

Поняття професійної та управлінської компетентності в зарубіжній психології

Н.О. Омельченко
аспірант,
ВНЗ «Університет
економіки та права
«КРОК»

Науковий керівник
С.Л. Марков
кандидат психологічних
наук, доцент,
ВНЗ «Університет
економіки та права
«КРОК»

У статті проаналізовано основні концепції професійної та управлінської компетентності в зарубіжній психології. Визначено, що різні концепції компетентності та компетенцій можуть бути впорядковані за допомогою особистісного, функціонального та цілісного, багатовимірного підходів до проблеми.

В статтє проанализированы основные концепции профессиональной и управленческой компетентности в зарубежной психологии. Определено, что различные концепции компетентности и компетенций могут быть упорядочены с помощью личностного, функционального и целостного, многомерного подходов к проблеме.

In the article the basic concepts of professional and managerial competence in foreign psychology are considered and analyzed. It is noted that various concepts of competence and competencies can be arranged with the help of personal, functional and holistic, multi-dimensional approaches to the problem.

Ключові слова: компетентність, компетенції, стандарти компетенцій, підходи до проблеми компетентності.

Постановка проблеми

На сьогодні ефективність діяльності організацій безпосередньо пов'язана з якістю управління, відповідно, з рівнем підготовки і професійною майстерністю менеджерів. Динамічні, мінливі та непередбачувані умови зовнішнього середовища, з якими стикаються сучасні управлінці, вимагають прийняття своєчасних та ефективних управлінських рішень, в основі яких лежать не окремі навички і знання, а таке цілісне особистісне утворення, як компетентність. У зв'язку з цим, проблема дослідження професійної та управлінської компетентності менеджерів набуває значимості й актуальності.

Аналіз останніх досліджень і публікацій

Численні дослідження поняття «компетентність» і «компетенції» в зарубіжній психології управління, педагогіці й теорії менеджменту сприяли створенню цілого спектра концепцій і теорій, які нині вимагають свого узагальнення, систематизації й осмислення.

Особливості застосування компетентнісного підходу в управлінні персоналом, а також відборі, підготовці й навчанні ме-

неджерів розглядалися у роботах Р. Уайта, С. Argyris, Д. Мак-Клеланда, Р. Бояціса, Л. Спенсера та С. Спенсера, Дж. Равена, К. Keen, S.B. Parry, R.J. Mirabile, D.A. Bratton, В. Mansfield, L. Mitchell, С. Уїддела і С. Холіфорда. Нині, вважають F.D. Le Deist і J.Winterton, поняття «компетенції» є нечітким, розпливчастим концептом. При цьому термінологічна плутанина та постійні дискусії навколо його визначення унеможливають створення загальної самоузгодженої теорії [1].

Не вирішені раніше частини загальної проблеми

У зв'язку з цим, нині існує необхідність пошуку і створення надійних методологічних засад та інтегральних підходів до проблеми професійної компетенції на основі подальшого узагальнення й аналізу існуючих теорій.

Формулювання цілей статті

Дослідження компетентності та ключових компетенцій у бізнесі, управлінні й освіті активно проводяться в зарубіжній теорії та психології управління, починаючи з другої половини ХХ століття.

Накопичено багатий емпіричний і теоретичний матеріал, що розкриває сутність, структуру професійної компетентності й основних шляхів її формування та розвитку. Метою статті є розкриття, вивчення та аналіз основних концепцій і теорій компетентності, а також специфіки її прояву в управлінській діяльності.

Виклад основного матеріалу дослідження

З початку 60-х рр. ХХ ст. в теорії та практиці управління і педагогіці спостерігається сплеск інтересу до професійної та управлінської компетенції, що розглядалася як засіб розвитку менеджерів усіх рівнів управління та важливий фактор створення конкурентної переваги й удосконалення діяльності організацій. Уперше поняття компетентності в бізнесі та управлінні виступило предметом аналізу в роботах Р. Уайта (1959) і С. Argyris (1962). Так, Р. Уайт увів поняття «компетентність» у процесі опису особистісних особливостей успішних і ефективних виконавців, що поряд із знаннями володіють високою мотивацією та розвиненими соціальними навичками, а С. Argyris описував міжособистісну компетентність менеджерів як засіб удосконалення процесів організаційних змін [2; 3]. Термін «компетентність» отримав своє подальше обґрунтування в роботах Д. Мак-Клелланда (1973, 1976), який використовував це поняття як інструмент підвищення якості професійного відбору у сфері кадрового менеджменту [4].

Найбільш вагомий внесок у розроблення вказаної проблеми зробив Р. Бояціс (1982), учений, якого вважають одним із засновників концепції компетенцій і, зокрема, управлінської компетентності. Він визначає компетенцію як основну характеристику особистості, яка лежить в основі ефективного або високоякісного виконання роботи [5]. При цьому, для кожної компетенції виокремлено поведінкові індикатори, які можна було визначити за допомогою спеціально розроблених інтерв'ю та опитувань.

На думку автора, ефективне функціонування організації вимагає реалізації професійної компетентності як процесу

послідовного розгортання трьох чинників: вимог професійної діяльності, організаційного середовища та індивідуальних компетенцій. Необхідно зазначити, що основні роботи Р. Бояціса лягли в основу моделі компетентнісно орієнтованої освіти, системи підготовки та розвитку управлінської компетентності менеджерів.

Британський психолог Дж. Равен (1984) запропонував розуміння компетентності як цілісного утворення, що складається з великої кількості відносно незалежних компонентів, окремі з яких відносяться до когнітивної сфери, а інші – до емоційної, що можуть замінити один одного як складові ефективної поведінки [6]. Равен розглядає окремі види компетентності як мотивовані здібності, як характеристики та властивості людей, що дають їм змогу досягати особистісно значущих цілей. Автор пропонує список із 37 видів компетенцій, серед яких виділяються: тенденція до більш ясного розуміння цінностей, самостійність мислення, оригінальність; здатність приймати рішення; залучення емоцій у процес діяльності; здатність до спільної роботи заради досягнення мети; здатність вирішувати конфлікти та пом'якшувати суперечності, готовність і вміння використовувати нові ідеї та інновації тощо [6].

Оригінальний підхід до дослідження проблеми компетенції запропонував К. Кеєн (1992), який визначив її як структуру, що складається з таких частин: навички, знання, досвід, контакти, цінності, які можна символічно представити як пальці на руці, що координуються долоною, а також нервовою системою, яка управляє рукою, що, у свою чергу, символізує контроль над усією діяльністю. При цьому компетенція загалом розуміється як здатність керувати будь-якою ситуацією, навіть непередбаченою [7].

Подальший розвиток концепції компетенції отримала в роботах Л. Спенсера та С. Спенсера, які розглядали її як базову характеристику індивіда, що причинно пов'язана з критеріями ефективної та/або успішної дії в професійних чи життєвих ситуаціях [8; 2]. На думку авторів, компетенція – це глибока та стійка частина

особистості, за якою можна передбачити поведінку людини в досить широкому колі ситуацій. Причинний зв'язок означає, що компетенція обумовлює поведінку або дію, а зв'язок із критеріями дії означає, що її успішність може бути вимірною за певними критеріями або стандартами.

До того ж, Л. Спенсер і С. Спенсер виділили п'ять базових компонентів, що впливають на формування як окремих компетенцій, так і компетентності в цілому:

1) мотиви, що спрямовують і визначають вибір варіанта поведінки в конкретних умовах;

2) психофізіологічні властивості та особистісні риси;

3) Я-концепція, установки та цінності;

4) знання й інформація, якою володіє фахівець у професійній сфері;

5) навика або вироблені прийоми професійної діяльності.

При цьому автори розглядають компетенцію у вигляді моделі айсберга, де знання та навички, яким порівняно легко навчити, становлять його видимої частину, тоді як психофізіологічні властивості та особистісні риси, мотиви та Я-концепція немов би приховані під рівнем моря і дуже важко розвиваються в процесі навчання й тренінгів.

У свою чергу S.B. Parry (1996) визначає компетенцію як групу знань у певній галузі, навичок і відносин, що впливають на значну частину професійної діяльності, пов'язані з виконанням діяльності та можуть бути вимірні й розвинені через навчання. Крім цього, S.B. Parry вводить поняття «рівні компетентності», що дає змогу поділити співробітників на новачків, adeptів і досвідчених професіоналів [9].

R.J. Mirabile (1997) дав розширене, засноване на особистісному підході визначення компетенції, яка розумілася як знання, навички, здатність або характеристика, пов'язані з виконанням професійної діяльності на високому рівні, як аналітичне мислення чи лідерський потенціал. Водночас автор вказує, що деякі визначення компетенції включають також мотиви, переконання та цінності [10]. У свою чергу D.A. Bratton (1998) стверджував, що

ядерна (особистісна) компетентність (core competency) визначається як будь-яке знання, навичка, риса, мотив, відношення, цінність або інші якості особистості, необхідні для виконання професійної діяльності [11].

Учені С. Уїддет і С. Холіфорд (1999) визначили компетенції як поведінкові моделі, що демонструють люди, які ефективно виконують робочі завдання в організаційному контексті. При цьому автори розділяють поняття «компетентність» і «компетенція», розуміючи під першим – здатність, необхідну для вирішення робочих завдань і отримання необхідних результатів роботи, а під другим – здатність, що відображає необхідні стандарти поведінки. Дослідники С. Уїддет і С. Холліфорд розглядають компетенції як життєво важливі й ефективні методи досягнення конкурентних переваг і пов'язують з усіма компонентами й етапами управління людськими ресурсами: відбором персоналу, оцінкою, розвитком і мотивацією співробітників [12].

A. Stoof, R.L. Martens, J.J.G. van Merriënboer (2006) пропонують конструктивістський підхід до поняття компетентності, розглядаючи його як засіб виходу з тієї заплутаної ситуації, що склалася навколо вказаної проблеми. Аналіз компетенції проводиться шляхом порівняння з такими близькими за змістом поняттями, як: дія (performance), кваліфікація (qualification), обдарованість (capability), здібність (ability) і часто згадуваним комплексом знань, умінь і ставлень (attitudes). При цьому знання та різноманітні особистісні особливості, у тому числі й обдарованість, не збігаються з компетенцією, а розглядаються як її елементи, тоді як сама компетенція має відношення лише до тих особистісних характеристик, які пов'язані з успішним досягненням результату. Знання, навички, здібності, характеристики, мотиви, цінності та переконання самі по собі ще не роблять людину компетентною, а розглядаються як можливі складові компетентності. Лише інтеграція цих елементів у єдине ціле може скласти компетентність [13].

Нині все більше дослідників схилиються до думки, що компетентність є глибинною і стійкою якістю особистості, яка зумовлює її поведінку в безлічі виробничих ситуацій. При цьому компетентність є інтегральною характеристикою особистості, що включає в себе сукупність окремих компетенцій. Компетенція розуміється як процедурне вміння, особиста здатність фахівця вирішувати певний клас професійних завдань, завжди пов'язана з людиною та її поведінкою, яка характеризується ефективністю та результативністю.

Співвідношення, за якого компетентність як більш узагальнена, особиста якість включає в себе компетенції як процедурні властивості, виявляється в протиставленні англійської та американської шкіл менеджменту. Так, А. Stoof, R.L. Martens і J. J.G. van Merriënboer зазначають, що американські організаційні психологи сповідують конструктивістський, особистісний підхід, який орієнтується на загальні властивості особистості, що дають змогу їй успішно вирішувати поставлені перед організацією завдання. Представники англійської школи психології праці дотримуються об'єктивістського, функціонального підходу, згідно з яким під компетенціями розуміється здатність діяти відповідно до завдань та стандартів, прийнятих в організації чи галузі [13].

Протистояння американської та англійської шкіл також відоме як протиставлення компетенції та компетентності, процесу та результату, поведінкових компетенцій професійним, особистісним рис характеристикам діяльності. Англійська школа спрямована на вивчення характеристик діяльності та на успішність їх виконання, американська концентрується на людях, які цю діяльність проводять.

Починаючи з середини 1980-х рр., в Англії, Уельсі, Шотландії, а згодом у Новій Зеландії та Австралії було розроблено ряд національних кваліфікаційних стандартів, зокрема таких, як: NVQs (National Vocational Qualifications system), SVQs (Scotland Vocational Qualifications system), NOS (National Occupational Standards for management and leadership) – національ-

ний (UK) професійний стандарт менеджменту та лідерства, MCI-2 (Management Charter Initiative`s Management 2) – професійний стандарт компетентності менеджерів. Вказані стандарти були засновані на стандартах компетентності, створених шляхом функціонального аналізу різних професій [14].

Професійні стандарти компетентностей NOS є системою узгоджених вимог до менеджерів та їх активності, еталонами діяльності, спрямованих на досягнення цілей організації та постійне її вдосконалення. Вони є системними моделями та мають загальну структуру, що містить ключові ролі, блоки компетентності, елементи компетентності, критерії виконання і необхідні знання та навички. Так, стандарт MCI-2, поряд зі спеціальними, включає цілий ряд блоків компетентностей, безпосередньо пов'язаних із психологічним забезпеченням управлінських процесів. При цьому такі компетентності подаються у вигляді опису конкретних завдань: наймати та підбирати кадри; удосконалювати команди шляхом планування і проведення навчань; оцінювати та вдосконалювати методи розвитку персоналу; планувати, розподіляти й оцінювати роботу команд, окремих співробітників і свою власну; домагатися довіри до себе підлеглих і підтримувати її; налагоджувати, підтримувати та зміцнювати ефективні робочі зв'язки; виявляти та залагоджувати міжособистісні конфлікти; збирати й оцінювати інформацію; обмінюватися з колегами інформацією для прийняття рішень; відслідковувати найбільш важливі тенденції та прогнозувати події; проводити наради та групові обговорення з прийняття рішень; давати поради і консультації співробітникам.

Аналіз існуючих теорій і концепцій компетентності дає змогу зробити висновок, що нині в закордонній психології склалося два узагальнених підходи до цієї проблеми:

- функціональний, згідно з яким під професійними компетенціями розуміють здатність діяти відповідно до прийнятих стандартів професійної діяльності. Цей підхід сфокусований на вироблених іс-

нуючих стандартах виконання роботи та ґрунтується на описі завдань і очікуваних результатів.

- особистісний, заснований на розумінні компетентності як сукупності професійно-значущих особистісних характеристик, що дають змогу домагатися високих результатів у роботі. Основні компетенції включають систему цінностей, мотивацію, комунікативні здібності, знання, вміння та навички. При цьому компетенції можуть бути описані за допомогою моделі KSAO, що включає: знання (knowledge); вміння (skills); здібності (abilities); інші характеристики (other).

У зв'язку з існуючою термінологічною та концептуальною плутаниною, що склалася навколо поняття «компетенція», F.D. Le Deist і J. Winterton запропонували впорядкувати існуючі теорії за допомогою трьох домінуючих підходів, кожен із яких має певні переваги. При цьому автори зазначають, що ці підходи склалися відносно незалежно один від одного, спочатку в США, потім у Великій Британії, а останнім часом у Франції та Німеччині [1]. Учені традиційно виділяють:

- функціональний підхід (Велика Британія), що спирається на професійні стандарти компетенцій та їх застосування на робочому місці;
- біхевіористський підхід (США), що підкреслює важливість індивідуальних особливостей виконавців;
- багатовимірний і цілісний підхід (Франція, Німеччина, Австрія), що демонструє потенціал комплексної та аналітичної концепції компетенцій.

При цьому, F.D. Le Deist і J. Winterton, відзначаючи наявність процесів конвергенції не лише між окремими національними підходами до компетентності в Європі, а й між європейською й американською моделями, припускають можливість розроблення єдиного багатовимірного підходу з

метою більш глобального розуміння цього цілісного та складного поняття.

Висновки

Професійна компетентність спеціаліста є стійкою, інтегральною якістю особистості, що зумовлює ефективність і результативність її дій у безлічі виробничих ситуацій. При цьому компетентність є глибиною характеристикою професіонала, що включає в себе сукупність окремих компетенцій, які розуміються як процедурні вміння та здатності фахівця успішно вирішувати певний клас професійних завдань. У свою чергу, управлінська компетентність є набором умінь, навичок, мотивів і установок, необхідних для успішного виконання роботи. Вони включають у себе такі якості особистості, як: комунікабельність, мистецтво вирішення проблем, орієнтованість на клієнта та вміння працювати в команді. Вказане співвідношення, за якого компетентність як узагальнена, особиста якість включає в себе компетенції, як процедурні властивості, виявляється в протиставленні функціонального й особистісного підходів, що реалізуються в англійській та американській школах менеджменту.

Вивчення та критичний аналіз основних зарубіжних концепцій професійної та управлінської компетентності, а також розкриття специфічних рис вітчизняної корпоративної культури та організаційного середовища, специфіки характеру і завдань діяльності та особистісних особливостей виконавців дасть змогу ефективно використовувати закордонний досвід для удосконалення управлінської діяльності, відбору, оцінки, навчання та розвитку персоналу організацій українського економічного простору. Також, актуальним завданням залишається розроблення якісних національних кваліфікаційних стандартів і різноманітних вітчизняних професійних стандартів менеджменту та лідерства.

Список використаних джерел

1. Le Deist F.D. What Is Competence? / F.D. Le Deist, J. Winterton // Human Resource Development International. – 2005. – Vol. 8, № 1. – P. 27-46.
2. White R. W. Motivation reconsidered: the concept of competence / R. W. White // Psychological Review. – 1959. – Vol. 66, Issue: 5, Publisher: Elsevier, Pages: – P. 297-333.

3. *Argyris C.* Interpersonal Competence and Organizational Effectiveness / C. Argyris. – Homewood, Ill. : Dorsey Press. – 1962.
4. *McClelland D.* Testing for competence rather than for 'intelligence' / D. McClelland // American Psychologist. – 1973. – 28 (1). – P. 1-14.
5. *Boyatzis R.E.* The competent manager: a model for effective performance / R.E. Boyatzis. – New York : John Wiley & Sons. – 1982.
6. *Равен Дж.* Компетентность в современном обществе. Выявление, развитие и реализация / Дж. Равен. – М. : Когито-Центр, 2002. – 396 с.
7. *Keen K.* Competence: What is it and how can it be developed? // Instructional Design: Implementation Issues. Eds. J. Lowyck, P. de Potter, & J. Elen / K. Keen. – 1992. – P.111-122.
8. *Спенсер Л.М.* Компетенции на работе. Модели максимальной эффективности работы / Л.М. Спенсер, С.М. Спенсер; пер. с англ. – М. : HIPPO, 2005. – 384 с.
9. *Parry S.B.* The quest for competencies: competency studies can help you make HR decision, but the results are only as good as the study / S.B. Parry // Training. – 1996. – 33. – P. 48-56.
10. *Mirabile R.J.* Everything you wanted to know about competency modeling / R.J. Mirabile // Training and development, august, 1997. – P. 73-77.
11. *Bratton D.A.* Develop a framework of core competencies / D.A. Bratton // Credit Union Magazine. – 1998. – Vol. 64., № 10. – P. 17-18.
12. *Уиддет С.* Руководство по компетенциям [текст]; пер. с англ. / С. Уиддет, С. Холлифорд. – М. : HIPPO, 2003. – 224 с.
13. *Stoof A.* Effects of web-based support for the construction of competence maps / A. Stoof, R.L. Martens, J.J.G. Van Merriënboer // Instructional Science. – 2006. – 34, (3). – P. 189-211.
14. *Mansfield B.* Towards a Competent Workforce / B. Mansfield, L. Mitchell. – London : Gower. – 1996.
15. *Whiddett S.* Practical Guide to Competencies. How to enhance individual and organisational performance / S. Whiddett, S. A. Hollyforde. – London : CIPD, 2003. – 160 p.
16. *Spencer L.M.* Competence at work: models for superior performance / L.M. Spencer, S.M. Spencer. – New York : John Wiley. Thagard. P. – 1993.
17. *Ellstrom P.E.* The many meanings of occupational competence and qualification // Key qualifications in work and education. Eds. W.J. Nijhof & J.N. Streumer. – Dordrecht : Kluwer Academic Publishers, 1998. – P. 39-50.