

ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

УДК [005.91:005.336.2]+331(043.2)

ЛИТОВЧЕНКО ІРИНА ВОЛОДИМИРІВНА

**РОЗВИТОК ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ
УПРАВЛІНСЬКОГО ПЕРСОНАЛУ**

Спеціальність 08.00.07 – демографія, економіка праці,
соціальна економіка і політика

АВТОРЕФЕРАТ

дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата економічних наук

Харків – 2011

Дисертацією є рукопис.

Робота виконана у Харківському національному економічному університеті Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України.

Науковий керівник – доктор економічних наук, професор

Дороніна Майя Степанівна,

Харківський національний економічний університет,

завідувач кафедри соціології та психології управління

Офіційні опоненти:

доктор економічних наук, доцент,

Заслужений працівник освіти України

Янковська Лариса Анатоліївна,

ПВНЗ «Львівський університет бізнесу і права»,

ректор

кандидат економічних наук, доцент

Журавльова Ірина Вікторівна,

Харківський національний економічний університет,

завідувач кафедри фінансів

Захист відбудеться “26” жовтня 2011 р. о 13⁰⁰ годині на засіданні спеціалізованої вченої ради, шифр К 64.055.02, у Харківському національному економічному університеті за адресою: 61001, м. Харків, пров. Інженерний, 1-а.

З дисертацією можна ознайомитись у бібліотеці Харківського національного економічного університету за адресою: 61001, м. Харків, пров. Інженерний, 1-а.

Автореферат розісланий “26” вересня 2011 р.

Вчений секретар
спеціалізованої вченої ради

С. Ю. Гончарова

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми. Світова стратегія розвитку цивілізації, запропонована Радою Європи, що об'єднує понад сорок країн і в складі якої перебуває Україна, наголошує на необхідності переходу до когнітивної моделі суспільства через впровадження ідеї «навчання протягом життя» на основі наукових досліджень. Її реалізація пов'язана з постійним поповненням актуальних знань і компетенцій спеціалістів різного профілю, із забезпеченням наукового обґрунтування їх розвитку, оскільки ринок вносить в економіку високу непередбачуваність, скорочує життєвий цикл знань. Ця проблема стає вельми актуальною для персоналу промислових підприємств, а особливо для працівників системи управління. Сьогодні вони змушені опановувати принципово нові методи швидкої діагностики унікальних критичних ситуацій і виходу з них. Зміни в професійно-кваліфікаційній структурі персоналу набувають перманентного характеру, його освітньо-фаховий потенціал перетворюється на один із найважливіших ресурсів забезпечення життєдіяльності сучасного підприємства. Ефективність управління цим потенціалом залежить від професійної компетентності управлінського персоналу, її раціонального розвитку та використання.

На сьогодні опубліковано багато результатів наукових досліджень у сфері освіти на рівні країни та регіону. Серед них заслуговують уваги роботи О. Грішньої, А. Криклій, С. Жерарді, Дж. Равена, С. Хамініч, Т. Шаповалової, Л. Янковської та ін. Компетентність як багатоаспектний освітній феномен ґрунтовно досліджена в працях І. Зимньої, Л. Люльчак, Д. МакКлелланда, В. Пономаренка, Г. Полякової та ін. Питання професійної підготовки на основі компетентнісного підходу розглянуті в працях зарубіжних і вітчизняних учених: Н. Верхоглядової, А. Кібанова, Г. Ібрагімова, І. Іванової, І. Журавльової, М. Лайла, Е. Лейфа, Д. Макконела, Е. Моргунова, П. Сенге, Л. Спенсера, К. Спруде, Дж. Ходкінсона та ін. Аналіз публікацій засвідчив, що розвиток професійної компетентності управлінського персоналу є досить складною науково-практичною проблемою, яка не вирішена до кінця і дотепер. Залишається актуальним уточнення сутності та змісту поняття «професійна компетентність управлінського персоналу», потребує удосконалення оцінка рівня її розвитку, технологія розвитку професійної компетентності персоналу з використанням програмно-цільового підходу. Вказані проблеми обумовили вибір теми, предмет дослідження, його мету та завдання, спрямовані на її досягнення.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Обраний напрям досліджень відповідає планам науково-дослідних робіт Харківського національного економічного університету. Окремі пропозиції автора відображено в науково-дослідницьких роботах: «Діагностика і удосконалення соціально-психологічного клімату організації» (№ ДР 0108U009226), за якою безпосередньо автором розроблено методичні рекомендації щодо розвитку освітньо-фахового потенціалу персоналу (ОФП) підприємства; «Управління розвитком і навчанням персоналу організації» (№ ДР 0108U003497), науковий внесок автора полягає у розробленні методичного забезпечення організації навчання та розвитку персоналу, визначенні ефективності цих процесів та впровадженні відповідної системи заходів; «Управління формуванням і розвитком професійної компетентності фахівців економічних спеціальностей в умовах

неперервної освіти» (№ ДР 0111U003027), при виконанні цього дослідження особисто дисертантом було запропоновано методичне забезпечення оцінки рівня розвитку професійної компетентності управлінського персоналу промислових підприємств.

Мета і завдання дослідження. Метою дисертаційної роботи є теоретичне обґрунтування та розроблення методичного забезпечення розвитку професійної компетентності управлінського персоналу промисловості в контексті побудови когнітивного суспільства.

Для досягнення поставленої мети в роботі було вирішено такі завдання:

обґрунтовано протиріччя теоретичного та практичного розвитку професійної компетентності персоналу промислових підприємств у сучасних умовах;

визначено зміст поняття «професійна компетентність управлінського персоналу», розкрито особливості та доведено доцільність комплексного поєднання освітніх технологій для розвитку її особистісної складової;

здійснено аналіз зовнішнього та внутрішнього середовища розвитку професійної компетентності управлінського персоналу підприємств промисловості;

запропоновано методичний підхід до визначення критичних точок розвитку професійної компетентності управлінського персоналу промислових підприємств та уточнено типовий перелік компетенцій управлінського персоналу, необхідних для забезпечення ефективної роботи суб'єктів господарювання;

розроблено методичне забезпечення оцінки рівня розвитку професійної компетентності управлінського персоналу;

запропоновано технологію розвитку актуальних компетенцій фахівця з управління персоналом та уточнено їх перелік і зміст;

розроблено програму розвитку професійної компетентності управлінського персоналу промислових підприємств.

Об'єктом дослідження є професійна компетентність управлінського персоналу. **Предметом дослідження** є теоретичні положення, методичні підходи та практичні рекомендації щодо розвитку професійної компетентності управлінського персоналу промислових підприємств.

Методи дослідження. Методологічною основою дисертаційного дослідження є теорії менеджменту, економіки, педагогіки, психології, соціальної психології, які дають змогу визначити принципи, функції і методи розвитку професійної компетентності управлінського персоналу промисловості. Емпіричною базою дослідження є праці вчених-економістів, фахівців у галузі розвитку професійної компетентності, офіційні статистичні матеріали, дані звітності та результати обстеження колективів підприємств машинобудівної галузі. В процесі дослідження використано загальнонаукові та спеціальні методи: *теоретичного узагальнення, порівняння, аналізу та синтезу* – для визначення сутності і змісту поняття «професійна компетентність управлінського персоналу»; *монографічний метод* – для визначення унікальних резервів розвитку готовності управлінського персоналу підприємств промисловості до змін в функціональних обов'язках; *метод SWOT-аналізу* – для аналізу факторів зовнішнього середовища; *методи математичної статистики: багатовимірний факторний аналіз* – для виявлення латентних факторів формування і розвитку професійної компетентності управлінського персоналу; *метод таксономії* –

для оцінювання рівня розвитку професійної компетентності управлінського персоналу; *метод нечітких множин* – для розробки еталонної шкали вимірювання рівня компетентності управлінського персоналу промислових підприємств.

Наукова новизна одержаних результатів полягає в обґрунтуванні теоретичних положень та розробленні методичного забезпечення інструментів розвитку професійної компетентності управлінського персоналу.

Сутність цих результатів полягає у такому:

удосконалено:

методичне забезпечення оцінки рівня розвитку професійної компетентності управлінського персоналу в цілому й окремих її компонент (функціональної та особистісної), відмінністю якого є поєднання методів таксономії і нечітких множин, що дозволяє обґрунтувати доцільність переходу до компетентнісної моделі розвитку управлінського персоналу промислових підприємств;

технологію розвитку актуальних компетенцій фахівця з управління персоналом, особливістю якої є збагачення змісту типових і визначення переліку та змісту нових компетенцій, що дозволяє сформувати їх ситуативний профіль, практичне використання якого сприятиме підвищенню ефективності діяльності управлінського персоналу;

набуло подальшого розвитку:

визначення змісту поняття «професійна компетентність управлінського персоналу» як індикатора якості реалізації освітніх процесів, особливістю якого полягає у поєднанні знань, здібностей персоналу та спроможності їх використання в управлінській діяльності відповідно до функціональних обов'язків, що дозволяє визначити сформованість та узгодженість розвитку її структурних компонент;

методичний підхід до визначення критичних точок розвитку професійної компетентності управлінського персоналу промислових підприємств, особливістю якого полягає у оцінюванні можливостей реалізації розробленого переліку напрямів розвитку професійної компетентності, що дозволить формувати конструктивні програми вирішення ситуативних проблем в процесі управління розвитком персоналу;

склад і зміст розділів програми розвитку професійної компетентності управлінського персоналу та послідовність етапів їх реалізації, що, на відміну від існуючих, передбачає раціональний синтез технологій розвитку освітньо-фахового потенціалу та (або) компетенцій управлінського персоналу в залежності від результатів порівняння їх стану і забезпечує застосування підприємствами компетентнісної моделі розвитку їх персоналу.

Практичне значення одержаних результатів. Запропоновані в дисертації результати та розроблені рекомендації є методичною основою розвитку професійної компетентності управлінського персоналу промислових підприємств. До результатів, які мають найбільше практичне значення, належать: пропозиції оцінки рівня розвитку професійної компетентності управлінського персоналу в цілому та окремих її компонент (функціональної та особистісної); методичний підхід до визначення критичних точок розвитку професійної компетентності управлінського персоналу промислових підприємств; технологія розвитку актуальних компетенцій

фахівця з управління персоналом; розроблення програми розвитку професійної компетентності управлінського персоналу.

Основні результати дослідження, що мають прикладний характер, були використані у діяльності промислових підприємств: ТОВ «ПГХ «Слобожаночка» (довідка № 19 від 30.04.2009 р.), ПП «АгроШат» (довідка № 22 від 20.05.2009 р.), ВАТ «Турбоатом» (довідка № 1-40/24-137 від 01.07.2010 р.), ВАТ «Карлівський машинобудівний завод» (довідка № 1-59/36-10 від 17.09.2010 р.).

Особистий внесок здобувача. Дисертаційна робота є самостійно виконаною науковою працею, в якій запропоновано вирішення завдання розвитку професійної компетентності управлінського персоналу. Викладені у роботі наукові розробки та пропозиції є особистим здобутком автора. Внесок автора в колективні праці конкретизовано у списку публікацій наукових робіт.

Апробація результатів дисертації. Основні наукові положення та практичні результати доповідалися на 9 науково-практичних конференціях, зокрема: 4-й Всеукраїнській науково-практичній конференції «Менеджмент підприємницької діяльності» (м. Сімферополь, 2006 р.); 7-й Міжнародній науково-практичній конференції «Теорія і практика сучасної економіки» (м. Черкаси, 2006 р.); 5-й Всеукраїнській науково-практичній конференції «Менеджмент підприємницької діяльності» (м. Сімферополь, 2007 р.); Всеукраїнській науково-практичній конференції «Гуманізація соціального управління» (м. Харків, 2008 р.); 4-й Міжнародній науково-практичній конференції «Соціально-гуманітарні проблеми менеджменту» (м. Донецьк, 2009 р.); 2-й Всеукраїнській науково-практичній конференції «Соціально-психологічні технології управління персоналом» (м. Харків, 2010 р.); 11-й Міжнародній науково-практичній конференції «Теорія і практика сучасної економіки» (м. Черкаси, 2010 р.); 7-й Міжнародній науково-практичній конференції «Освіта та наука ХХІ століття – 2010» (м. Дніпропетровськ, 2010 р.); Всеукраїнській науково-практичній конференції «Розвиток економіки України в умовах глобалізації» (м. Харків, 2011 р.).

Публікації. Основні результати дисертаційного дослідження опубліковано автором особисто та у співавторстві в 18 наукових працях, серед яких 8 статей у фахових наукових виданнях, 10 публікацій в інших наукових виданнях. Загальний обсяг публікацій – 7,3 ум. друк. арк., з яких автору належить 5,14 ум. друк. арк.

Структура та обсяг роботи. Дисертація складається зі вступу, трьох розділів, висновків, додатків, списку використаних джерел. Роботу викладено на 284 сторінках друкованого тексту, в тому числі основний текст – 190 сторінок. Дисертаційна робота містить 31 таблицю (із них 6 таблиць на 8 повних сторінок), 41 рисунок (з них 1 рисунок на 1 повній сторінці), 17 додатків займають 60 сторінок, список використаних джерел із 252 найменувань на 25 сторінках.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ ДИСЕРТАЦІЙНОЇ РОБОТИ

У **вступі** обґрунтовано актуальність проблеми професійної компетентності управлінського персоналу в зв'язку з опануванням суспільством когнітивної моделі розвитку, сформульовано мету, завдання, предмет і об'єкт дослідження, визначено

наукову новизну та практичне значення отриманих у процесі дослідження результатів і запропонованих рекомендацій.

У першому розділі – **«Теоретичні засади розвитку професійної компетентності управлінського персоналу»** – обґрунтовано протиріччя теоретичного та практичного розвитку професійної компетентності персоналу промислових підприємств у сучасних умовах; визначено сутність і зміст поняття «професійна компетентність управлінського персоналу»; розкрито особливості та доведено доцільність комплексного поєднання освітніх технологій для розвитку освітньо-фахового потенціалу управлінського персоналу як складової професійної компетентності (ПК).

В умовах сьогодення суспільство поступово опановує когнітивну модель розвитку, переходить від економіки знань, де основною цінністю виступає інтелектуальний, людський, соціальний капітал, до суспільства, орієнтованого на унікальні знання, активізацію внутрішніх установок людини на освіту, впровадження ідеї навчання протягом життя через наукові дослідження. Про пріоритетність цілей такого розвитку сучасної освіти в Україні свідчать обсяги наукових досліджень, що зростають. Зокрема в період з 2009 по 2010 рік спостерігається збільшення наукових розробок на суму 127,7 млн грн, фундаментальних досліджень – на 10,8 млн грн, надання науко-технічних послуг – на 1109,2 млн грн на рік. Хоча статистичні дані і засвідчують тенденцію зростання в Україні кількості випускників, які отримують вищу освіту, держава поступово втрачає передові позиції щодо відповідності освіченості громадян запитам ринку, недостатньо повно здійснює забезпечення кадрами наукові дослідження з важливих пріоритетних напрямів.

Аналіз теоретичних положень і практичного досвіду промислових підприємств дозволив визначити, що сьогодні в якості основних протиріч розвитку професійної компетентності персоналу промислових підприємств виступають: неузгодженість підходів до вивчення її сутності та змісту, труднощі кількісного оцінювання рівня розвитку професійної компетентності та необхідність підвищення достовірності інформації про її стан, важливість постійного оновлення освітньо-фахового потенціалу та відсутність у менеджерів спеціальних знань з реалізації сучасних технологій розвитку освітньо-фахового потенціалу (ОФП). Розв'язання визначеного переліку протиріч забезпечує поступовий перехід підприємств до опанування традиційної для когнітивного суспільства моделі компетентної організації.

Дослідження довели, що для підтримки розвитку когнітивного суспільства необхідно приділяти більше уваги забезпеченню промисловості високоосвіченим персоналом. Сучасні підприємства повинні швидко реагувати на потреби розвитку освітньо-фахового потенціалу та поля компетенцій своїх працівників. Особливого значення розвиток професійної компетентності набуває для управлінського персоналу промислових підприємств. Така тенденція зумовлена перенесенням акцентів з накопичення знань, умінь, навичок на розвиток досвіду їх практичного використання, капіталізацію. Компетентнісний підхід посилює практичну орієнтованість професійної освіти працівників, оптимальне використання їх ОФП, забезпечує розуміння причини виникнення проблеми в розвитку професійної компетентності управлінського персоналу.

Широке використання компетентнісного підходу в менеджменті, соціальній економіці, педагогіці, психології обумовило необхідність уточнення сутності та

змісту поняття «професійна компетентність управлінського персоналу» в контексті теми дисертаційного дослідження. В роботі це поняття розглядається як індикатор якості реалізації освітніх процесів, особливість якого полягає у поєднанні знань і здібностей персоналу та спроможності їх використання в управлінській діяльності відповідно до функціональних обов'язків. Таке визначення дозволяє оцінити сформованість та узгодженість структурних компонент професійної компетентності управлінського персоналу: функціональної (компетенції) та особистісної (освітньо-фаховий потенціал працівників), розробити програму їх розвитку (рис. 1).



Рис. 1. Структурні компоненти професійної компетентності управлінського персоналу: особистісний і функціональний аспект

Зміни у внутрішньому та зовнішньому середовищі підприємств актуалізують питання формування та розвитку професійної компетентності управлінського персоналу. Ускладнення компетенцій працівників вимагає розвитку освітньо-фахового потенціалу, а розвиток освітньо-фахового потенціалу – уточнення переліку компетенцій. Рівень розвитку професійної компетентності управлінських працівників можна вважати необхідним і достатнім за умови відповідності їх освітньо-фахового потенціалу функціональним обов'язкам.

У роботі підтримується точка зору представників функціонального підходу, які розглядають компетенції як сукупність повноважень, прав і обов'язків посадової особи, як ознаку посади. Освітньо-фаховий потенціал становить триєдину сутність, що поєднує особистісну, освітню та фахову складову з урахуванням життєвого циклу знань, умінь і навичок працівників.

Як довели результати дослідження, робочі місця управлінських працівників відрізняються рівнем інтелектуалізації і творчої насиченості праці, тому для забезпечення конструктивності планів розвитку їх освітньо-фахового потенціалу необхідно використовувати класифікацію управлінського персоналу в координатах саме цих характеристик. У дисертації обґрунтовано особливості та доцільність розвитку освітньо-фахового потенціалу управлінських працівників за рахунок комплексного поєднання акмеологічних, андрагогічних і когнітивних технологій. Такий підхід дозволяє врахувати рівень інтелектуалізації, характер праці та індивідуальні когнітивні конструкти працівників (рис. 2).

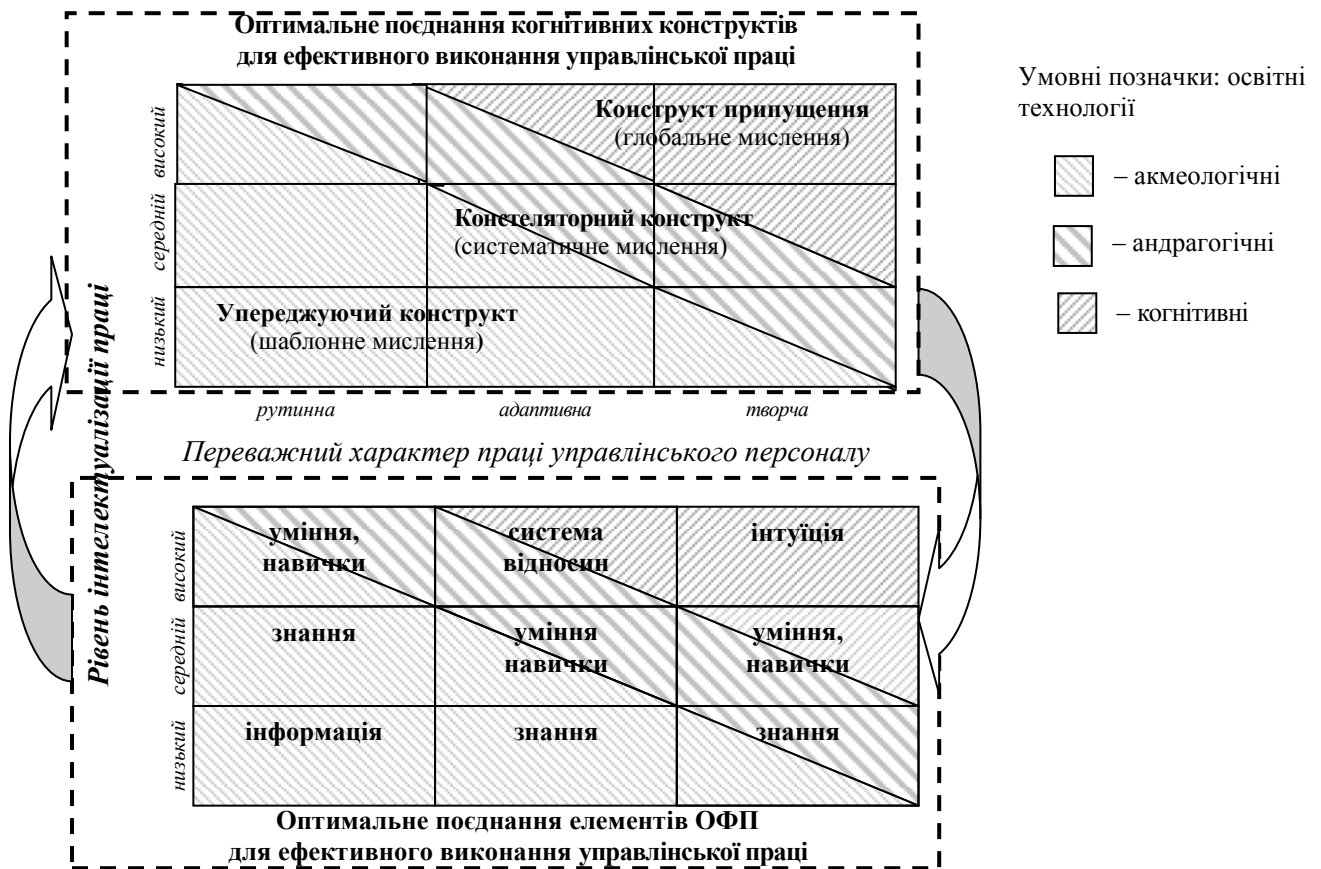


Рис. 2. Сфери використання освітніх технологій для розвитку ОФП управлінських працівників

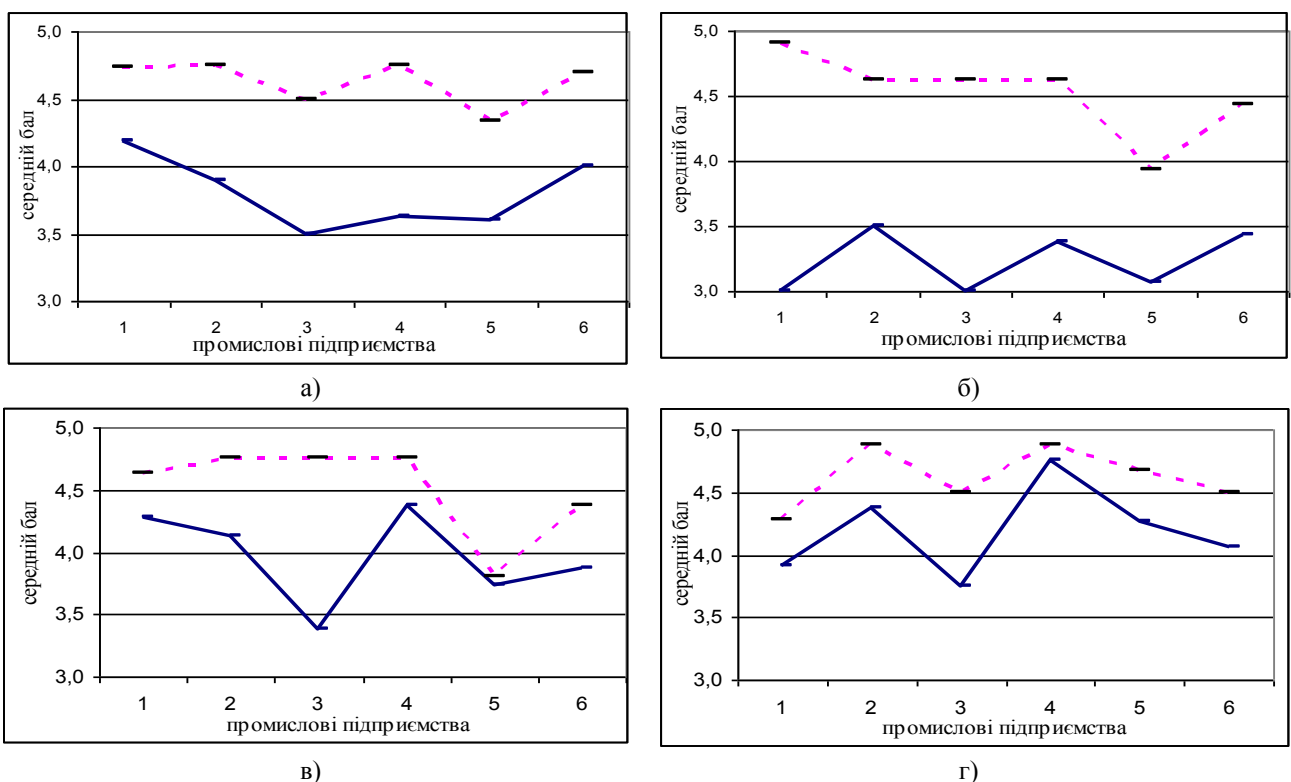
Суспільний розвиток вимагає удосконалення методичної основи залучення на роботу високоосвіченого персоналу, професійний рівень якого значною мірою сьогодні впливає на його власну життєдіяльність. Організація освітніх процесів промислових підприємств і технології їх реалізації повинні забезпечувати швидку реакцію на потреби збагачення поля компетенцій фахівців і формування їх необхідного ОФП. Основу для вирішення цієї проблеми забезпечує синтез процесів навчально-пізнавальної діяльності, трудового виховання та розвитку професійного потенціалу персоналу.

У другому розділі – «**Аналіз професійної компетентності управлінського персоналу у промисловості**» – здійснено аналіз зовнішнього та внутрішнього середовища розвитку професійної компетентності управлінського персоналу підприємств промисловості; виявлено передумови розвитку професійної компетентності управлінського персоналу промислових підприємств і запропоновано методичний підхід до визначення її критичних точок; уточнено типовий перелік компетенцій управлінського персоналу, необхідних для забезпечення ефективної роботи на основі узагальнення посадових інструкцій.

SWOT-аналіз факторів зовнішнього середовища, які впливають на розвиток професійної компетентності управлінського персоналу показав, що вони є не сприятливими. Недосконалість законодавства, політична й економічна нестабільність, значний рівень безробіття призвели до того, що персонал не розглядається керівництвом підприємств як дефіцитний ресурс, що потребує особливої уваги. Дослідження харак-

теристик внутрішнього середовища в дисертації виконано з використанням методу багатовимірного факторного аналізу за даними опитування шести промислових підприємств: ВАТ «Турбоатом», Харківське державне авіаційне виробниче підприємство (ХДАВП), ЗАТ «Лозівський ковальсько-механічний завод», ВАТ «Карлівський машинобудівний завод», ВАТ завод «Потенціал», ТОВ «Завод Укрелектроремонт». У результаті для кожного підприємства було визначено основні латентні фактори, які впливають на розвиток професійної компетентності його управлінського персоналу. Так, наприклад, для ВАТ «Турбоатом» до списку фактичних комплексних факторів входять: соціальне партнерство, відсутність необхідних для розвитку ОФП стратегічних ресурсів та якість надання освітніх послуг на підприємстві, що пояснюють відповідно 31%, 24% та 23% дисперсії їх характеристик. До переліку латентних чинників розвитку професійної компетентності персоналу (за бажаним станом) увійшли: забезпечення гармонічних відносин між керівництвом і працівником, особливості розвитку когнітивного підходу, удосконалення концепції розвитку ОФП (відповідно 27%, 30% та 31% дисперсії їх характеристик).

У дисертації виявлено такі передумови розвитку професійної компетентності управлінського персоналу промислових підприємств: визначення стратегічних цілей підприємства шляхом постійного підвищення освітнього рівня персоналу (а), рівень заохочення співробітників до пропозицій нових оригінальних ідей (б), бажання співробітників накопичувати нові знання та вміння (в), позитивне сприйняття колективом розвитку освітніх процесів (г) (рис. 3).



Умовні позначки: 1 – ВАТ «Турбоатом»; 2 – Харківське державне авіаційне виробниче підприємство (ХДАВП); 3 – ЗАТ «Лозівський ковальсько-механічний завод»; 4 – ВАТ «Карлівський машинобудівний завод»; 5 – АТ завод «Потенціал»; 6 – ТОВ «Завод Укрелектроремонт».

— фактичний стан оцінки, - - - бажаний стан оцінки

Рис. 3. Графічне зображення результатів опитування управлінського персоналу щодо передумов розвитку професійної компетентності

Їх аналіз дозволив виявити «критичні точки», що характеризують резерви розвитку професійної компетентності персоналу. Обґрунтований у дисертації методичний підхід до визначення критичних точок розвитку професійної компетентності управлінського персоналу промислових підприємств дозволяє здійснити постановку цілей дослідження, визначення методів для проведення аналізу, збір інформації за напрямками, визначення критичних точок розвитку професійної компетентності управлінського персоналу з використанням монографічного підходу. Результати застосування методичного підходу у практичній діяльності підприємств представлено в табл. 1.

Таблиця 1

**Критичні точки професійної компетентності
управлінського персоналу промислових підприємств**

Напрями виявлення передумов розвитку ПК	Елементи діагностики напрямку	Промислові підприємства ¹					
		1	2	3	4	5	6
Організаційне забезпечення розвитку ПК	Стратегія підприємства			■		■	
	Організаційна культура				■		
Умови розвитку професійної компетентності	Організаційно-управлінські		■		■	■	
	Технологічні		■	■	■	■	■
	Навчально-методичні	■	■	■			
	Морально-психологічні	■					■
Якість освітніх процесів на підприємствах	Трудового виховання	■		■	■	■	
	Навчально-пізнавальна діяльність	■	■	■	■	■	■
	Розвиток потенціалу		■	■	■		
Стадії життєвого циклу знань, умінь, навичок	Використання (достатності)				■		
	Збагачення (активного росту)		■	■	■	■	
	Збереження (швидкого старіння)					■	
Джерела формування ОФП	Зовнішні						
	Внутрішні					■	
	Комбінація зовнішніх і внутрішніх джерел	■	■	■	■	■	■

¹ Умовні позначки: 1 – ВАТ «Турбоатом»; 2 – Харківське державне авіаційне виробниче підприємство (ХДАВП); 3 – ЗАТ «Лозівський ковальсько-механічний завод»; 4 – ВАТ «Карлівський машинобудівний завод»; 5 – ВАТ завод «Потенціал»; 6 – ТОВ «Завод Укрелектроремонт»

■ – критичні точки, що потребують підвищеної уваги керівництва

У відповідності з даними табл. 1, фактичний стан професійної компетентності управлінського персоналу різних підприємств має суттєві відмінності. В першу чергу це пов'язано з якісними характеристиками колективів, ставленням керівництва до цієї проблеми, фінансовим станом підприємства, якістю ресурсного забезпечення тощо. Результати виявлення «критичних точок» створюють об'єктивні підстави розроблення конструктивних програм розвитку професійної компетентності управлінського персоналу підприємств на основі програмно-цільового підходу.

В дисертації доведено, що найбільш розповсюдженою критичною точкою розвитку професійної компетентності управлінського персоналу є недосконалість посадових інструкцій. Їх аналіз показав, що в інструкціях практично не враховано компетентнісний підхід для забезпечення підприємств висококваліфікованими кад-

рами, що не дозволяє об'єктивно оцінити професійний потенціал управлінських працівників, збалансованість їх трудових функцій, прав, обов'язків, відповідальності, спрямованості на постійне збагачення знань, умінь, навичок. Це свідчить про необхідність збагачення типового переліку необхідних для забезпечення ефективної роботи компетенцій, виділення в ньому: професійної, соціальної, інформаційної, когнітивної, комунікативної компетенцій управлінського персоналу. У цілому за результатами проведеного дослідження зроблено висновок про необхідність розвитку обох складових професійної компетентності управлінського персоналу.

У третьому розділі – «**Методичне забезпечення розвитку професійної компетентності управлінського персоналу**» – розроблено методичне забезпечення оцінки рівня розвитку професійної компетентності управлінського персоналу; запропоновано технологію розвитку актуальних компетенцій фахівця з управління персоналом, уточнено їх перелік і зміст; розроблено програму розвитку професійної компетентності управлінського персоналу промислових підприємств.

Результати аналізу передумов розвитку професійної компетентності управлінського персоналу промислових підприємств довели необхідність удосконалення методичного забезпечення оцінки рівня її розвитку в цілому та окремих компонент (функціональної та особистісної). Особливістю запропонованої в дисертації такої оцінки є використання методів таксономії і нечітких множин для підвищення її об'єктивності за рахунок створення шкали, що дозволить виділити класи рівня розвитку професійної компетентності колективів і окремих працівників, так і промислові підприємства відносно рівня професійної компетентності персоналу. Розроблена шкала передбачає використання таких інтервалів: високий розвиток професійної компетентності відповідає інтервалу 0,64-1,00; високий-середній – 0,56-0,63; середній – 0,38-0,55; середній-низький – 0,3-0,37; низький – 0,0-0,32. Коефіцієнти варіації думок 15 експертів за визначеними параметрами не перевищують 30 %, що свідчить про їх узгодженість. Запропоноване методичне забезпечення дозволило отримати інтегральний показник рівня розвитку ПК управлінського персоналу в цілому та окремих її компонент (функціональної та особистісної) (табл. 2).

Таблиця 2

Рівень розвитку професійної компетентності управлінського персоналу

Промислові підприємства	Функціональна компонента	Особистісна компонента	Рівень розвитку компетентності	
			кількісний	якісний
ВАТ «Турбоатом»	0,41	0,59	0,52	середній
ХДАВП	0,56	0,80	0,58	високий-середній
ЗАТ «ЛКМЗ»	0,51	0,37	0,37	середній-низький
ВАТ «КМЗ»	0,45	0,38	0,35	середній-низький
ТОВ «Завод Укрелектроремонт»	0,77	0,84	0,75	високий
ВАТ завод «Потенціал»	0,30	0,33	0,31	низький

За результатами оцінки компетентності управлінського персоналу підприємств визначено три моделі її розвитку – механічну, адаптивну та компетентну, які відповідають характерним особливостям підприємств як виробничих організацій (рис. 5).

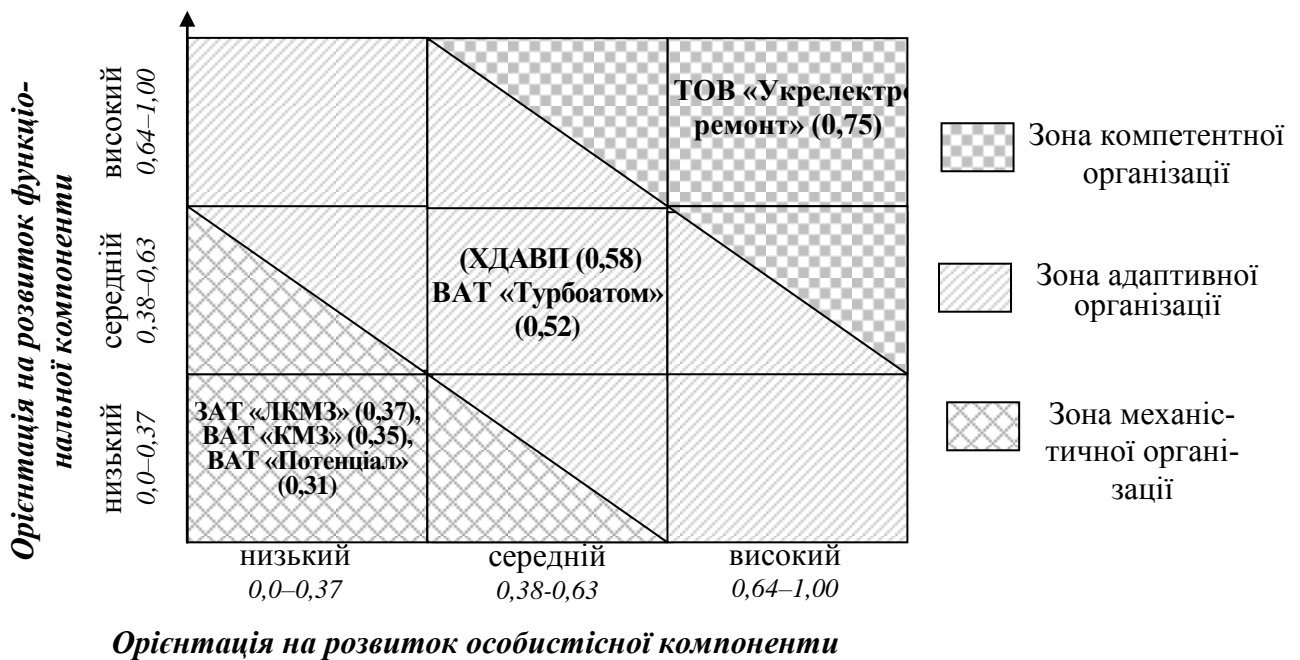


Рис. 5. Позичонування підприємств за рівнем розвитку професійної компетентності в координатах орієнтації на розвиток функціональної та особистісної компонент

Особливістю механістичної моделі організації є мінімальна увага керівництва до розвитку професійної компетентності управлінського персоналу. Освітні процеси на таких підприємствах спрямовані переважно на підвищення продуктивності праці та якості продукції за допомогою методів, які безпосередньо пов'язані з типовими виробничими процесами. До таких організацій віднесено підприємства з низьким і середньо-низьким рівнем розвитку професійної компетентності персоналу: ЗАТ «ЛКМЗ» (0,37), ВАТ «КМЗ» (0,35), найнижчий рівень розвитку професійної компетентності на ВАТ заводі «Потенціал» (0,31). Для адаптивної моделі організації (середній і середній–високий рівень розвитку професійної компетентності) характерним є достатній рівень адаптивності потенціалу персоналу до змін. Працівники такого типу розвитку професійної компетентності володіють навичками накопичення та використання знань. До переліку таких організацій увійшли: ХДАВП (0,58), ВАТ «Турбоатом» (0,52). Для компетентної організації характерна підвищена увага до розвитку освітньо-фахового потенціалу персоналу через залучення працівників сторонніх організацій, формування нових і передових способів мислення, сучасних форм підвищення освітнього рівня персоналу, впровадження в практику колективного навчання. До підприємств цього типу віднесено ТОВ «Укрелектроремонт» (рівень розвитку професійної компетентності становить 0,75).

Запропоноване методичне забезпечення оцінки рівня розвитку професійної компетентності дозволяє діагностувати її стан, визначити ті компоненти, що потре-

бують розвитку, розробити певні заходи щодо поліпшення стану ОФП чи якості компетенцій для кожного окремого підприємства.

Недосконалість класичного підходу до забезпечення підприємств кваліфікованими кадрами доведено аналізом посадових інструкцій фахівців з управління персоналом. Його результат свідчить про відсутність у функціональних обов'язках персоналу таких актуальних на сьогодні компетенцій як акмеологічна, ситуативна, когнітивна, стратегічна, психологічна. У зв'язку з цим у дисертації обґрунтовано технологію збагачення змісту визначених в роботі типових компетенцій, та уточнено перелік та зміст нових компетенцій. На рис. 5 представлено етапи технології, розробленої на прикладі збагачення соціальної та формування нового складу когнітивної компетенції управлінського персоналу.



Рис. 5. Технологія поетапного розвитку компетенцій фахівця з управління персоналом і забезпечення їх виконавцями

Запропонована технологія дозволяє сформувати ситуативний профіль компетенцій фахівця з управління персоналом, який відповідає потребам практики і до складу якого входять збагачені типові компетенції (професійна, соціальна, інфор-

маційна, когнітивна, комунікаційна) та сформовані нові компетенції: акмеологічна, ситуативна, стратегічна, управлінська, психологічна та новий аспект бачення когнітивної компетенції.

Проведені в дисертації дослідження дозволили розробити програму розвитку професійної компетентності управлінського персоналу, яка, на відміну від існуючих, ґрунтується на використанні технологій розвитку освітньо-фахового потенціалу та (або) технологіях розвитку компетенцій управлінського персоналу залежно від їх співставлення і забезпечує переведення підприємств на компетентнісну модель. Послідовність етапів використання програми розвитку професійної компетентності управлінського персоналу наведено на рис. 6.

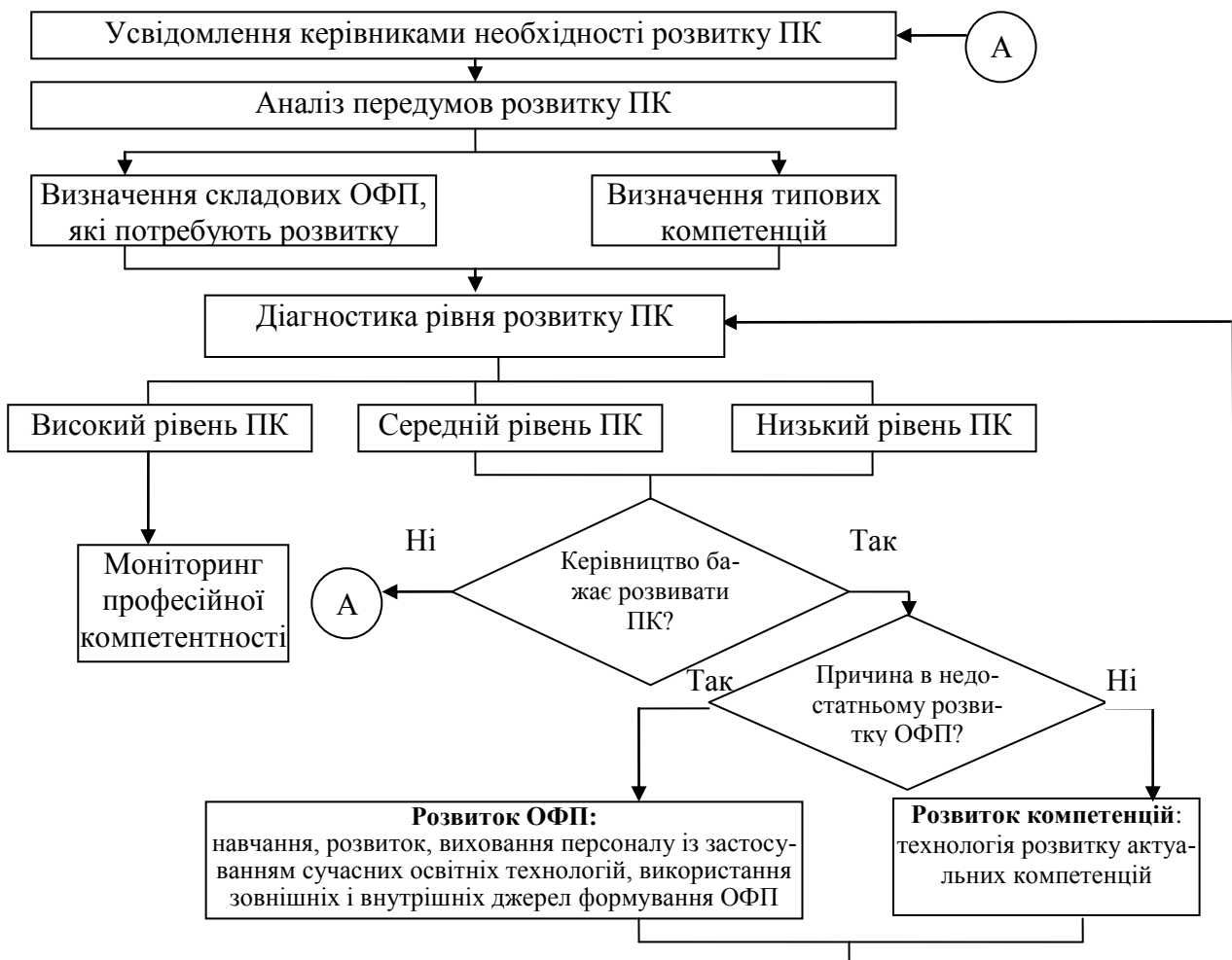


Рис. 6. Послідовність етапів використання програми розвитку професійної компетентності управлінського персоналу

Впровадження програми розвитку професійної компетентності на групі підприємств, що досліджувалася, передбачає організацію семінарських занять і тренінгових вправ для управлінського персоналу, спрямованих на розвиток його ОФП. Після навчання управлінського персоналу на аналізованих підприємствах було проведено оцінювання зміни його ставлення до розвитку професійної компетентності. Результати оцінювання показали наявність резервів опанування компетентніс-

ної моделі розвитку ПК. Так, підприємства, які знаходилися в зоні «механістична організація» (ВАТ «ЛКМЗ» (рівень розвитку професійної компетентності 0,52), ВАТ завод «Потенціал» (0,31), ВАТ «КМЗ» (0,44)) мають можливість переміститися в зону «адаптивна організація». Статус «компетентної організації» із рівнем розвитку професійної компетентності управлінського персоналу 0,72 може отримати підприємство ХДАВП. Реалізація запропонованої програми передбачає проведення моніторингу рівня розвитку професійної компетентності та введення в дію виявлених резервів, що сприятиме постійному удосконаленню ОФП та компетенцій управлінського персоналу підприємств промисловості.

Використання розроблених теоретичних положень та методичних підходів до розвитку професійної компетентності управлінського персоналу сприятиме підвищенню ефективності управлінської праці.

ВИСНОВКИ

В результаті проведеного дослідження вирішено актуальне науково-практичне завдання, яке полягає у розробленні методичного забезпечення та практичних рекомендацій щодо розвитку професійної компетентності управлінського персоналу промислових підприємств. Основні висновки та результати дослідження полягають у такому:

1. Аналіз теоретичних положень і практичного досвіду промислових підприємств дозволив визначити, що сьогодні в якості основних протиріч розвитку професійної компетентності персоналу промислових підприємств виступають: неузгодженість підходів до вивчення сутності та змісту професійної компетентності, відсутність спеціальних знань у менеджерів щодо впровадження новітніх технологій у відповідності до вимог навколишнього середовища; труднощі кількісного оцінювання рівня розвитку професійної компетентності та необхідність підвищення достовірності інформації про її стан; відсутність постійного оновлення освітньо-фахового потенціалу та відсутність у менеджерів спеціальних знань з реалізації сучасних технологій його розвитку. Розв'язання визначеного переліку протиріч забезпечує поступовий перехід підприємств до опанування традиційної для когнітивного суспільства моделі компетентної організації.

2. При удосконаленні теоретико-методичного забезпечення дослідження резервів розвитку професійної компетентності управлінського персоналу доцільно орієнтуватися на неї як на індикатор якості реалізації освітніх процесів підприємства. Він дозволяє оцінити сформованість та узгодженість розвитку структурних компонент професійної компетентності: функціональної (компетенцій) та особистісної (освітньо-фаховий потенціал працівника). Оскільки робочі місця працівників системи управління відрізняються рівнем інтелектуалізації і творчої насиченості праці, для забезпечення конструктивності планів розвитку їх освітньо-фахового потенціалу доцільно виділяти групи персоналу саме в координатах цих характеристик. Визначені в дисертації особливості ресурсного забезпечення високої кваліфікації трудових процесів управлінських працівників підтвердили доцільність використання комплексного поєднання освітніх технологій акмеології, андрагогіки та когнітоло-

гії для розвитку індивідуальних здібностей працівників і підтримки на високому рівні їх освітньо-фахового потенціалу.

3. Найбільший вплив на рівень професійної компетентності управлінського персоналу підприємств промисловості здійснюють фактори внутрішнього середовища: «якість надання освітніх послуг», «стратегічні ресурси», необхідні для розвитку професійної компетентності, та фактор «соціальне партнерство». До найбільш значущих факторів зовнішнього середовища відносяться політико-правові, економічні, техніко-технологічні, соціокультурні, вплив яких є неоднозначним. Виявлені тенденції і дослідження впливу факторів складають підґрунтя розробки програми розвитку професійної компетентності управлінського персоналу.

4. Розроблений методичний підхід до визначення критичних точок розвитку професійної компетентності управлінського персоналу промислових підприємств передбачає: постановку цілей дослідження, визначення методів для проведення аналізу, збір інформації, визначення критичних точок розвитку професійної компетентності управлінського персоналу. Практичне застосування методичного підходу дозволило виявити відсутність організаційно-управлінських, технологічних, навчально-методичних і морально-психологічних умов розвитку професійної компетентності, недостатній рівень заохочення працівників до пропозицій нових, оригінальних ідей, ігнорування потреб підвищення освітнього рівня персоналу, старіння знань, умінь, навичок персоналу, відсутність системного підходу до організації освітніх процесів у промисловості. Ці висновки підтвердив аналіз посадових інструкцій фахівців з управління персоналом, що є основою прийняття рішення про збагачення типового переліку та формування актуальних компетенцій, необхідних для забезпечення ефективної роботи управлінського персоналу.

5. Дослідження довели, що головним критерієм результативності освітніх процесів промислових підприємств є рівень професійної компетентності управлінського персоналу. Запропоноване методичне забезпечення її оцінки з використанням методу таксономії і методу нечітких множин передбачає порівняльне оцінювання особистісної і функціональної компонент професійної компетентності, дозволяє визначити резерви їх розвитку, адаптації до конкретного об'єкта впливу та напрями удосконалення найменш розвиненої з них.

6. Технологія розвитку актуальних компетенцій фахівця з управління персоналом включає такі етапи: уточнення переліку типових компетенцій; комбінація варіантів функціонального оновлення посадових інструкцій (збагачення типових компетенцій та (чи) формування нових); визначення додаткових функцій ключової компетенції чи визначення функціонального змісту актуальної компетенції; складання їх повного профілю, необхідних для здійснення трудової діяльності на конкретному робочому місці; уточнення прав і відповідальності працівника; вибір шляхів вирішення передбачуваної (непередбачуваної) ситуації, зокрема організація підвищення кваліфікації на підприємстві, тимчасове залучення сторонніх фахівців (лізинг, консалтинг, хедхантинг), комплектування кадрів випускниками ВНЗ. У результаті практичного використання запропонованої технології було визначено, що найбільш актуальними компетенціями спеціалістів з управління персоналом є когнітивна, стратегічна, ситуативна, акмеологічна та психологічна.

7. Критичні точки розвитку професійної компетентності управлінського персоналу, виявлені за допомогою монографічного методу, дають підстави для створення оригінальної програми для кожного промислового підприємства. Її зміст необхідно орієнтувати на створення унікальної компетентності управлінського персоналу порівняно з конкурентами. Підґрунтям для розроблення такої програми є результати порівняльної оцінки рівня розвитку професійної компетентності управлінського персоналу в цілому та окремих її компонент. Неузгодженість між собою цих компонент є підставою звернення до технології розвитку освітньо-фахового потенціалу (через комплексне поєднання андрагогічних, акмеологічних і когнітивних освітніх методів) та (або) технології розвитку компетенцій управлінського персоналу (через збагачення типових і формування нових актуальних компетенцій).

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Статті в наукових фахових виданнях

1. Наумик Е. Г. Формирование и развитие рекрутинга в производственных организациях: сравнительный анализ / Е. Г. Наумик, И. В. Дубровна (Литовченко) // Бизнес Информ. – 2008. – № 3. – С. 127–133. (Особистий внесок здобувача – визначено проблеми формування та розвитку рекрутингу у виробничих організаціях).

2. Дороніна М. С. Еволюція передумов та форм відбору персоналу / М. С. Дороніна, І. В. Дубровна (Литовченко) // Економіка: проблеми теорії та практики : зб. наук. пр. – Дніпропетровськ : Вид. «Наука і освіта», 2008. – Вип. 235. – Т. III. – С. 614–625. (Особистий внесок здобувача – доведено необхідність розвитку рекрутингу як сучасної технології, запропоновано етапи його становлення).

3. Дороніна М. С. Формування освітньо-фахового потенціалу виробничої організації / М. С. Дороніна, І. В. Дубровна (Литовченко) // Проблеми науки : міжгалузевий науково-практичний журнал. – 2009. – № 2. – С. 34–40. (Особистий внесок здобувача – уточнено сутність та зміст поняття «професійна компетентність управлінського персоналу», запропоновано джерела формування освітньо-фахового потенціалу).

4. Дубровна (Литовченко) І. В. Моделювання розвитку освітньо-фахового потенціалу персоналу підприємства / І. В. Дубровна // Економіка: проблеми теорії та практики : зб. наукових праць. – Дніпропетровськ : Вид. «Наука і освіта», 2009. – Вип. 252. – Т. II. – С. 460–474.

5. Седова Л. Н. Аргументация как неотъемлемая часть коммуникативной компетентности / Л. Н. Седова, И. В. Дубровна (Литовченко) // Економіка розвитку. – 2009. – № 2 (50). – С. 93–96. (Особистий внесок здобувача – уточнено поняття «комунікативна компетентність» та обґрунтовано його зміст).

6. Литовченко І. В. Систематизація чинників освітньо-фахового потенціалу виробничої організації / І. В. Литовченко // Зб. наук. пр. Черкаського державного технологічного університету. Серія: Економічні науки. – Черкаси : ЧДТУ, 2010. – № 25. – С. 81–85.

7. Дороніна М. С. Формування профілю компетенцій сучасного спеціаліста з управління персоналом / М. С. Дороніна, І. В. Литовченко // Культура народів Причорномор'я. – 2010. – № 191. – С. 47–52. (Особистий внесок здобувача – розроблено

технологію розвитку актуальних компетенцій фахівця з управління персоналом).

8. Голубева Т. В. Методичний підхід до оцінки рівня розвитку професійної компетентності управлінського персоналу / Т. В. Голубева, І. В. Литовченко // *Бизнес Информ.* – 2011. – № 5 (2). – С. 83–88. (Особистий внесок здобувача – запропоновано методичне забезпечення оцінки рівня розвитку професійної компетентності управлінського персоналу).

Матеріали наукових конференцій

9. Дубровна (Литовченко) І. В. Організація рекрутингу в системі управління персоналом промислового підприємства / І. В. Дубровна (Литовченко) // *Менеджмент підприємницької діяльності : матеріали IV Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Сімферополь, 14–15 квітня 2006 р.).* – Сімферополь : Вид. «ДОЛЯ», 2006. – С. 239–241.

10. Дубровна (Литовченко) І. В. Рекрутинг як інструмент формування інтелектуального потенціалу підприємства / І. В. Дубровна (Литовченко) // *Теорія і практика сучасної економіки : матеріали VII міжнар. наук.-практ. конф. (м. Черкаси, 4–6 жовтня 2006 р.).* – Черкаси : ЧДТУ, 2006. – С. 201–203.

11. Дубровна (Литовченко) І. В. Сучасні підходи до визначення поняття «рекрутинг» / І. В. Дубровна (Литовченко) // *Менеджмент підприємницької діяльності : матеріали V Всеукр. науч.-практ. конф. (м. Сімферополь, 12–14 квітня 2007 р.).* – Сімферополь : Вид. «ДОЛЯ», 2007. – С. 83–85.

12. Дубровна (Литовченко) І. В. Перспективи організації, яка займається самоосвітою власного персоналу / І. В. Дубровна (Литовченко) // *Гуманізація соціального управління : тези доповідей Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Харків, 29 квітня 2008 р.).* – Харків : ФОП Александрова К. М., 2008. – С. 55–58.

13. Литовченко І. В. Оцінка освітньо-професійного потенціалу персоналу / І. В. Литовченко // *Соціально-гуманітарні проблеми менеджменту : матеріали IV міжнар. наук.-практ. конф. (м. Донецьк, 23 жовтня 2009 р.).* – Донецьк : ДДУУ, 2009. – С. 244–251.

14. Литовченко І. В. Концептуальні основи розвитку освітньо-фахового потенціалу організації / І. В. Литовченко // *Соціально-психологічні технології управління персоналом : матеріали II Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Харків, 26–27 березня 2010 р.).* – Харків : АдВА™, 2010. – С. 13–16.

15. Литовченко І. В. Формування ситуаційного профілю компетенцій фахівця на основі наставництва / І. В. Литовченко // *Теорія і практика сучасної економіки : матеріали XI міжнар. наук.-практ. конф. (м. Черкаси, 6–8 жовтня 2010 р.).* – Черкаси : ЧДТУ, 2010. – С. 78–81.

16. Доронін А. В. Особливості використання інтерв'ю в монографічному дослідженні освітньо-фахового потенціалу персоналу підприємства / А. В. Доронін, І. В. Литовченко // *Освіта та наука XXI століття – 2010 : матеріали VI міжнар. наук.-практ. конф. (м. Дніпропетровськ, 15–16 жовтня 2010 р.).* – Дніпропетровськ Publishng House «Education and Science», 2010. – Т. 5. – С. 54–56. (Особистий внесок здобувача – доведено необхідність використання інтерв'ю в монографічному дослідженні освітньо-фахового потенціалу персоналу підприємства).

17. Литовченко І. В. Напрями розвитку професійної компетентності управлінського персоналу / І. В. Литовченко // *Розвиток економіки України в умовах*

глобалізації : матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Харків, 18 березня 2011 р.)
// Управління розвитком : зб. наук. статей. – Харків : ХНЕУ, 2011. – С. 209–210.

Публікації в інших виданнях

18. Дороніна М. С. Когнітивна компетентність: діагностика, розвиток / М. С. Дороніна, І. В. Литовченко // Вища школа : науково-практичне видання. – Харків : Вид. «Знання», 2010. – № 10. – С. 99–113. (Особистий внесок здобувача – уточнено сутність поняття «когнітивна компетентність», запропоновано використання когнітивних технологій для розвитку освітньо-фахового потенціалу).

АНОТАЦІЯ

Литовченко І. В. Розвиток професійної компетентності управлінського персоналу. – Рукопис.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.00.07 – демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика. – Харківський національний економічний університет, Харків, 2011.

Дисертацію присвячено поглибленню теоретичних положень і практичних рекомендацій щодо розвитку професійної компетентності управлінського персоналу промислових підприємств. Досліджено теоретичні основи та уточнено сутність і зміст професійної компетентності управлінського персоналу, розкрито особливості та доведено доцільність комплексного поєднання освітніх технологій для розвитку освітньо-фахового потенціалу управлінського персоналу як складової професійної компетентності. Проаналізовано вплив зовнішнього та внутрішнього середовища розвитку професійної компетентності управлінського персоналу підприємств промисловості, виявлено передумови її розвитку та запропоновано методичний підхід до визначення критичних точок. Визначено типовий перелік компетенцій управлінського персоналу, необхідних для забезпечення ефективної роботи на основі узагальнення посадових інструкцій. Розроблено методичне забезпечення оцінки рівня розвитку професійної компетентності управлінського персоналу з використанням методів таксономії і нечітких множин. Запропоновано технологію розвитку актуальних компетенцій фахівця з управління персоналом та уточнено їх перелік і зміст, обґрунтовано застосування цієї технології для складання ситуативного профілю компетенцій. Розроблено програму розвитку професійної компетентності управлінського персоналу промислових підприємств.

Ключові слова: професійна компетентність, управлінський персонал, промислові підприємства, освітні технології, освітньо-фаховий потенціал, компетенції, рівень розвитку професійної компетентності.

АННОТАЦИЯ

Литовченко И. В. Развитие профессиональной компетентности управленческого персонала. – Рукопись.

Диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.07 – демография, экономика труда, социальная экономика и политика. – Харьковский национальный экономический университет, Харьков, 2011.

Диссертация посвящена углублению теоретического положений и практиче-

ских рекомендаций по развитию профессиональной компетентности управленческого персонала промышленных предприятий.

В работе изучены противоречия развития профессиональной компетентности управленческого персонала, что является основой для совершенствования теоретико-методического обеспечения развития профессиональной компетентности управленческого персонала.

В работе изучены основные подходы к исследованию компетентности персонала. На основе обобщения последних научных исследований обоснована необходимость рассмотрения профессиональной компетентности для категорий управленческого персонала промышленных предприятий. Предложен понятийный аппарат, развития профессиональной компетентности управленческого персонала, который включает образовательно-профессиональный потенциал, управленческие компетенции, образовательные процессы и технологии. Ключевым понятием данного аппарата является профессиональная компетентность управленческого персонала, которая рассматривается как индикатор качества реализации образовательных процессов на предприятиях, в основе этого определения лежит согласованность развития структурных компонент профессиональной компетентности: функциональной (компетенций) и личностной (образовательно-профессиональный потенциал). В диссертации определены особенности ресурсного обеспечения трудовых процессов управленческих работников, которые послужили основой комплексного объединения образовательных технологий акмеологии, андрагогики и когнитологии для развития индивидуальных способностей работников и поддержку на высоком уровне их образовательного потенциала.

В качестве факторов формирования и развития профессиональной компетентности управленческого персонала были выделены: социальное партнерство, наличие необходимых для развития образовательно-профессионального потенциала стратегических ресурсов и качество предоставления образовательных услуг на предприятиях. К наиболее значимым факторам внешней среды относятся политико-правовые, экономические, технико-технологические, социокультурные, влияние которых является неоднозначным. Выявленные тенденции развития исследуемых факторов являются основой для разработки методического подхода к определению критических точек развития профессиональной компетентности управленческого персонала промышленных предприятий.

Главным критерием результативности образовательных процессов промышленных предприятий является уровень профессиональной компетентности управленческого персонала. Предложенное методическое обеспечение оценки уровня развития профессиональной компетентности управленческого персонала с использованием метода таксономии и метода нечетких множеств предусматривает оценивание личностной и функциональной компонент профессиональной компетентности и позволяет определить резервы их развития, адаптации к конкретному объекту влияния и определить направления совершенствования менее развитой из них.

Разработана технология развития актуальных компетенций специалиста по управлению персоналом, в основе которой лежит обогащение содержания типовых и определения перечня и содержания новых компетенций. Эта технология позволя-

ет сформировать ситуационный профиль компетенций, который отвечает проблемам практики.

Предложена программа развития профессиональной компетентности управленческого персонала. Основой разработки такой программы являются результаты оценивания уровня развития профессиональной компетентности управленческого персонала в целом и отдельных ее компонент. Несогласованность этих компонент между собой является критерием обращения к технологии развития образовательного-профессионального потенциала (через комплексное сочетание андрагогических, акмеологических и когнитивных образовательных методов) и (или) технологии развития компетенций управленческого персонала (через обогащение ключевых и формирование актуальных компетенций).

Ключевые слова: профессиональная компетентность, управленческий персонал, промышленные предприятия, образовательные технологии, образовательно-профессиональный потенциал, компетенции, уровень развития профессиональной компетентности.

SUMMARY

Litovchenko I. V. – The development of professional competence of administrative personnel. – Manuscript.

The thesis for acquisition of candidate of economic sciences scientific degree on speciality 08.00.07 – demography, labour economics, social economy and policy. – Kharkiv National University of Economics, Kharkiv, 2011.

Dissertation deals with the development of theoretical ground and methodical providing of professional competence development within the administrative personnel. Theoretical base is investigated and the essence and the content of the notion “administrative personnel professional competence” is specified, its characteristics are exposed, appropriateness of the complex combination of educational technologies for development of educational and professional potential of administrative personnel as a component of the professional competence is proved. Influence of external and internal environment on the professional competence development of administrative personnel in industry is analyzed, the pre-conditions of its development are revealed and the methodical approach to the determination of critical points is offered. On the basis of generalization of job descriptions the standard list of competences for administrative personnel, necessary for providing the effectiveness of its work, is certain. Methodical approach to estimation of administrative personnel professional competence level of development using methods of taxonomy and fuzzy sets is worked out. Technology of actual competences development for the specialists in personnel management is offered, the list of the competences and their content are specified, the application of the technology for working out the situational competence profile is grounded. The program of development of administrative personnel professional competence at industrial enterprises is worked out.

Key words: professional competence, administrative personnel, industrial enterprises, educational technologies, educational and professional potential, competences, professional competence level of development.

Литовченко Ірина Володимирівна

**РОЗВИТОК ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ
УПРАВЛІНСЬКОГО ПЕРСОНАЛУ**

Спеціальність 08.00.07 – демографія, економіка праці,
соціальна економіка і політика

АВТОРЕФЕРАТ

дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата економічних наук

Підписано до друку 23.09.2011 р. Формат 60×90/16.
Папір офсетний. Друк офсетний. Обсяг 0,9 ум.-друк. арк.
Наклад 100 прим. Зам. № 210.

Надруковано у центрі оперативної поліграфії ТОВ «Рейтинг».
61002, Україна, м. Харків, вул. Сумська, 37

