

УДК 331.5

А. В. Щетініна, канд. екон. наук, доц.,
ДВНЗ «Київський національний економічний
університет імені Вадима Гетьмана»

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ВИЗНА- ЧЕННЯ ПОНЯТТЯ «КОМПЕТЕНЦІЯ»

АНОТАЦІЯ. У статті зроблено спробу вдосконалити теоретико-методологічне забезпечення компетентнісного підходу, а саме: розкрити сутність поняття «компетенція», «модель компетенцій».

КЛЮЧОВІ СЛОВА. Компетенція, професійно значимі якості, модель компетенцій, здібності, знання, мотивація.

АННОТАЦИЯ. В статье сделана попытка усовершенствовать теоретико-методологическое обеспечение компетентного подхода, а именно: раскрыть сущность понятия «компетенция», «модель компетенций».

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА. Компетенция, профессионально значимые качества, модель компетенций, способности, знание, мотивация.

ANNOTATION. The paper attempts to improve the theoretical and methodological support competencial approach, namely: to reveal the essence of the concept of «competence», «competency model».

KEY WORDS. Competence, professionally significant qualities, the model of competencies, abilities, knowledge, motivation.

ВСТУП. Прогресивність економіки країни на сучасному етапі розвитку світу асоціюється з успіхами у розбудові економіки знань, яка передбачає зміни в усіх сферах суспільного життя. Виходячи з того, що суб'єктом продукування знань виступає людина, зазначені зміни мають стосуватися в першу чергу тих сфер, які пов'язані з її життям, працею та розвитком. У цій статті ми хотіли б звернути увагу на зміни, які необхідні в сфері трудової діяльності людини, а саме в сфері управління персоналом.

Науковцями та практиками інноваційним підходом у сфері управління персоналом на сучасному етапі вважається компетентнісний підхід, реалізація якого пов'язана з рядом практичних проблем, а саме: визначення переліку компетенцій для працівників організації, розробка профілей посад, побудова моделі компе-

тенцій, інтеграція останньої з системою управління персоналом тощо. Але, як показує досвід, без належного теоретико-методологічного забезпечення практичних підходів не можна досягнути максимальної ефективності в їх реалізації. Тому в цьому дослідженні ми спробуємо удосконалити теоретико-методологічне забезпечення компетентнісного підходу. Так, теоретичні дослідження «компетенцій» належать зарубіжним ученим Девіду МакКлеланду, Патрицію Маршалу, Лайлу та Сайн Спенсеру, Стиву Уиддетту, Джейну Уейтмену, Сарі Холлифорд та ін.; вітчизняним ученим — І. І. Драчу, Є. Ксенофонтів, Ю. В. Пестеревій, А. М. Митяєвій, О. І. Локшиній та ін. Однак, не дивлячись на належну увагу до теоретичного забезпечення компетентнісного підходу, є ряд проблемних аспектів, вирішення яких, на нашу думку, сприятиме більш ефективній реалізації даного підходу, а саме:

- відсутня чіткість у визначенні поняття «компетенція», дуже часто відбувається змішування понять «компетенція», «професійно значимі якості», «компетентність», «поведінкові характеристики»;

- неоднозначними є підходи до розуміння поняття «модель компетенцій», а відповідно до технології її побудови.

Наявність цих проблемних аспектів призводить до інтуїтивних підходів до реалізації компетентнісного підходу в сфері управління персоналом.

ПОСТАНОВКА ЗАВДАННЯ. Отже, метою даного дослідження є удосконалення теоретико-методологічного забезпечення компетентнісного підходу. Для реалізації поставленої мети будуть використані загальнонаукові методи (аналіз, синтез, порівняння).

РЕЗУЛЬТАТИ. Перш ніж викласти результати наших досліджень щодо теоретико-методологічного забезпечення компетентнісного підходу, хотілося б узагальнити наробок науковців та практиків з цього питання, а також показати суперечності в ньому.

По-перше, як зазначалося, не існує єдиного визначення поняття «компетенція». Так, у визначеннях дослідників можна зустріти, що компетенція — це:

- характеристики співробітника;
- професійно значимі якості;
- здібності співробітника;
- професійні навички;
- професійні навички, мотиви, психічні установки;
- ділові якості;
- знання, навички, установки, орієнтації;

— поведінкові характеристики;
— уміння, навички, ключові кваліфікації, знання, поведінкові навички.

Як бачимо, визначення поняття «компетенція» у дослідників дуже відрізняються як за змістом, так і за мірою узагальнення. Крім того, багато з науковців виділяє два підходи у визначенні поняття «компетенція» — американський та європейський. Перший з них орієнтований на компетенції, які дозволяють працівнику досягати найкращих результатів, а другий на виконання ним стандарту — мінімуму [1].

По-друге, відсутня однозначність у визначенні поняття «моделей компетенцій», що відповідно призводить до значних відмінностей у результатах впровадження цих моделей. Так, дуже часто під моделлю розуміють перелік компетенцій або перелік компетенцій, згрупованих у певні кластери [2, 3]. Деякі науковці вважають, що розробка моделі компетенцій передбачає «визначення компетенцій, необхідних для ефективності співробітника на даній посаді, ранжування їх за значимістю та визначення необхідної міри прояву» [4].

Отже, для того, щоб підтримати думку науковців або заперечити її необхідно розробити певні концептуальні засади.

Для вирішення першого проблемного аспекту відносно визначення поняття «компетенція» необхідно відповісти на два питання:

— яке походження слова «компетенція» і що воно означає?

— для чого необхідно було вводити в сферу управління персоналом поняття «компетенція»?

Відповіддю на перше питання є те, що *поняття «компетенція»* має латинське походження та означає *відповідати, підходити, добиватися*. Це означає, що поняття «компетенція», з одного боку, означає *можу (відповідати, підходити)*, про це говорить Е. Ксенофонтова [5], а з іншого боку, — *хочу (добиватися)*. Далі логічно було б розкрити, що передбачає *можу* для працівника. На нашу думку, для того, щоб працівник *міг* виконати певну трудову діяльність необхідно *володіти певними професійними знаннями, вміннями, навичками* (ЗВН), а також *здібностями* для їх реалізації.

Необхідно зупинитися на одному суперечливому моменті, чи треба вводити *знання* в поняття «компетенція», адже на перший погляд вони не пов'язані з виконанням роботи на практиці. Звернемося до визначення поняття «знання» та його класифікації.

Так, *знання* — це форма існування та систематизації результатів пізнавальної діяльності людини. Їх класифікують на:

— *звичайні (щоденні) знання* слугують основою орієнтації людини у навколишньому середовищі, основою його повсякденної поведінки та передбачення, але, як правило, містять помилки та протиріччя;

— *наукові знання*, які характеризуються логічною обґрунтованістю, доказовістю, відтворюваністю результатів, можливістю перевірки, потягом до усунення помилок та подолання протиріч.

Своєю чергою, наукові знання поділяються на:

— *декларативні знання* містять у собі лише уявлення про структуру деяких понять. Ці знання наближені до даних, фактів;

— *процедурні знання* мають активну природу. Вони визначають уявлення про засоби та шляхи отримання знань, перевірки знань. Це алгоритми різного роду.

Крім того, наукові знання можуть бути:

— *емпіричними знаннями* (отриманими на основі досвіду чи спостережень);

— *теоретичними знаннями* (отриманими на основі аналізу абстрактних моделей) — абстракції, аналогії, схеми, що відображають структуру та природу процесів, які протікають у певній предметній сфері. Ці знання пояснюють явища і можуть використовуватися для прогнозування поведінки об'єктів[6].

Далі спробуємо узагальнити значення *знань* в професійній діяльності. Так, знання дозволяють:

— орієнтуватися у навколишньому світі (звичайні знання, декларативні знання, емпіричні знання);

— визначають способи отримання та перевірки знань (процедурні знання);

— прогнозувати зміни у явищах та об'єктах (теоретичні знання).

З огляду на наведені практичні аспекти значення знань, на нашу думку, можна говорити про професійні знання як важливу складову компетенцій. Крім того, хотілося б зазначити, що, наприклад, у США під час вступу до аспірантури складають іспит (тестування) з загального розвитку, тобто з володіння знаннями з різних сфер.

Ще однією складовою «компетенцій» в аспекті «можу» є здібності. На нашу думку, це збігається з поняттям «*професійно значимі якості*», хоча серед науковців також немає єдності щодо визначення даного поняття. Так, під цим поняттям розуміють:

— стійку інтегральну сукупність загальних, спеціальних і часткових властивостей фахівця, що обумовлюють його здатність до продуктивного здійснення професійної діяльності;

— індивідуальні якості суб'єкта діяльності, що впливають на ефективність діяльності та успішність оволодіння нею;

— важливий фактор професійного придатності, вони не тільки непрямо характеризують певні здібності, але й органічно входять у їх структуру;

— окремі динамічні риси особистості, певні психічні та психомоторні властивості (виражаються рівнем відповідних психічних та психомоторних процесів, а також фізичні якості, що відповідають вимогам професії до людини і сприяють успішному оволодінню цією професією;

— прояви психологічних особливостей особистості, необхідні для засвоєння спеціальних знань, здібностей та навичок, а також для досягнення суспільно прийнятної ефективності у професійній праці;

— психічні процеси, психічні стани, а також відношення до праці.

На нашу думку, наявність такого різноманіття визначень пов'язане з, по-перше, нерозумінням меж даного поняття (виходячи із його значення), а по-друге, різними тлумаченнями у літературі поняття «здібності». За нашим переконанням найбільш обґрунтованим за суттю є визначення В.Д. Шадрікова, який розуміє під здібностями «властивості функціональних систем, що реалізують окремі психічні функції, мають індивідуальну виразність, що проявляється в успішності і якісному різноманітті діяльності». Якщо взяти за основу це визначення, то всі складові (індивідуально-типологічні особливості особистості), які, як правило, включаються у професійно значимі якості (сенсорні, перцептивні, мнемічні, мисленеві, мовні, емоційні, вольові тощо), можна об'єднати поняттям «здібності».

Наступною складовою компетенцій є складова, що характеризується таким аспектом як «хочу». На нашу думку, це ніщо інше, як мотивація. Слід зазначити, що дуже часто до компетенцій відносять, наприклад, вміння працювати в команді, орієнтованість на розвиток і навчання, ініціативність тощо, однак це вторинні прояви актуалізації певних мотивів, для виявлення яких вже розроблений певний інструментарій (поведінкові індикатори). Спробуємо це довести.

Наприклад, вміння працювати в команді є ознакою актуалізації просоціального мотиву; орієнтованість на розвиток і навчання — мотиву саморозвитку; ініціативність — мотиву досягнень тощо. Крім того, важливо також розрізняти процесуально-змістовні мотиви (спонукання до активності процесом чи змістом діяльності, а не зовнішніми факторами) та екстенсивні мотиви (спонукальні фактори лежать поза діяльністю — матеріальне благополуччя, статус, схвалення інших тощо). Якщо у процесі діяльності екстенсивні мотиви не будуть підкріплені процесуально-

змістовними, то вони не забезпечать максимального ефекту у трудовій діяльності. Отже, таким чином, можна не погодитися з дослідниками, які вважають, що поняття «компетенція» не пов'язане з психологічними характеристиками людини.

Нагадаємо, що раніше ми поставили ще одне питання щодо причин введення у сферу управління персоналом поняття компетенція. На нашу думку, головною причиною є вимоги сучасного ринку праці, а саме роботодавців. Останні хочуть підбирати персонал, який забезпечить їм найбільшу ефективність діяльності організації. Якщо подивитися на складові, які представлені в даному дослідженні, на нашу думку, вони є суттєвими і достатніми для ефективної праці персоналу будь-якої організації. Хоча, ймовірно, роботодавці можуть включати до поняття «компетенція» і інші складові, які, на їх думку, є суттєвими.

Отже, якщо прийняти дану причину введення у сферу управління персоналом поняття «компетенція», то спростовуються відмінності між європейським та американським підходами до її визначення. Крім того, якщо розглянути визначення поняття «компетенція», сформульовані американськими і європейськими дослідниками, то можна говорити, що їх теж не існує.

Як зазначалось, ще одним проблемним аспектом реалізації компетентнісного підходу є неоднозначність трактування поняття «модель компетенцій». Раніше нами наводилися підходи до визначення цього поняття. Якщо розглянути перший підхід, то, на нашу думку, це підхід до розробки моделі компетенції. Тобто представлені моделі компетенцій насправді не є моделями, а є підходом до визначення переліку компетенцій. Відносно другого підходу до визначення поняття «компетенція», то можна погодитися, що модель компетенцій передбачає визначення компетенцій та міри їх вираженості. Але, на нашу думку, якщо є міра вираженості, зайвим є їх ранжування. Отже, модель компетенцій має складатися з переліку компетенцій, їх поведінкових індикаторів, а також необхідної для певної посади міри вираженості останніх.

ВИСНОВКИ. Таким чином, у даному дослідженні нами було зроблено спробу удосконалити теоретико-методологічне забезпечення компетентнісного підходу на основі визначення сутності та складових поняття «компетенція» та поняття «модель компетенцій». Подальші дослідження, на нашу думку, мають стосуватися визначення концептуальних засад щодо побудови моделі компетенцій для певної організації.

Література

1. Володина Н. Модель компетенций — это не сложно — <http://kadry.itop.net>
2. Ксенофонтова Е. Это модное слово «компетенция» — <http://www.rhr.ru>
3. Минько М. Время «Ч»: Модель компетенцій HR — менеджера. — М.: Альпина Паблишерз, 2010. — 205 с.
4. <http://www.rb.ru>
5. <http://www.de-tech.ru>
6. <http://www.wiki.e-learning.by>
7. <http://www.ru.wikipedia.org>

Стаття надійшла до редакції 31.05.2010 р.

УДК 331.104.2

П. Г. Шушпанов, канд. екон. наук, викл.,
Тернопільський національний економічний університет

ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ДІЛОВОГО СПІЛКУВАННЯ В КОНТЕКСТІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕФЕКТИВНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПЕРСОНАЛУ

АНОТАЦІЯ: У статті здійснено узагальнення психологічних складових ділового управлінського спілкування, розглядаються психологічні особливості ділових взаємовідносин управлінського персоналу з працівниками, проаналізовано комунікаційні особливості керівників та їх вплив на персонал.

КЛЮЧОВІ СЛОВА: персонал, управління персоналом, ділове спілкування, психологія ділового спілкування, психологія управління персоналом, управлінське ділове спілкування.

АННОТАЦИЯ: В статье осуществлено обобщение психологических составляющих делового управленческого общения, рассматриваются психологические особенности деловых взаимоотношений управленческого персонала с работниками, проанализированы коммуникационные особенности руководителей и их влияние на персонал.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: персонал, управление персоналом, деловое общение, психология делового общения, психология управления персоналом, управленческое деловое общение

ANNOTATION: In this paper is a generalization of psychological of business communication management, discusses the psychological characteristics of management personnel working relationships with employees, especially managers analyzed communications and their impact on staff.