

Свиридова О.А. Компетентностный подход как инструмент управления деятельностью // Академия педагогических идей «Новация». Серия: Студенческий научный вестник. – 2017. – № 07 (июль). – АРТ 342-эл. – 0,3 п.л. - URL: <http://akademnova.ru/page/875550>

РУБРИКА: МЕНЕДЖМЕНТ И МАРКЕТИНГ

УДК 65.015.3

Свиридова Ольга Александровна
студентка 3 курса, направление подготовки «Социальная работа»
ФГАОУ ВО Северный (Арктический) Федеральный Университет
им. М.В. Ломоносова
г. Архангельск, Российская Федерация
olya-2708@mail.ru

**КОМПЕТЕНТНОСТНЫЙ ПОДХОД КАК ИНСТРУМЕНТ
УПРАВЛЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ**

Аннотация: Данная статья рассматривает понятие компетентностного подхода как механизм управления деятельностью персонала. В статье раскрывается категориальный аппарат, представлены предложенные некоторыми авторами определения и объяснения компетентностного подхода как современного способа управления деятельностью. Компетентностный подход - рассматривается как процесс определения навыков, знаний, способностей и поведения, необходимых для эффективной работы по конкретной профессиональной деятельности.

Ключевые слова: компетенция, компетентность, управление деятельностью, оценка деятельности.

Sviridova Olga
3rd year student, training direction "Social work
Northern (Arctic) Federal University named after M.V. Lomonosov
Arkhangelsk, Russian Federation

WORLD WIDE WEB AS A FACTOR OF INCREASING INTERNET ADDICTION AMONG STUDENTS

Abstract: This article discusses the concept of competence-based approach as a mechanism of management of personnel activity. The article describes the categorical apparatus presented proposed by some authors definitions and explanations of the competence approach as a modern management method. The competence approach is considered as the process of determining the skills, knowledge, abilities and behaviors necessary to work effectively in specific professional activities.

Keywords: competence, competence management, performance evaluation.

Измерение производительности труда, как правило, сталкивается с различными трудностями, которые в основном связаны с отсутствием четких представлений о конечных результатах деятельности. Отсутствие четко сформулированных ожиданий, как у руководителей, так и у сотрудников, приводит к недоразумениям, а также к снижению уровня эффективности труда. Поэтому, одним из структурированных способов оценивания производительности труда можно считать компетентностных подход, который через сопоставление задач, с необходимыми компетенциями, для их решения, способен сформулировать уровни и шкалы для оценки производительности и эффективности деятельности.

Основное преимущество системы, основанной на компетенциях, заключается в том, что она создает полный список конкретных навыков, необходимых для выполнения профессиональной деятельности. Перечень профессиональных навыков формирует основу оценки компетентности. Как правило, данная оценка сосредотачивается на том, насколько хорошо

специалист выполняет требуемые навыки деятельности по отношению к указанным стандартам производительности труда.

Так как компетенции являются показателями возможной способности работника к выполнению конкретных задач, к важному преимуществу компетентного подхода можно отнести возможность планирования результатов.

Комарова А.В. рассматривает компетентный подход, как актуальное исследовательское направление, набирающее популярность в педагогических, социологических и управленческих науках. Автор отмечает, что категориями данного подхода являются такие понятия как «компетентность», «компетенция», «компетентный» [3, с. 196], но, вследствие того, что сегодня не существует точного разграничения данных понятий, как и самого определения компетентного подхода, происходит некоторая сложность в лингвистическом определении данного подхода. К трудностям определения, по мнению автора, во-первых, можно отнести иностранное происхождение всех вышеупомянутых понятий, вследствие чего ответственность за сохранение лексического смысла понятия отводится переводчику, во-вторых, «трудность заключается в смысловом многообразии категориального ряда» [3, с. 196].

Так, для более точного понимания смысла как самого компетентного подхода, так и его категорийного аппарата, можно обратиться к определениям, разработанным А.В. Хуторским:

- «Компетенция в переводе с латинского «competentia» означает круг вопросов, в которых человек хорошо осведомлен, обладает познаниями и опытом. Компетентный в определенной области человек, по мнению Хуторского А.В., обладает соответствующими знаниями и способностями,

позволяющими ему обоснованно судить об этой области и эффективно действовать в ней;

- «Компетенция – включает совокупность взаимосвязанных качеств личности (знаний, умений, навыков, способов деятельности), задаваемых по отношению к определенному кругу предметов и процессов, и необходимых для качественной продуктивной деятельности по отношению к ним»;

- «Компетентность – владение, обладание человеком соответствующей компетенцией, включающей его личностное отношение к ней и предмету деятельности» [6].

Также, можно обратить внимание на определение понятия «компетентность» отечественного социолога В.Г. Зарубина, отмеченное Комаровой А.В. в работе «Понятия «компетентность» и «компетенция», которое определяет компетентность как «лично-смыслообразующие единицы компетентностного подхода» как «лично интегрированный результат, имеющий деятельностные, поведенческие признаки: практическую, опытную, мотивационно-ценностную и когнитивно обеспеченную готовность действовать в сфере своей компетенции». Таким образом, опираясь на данное определение, автор отмечает, что слагаемыми компетентности являются практика, опыт, мотивация, ценности личности и знания, позволяющие человеку выполнять на высоком уровне свои обязанности, то есть быть компетентным в каком-либо вопросе [3, с. 197].

Бейсбекова Ж.Б, так же сообщает, что сегодня не существует единого определения понятия «компетенций», также не существует и единой классификации компетенций, но имеется некоторое объяснение данного термина как возможного эффективного выполнения какой-либо деятельности. Так, автор выделяет определение термина «компетенция» имеющимся в глоссарии терминов Европейского фонда образования:

1. Способность делать что-либо хорошо или эффективно;
2. Соответствие требованиям, предъявляемым при устройстве на работу;
3. Способность выполнять особые трудовые функции [1, с. 116].

Опираясь на это, автор заключает, что компетентность является характеристикой оценки эффективности деятельности человека, направленной на решение конкретных задач, определенного сообщества/организации. Исходя из этого, Бейсбекова Ж.Б раскрывает сущность компетентностного подхода как совокупность умений, позволяющих человеку действовать эффективно в профессиональной, личной и общественной жизни. Автор, также, считает, что «... в этом подходе понимание знания как наращивания суммы предметной информации противопоставляется знанию как комплексу умений, позволяющих действовать и добиваться требуемого результата, причем часто в неопределенных, проблемных ситуациях» [1, с. 117].

Сегодня, исследование трудовой деятельности через призму компетентностного подхода, имеет высокую популярность, существуют методики, формы опросников для создания профиля компетенций для различных видов деятельности. Но, помимо применения системы, основанной на компетенциях, в управленческой деятельности, при подборе работника, соответствующего конкретной должности, компетентностный подход внедряется в систему профессионального образования (например, в рамках федеральных государственных образовательных стандартов высшего профессионального образования третьего поколения), что подчеркивает важность его подробного изучения [7, с. 3].

Так, Кузнецова Г. Н объясняет, что современное состояние компетенций как образовательного феномена является результатом

модернизации стандартов образования от XXI века, где существовал многочисленный перечень ключевых компетенций (коммуникативные, социально-трудовые, информационные, учебно - познавательные и др.), до современных дней, где список компетенций состоит из трех основных: профессиональные компетенции, специальные компетенции и общекультурные компетенции [4, с. 176].

1. Под профессиональными компетенциями понимается способность действовать на основе имеющихся умений, знаний и практического опыта в определенной профессиональной деятельности [2, с 1].

2. Специальные компетенции рассматриваются как составляющая профессиональных компетенций, отражающая специфику предметной сферы профессиональной деятельности, но не несущая функцию конкретной профессиональной квалификации [4, с. 177]

3. Общекультурные компетенции – «круг вопросов, по отношению к которым ученик должен быть хорошо осведомлен, обладать познаниями и опытом деятельности, это особенности национальной и общечеловеческой культуры, духовно-нравственные основы жизни человека и человечества, отдельных народов, культурологические основы семейных, социальных, общественных явлений и традиций, роль науки и религии в жизни человека, их влияние на мир, компетенции в бытовой и культурно-досуговой сфере, например, владение эффективными способами организации свободного времени. Сюда же относится опыт освоения учеником научной картины мира, расширяющейся до культурологического и всечеловеческого понимания мира» [6].

Так, Кузнецова Г. Н заключает, что вследствие модернизации технологий деятельности профессиональные и специальные компетенции имеют свойства недолговечности, при этом, «...базовые компетенции

человек пронесет через всю жизнь, имея возможность каждый раз выстраивать на их основе свой новый профессиональный облик». Таким образом, по мнению автора можно говорить о том, что основой профессиональной мобильности специалиста служит именно общекультурные компетенции [4, с. 178]

Что касается оценивания профессиональной деятельности, то, по мнению Федоренко Т.М. и других авторов, использование компетентностного подхода именно в данном направлении открывает новые возможности в управлении организацией:

1. За счет того, что появляется возможность сопоставления возможностей претендента на должность с разработанной моделью необходимых компетенций, происходит упрощение процедуры найма персонала;

2. Благодаря распределению задач с необходимыми для их решения компетенциями, появляются более четкие критерии оценивания эффективности деятельности сотрудников;

3. Происходит повышение стандартов качества;

4. Задается направление профессионального развития сотрудников;

5. Появляется возможность формирования кадрового резерва и планирования карьеры сотрудников;

6. Определяются критерии мотивации деятельности сотрудников;

7. Происходит развитие эффективного взаимодействия между сотрудниками и руководством [5, с. 151-125].

Что касается подбора персонала, то применение компетентностного подхода в данном случае рассмотрено Чулановой О. Л. в работе «Актуальность компетентностного подхода в управлении персоналом» как «психологическая методика при подборе работника, соответствующего

конкретной должности, путем отдельного анализа работы и человека и их дальнейшим совмещением» [7, с. 4]. Теоретическую обоснованность целесообразности применения компетентностного подхода автор определяет следующими характеристиками:

- «Рассмотрение человека как личности, обладающей определенными уникальными личными потребностями, мотивами, знаниями, поведением, приводящим к эффективному выполнению работы;

- Перенос акцента с психологических свойств человека на внешние (объективные) элементы его деятельности; ориентация на учет личной эффективности работника;

- Поддержка мобильности персонала, как вертикальной, с точки зрения развития карьеры, горизонтальной с позиции ротации между секторами, так и пространственной, то есть территориально;

- Интеграция требований бизнеса, управления персоналом и задач современного образования;

- Научное объяснение различий результатов деятельности организаций, регионов, отраслей и национальных экономик в целом» [7, с. 1].

По мнению автора, основными достоинствами данного подхода является раскрытие идеи равенства и толерантности, так как объектом рассмотрения здесь являются не сама личность человека, а наличие различных знаний и умений, необходимых для выполнения определенной деятельности. Главным отличием данного подхода автор считает ориентацию на учет личной эффективности работника, так как с помощью модели компетенций возможно добиться большей согласованности применяемых персоналом технологий и стратегических планов развития.

Обеспечение профессиональной мобильности трудовых ресурсов также, по мнению автора, является существенным плюсом данного подхода [7, с. 7].

Обобщая данные, можно понять, что сегодня, вследствие модернизации характера и содержания труда, повышения требований к результатам деятельности работников, изменения требований к выпускникам профессиональных образовательных учреждений выявляется актуальность и повышается популярность применения компетентностного подхода. Так, можно предположить, что данный подход является связующим звеном в системе «образование – рынок труда – мобильность человека как специалиста».

Положительной стороной данного подхода можно считать структурирование, раскрытие и конкретизацию требований к какой-либо профессиональной деятельности, а также к выполняющему ее специалисту, при этом, данная конкретика способствует упрощению управленческой деятельности руководства персоналом, а также позволяет работникам влиять на совой профессиональный рост.

Список использованной литературы:

1. Бейсбекова Ж.Б Компетентностный подход – новая модель образования // Успехи современного естествознания. – 2015. – №1-1. – С. 115-120.
2. Григорьева А.Н. Условия формирования общих компетенций обучающихся в учреждениях СПО. – [электронный ресурс]. – Режим доступа: https://docviewer.yandex.ru/view/grirorjeva_a.n-formirovanie_obshhikh_kompetencij.doc
3. Комарова А. В. Понятия «компетентность» и «компетенция» как смыслообразующие единицы компетентностного подхода // Известия Российского государственного педагогического университета им. А.И. Герцена. – №123. – 2010. – С. 195-200.
4. Кузнецова Г. Н. Компетентностный подход на современном этапе модернизации образования // Перспективы развития научных исследований в 21 веке: сборник материалов 3-й международной научно-практической конференции (г. Махачкала, 31 октября 2013 г.). – 2013. – С. 176-178.

5. Федоренко Т.М. Компетентный подход как инструмент эффективного управления персоналом современной организации // Современная мирохозяйственная система: проблемы конкурирования и взаимовыгодного сотрудничества в экономической и правовой сферах: сборник статей международной научно-практической конференции (о. Кипр, 19-26 октября 2014 г.) / Южный институт менеджмента. — 2014. — С. 151-156.
6. Хуторской А. В. Определение общепредметного содержания и ключевых компетенций как характеристика нового подхода к конструированию образовательных стандартов // Вестник Института образования человека – 2011. – №1. – С. 31-9
7. Чуланова О. Л. Актуальность компетентного подхода в управлении персоналом // Интернет-журнал Науковедение. – № 5 (24) . – 2014. – С. 1-10.

Дата поступления в редакцию: 08.07.2017 г.

Опубликовано: 12.07.2017 г.

*© Академия педагогических идей «Новация». Серия «Студенческий научный вестник»,
электронный журнал, 2017*

© Свиридова О.А., 2017