

КОМПЕТЕНЦИИ И КОМПЕТЕНТНОСТЬ В УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

И. М. ДОННИК,

доктор биологических наук, профессор, академик РАН, ректор,

Б. А. ВОРОНИН,

доктор юридических наук, профессор, заведующий кафедрой,

Уральский государственный аграрный университет

(620075, г. Екатеринбург, ул. К. Либкнехта, д. 42),

А. Н. МИТИН,

доктор экономических наук, профессор, заведующий кафедрой,

Уральский государственный юридический университет

(620137, г. Екатеринбург, ул. Комсомольская, д. 21)

Ключевые слова: компетенция, компетентность, управленческая деятельность.

Компетентностный подход расширял свои горизонты в контексте теории развития человеческих ресурсов преимущественно в западных и американских компаниях, а обращение к понятиям «компетенция» и «компетентность» произошло в 1961 г. после публикаций по педагогике о системах образования в СССР и США. Вместе с тем отдельные исследователи полагают, что «основателем» компетентностного подхода был Аристотель, изучавший возможности состояния человека, обозначаемого греческим «атере» – «сила», которая развивалась и совершенствовалась до такой степени, что стала характерной чертой личности. В статье рассматриваются понятия «компетентность» и «компетенция», анализируемые в научных работах отечественных и зарубежных ученых. Переводы слов «competency» и «competence», используемых в работах англоязычных авторов, неоднозначны, как и трактовки компетентностного подхода в американской и европейской психологии и педагогике. В русском языке слова «компетенция» и «компетентность» – различные понятия. Но исследователи единодушны в том, что эти слова означают различные умственные операции (аналитические, критические, коммуникативные), а также практические умения, здравый смысл, имеют свою классификацию и иерархию. Вместе с тем иногда сложно разграничить эти два ключевых понятия. Поэтому важно обратиться к моментам вхождения этих слов в обиход по мере развития компетентностного подхода в образовательной теории и в сфере управления. Знания, умения и навыки являются результатом обучения. Компетентность является не продуктом обучения, а скорее всего следствием саморазвития личности, его не столько технологического, сколько личностного роста, следствием самоорганизации и обобщения, деятельного и личностного опыта. Компетенция – предметная область, в которой индивид хорошо осведомлен и проявляет готовность к выполнению деятельности.

COMPETENCE AND COMPETENCY IN MANAGEMENT

I. M. DONNIK,

doctor of biological sciences, professor, academician of Russian Academy of Sciences, rector,

B. A. VORONIN,

doctor of legal sciences, professor, head of department,

Ural State Agrarian University

(42 K. Liebknehta Str., 620075, Ekaterinburg),

A. N. MITIN,

doctor of economic sciences, professor, head of department,

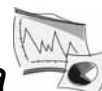
Ural State Law University

(21 Komsomolskaya Str., 620137, Ekaterinburg)

Keywords: competence, competency, management activities.

Competence-based approach has expanded its horizons in the context of the theory of human resource development primarily in Western and American companies, and addressing the concepts “competence” and “competency” occurred in 1961 after the publication of pedagogy of the education systems in the USSR and the USA. However, some researchers believe that the “founder” of the competence approach was Aristotle, who studied the possibilities of the human condition, denoted by the Greek “atere” – “power”, which was developed and improved to such an extent that it has become a characteristic feature of personality. The article discusses the concept of “competence” and “competency” analyzed in scientific works of domestic and foreign scientists. The translation of the words “competency” and “competence” used in the works of English authors, ambiguous, also as interpretations of the competence approach in American and European psychology and pedagogy. In Russian language the words “competence” and “competency” are different concepts. But researchers are unanimous that these words mean different mental operations (analytical, critical, communicative), as well as practical skills, common sense, have their own classification and hierarchy. However it is sometimes difficult to distinguish between these two key concepts. It is therefore important to refer to the moments of occurrence of these words in everyday life with the development of the competence approach in educational theory and in management. Knowledge, abilities and skills are the result of learning. Competency is not a product of training, and likely the result of self-development, it is not so much technological, how many personal growth, a consequence of self-organization and generalization, and active personal experience. Competence – the subject area in which the individual is well informed and shows readiness to perform activities.

Положительная рецензия представлена В. П. Иваницким, доктором экономических наук, профессором Уральского государственного экономического университета.



Компетентностный подход расширял свои горизонты в контексте теории развития человеческих ресурсов преимущественно в западных и американских компаниях, а обращение к понятиям «компетенция» и «компетентность» произошло в 1961 г. после публикаций по педагогике о системах образования в СССР и США [1]. Вместе с тем отдельные исследователи полагают, что «основателем» компетентностного подхода был Аристотель, изучавший возможности состояния человека, обозначаемого греческим «атере» – «сила», которая развивалась и совершенствовалась до такой степени, что стала характерной чертой личности [2].

Между тем переводы слов «competency» и «competence», используемых в работах англоязычных авторов, неоднозначны, как и трактовки компетентностного подхода в американской и европейской психологии и педагогике [3]. В русском языке слова «компетенция» и «компетентность» – различные понятия [4].

В основе русского «компетенция», немецкого «kompetenz», английского «competence» лежат латинские корни. Так, в Латинско-русском словаре [5] «competo» имеет следующие значения: 1) добиваться, стремиться; 2) совпадать, соответствовать, подходить, согласовываться; 3) быть годным, способным; 4) требовать согласно закону (юр.); «competentia»: 1) согласованность частей, соразмерность, симметрия; 2) сочетание, связь; «competens»: 1) подходящий, соответствующий, сообразный; 2) компетентный, законный (юр.).

Современные английский и немецкий языки позаимствовали у латыни только соответствующие существительные и прилагательные. Английское существительное «competence»: 1) способность, умение; 2) компетентность; 3) достаток, хорошее материальное положение; 4) юридическая компетенция, правомочность. Немецкое «Kompetenz f»: 1) компетентность, компетенция, полномочия; ведение (чего-либо); 2) подведомственность (юр.); 3) соискание. Английское прилагательное «competent»: 1) компетентный, знающий; 2) полноправный, правомочный (юр.); 3) достаточный; 4) установленный, законный. Немецкое прилагательное «competent» – компетентный [6, 7].

В свою очередь русско-немецкие и русско-английские словари дают следующие переводы рассматриваемых слов: «Компетентность» – нем. Zustaendigkeit f, Kompetenz f, Kompetenzbereich m, n; англ. competence, authority. «Компетентный» – нем.: 1) competent (о человеке), sachverstaendig, sachkundig, massgebend (авторитарный); 2) zustaendig, befugt (об учреждении); англ. competent, authoritative. «Компетенция» – нем.: 1) Kompetenz f (круг знаний), Kenntnisse pl., Wissensbereich m, n; 2) Kompetenz f (круг

полномочий); Kompetenzbereich m, n; Obliegenheit pl, Zustaendigkeit f, Befugnis f; англ. competence (круг полномочий), jurisdiction.

Из изложенного следует, что «компетенция», «компетентность», «компетентный» употребляются для обозначения: 1) полномочия: англ. competence, authority; нем. Kompetenz f (m, n – Kompetenzbereich); 2) круга знаний: нем. Kompetenz f, Kenntnisse pl, Wissensbereich m; 3) способности, умения: англ. competence.

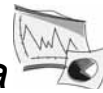
Словарь С. И. Ожегова дает слово «компетенция» в следующих значениях: 1) круг вопросов, в которых кто-нибудь хорошо осведомлен; 2) круг чьих-нибудь полномочий, прав. Существительное «компетентность» производно от прилагательного «компетентный». Компетентный – 1) знающий, осведомленный, авторитетный в какой-нибудь области (книжн.) (компетентный специалист, компетентное суждение); 2) обладающий компетенцией (во 2-м значении; спец.) (передать дело в компетентную инстанцию). Говоря о существительном «компетентность» [8], следует отметить, что суффикс «-ность» в русском языке означает степень овладения определенным качеством (информированность, осведомленность и т. д.).

В конце XX в. была популярна статья Д. Макклеланда «Тестирование компетентности, а не интеллектуальности». В ней утверждалось, что тестирования умственных способностей недостаточно для правильного отбора персонала, так как высокие интеллектуальные показатели еще не обеспечивают высоких показателей в практической деятельности. По мнению ученого, при этом необходимо учитывать и мотивацию как связующее качество, необходимое для реализации прочих потенциальных способностей личности [9].

Позднее Д. Макклеланд в книге «Мотивация человека» (в русском переводе) компетентность в принятом в русском языке смысле этого слова рассматривал как способность к деятельности в какой-либо определенной сфере, например, «социальная компетентность», «личностная компетентность».

Г. Каннак, М. Бомензат и другие ученые полагают, что компетенция представляет собой рациональное сочетание знаний и способностей персонала данной организации, рассматриваемых за непродолжительный период [10].

Современные отечественные исследователи предлагают свои формулировки: компетенция – это то, на что претендуют, или то, что назначается как должное быть достигнутым [11]. Компетенция включает совокупность взаимосвязанных качеств личности (знаний, умений, навыков, способов деятельности), задаваемых по отношению к определенному кругу предметов и процессов [12]. Здесь акцент



делается на развитие индивидуальных компетенций людей, основные переменные которых – знания (результаты образования), навыки (результаты опыта работы и обучения), способы общения (деловое общение и работа в группе) (первый подход).

Другие ученые полагают, что в формировании компетенций помимо личных способностей и возможностей работников участвует культура управления, что позволяет получить организационное развитие (второй подход) [13].

Имеются исследования, авторы которых выделяют уже корпоративную компетенцию как характерную особенность организации, определяющую ее успех (например, технологичность как внутреннее конкурентное преимущество) (третий подход) [14].

Наиболее полно соответствует действительности синтез второго и третьего подходов. Профессиональная компетентность, достигнутая работником в организации, является самым значимым критерием качества управленческого труда, а культура управления остается важнейшим ресурсом развития внутреннего конкурентного преимущества организации и одновременно компонентой профессиональной компетенции персонала управления.

Сегодня этот синтетический подход получил широкое распространение, и его приверженцы предлагают различные интерпретации содержания компетенции.

Компетенция – демонстрируемая работниками способность выполнять определенные производственные функции. Компетенции – это знания, применяемые на практике [15].

Компетенции – это совокупность знаний, навыков, способностей, прилагаемых усилий и стереотипов поведения [16].

Компетенции – основные способности, определяющие поведение. Они представляют ценность не сами по себе, а лишь постольку, поскольку помогают персоналу управления достигать результатов [17].

Компетенции – только часть, один из элементов системы управления, но в сочетании с культурой управления они обеспечивают максимально эффективное функционирование организации. В компетенцию помимо сугубо профессиональных знаний и умений входят такие качества, как инициатива, сотрудничество, способность к работе в группе, коммуникативные способности, умение учиться, оценивать, логически мыслить, отбирать и использовать информацию [18]. Этим компетенция отличается от квалификации, под которой понимают степень и вид профессиональной обученности работника, наличие у него знаний, умений, навыков, необходимых для выполнения им определенной работы [19].

В дальнейших исследованиях (чаще всего в научно-педагогической литературе) компетенцию

предлагают рассматривать как производную от компетентности, как определенную сферу приложения знаний, навыков, умений и качеств, которые в комплексе помогают человеку действовать в различных, в том числе в новых для него ситуациях [20].

Толкование компетентности впервые предложил в 1994 г. британский психолог Дж. Равен. Он писал, что «компетентность – специфическая способность, необходимая для эффективного выполнения конкретного действия в конкретной предметной области и включающая узкоспециальные знания, особого рода предметные навыки, способы мышления, а также понимание ответственности за свои действия». Она «состоит из большого числа компонентов, многие из которых относительно независимы друг от друга... некоторые компоненты относятся скорее к когнитивной сфере, а другие к эмоциональной... эти компоненты могут заменять друг друга в качестве составляющих эффективного поведения» [21].

Компетентность – это обладание человеком необходимой компетенцией, включающей его личное отношение к ней и предмету деятельности [22].

Компетентность – доскональное знание своего дела, сложных связей, явлений и процессов, возможных способов и средств достижения намеченных целей [23].

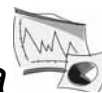
Компетентность – это индивидуальная характеристика степени соответствия требованиям профессии как психическое состояние, позволяющее действовать самостоятельно и ответственно, как обладание человеком способностью и умением выполнять определенные трудовые функции [24].

Компетентность – интегративное качество личности, сформированное на основе предметных знаний, индивидуально-психических качеств, а также практического опыта и проявляющееся в способности и готовности человека к практической деятельности и решению прикладных задач [25].

Европейские исследователи П. Киршнер, А. Анттиройкко, С. Виркус рассматривают компетентность как «множество относительно стабильных атрибутов, приобретаемых действующим индивидуумом, или множество требований к характеристикам определенной работы» [26].

Знания получают в ходе институционального образования, в профессиональной деятельности и с помощью самообразования. Эти процессы неразрывно связаны, взаимосвязаны, взаимообусловлены и влияют на общий результат. Этот результат потенциален и является основой для деятельности, компетентность же характеризует способность человека использовать эту базу на практике.

С определенной долей условности можно утверждать, что компетентность есть реализованная образованность [27].



Выводы. Знания, умения и навыки выступают результатом обучения. Компетентность является не продуктом обучения, а скорее всего следствием саморазвития личности, его не столько технологического, сколько личностного роста, следствием самоорганизации и обобщения, деятельностного и личностного опыта. «Компетентность – это способ существования знаний, умений, образованности, способствующей личностной самореализации, нахождению своего места в мире» [28].

Вместе с тем компетентность нельзя приобрести без знаний, без умений и навыков, так как знания – это индивидуально-общественная информационная база; умения – это способность, как биологическая, так и социальная, их применять, а навыки – не что иное, как опыт применения знаний и умений, накопленные умения, искусство умений на основе знаний.

Признавая многогранность понятия «компетентность», ее можно обозначить как мыследеятельную способность к аналитике, актуализации и мобилизации собственных потенциалов, обеспечивающую перевод потенциальных ресурсов личности в актуальные; способность к особой логике организации мыслительной деятельности – преобразующей – поисковой, креативной: не готовое знание, а проектирующее новое; способность к эффективному поведению.

Развитие компетентности приводит к тому, что человек может моделировать и оценивать последствия своих действий на длительную перспективу. Это позволяет ему перейти от внешней оценки к выработке «внутренних стандартов» оценки себя, своих планов, жизненных ситуаций и других людей.

В заключение приведем дефиниции понятий «компетенция» и «компетентность», которые по своей сути интегративны.

Компетенция – это предметная область, в которой индивид хорошо осведомлен и проявляет готовность к выполнению деятельности.

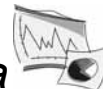
Компетентность – интегрированная характеристика качеств личности, выступающая как результат подготовки человека для выполнения деятельности в определенных областях [29].

Компетентность – обладание знаниями, позволяющими судить о чем-либо. Она подразумевает демонстрацию умений на деле – в реальных управленческих ситуациях (включая связанное с этим психологическое давление), а не только знание теории или понимание того, как это делается [13].

Компетенции – самое общее и широкое определение адекватного проявления социальной жизни человека в современном обществе [30].

Литература

1. Trase A. S. What Ivan knows that Johnny doesn't. N. Y., 1961.
2. Зимняя И. А. Ключевые компетенции – новая парадигма результата образования // Высшее образование сегодня. 2003. № 5. С. 34–42; URL: <http://www.aspirant.rggu.ru/article.html?id=50758>.
3. Хомский Н. Аспекты теории синтаксиса / под общ. ред. В. А. Звегинцева. М., 1972. Вып. I.
4. Митин А. Н. Архитектура компетенций управленческого и юридического труда : монография. Екатеринбург, 2013.
5. Дворецкий И. Х. Латинско-русский словарь. М., 2000.
6. Мюллер В. К. Англо-русский словарь. М., 1981.
7. Большой немецко-русский словарь / под рук. О. И. Москальской. М., 1980. Т. 1, 2. 730 с.
8. Ожегов С. И. Словарь русского языка / под ред. Н. Ю. Шведовой. М., 1984.
9. McClelland D. C. Testing for competence rather than for «intelligence» // American psychologist. 1973. № 1. Vol. 28. P. 1–14.
10. URL: <http://www.e-xecutive.ru/community/intellectual/694602>.
11. Иванов Д. А. Компетентностный подход в образовании. Проблемы, понятия, инструментарий : учеб.-метод. пособие. М., 2005.
12. Хуторской А. В. Педагогическая инноватика: методология, теория, практика. М., 2005.
13. Митин А. Н. Механизмы управления: учеб. пособие. Екатеринбург, 2011.
14. Гаврилюк Г. В. Проблемно-ориентированный механизм и инструменты формирования и развития компетенций стейкхолдеров инновационной экономики // Научный журнал КубГАУ. 2011. № 67.
15. Шекшня С. В., Ермошкин Н. Н. Стратегическое управление персоналом в эпоху Интернета. М., 2002.
16. Управление персоналом организации: учебник / под ред. А. Я. Кибанова. М., 1997.
17. Dale M., Lies P. Assessing management skills. L., 1996.
18. Архангельский Г. А. Корпоративный тайм-менеджмент: энциклопедия решений. М., 2008.
19. Большая экономическая энциклопедия. М. : Эксмо, 2007.
20. Татаринцева С. Н. Методическая компетенция учителя и ее формирование в процессе самостоятельной работы студентов : дис. ... канд. пед. наук. Тольятти, 2004.
21. Равен Дж. Компетентность в современном обществе: выявление, развитие и реализация / пер. с англ. М., 2002.
22. Хуторской А. В. Педагогическая инноватика: методология, теория, практика. М., 2005.



23. Нечаев Н. Н., Резницкая Г. И. Формирование коммуникативной компетенции как условие становления профессионального сознания специалиста // Вестник УрАО. 2002. № 1. С. 3–21.
24. Митина Л. М. Психология развития конкурентоспособной личности. М., 2002.
25. Петров А. Ю. Компетентностный подход в непрерывной профессиональной подготовке инженерно-технических кадров : автореф. дис. ... д-ра пед. наук. Киров, 2005.
26. Content Management for E-Learning / ed. by N. Ferrer, J. Alfonso. N. Y.; Dordrecht; Heidelberg; L., 2011.
27. Татур Ю. Г. Компетентностный подход в описании результатов и проектировании стандартов высшего профессионального образования: материалы методол. семинара. Авторская версия. М., 2004.
28. Болотов В. А., Сериков В. В. Компетентностная модель: от идеи к программе // Педагогика. 2003. № 10.
29. Лукашенко М. А. Профессиональные компетенции руководителя // URL : <http://www.clin.ru/management/strate-gy/competit/ksao.shtml>.
30. Зимняя И. А. Ключевые компетенции – новая парадигма результата образования // Эксперимент и инновации в школе. 2009. № 2.

References

1. Trase A. S. What Ivan knows that Johnny doesn't. N. Y., 1961.
2. Zimnyaya I. A. Key competences – new paradigm of result of education // Higher education today. 2003. № 5. P. 34–42; URL: <http://www.aspirant.rggu.ru/article.html?id=50758>.
3. Chomsky N. Aspects of the theory of syntax / ed. by V. A. Zvegintsev. M., 1972. Vol. I.
4. Mitin A. N. The architecture of the competences of management and labour law : monograph. Ekaterinburg, 2013.
5. Dvoretzky I. H. Latin-Russian dictionary. M., 2000.
6. Mueller V. K. English-Russian dictionary. M., 1981.
7. Big German-Russian dictionary / ed. by O. I. Moskalskaya. M., 1980. Vol. 1, 2. 730 p.
8. Ozhegov S. I. Dictionary of Russian language / ed. by of N. Yu. Shvedova. M., 1984.
9. McClelland D. C. Testing for competence rather than for intelligence // American psychologist. 1973. № 1. Vol. 28. P. 1–14.
10. URL: <http://www.e-xecutive.ru/community/intellectual/694602>.
11. Ivanov D. A. Competence approach in education. Problems, concepts, tools : method. allowance. M., 2005.
12. Hutorskoy A. V. Pedagogical innovations: methodology, theory, practice. M., 2005.
13. Mitin A. N. Mechanisms of management : tutorial. Ekaterinburg, 2011.
14. Gavriljuk V. G. Problem-oriented mechanism and tools of formation and development of competences of the stakeholders of the innovation economy // Scientific journal of Kuban State Agrarian University. 2011. № 67.
15. Shekshnya S. V., Ermoshkin N. N. Strategic human resources management in the era of the Internet. M., 2002.
16. The organization personnel management : textbook / ed. by A. Ja. Kibanov M., 1997.
17. Dale M., Lies P. Assessing management skills. L., 1996.
18. Arkhangelsky G. A. Corporate time management: an encyclopedia of solutions. M., 2008.
19. The big economic encyclopedia. M. : Eksmo, 2007.
20. Tatarintseva S. N. Methodical competence of teachers and its formation in the process of independent work of students : dis. ... candidate of ped. sciences. Togliatti, 2004.
21. Raven J. Competence in modern society: identification, development and implementation / transl. from English. M., 2002.
22. Hutorskoy A. V. Pedagogical innovations: methodology, theory, practice. M., 2005.
23. Nechaev N. N., Reznitskaya G. I. Formation of communicative competence as a condition of development of professional consciousness of experts // Bulletin of University of the Russian Academy of Education. 2002. № 1. P. 3–21.
24. Mitina L. M. Psychology of development of competitive personality. M., 2002.
25. Petrov A. Yu. Competence-based approach in a continuous professional training of engineers : author. dis. ... dr. of ped. sciences. Kirov, 2005.
26. Content Management for E-Learning / ed. by N. Ferrer, J. Alfonso. N. Y.; Dordrecht; Heidelberg; L., 2011.
27. Tatur Yu. G. Competence-based approach in the description of the results and the design standards of higher professional education: materials of methodol. seminar. Author's version. M., 2004.
28. Bolotov V. A., Serikov V. V. Competence model: from idea to program // Pedagogy. 2003. № 10.
29. Lukashenko M. A. Professional competence of a manager. URL : <http://www.clin.ru/management/strate-gy/competit/ksao.shtml>.
30. Zimnyaya I. A. Key competences – new paradigm of result of education // Experiment and innovation in the school. 2009. № 2.