

- 1.Грішнова О.А. Оцінювання персоналу : сучасні підходи до забезпечення ефективності / О.А. Грішнова, О.О. Наумова // Формування ринкової економіки: Зб. наук. пр. – Т.2 : Управління персоналом в організаціях. – К.: КНЕУ, 2005. – С.42-50.
- 2.Десслер Г. Управление персоналом / Г. Десслер; под общ. ред. И.М. Степнова; пер. с англ. – М.: БИНОМ. Лаборатория знаний, 2004. – 799 с.
- 3.Егоршин А.П. Основы управления персоналом / А.П. Егоршин. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА - М, 2008. – 352 с.
- 4.Карташова Л. В. Управление человеческими ресурсами / Л.В. Карташова; Ин-т экономики и финансов "Синергия". – М.: ИНФРА - М, 2009. – 234 с.
- 5.Робертсон А. Управление талантами. Как извлечь выгоду из таланта ваших подчиненных / А. Робертсон, Э. Грэм; пер. с англ. – Днепропетровск: Баланс-Клуб, 2004 – 200 с.
- 6.Храмов В.О. Основы управления персоналом / В.О. Храмов, А.П. Бовтрук. – К.: МАУП, 2001 – 112 с.

Отримано 25.04.2012

УДК 342.25 (075) : 331.522.4

Н.О.ШЕВЧЕНКО

Харківська національна академія міського господарства

РОЗМЕЖУВАННЯ ПОНЯТЬ «КОМПЕТЕНЦІЯ» ТА «КОМПЕТЕНТНІСТЬ» ПРАЦІВНИКІВ ОРГАНІВ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ

Проведено аналіз понять «компетенція» та «компетентність» на основі вивчення досліджень багатьох авторів у даній сфері та сформульовано власне визначення категорій «компетенція» та «компетентність».

Проведен анализ понятий «компетенция» и «компетентность» на основе изучения исследований многих авторов в данной сфере и сформулировано собственное определение категорий «компетенция» и «компетентность».

The analysis of the definitions 'competence' and 'computation' on the base of research studies by many authors in this field and the personal definition of the concept 'competence' and 'computation' have been provided.

Ключові слова: компетентність, компетенція, місцеве самоврядування, діяльність, кваліфікаційні вимоги, психологічний аспект.

Актуальність даної теми обумовлена тим, що в багатьох професійно-кваліфікаційних характеристиках не існує чіткого визначення вимог до претендентів на посаду, набору та рівня розвитку необхідних знань та вмінь.

Багато вітчизняних та зарубіжних вчених, таких як О.І. Гура, Д.О. Пузіков, Дж. Равен, І.Г. Єрмаков, І.О. Зимня, А.В. Семенова, О.В. Овчарук вивчали поняття компетенції та компетентність, їхні зміст та складові [1-4, 6, 7].

Вважається, що в науковий апарат категорія «компетенція» вперше була введена американським дослідником Н.Хомським у 60-х

роках ХХ ст., який застосував його у теорії мови, трансформаційній граматиці [10]. Вчений стверджував, що людина володіє лінгвістичною компетенцією, існуючими у свідомості структурними моделями, які дозволяють продукувати мовлення. Лінгвістична компетенція – це глибоке внутрішнє знання мови та її законів, притаманне носію мови. На думку науковця, лінгвістична компетенція є найбільш чистою базою для сприйняття лінгвістичного знання, у той час як лінгвістична діяльність є безпосереднім способом здійснення комунікації, тобто реалізації, існування комунікативної компетенції [10].

Н.Хомський протиставляє поняття компетенції поняттю виконання, як здатності користуватись знаками та правилами у мовленнєвому спілкуванні.

Тобто, аналізуючи вищенаведене та використовуючи поняття «компетенція» у діяльності працівників місцевого самоврядування, можна зробити такий висновок.

Компетенція працівника органів місцевого самоврядування – це професійні знання, навички, вміння, які необхідні для роботи.

Діяльність працівника органів місцевого самоврядування – це цілеспрямований прояв компетенції, спосіб здійснення певної компетенції.

Однак, ці визначення не є повними, оскільки автор не виділяє та не розрізняє поняття «компетенція» та «компетентність». Для того, щоб визначити ці поняття, звернемось до інших джерел.

Питому вагу у визначенні поняття «компетентності» мають дослідження британського психолога Дж. Равена, присвячені природі та відбору компетентностей [6]. У своїх роботах науковець вживає термін «компетентність», трактуючи його як специфічну здатність, що потрібна для ефективного виконання конкретної дії у конкретній предметній області і включає вузькоспеціальні знання, предметні навички особливого характеру, способи мислення, а також розуміння відповідальності за свої дії. Згідно з дослідженнями Дж. Равена, компетентність характеризується єдністю когнітивного, емоційного та вольового аспекту діяльності, спрямованою на реалізацію ціннісних установок особистості.

Тобто під компетентністю автор розуміє певне явище, що складається з великої кількості компонентів, більшість з яких відносно незалежні один від одного, деякі компоненти належать скоріше до когнітивної сфери, інші – до емоційної. Ці компоненти можуть замінити один одного як складові ефективної поведінки. Причому складові компетентності, як вважав Дж. Равен, є мотивованими здібностями й включають таке: тенденцію в більш ясному розумінні цінностей й установ

щодо конкретної мети; тенденцію контролювати власну діяльність; готовність та здатність навчатися самостійно; упевненість у собі; адаптивність як відсутність почуття безпорадності; схильність до міркувань про майбутнє; самостійність мислення, оригінальність; готовність вирішувати складні питання; дослідження навколишнього середовища для виявлення його можливостей та ресурсів; готовність спиратися на суб'єктивні оцінки та йти на помірний ризик; готовність використати нові ідеї та інновації для досягнення мети; установку на взаємний вииграш та широту перспектив; наполегливість; довірливість.

Дж. Равен уперше ввів поняття «компетентнісний підхід» до навчання. До формування традиційних навичок у видах мовленнєвої діяльності студентів він додав здатність особистості до пошуку інформації, що передбачає не тільки вміння користуватись різними джерелами, але й навички міжособистісного спілкування. Крім того вказується, що вчений вважав за необхідне формувати такі риси особистості, як винахідливість, вміння переконувати та виконувати функції лідера [6].

Враховуючи вищенаведене, можна зробити висновок про те, що до визначення поняття «компетентність» вчений підійшов з психологічної точки зору, виводячи це поняття як складову із структури особистості. Однак, зазначимо, що він не розмежує і не визначає поняття «компетенція» та «компетентність».

У наведених джерелах (як у вітчизняних, так і в іноземних) немає визначення поняття «компетенція». Проте, існує багато визначень «компетентності».

Так, під компетентністю розуміють [1]:

- загальні здібності, які базуються на знаннях, досвіді, цінностях, що були отримані в процесі навчання;
- достатність і придатність, володіння силою та волею, що допомагають адекватно діяти в ситуації;
- здатність застосовувати знання й уміння, що забезпечує активне застосування навчальних досягнень у нових ситуаціях;
- поєднання знань, умінь, цінностей і ставлень, застосованих у повсякденні;
- здатність застосовувати знання та вміння ефективно й творчо в міжособистісних відносинах – в ситуаціях, що передбачають взаємодію з іншими людьми в соціальному контексті так само, як і в професійних ситуаціях. Компетентність – поняття, що логічно походить від ставлення до цінностей та від умінь і знань.

Також під компетентністю розуміють [9]:

- взаємозв'язок між навичками, уміннями, ситуативною діяльністю та особистістю;

- якість особистості, яка здобула освіту певного ступеня, що виявляється у готовності на її основі до успішної діяльності з урахуванням соціальної значущості та соціальних ризиків, які можуть бути пов'язані з цією діяльністю.

Як бачимо, поняття «компетентність» представляє собою дуже складне та багатомірне явище. Перш за все це виявляється у різноманітті її видів, що ще більш ускладнює визначення змісту цього поняття, розширює обсяг компонентів, що входять до нього.

О.В. Овчарук під поняттям «компетентність» розуміє спроможність кваліфіковано впроваджувати діяльність, виконувати завдання або роботу [4]. При цьому поняття компетентності містить набір знань, навичок і ставлень, що дають змогу особистості ефективно виконувати певні функції, спрямовані на досягнення певних стандартів у професійній галузі або певній діяльності.

Із вищезазначеного можна зробити висновок, що «компетентність» – це своєрідне вміння людини виконувати певну професійну діяльність. Але автори не згадують про поняття «компетенція».

Лайл М.Спенсер і Сайн М.Спенсер дуже детально розглядають поняття компетенції [5]. У них компетенції – це базова якість індивідуума, яка має причинне відношення до ефективного та/або найкращого на основі критеріїв виконання в роботі або в інших ситуаціях.

«Базова якість» означає, що компетенція є дуже стійкою часткою особистості та може визначати поведінку людини у багатьох ситуаціях та робочих задачах.

«Причинне відношення» означає, що компетенція визначає або викликає певну поведінку та виконання.

«На основі критеріїв» означає, що компетенція дійсно прогнозує добре або погане виконання, яке вимірюється за допомогою конкретного критерію або стандарту.

Тобто, компетенції – це базові якості людей, які визначають варіанти поведінки або мислення, які поширюються на різноманітні ситуації та тривають досить довгий період часу.

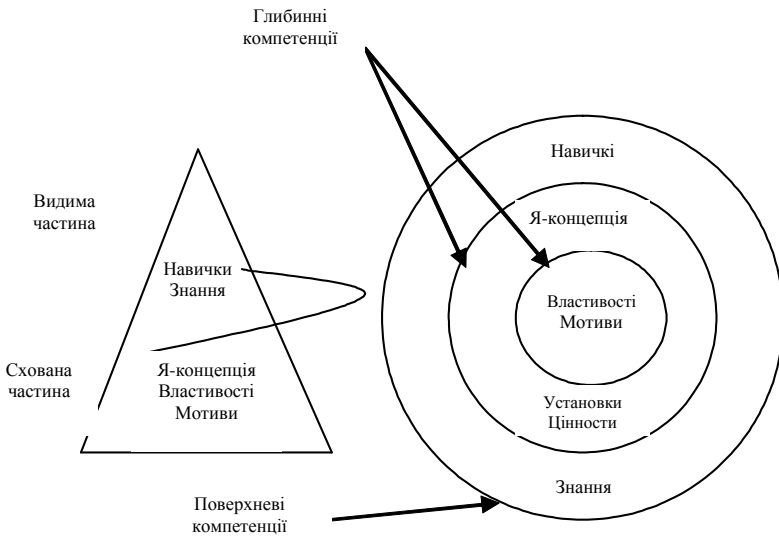
Автори книги [5] відзначають п'ять базових якостей, серед яких:

1. *Мотиви.* Те, про що людина думає або чого постійно бажає та що викликає дію. Мотиви «націлюють, направляють та вибирають» поведінку на певні дії або цілі та уводять від інших.
2. *Психофізіологічні особливості.* Фізичні та відповідні реакції на ситуацію або інформацію.
3. *Я-концепція.* Настанова, цінності або образ-Я людини.
4. *Знання.* Інформація, якою володіє людина у певних змістовних областях.

5. *Навички.* Здатність виконувати певну фізичну або розумову задачу.

Розумові або пізнавальні компетенції включають аналітичне мислення (обробку знань та даних, визначення причини та наслідків, організація даних та планів) та концептуальне мислення (виявлення паттернів у комплексних даних).

Вчені вказують на те, що тип або рівень компетенції має практичний зміст для планування людських ресурсів [5]. На рисунку показано, що знання та навички мають тенденцію бути видимими та відносно поверховими характеристиками людини. Я-концепція, властивості та мотиви, які притаманні компетенції, є більш скритими, «глибокими» та сховані у самому серці особистості. Поверхові компетенції (знання та навички) відносно легко розвивати. Тренінг – найбільш рентабельний засіб укріпити та зберегти ці здатності у працівників. Глибинні компетенції (мотиви та властивості), які лежать в основі айсбергу особистості, оцінити та розвинути важче; більш рентабельним є вибір людей по наявності цих характеристик. Компетенції на основі Я-концепції лежать десь зсередини. Настанови та цінності, такі як впевненість в собі (бачу себе «керівником», а не техніком/професіоналом»), можна змінити за допомогою тренінгу, психотерапії або вправи для позитивного розвитку, хоча це потребує більш часу та зусиль.



Глибинні та поверхневі компетенції

Автори роботи [5] підходять до розгляду компетенцій з психологічної сторони. Вони розглядають компетенції як стійкі особливості людини та поділяють їх на поверхневі (які легко розвивати) та глибинні (які важко розвивати). На нашу думку, визначення «компетенцій» дуже ретельне та змістовне, однак більш підходить до визначення поняття «компетентність», про яке тут нічого не згадується.

А.В. Семенова дає таке визначення поняттю компетентність [7]. Компетентність людини – це спеціальним шляхом структуровані (організовані) набори знань, умінь, навичок і ставлень, які набуваються у процесі навчання, що дозволяють людині визначати, тобто ідентифікувати і розв'язувати незалежно від контексту (від ситуації) проблеми, що є характерними для певного напрямку професійної діяльності.

Компетенції – це внутрішні, потенційні, приховані психологічні новоутворення (знання, уявлення, програми (алгоритми) дій, системи цінностей і відношень), що потім виявляються у компетентностях людини як актуальні, діяльнісні прояви. Ці компетенції, проявляючись у поведінці людини, перетворюються у її особистісні якості, властивості. Отже, відповідно вони стають компетентностями, які характеризуються такими складовими: мотиваційними, смисловими, регуляторними, поряд з когнітивними і досвідом [8].

Професійна компетентність – інтегрована характеристика особистості фахівця, під якою розуміється наявність необхідного для успішного виконання професійної діяльності комплексу ставлень, цінностей, знань, умінь й навичок, що проявляються у спроможності сприймати індивідуальні, професійні та соціальні потреби: у забезпеченні соціальної і професійної самореалізації в умовах ринкових відносин, у можливості професійного самовдосконалення протягом всього життя.

Тут автор [7] розрізняє та визначає поняття «компетентність» та «компетенція». Під компетенцією розуміється внутрішня система певних утворень людини, а під компетентністю – те, як людина у певних ситуаціях та умовах проявляє та користується цими утвореннями.

Системний підхід у визначенні понять «компетенція» та «компетентність» полягає у дослідженні їх як системи та елементів [2]. Згідно з цим, компетентність є складним системним утворенням, що складається з набору елементів – компетенцій; є системною властивістю особистості: цілісною, ієрархічною динамічною системою здібностей – окремих компетенцій. Тобто, компетентна людина, яка не володіє повноваженнями (компетенціями), не зможе повною мірою їх реалізувати в соціально значущих аспектах. Компетенція визначається як своєрідне право на здійснення певної діяльності. Мова йде не про здатність і здібність виконувати певні функції, не про якість і рівень їх розвитку в

людини, а про те, чи має працівник відповідні повноваження і права щодо їх виконання.

Як бачимо, дуже багато вчених займаються визначенням понять «компетенція» та «компетентність».

Аналізуючи всі наведені у роботі визначення понять «компетенція» та «компетентність» і враховуючи специфіку роботи в органах місцевого самоврядування, можемо дати власні визначення компетенції та компетентності працівників органів місцевого самоврядування, які, на нашу думку, є досить чіткими та повними.

Компетентність працівника органів місцевого самоврядування – це його базові якості, які включають мотиви, психофізіологічні особливості, Я-концепцію, знання та навички (щодо надання послуг населенню), які визначають варіант поведінки та мислення.

Знання та навички відносяться до поверхневих компетентностей, їх легко побачити та розвивати.

Мотиви та психофізіологічні властивості відносяться до глибинних компетентностей, які знаходяться всередині особистості, їх важко побачити, тим паче розвивати або змінювати.

Компетенція працівника органів місцевого самоврядування має два аспекти: правовий і психологічний.

Правовий визначається посадовою інструкцією працівника, тобто на що має право та повинен знати працівник на займаній посаді, він нормується (Конституцією, Законами України «Про місцеве самоврядування» та «Служба в органах місцевого самоврядування»).

Психологічний аспект дуже пов'язаний з глибинними компетентностями та залежить від них, тому що вони визначають рівень притязань працівника і впливають на характер позиціонування людиною себе. Це те, на що вистачає сміливості відповідно до своїх можливостей, те, на що людина претендує.

У процесі підбору, оцінки та підвищення кваліфікації персоналу важливим є звернення уваги не на поверхневі компетентності, а на глибинні, тому що вони лежать в основі придбання знань і навичок, поверхневих компетентностей. А вони, в свою чергу, впливають на якість виконання працівниками своїх посадових обов'язків, надання мешканцям міста послуг у відповідних сферах їх життєдіяльності.

1. Гура О.І. Психолого-педагогічна компетентність викладача вищого навчального закладу: теоретико-методологічний аспект / О.І. Гура. – Запоріжжя: ГУ «ЗІДМУ», 2006. – 332 с.

2. Єрмаков І.Г. Проектне бачення компетентно спрямованої 12-річної середньої школи / І.Г. Єрмаков, Д.О. Пузіков. – Запоріжжя, 2005. – 112 с.

3. Зимняя И.А. Ключевые компетентности как результативно-целевая основа компетентного подхода в образовании. Авторская версия / И.А. Зимняя. – М.: Исследо-

вательський центр проблем качества подготовки специалистов, 2004. – 42 с.

4. Компетентнісний підхід у сучасній освіті: Світовий досвід та українські перспективи: Бібліотека з освітньої політики / За заг. ред. О.В. Овчарук. – К.: К.І.С., 2004. – 112 с.

5. Лайл М. Спенсер-мл і Сайн М. Спенсер. Компетенції на роботі: Пер. с англ. / Лайл М. Спенсер-мл, Сайн М. Спенсер. – М.: НІРРО, 2005. – 384 с.

6. Равен Джон. Компетентність в сучасному суспільстві: виявлення, розвиток і реалізація: Пер. с англ. / Дж. Равен. – М.: Когіто-центр, 2002. – 396 с.

7. Семенова А.В. Розвиток професійної компетентності фахівців засобами парадигмального моделювання (інтерактивний тренінг) / А.В. Семенова. – Одеса: СВД Черкасов М.П., 2006. – 130 с.

8. Словник-довідник з професійної педагогіки / За ред. А.В. Семенової. – Одеса: Пальміра, 2006. – 272 с.

9. Тарасенко І. Розвиток життєвої компетентності та соціальної інтеграції: досвід Європейських країн // Кроки до компетентності та інтеграції в суспільство: Наук.-метод. зб. / [Ред. комісія: Н. Софій, І. Єрмаков]. – К.: Конвент, 2000. – С.37-40.

10. Хомський Н. Аспекти теорії синтаксиса: Пер. с англ., под ред. і с пред. В.А. Звягинцева. – М.: МГУ, 1972. – 259 с.

Отримано 21.03.2012

УДК 331.103

С.А.АЛЕКСАНДРОВА, канд. пед. наук

Харківська національна академія міського господарств

УПРАВЛІННЯ КОМПЕТЕНТНІСТЮ ПЕРСОНАЛУ

Розглядається сутність і зміст компетентності персоналу, процес управління компетентністю персоналу.

Рассматривается сущность и содержание компетентности персонала, процесс управления компетентностью персонала.

The essence and maintenance of competence of personnel, management process by development of competence of personnel is offered.

Ключові слова: компетентність, компетенція, управління компетентністю.

Найважливішим економічним ресурсом в сучасних умовах є знання й інформація. Тому і конкуренція стає боротьбою не ресурсів і продуктів, а боротьбою стратегій управління компетентністю.

Дослідженням компетенції і компетентності особистості, фахівця присвячено багато наукових праць з різних наук – педагогіки, психології, менеджменту, економіки тощо [2-4, 6, 8]. Але в теорії й практиці управління персоналом немає чіткого визначення як понять «компетенція», «компетентність», їх класифікації; так і розуміння того, як їх оцінювати у потенційних і вже задіяних на підприємстві працівників та розвивати.

Метою статті є визначення змісту понять «компетентність»,