

УДК 331.105.22.007.1.

Самолук И.В.

## ВВЕДЕНИЕ В ПОНЯТИЙНЫЙ АППАРАТ ТЕРМИНА «КОМПЕТЕНЦИЯ»

*Введение.* Для поддержания стабильности и создания устойчивых предпосылок для экономического роста и развития региона необходимо достижение высокой эффективности работы отдельных предприятий, что в большей степени обеспечивается функцией управления, которую осуществляет их управленческий персонал. Эффективное руководство при этом зависит от деловых и профессиональных качеств руководителя, оптимального распределения его управленческих функций.

Рыночные отношения, характеризующиеся острой конкуренцией, развитием электронных средств и средств коммуникации, повышением самостоятельности предприятий и т.п., привели к значительному изменению требований, предъявляемым к качествам руководителей предприятий всех звеньев управления. Четко определить и охарактеризовать требования предъявляемые к руководителям позволяет понятие «компетенция».

Вопросы компетенции как руководителей, так и специалистов являются новой сферой исследований как в Украине, так и за рубежом, поэтому теоретические аспекты, касающиеся данного понятия разрозненны и недостаточно рассмотрены.

*Целью* данной работы является обзор подходов отечественных и зарубежных специалистов к вопросу компетентности, уточнение понятий «компетенция» и «компетентность», «компетентный руководитель» и направление развития компетентности руководителей.

*Анализ последних исследований и публикаций, касающихся вопросов компетенции.* Исследованию компетенции посвящены работы ряда отечественных и зарубежных авторов Новикова А.М., Э.Ф. Зеера, А. Шелтона Г.И. Ибрагимова, Б.Д. Эльколина, Тихомиров Ю.А., Guy Le Boterf, L.Leplat, M. Monmollin, B. Макелвила, П. Жильбер, М.Парлие Р. Бояциса, Г.Каннака, и др.

Чаще всего термин «компетенция» употребляют в первом значении английского слова «competence» - способность, что не является точной характеристикой этого понятия.

Этимологически термин «компетенция» происходит от латинского «competensia» – то, что соответствует чему-либо, принадлежащее по праву, а словарь иностранных слов определяет компетенцию, как «круг вопросов в которых кто-нибудь хорошо осведомлен» и как «круг полномочий, прав и обязанностей должностного лица». [4]

Maurice de Montmollin определил компетенцию, как устойчивый набор знаний, умений, поведения и навыков который может активизироваться без дополнительного обучения.

Согласно французским исследователям П. Жильбер и М.Парлие компетенция - это совокупность знаний, способности к действию и поведение, структурируемые в зависимости от цели деятельности и от конкретной ситуации.

Компетенции рассматриваются в виде набора требований к знаниям, навыкам и качествам специалиста для выполнения ими соответствующих функций, должностных обязанностей. Если компетенции совпадают с требованиями определенной должности, или задачи, то соответствующая работа, при прочих благоприятных условиях, выполняется таким специалистом качественно и эффективно.

Примером таких разработанных требований является, созданная британской организацией Management Charter Initiative (МСИ), система Стандартов Компетенций для менеджеров линейного, среднего и высшего уровня. Здесь компетенции это основные способности, определяющие поведение. Стандарты Компетенции представляют собой модель комплекса знаний, навыков, управленческих качеств, необходимых для успешного выполнения менеджером своих функций и конкретных задач.

Компетенции представляют ценность не сами по себе, а лишь постольку, поскольку они помогают руководителям достигать результатов. Каждая компетенция характеризуется с двух сторон - постоянства и способности. Под способностями понимается степень умения руководителя использовать компетенцию в различных проблемных ситуациях.

Постоянство представляет собой степень регулярности, с которой руководитель использует компетенцию в соответствующих случаях. Можно быть очень способным, но не всегда использовать компетенцию там, где это требуется.

По Боаму и Спарроу компетенция – система поведенческих моделей, необходимых для эффективного выполнения функций и задач на данной менеджерской позиции, четко увязанная с компетентностью. Понятие компетентность является производной от компетенции. В словаре Ожегова под компетентностью понимается «сумма знаний у человека, которая позволяет ему судить о чем-нибудь, высказывать убедительную, авторитетную мысль» [1].

Словарь понятий по персоналу определяет, что компетентность – «не только и не столько наличие и значительный объем знаний и опыта, сколько умение их актуализировать в нужное время и использовать в процессе реализации своих служебных функций...» [11].

В Стандарте ИСО 9000-2001 компетентность обозначается, как способность применять свои знания и умения.

Ю.А. Тихомиров определяет компетентность как «умелое и квалифицированное выполнение лицом возложенных на него обязанностей»

Эксперт по компетентности Guy Le Boterf считает, что быть компетентным значит быть способным объединять и использовать определенное количество ресурсов в рабочей ситуации. Под ресурсами понимаются внутренние ресурсы, т.е. ресурсы касающиеся самого индивида (знания, практические навыки и умения, личные качества) и внешние – информационные, связь, инструменты, материалы.

Понятие компетентность, как термин профессиональной успешности ввел Ричард Бояцис, профессор по организационному поведению школы менеджмента Weatherhead. В своей книге «The Competent Manager» он определил компетентность, как «качество человека с помощью которого он может показать при выполнении работы наивысший уровень исполнения». Это определение считается классическим.

Согласно Б.Д. Эльконину, компетентность – это квалификационная характеристика индивида взятая в момент его включения в деятельность, мера понимания человеком смысла своей деятельности. Это категория, принадлежащая сфере отношений между знаниями и практической деятельностью человека.

Исследователи А.М.Новиков, В.И.Байденко, Б.Оскарссон, Э.Ф. Зеера, А. Шелтон и др. в своих работах выделяют ключевые компетенции (ключевые квалификации, базисные квалификации), как базовые знания, умения и качества личности. Ключевые компетенции по своему характеру универсальны и поэтому могут быть применимы в различных ситуациях.

**Компетентность руководителей и её развитие.** Так как термин "компетентность" охватывает многие стороны личности, то в литературе наряду с этим термином употребляется смежные с ним понятия - "профессионализм", "квалификация", и другие. Так квалификация, определяется, как степень развитости у специалиста определенных составляющих компетенции (в первую очередь – в части знаний и навыков). Чем выше квалификация, т.е. чем более компетентен специалист, тем более быстро и качественно выполняет он работу в рамках своих компетенций.

Аналитический обзор подходов этих и других исследователей к толкованию понятий «компетенция» и «компетентность» позволяет определить компетенцию, как совокупность знаний, практических навыков и умений, личных качеств, стереотипов поведения

Рассмотрим составляющие элементы данного определения.

Знания – это набор факторов, необходимых для выполнения работы. Знания являются результатом образования личности.

Умения - это «способность делать что-нибудь, приобретенная знаниями, опытом» [1]

Навыки – «умения, созданные упражнениями и привычкой, результат опыта работы». [1]

Навыки, в отличии от умений, тесно связаны с определенными условиями и при их изменении могут разрушиться. Навыки бывают двух видов: основанные на информации и профессиональные. Основанные на информации - это обширный объем методик, приемов и знаний, приобретенные на работе или вне нее. Пример навыка, основанного на информации, знание иностранного языка.

Профессиональные навыки в различных областях основаны на действии. Для руководителей такими навыками являются умение анализировать, умение мотивировать и т.п.

Навыки и умения являются результатом опыта работы и обучения.

Качества - это индивидуальные особенности, полученные при рождении и /или развитые в процессе работы. Качества руководителя можно объединить в три группы:

- деловые;
- организаторские и управленческие;
- личные (лидерские способности, общительность и т.п.)

Стереотипы поведения рассматриваются как формы действий, предпринимаемые для выполнения определенной задачи.

Таким образом можно определить, что компетентный руководитель это руководитель, обладающий определенными профессиональными знаниями, навыками, умениями и личными качествами и способный использовать их в

рабочей ситуации для достижения более высоких результатов деятельности с меньшими затратами сил и ресурсов.

Так как компетентность не является врожденной или приобретенной раз и навсегда, то она создается, развивается и может быть потеряна. Французский исследователь Г.Каннак в своих работах доказал необходимость для организации развивать компетенцию каждого работника для успеха всей деятельности.

Развитие компетенции подразумевает практику приобретения, стимулирования и развития профессиональных знаний, навыков и умений. Реализовать это можно посредством постоянного обучения.

Одной из важнейших причин недостаточной компетентности современных руководителей является невнимание большинства из них к вопросам своего обучения. Так, в рамках международного проекта «Менеджмент организаций и управление человеческими ресурсами в Крыму» было проведено анкетирование руководителей предприятий Южного Берега Крыма для определения необходимости развития их компетентности.

Исследованием были охвачены предприятия сферы услуг: санатории, пансионаты, гостиницы, а также предприятия торговли и связи. Респондентами исследования стали руководители высшего, среднего и низшего уровней управления.

Результаты исследования выявили, что обучению руководителей предприятий Южного Берега Крыма не уделяется должного внимания, что не способствует развитию их компетентности.

Так за период с 1997-2002 гг. только 30% опрошенных руководителей прошли повышение квалификации, хотя 62% руководителей считают, что современные условия хозяйствования требуют овладения новыми знаниями. Более того, руководители считают необходимым планировать собственное обучение и обучение своего персонала и предусматривать расходы на проведение семинарских, консультационных и тренинговых занятий.

43% руководителей высшего звена считают, что основным методом развития своей компетентности является обучение, посредством привлечения для консультаций внешних специалистов.

Ожидаемую пользу для предприятия от приобретения новых знаний и навыков посредством обучающих программ 54% руководителей оценивают в 5 баллов (по шкале от 1 до 5). Респонденты отметили важность целевой направленности обучения, т.е. проведение узких специализированных учебных модулей для руководителей.

Как правило, основы профессиональной компетентности, закладываются в вузе, а дальнейшее её развитие и овладение новыми знаниями может происходить в рамках непрерывного образования.

Под непрерывным образованием понимается обучение на протяжении всей трудовой деятельности в целях последовательного расширения и углубления знаний, повышения профессионального мастерства в соответствии с изменяющимися условиями микро- и макросреды.

Эффективность обучения руководителей предприятий всех звеньев управления для развития их компетентности, в первую очередь, зависит от требований к управленческому труду и управленческим качествам.

**Выводы и направления дальнейших исследований.** В данной работе был проведен обзор исследований и публикаций по теме, уточнены понятия компетенция и компетентный руководитель.

Профессиональная управленческая деятельность предъявляет к руководителям определенный набор требований, а понятие компетенция позволяет их четко определить и охарактеризовать. Управление компетенцией может быть представлено как процесс приобретения, стимулирования и развития основных навыков, умений и знаний. В связи с тем, что в условиях рыночной экономики меняются требования к деловым качествам руководителей предприятий, актуальным является внедрение таких механизмов, которые бы позволили им при минимальных временных затратах оптимизировать свою деятельность и добиться успеха при управлении коллективом. По мнению многих исследователей, таким механизмом является обучение. Дальнейшие исследования могут касаться формированию требований к руководителям высшего, среднего и нижнего звеньев управления и определению набора необходимых компетенций для каждого из них.

#### Список литературы

- 1 С.И. Ожегов. Словарь русского языка: 70000 слов /Под ред.[и с предисл.] Н.Ю. Шведовой, АН СССР, Ин-т рус.яз.-23-е изд., испр. - М.:Рус.яз., 1990.-215, [1] с.:погр.; 29см.
- 2 Пономаренко Б.Т. Развитие профессиональной компетенции менеджеров Развитие профессиональной компетенции менеджеров: методология и организация. Российская ассоциация бизнес-образования вып. № 2 (9) 2000г.
- 3 Захаренко Е.Н., Комарова Л.Н., Нечаева И.В. Новый словарь иностранных слов: -- М.: «Азбуковник», 2003.
- 4 D. Leclercq. Managing competencies the vision of a dynamic development for organisations//Centre de Recherche sur l'Instrumentation, la Formation et l'Apprentissage -France, 2002 [Electronic Resource]; Mode of access: <http://www.crifafapse.ulg.ac.be/crifafi/ressources/joe01.doc>. Title from screen
- 5 Александров Ф.О., Постоленко И.Г. «Современные требования к новому поколению профессионалов и конкурентоспособность методологии: понятия квалификации, компетенции, опыта» Форум Стратегии регионального развития Казань 2003 <http://www.regionforum.ru/section/policy/capital/materials/0/print>
- 6 Новиков А.М. Профессиональное образование России. М.: ИЦПНЮ РАО, 1997.- С. 38-39
- 7 Ефремов В.С., Ханьков И.А. «Развитие компании на основе использования ключевых компетенций». Менеджмент в России и за рубежом, №5 2003
- 8 Баклашова Т. А. Формирование необходимых компетенций при подготовке менеджеров – дженералистов в Высших Школах Франции. Материалы межрегиональной научно-практической конференции "Качество профессионального образования и рынок труда. Проблемы взаимодействия". Казань, 2003г.
- 9 Сивкова Е.И. «Социальная компетентность» Вакансия № 13(71), 2001
- 10 П.В. Журавлев, С.А. Карташов, Н.К. Маусов, Ю.Г. Одегов. Персонал. Словарь понятий и определений. - М.: "Экзамен", 1999., с.138
- 11 М. И.Магура, М. Б. Курбатова «Чему и как обучать руководителей». "Управление персоналом" № 2, 2003г.

*Поступило в редакцию 15.09.2003*