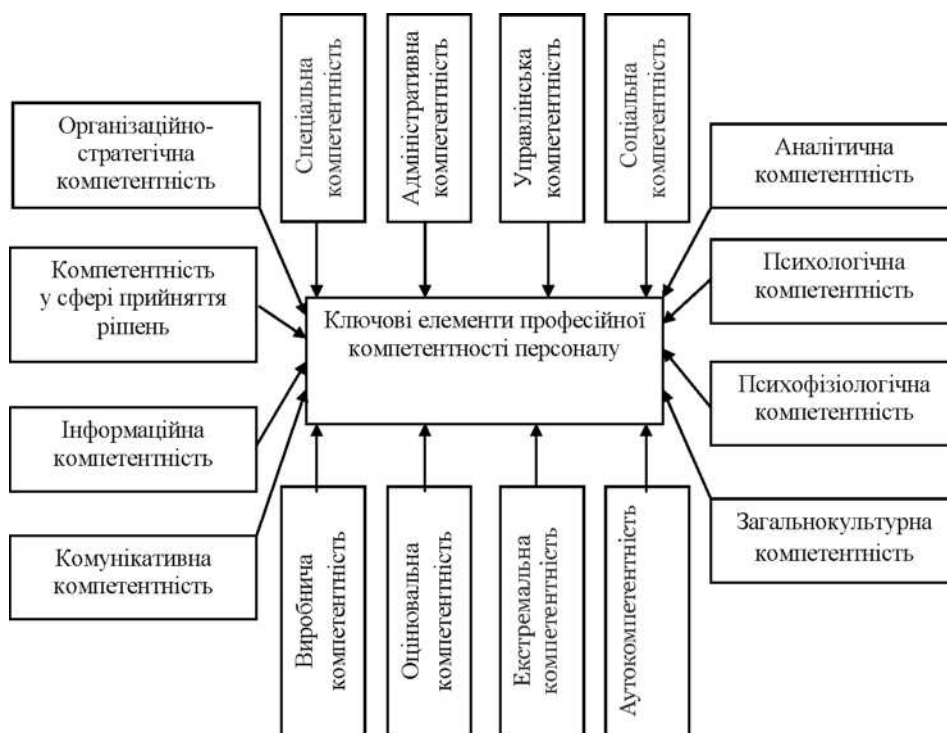


Рисунок 1 – Комплекс ключових елементів професійної компетентності персоналу транспортного підприємства

Figure 1 – A set of key elements of professional competence of staff transport company

Професійна компетентність персоналу транспортного підприємства характеризується наявністю професійно-ділових, інтелектуальних, особистісних, емоційно-вольових, психофізіологічних, соціальних особливостей (компетенцій) працівників, успішне поєднання яких забезпечує високу результативність та ефективність їхньої діяльності в умовах конкуренції. На нашу думку, компетентність персоналу обумовлюється безпосереднім ставленням працівника до посади, робочого місця, посадових вимог та інструкції, сфери професійної діяльності тощо.

В економічній літературі зустрічаємо два схожих поняття – «компетенція» і «компетентність». Деякі науковці ототожнюють ці слова, однак переважна більшість розмежовують їх. Враховуючи визначення, подані в економічному тлумачному словнику, слід розрізняти ці поняття, оскільки компетенція традиційно вживається у значенні кола повноважень, кола питань, а компетентність пов'язується із обізнаністю, авторитетністю, кваліфікованістю, вмінням застосовувати знання на практиці та використовувати власний досвід [3,4]. Тому, розглядаючи персонал, доцільно вживати термін компетентність. Компетентність тлумачиться науковцями у вузькому та широкому трактуванні. Власне у вузькому розумінні компетентність – це володіння знаннями. Це поняття стосується вміння компетентно висловлювати авторитетне судження, іншими словами бути обізнаним, кваліфікованим. Компетентність – це рівень досягнення компетенцій, тобто ключових питань, відповідно до яких працівник має певний досвід та знання [11].

Отже, щоб бути компетентним (вміти виконувати поставлені вимоги та завдання), потрібно володіти компетенціями (мати ділові, професійні та особистісні якості). Наявність широкого асортименту компетенцій визначають належний рівень професійної компетентності фахівця та є джерелом його розвитку й ефективності в умовах конкуренції [4].

Ширше компетентність розглядається як ступінь соціальної і психологічної готовності та здатності людини активно діяти у будь-якій сфері діяльності. Вона передбачає володіння особистістю відповідною компетенцією, яка передбачає її особистісне ставлення до предмета діяльності. Компетентність визначається як поглиблене знання предмета або освоєне уміння. Під компетенцією розуміють професійні навички працівника, комплекс індивідуальних якостей людини, які

забезпечують успіх. Однак, говорячи про персонал, доцільним буде вживати термін компетентність, оскільки нами буде з'ясовуватись рівень необхідних питань, а саме – компетенцій, стосовно яких фахівець має належні знання і досвід і буде вмільо використовувати їх на практиці.

Поняття професійної компетентності персоналу тісно пов'язане із поняттям кваліфікації спеціаліста, а деякі автори навіть ототожнюють їх [7]. Проте ми не погоджуємося, що ці слова є синонімічними. Оскільки компетентність – це ступінь кваліфікації працівника, який дозволяє успішно виконувати завдання, що стоять перед ним. Професійна компетентність персоналу транспортного підприємства – це уміння виконувати робочі функції відповідно до передбачених посадою стандартів. І власне компетентність показує вміння в реальних робочих умовах, а не лише теоретичні знання. Таким чином, поняття професійної компетентності, окрім професійних, функціональних знань, передбачає наявність практичних вмінь і навичок, які формуються в результаті певного досвіду і стають запорукою конкурентоспроможності фахівця [6,8].

Існує ще один термін, який вважають синонімічним до поняття професійна компетентність. У вітчизняній літературі знаходимо таке поняття, як професійно важливі якості працівника, які трактуються як психофізіологічні, психологічні характеристики та здатності, що формуються, розвиваються у процесі професійної підготовки й діяльності та є основою їх успішності. Професійно важливі якості розвиваються у процесі професійної підготовки та діяльності; є передумовою придатності до певного виду діяльності [1]. Однак у реальній дійсності, відповідно до конкретних умов та конкретного підприємства, працівник повинен мати первинний набір професійно-важливих якостей, який змінюється, удосконалюється під впливом умов професійної діяльності, набуває більш високого рівня розвитку, переходячи у ширше поняття – компетентність, яка передбачає професійно-важливі характеристики та якості, що впливають на ефективність роботи персоналу на конкретному транспортному підприємстві, та особистісні характеристики, які цінуються практично скрізь (комунікативні навички, організованість, швидка адаптивність, адекватність, захопленість своєю роботою, стресостійкість) [4].

Окремі якості, тобто найбільш суттєві, вважають ключовими компетенціями, які складають професійну компетентність працівника. Багато запропонованих науковцями класифікацій у дечому збігаються та доповнюють одна одну. Так Р. С. Гуревич порівнює різні рівні професійної компетентності, виокремлюючи мінімальний рівень, яким повинен володіти працівник. Однак автором не виокремлюються ключові компетенції, які впливатимуть на ефективність виконання поставлених завдань [4]. На наш погляд, найбільш вдалою є класифікація ключових компетенцій, здійснена Г. О. Ковальчук. Професійна компетентність фахівця містить певні складові, визначаючи таким чином модель компетентності: теоретичні знання, навички та їх практичне застосування, здатність до ефективної соціальної взаємодії і ефективного спілкування, здатність самостійно розв'язувати проблеми, здатність організувати свою роботу, особистісна компетентність, реальна самооцінка, відповідальність, культура праці, здатність до соціальної та професійної адаптації, саморозвиток, самонавчання тощо [6].

Усі ключові компетентності вважаються однаково важливими: кожна з них сприяє успішному життю в суспільстві. Компетентності можуть застосовуватися у багатьох контекстах і в різних комбінаціях. Вони переплітаються та поєднуються: розвиваючи компетентності, важливі для однієї життєвої сфери, ми одночасно розвиваємо й пріоритетні для іншої [11].

Професійна компетентність персоналу транспортного підприємства виражається у здійсненні ним професійної діяльності в конкретних умовах, у тому числі у непередбачуваних, проблемних ситуаціях, відповідно до чинних професійних вимог і соціальних норм. Водночас рівень професійної компетентності фахівців повинен дозволяти їм не лише виконувати свої функціональні обов'язки, своєчасно і якісно, але й діяти творчо і продуктивно.

Правильно обраний підхід до управління персоналом дозволить транспортним підприємствам залучати компетентних, талановитих працівників та розкривати їх творчий потенціал; створювати умови для постійного розвитку персоналу та можливості саморозвитку особистості; підвищувати клієнтоорієнтацію і емоційну вмотивованість працівників; створювати партнерські відносини зі споживачами послуг, що за умов зростання конкуренції на ринку транспортних послуг є суттєвими конкурентними перевагами та передумовами на шляху стабільного розвитку, досягнення високого рівня прибутковості і забезпечення глобальної конкурентоспроможності

Висновки та перспективи подальших розвідок. Підвищення рівня професійної компетентності персоналу впливає на загальний стан трудового потенціалу, потенціалу підприємства і, таким чином, на забезпечення конкурентоспроможності загалом. Тому створення програм, тренінгів, безперервного підвищення рівня професійної компетентності персоналу є нагальною потребою розвитку підприємства на сучасному етапі.

Звичайно, що встановити перелік єдиних компетенцій ідеального персоналу неможливо, оскільки вони будуть різнитися відповідно до посад, до умов праці, до особливостей робочого місця. Структура та зміст професійної компетентності багато в чому визначається специфікою діяльності і відповідністю професії. Таким чином, формування професійної компетентності персоналу буде відрізнятися залежно від характеристик професії або посади, вимог конкретного підприємства. Проте, очевидно, що проблема створення загальноприйнятої моделі компетентності, її різновидів для різних категорій працівників та класифікації ключових компетенцій ще потребує подальшого дослідження та вирішення.

Отже, беручи до уваги вищесказане, приходимо до висновку, що професійна компетентність персоналу – це професійно-статутні можливості щодо здійснення людиною її повноважень у професійній діяльності; це широкий набір професійних знань, умінь та навичок, які можна використовувати в різних ситуаціях. Професійна компетентність персоналу обов'язково повинна містити особистісний та соціальний компонент, що визначається активністю особистості до спільної діяльності в команді та реалізації поставленої мети. Професійна компетентність фахівця формується на основі теоретичних знань, практичних умінь, значущих особистісних якостей та життєвого досвіду, що зумовлює його готовність до здійснення професійних обов'язків та забезпечення високого рівня його самореалізації та конкурентоспроможності. Основними складовими професійної компетентності персоналу є низка ключових компетенцій, що забезпечують ефективність праці та конкурентоспроможність фахівців.

За результатами дослідження можна зробити висновок, що професійна компетентність персоналу транспортного підприємства – це важливий аспект його професійної культури, здатність до здійснення стратегічних, аналітичних, організаційно-розпорядчих, консультативно-дорадчих, контрольних функцій та ефективної самореалізації в умовах практичної діяльності на підставі спеціальних знань, умінь, навичок, цінностей, необхідних для професійної діяльності у сфері транспортної галузі. В системі професійної компетентності необхідно розглядати спеціальну, адміністративну, управлінську, організаційно-стратегічну, соціальну компетентність, інформаційну, комунікативну, аналітичну, загальнокультурну компетентності та компетентність у сфері прийняття рішень. Формування професійно компетентного персоналу дозволяє підвищити якість виконуваної роботи та забезпечити високу трудову ефективність в умовах конкуренції.

ПЕРЕЛІК ПОСИЛАНЬ

1. Авраменко О. В. Лутченко Л. І., Шлянчак С. О. Формування компетентностей особистості в сучасній школі: монографія. Кіровоград: КОД, 2010. 80 с.
2. Бондар С. Термінологічний аналіз понять «компетенція» і «компетентність» у педагогіці: сутність та структура / Л. Бондар // *Освіта та управління*. – 2012. – Т. 10. – № 2. – С. 93-99.
3. Бучинська Т. В. Конкурентоспроможність персоналу як основний чинник підвищення ефективності діяльності підприємства. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Міжнародні економічні відносини та світове господарство*. 2016. № 10(1). С. 74-77.
4. Гуревич Р.С. Як визначити рівень професійної компетентності персоналу? *Теорія і практика управління соціальними системами*. 2011. № 1. С. 31–37.
5. Карта компетенцій [Електронний ресурс]. – Режим доступу. – <http://www.bidprice.ru/nabor-personala-v-organizatsiyu/karta-kompetentsiy.html>.
6. Ковальчук, Г. О. Активізація навчання в економічній освіті [Текст]: навч. посіб. / Г. О. Ковальчук. Вид. 2-ге, доп. К.: КНЕУ, 2003. 298с.
7. Луговий В. І. Компетентності та компетенції: поняттєво-термінологічний дискурс / В. І. Луговий // *Вища освіта України*. 2009. № 3 (Додаток 1). Київ: Гнозис, 2009. С. 8-14
8. Овчар П.А. Економічний розвиток автотранспортної галузі України в умовах глобальних викликів: [моногр.] П. А. Овчар. К.: ЦП «Компринт», 2018. 374 с.
9. Спенсер Л. Компетенции на работе / перевод с англ. Москва: Издательство ГИППО, 2005. 384 с. URL: <http://www.hr-portal.ru/pages/book/competition.php>.
10. Стратегічне управління персоналом як фактор зростання конкурентоспроможності підприємства / О.А. Галич та ін. *Агросвіт*. 2019. № 6. С. 27–32. URL: <http://dspace.pdaa.edu.ua:8080/handle/123456789/4573> (дата звернення: 10.02.2021).
11. Яценко О.М. Лідерські якості в структурі складових компетентностей менеджерів. *Молодий вчений*. 2016. № 6 (33). С. 496–501.
12. McClelland, D. C. Testing for competence rather than for intelligence [Text] / D. C. McClelland // *American Psychologist*. – 1973. – №28. – pp. 1- 14.

REFERENCES

1. Avramenko O. V., Lutchenko L. I., Shlianchak S. O. (2010). Formuvannya kompetentnosti osobystosti v suchasni shkoli: monohrafiia. Kirovohrad : KOD, 80 s. [in Ukrainian].
2. Bondar S. Terminolohichniy analiz poniat «kompetentsiia» i «kompetenist» u pedahohitsi : sutnist ta struktura / L. Bondar // Osvita ta upravlinnia. –2012. – T. 10. – № 2. – S. 93-99. [in Ukrainian].
3. Buchynska T. V. (2016). Konkurentospromozhnist personalu yak osnovnyi chynnyk pidvyshchennia efektyvnosti diialnosti pidpriemstva. Naukovyi visnyk Uzhhorodskoho natsionalnoho universytetu. Mizhnarodni ekonomichni vidnosyny ta svitove hospodarstvo. № 10(1). S. 74-77. [in Ukrainian].
4. Hurevych R.S.(2011). Yak vyznachyty riven profesiianoi kompetentnosti personalu? Teoriia i praktyka upravlinnia sotsialnyimi systemami. № 1. S. 31–37. [in Ukrainian].
5. Karta kompetentsii [Elektronnyi resurs]. – Rezhym dostupu. – <http://www.bidprice.ru/nabor-personala-v-organizatsiyu/karta-kompetentsiy.html>. [in Ukrainian].
6. Kovalchuk, H. O. (2003). Activation of education in economic education. Kyiv: KNEU. [in Ukrainian].
7. Luhovyi V. I.(2009). Kompetentnosti ta kompetentsii: poniattievo-terminolohichniy dyskurs / V. I. Luhovyi // Vyshcha osvita Ukrainy. № 3 (Dodatok 1). Kyiv : Hnozys, 2009. S. 8-14[in Ukrainian].
8. Ovchar P.A.(2018). Ekonomichniy rozvytok avtotransportnoi haluzi Ukrainy v umovakh hlobalnykh vyklykiv: [monohr.] P. A. Ovchar. K.: TsP «Komprynt», 374 s. [in Ukrainian].
9. Spenser L. Kompetentsyy na rabote / perevod s anhl. Moskva: Yzdatelstvo HYPPO, 2005. 384 s. URL: <http://www.hr-portal.ru/pages/book/competition.php>.
10. Stratehichne upravlinnia personalom yak faktor zrostantia konkurentospromozhnosti pidpriemstva /O.A. Halych ta in. Ahrosvit. 2019. № 6. S. 27–32. URL: <http://dspace.pdaa.edu.ua:8080/handle/123456789/4573> (data zvernennia: 10.02.2021). [in Ukrainian].
11. Iatsenko O.M. (2016). Liderski yakosti v strukturi skladovykh kompetentnosti menedzheriv. Molodyi vchenyi. № 6 (33). S. 496–501. [in Ukrainian].
12. McClelland, D. C. Testing for competence rather than for intelligence [Text] / D. C. McClelland // American Psychologist. – 1973. – №28. – pp. 1- 14.

РЕФЕРАТ

Спіщина А.Є. Значення професійної компетентності персоналу в умовах конкуренції // Вісник Національного транспортного університету. Серія «Економічні науки». Науковий журнал. – К. : НТУ, 2022. – Вип. 2 (52).

Мета дослідження полягає в розкритті сутності концептуальних вимог до професійної компетентності, виокремленні та дослідженні комплексу професійних компетентностей персоналу транспортного підприємства відповідно до вимог ринкового бізнес-середовища. У статті розглянуто основні вимоги, які сприяють нарощуванню якісного персоналу транспортного підприємства. Охарактеризовано можливі складові професійної компетентності персоналу підприємства. Значущість дослідження полягає в розумінні того, що персонал є найважливішою складовою частиною кінцевого продукту, одним з основних ресурсів конкурентних переваг та успіху транспортного підприємства. Якість обслуговування на підприємстві залежить від професійної компетентності персоналу. Це доводить, що професійна компетентність є своєрідним вимірником рівня професіоналізму. Результат діяльності та престижність транспортного підприємства залежить від ефективної системи управління персоналом. Правильно обраний підхід до управління персоналом дозволить підприємствам залучати компетентних, талановитих працівників та розкривати їх творчий потенціал; створювати умови для постійного розвитку персоналу та можливості саморозвитку особистості. Оскільки саме від професійності персоналу, його рівня компетентності залежить успішність та прибутковість транспортного підприємства.

Результати дослідження. Професійна компетентність повинна містити моральний, особистісний та соціальний компонент і формуватися на основі теоретичних знань та практичних умінь. Основними складовими професійної компетентності персоналу є низка ключових компетенцій, що забезпечують ефективність та конкурентоспроможність фахівців. Професійно компетентний персонал забезпечує високу трудову ефективність в умовах конкуренції.

Висновки. Професійна компетентність персоналу – це професійно-статутні можливості щодо здійснення людиною її повноважень у професійній діяльності; це широкий набір професійних знань, умінь та навичок, які можна використовувати в різних ситуаціях. Професійна компетентність персоналу обов'язково повинна передбачати особистісний та соціальний компонент, що визначається активністю особистості до спільної діяльності в команді та реалізації поставленої мети. Професійна компетентність фахівця формується на основі теоретичних знань, практичних умінь, значущих особистісних якостей та життєвого досвіду, що зумовлює його готовність до здійснення професійних обов'язків та забезпечення високого рівня його самореалізації та конкурентоспроможності.

КЛЮЧОВІ СЛОВА: КОМПЕТЕНТНІСТЬ; ПРОФЕСІЙНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ; КОМПЕТЕНЦІЯ; КЛЮЧОВІ КОМПЕТЕНЦІЇ; ПРОФЕСІЙНО ВАЖЛИВІ ЯКОСТІ; КВАЛІФІКАЦІЯ СПЕЦІАЛІСТА.

ABSTRACT

Spitsyna A.E. The value of professional competence of staff in competition. Visnyk of the National Transport University. Series «Economic sciences». Scientific journal. – K.: NTU, 2022. – Issue 2 (52).

The purpose of the study is to reveal the essence of the conceptual requirements for professional competence, to identify and study a set of professional competencies of the personnel of the transport company in accordance with the requirements of the market business environment. The article considers the main requirements that contribute to increasing the quality of personnel of the transport company. Possible components of professional competence of the enterprise staff are described. The significance of the study lies in the understanding that the staff is the most important part of the final product, one of the main resources of competitive advantage and success of the transport company. The quality of service at the enterprise depends on the professional competence of the staff. This proves that professional competence is a kind of measure of the level of professionalism. The result of the activity and prestige of the transport enterprise depends on an effective personnel management system. Properly chosen approach to personnel management will allow companies to attract competent, talented employees and reveal their creative potential; create conditions for continuous staff development and opportunities for personal self-development. Because it is the professionalism of staff, its level of competence depends on the success and profitability of the transport company.

Results of the research. Professional competence should contain a moral, personal and social component and be formed on the basis of theoretical knowledge and practical skills. The main components of the professional competence of staff are a number of key competencies that ensure the efficiency and competitiveness of professionals. Professionally competent staff ensures high work efficiency in a competitive environment.

Conclusions. Professional competence of staff is a professional and statutory opportunities for a person to exercise his powers in professional activities; it is a wide range of professional knowledge, skills and abilities that can be used in different situations. The professional competence of the staff must include a personal and social component, which is determined by the activity of the individual to work together in a team and achieve the goal. The professional competence of a specialist is formed on the basis of theoretical knowledge, practical skills, significant personal qualities and life experience, which determines his readiness to perform professional duties and ensure a high level of self-realization and competitiveness.

KEYWORDS: COMPETENCE; PROFESSIONAL COMPETENCE; COMPETENCY; CORE COMPETENCIES; PROFESSIONALLY IMPORTANT QUALITIES; QUALIFICATION OF THE SPECIALIST.

АВТОР:

Спіцина Ангеліна Євгенівна, кандидат педагогічних наук, доцент, Національний транспортний університет, доцент кафедри «Економіка», e-mail: angel7a@ukr.net, тел. +380442803016, Україна, 01010, м. Київ, вул. М. Омеляновича-Павленка, 1, к. 314, orcid.org/0000-0001-9730-6249

AUTHOR:

Spitsyna Anhelina, Ph.D., associate professor, National Transport University, associate professor, department of Economics, e-mail: angel7a@ukr.net, tel. +380442803016, Ukraine, 01010, Kyiv, M. Omelianovycha-Pavlenka str., 1, of. 314, orcid.org/0000-0001-9730-6249

РЕЦЕНЗЕНТИ:

Гречан А.П., доктор економічних наук, професор, Національний транспортний університет, професор кафедри «Економіка», Київ, Україна.

Бондаренко Є.В., доктор економічних наук, професор, президент Української академії інвестицій в науку і будівництво, Київ, Україна.

REVIEWER:

Grechan A.P., Ph.D., Economics (Dr.), professor, National Transport University, professor, department of Economics, Kyiv, Ukraine.

Bondarenko Ye.V., Ph.D., Economics (Dr.), professor, President of Ukrainian Academy of Investment in Science and Construction, Kyiv, Ukraine.