

ГЕНЕЗИС КОМПЕТЕНТНІСНОГО ПІДХОДУ В УПРАВЛІННІ

В. О. ВІТЮНІН

(Вищий навчальний заклад Укоопспілки
«Полтавський університет економіки і торгівлі»)

Анотація. *Мета статті* – дослідити генезис компетентнісного підходу в управлінні, що дозволить забезпечувати ефективність управлінської діяльності в сучасних умовах. **Методика дослідження.** *Вирішення поставлених у статті завдань здійснено за допомогою таких загальнонаукових і спеціальних методів дослідження: аналізу та синтезу, систематизації та узагальнення.* **Результати.** *У статті узагальнено теоретичні підходи до визначення сутності компетенцій і компетентностей у різні періоди досліджень.* **Практична значущість результатів дослідження.** *Запропоновано розглядати генезис компетентнісного підходу залежно від розвитку світової економіки та еволюції наукової думки.*

Ключові слова: компетенція, компетентність, управління, компетенції в управлінні, компетентнісний підхід в управлінні.

Постановка проблеми в загальному вигляді та зв'язок із найважливішими науковими чи практичними завданнями. В умовах глобалізації та євроінтеграції економіки України особливої популярності в системі управління підприємствами та організаціями й підготовки фахівців набули поняття «компетенції», «компетентність», «компетентнісний підхід». Це пов'язано з тим, що діяльність господарюючих суб'єктів ґрунтується на ефективності як управлінського персоналу, так і працівників. Її забезпечення залежить від розуміння управлінським персоналом сутності та особливостей розвитку компетентнісного підходу в сучасних умовах.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Компетентнісний підхід в управлінні досліджували такі вчені: М. Армстронг, І. В. Болотнікова, Р. Бояцис, Ч. Вудраф, Ю. В. Варданян, О. А. Грішнова, О. А. Дороніна, І. О. Зімня, А. Я. Кібанов, А. М. Колот, Т. А. Костишина, Г. С. Лопушняк, Д. Макклелланд, І. Л. Петрова, М. Портер, К. Прахалад, С. та Л. Спенсери, Д. Равена, М. В. Семікіна, С. Уїддетт, Г. Хемел, С. Холліфорд, Н. Хомський, Г. Л. Чайка, Л. В. Шаульська.

Формування цілей статті (постановка завдання). Мета статті – дослідити генезис компетентнісного підходу в управлінні, що дозволить забезпечувати ефективність управлінської діяльності в сучасних умовах.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. У розвитку компетентнісного підходу виокремлюють три етапи (рис. 1).

На першому етапі поштовхом до вивчення цієї проблеми стали роботи Н. Хомського, який визначив фундаментальну різницю між поняттями «мати знання» і «використовувати ці знання», а також уперше науково обґрунтував термін «компетенція».

Саме використання знань, на думку Н. Хомського, є виявом компетенції людини в різних видах діяльності, пов'язаних із мисленням і практичним досвідом. Пізніше застосування людиною набутих знань, навичок та вмінь почали називати «компетентністю» [2].

Другий етап характеризувався дослідженням посиленої уваги до формування й застосування компетенцій і компетентностей в управлінні та професійній діяльності людини, визначенням впливу компетенцій на успіх підприємства чи організації і кар'єри працівника.

У 1973 р. американський психолог Д. Макклелланд у статті «Тестувати компетентність, а не інтелект» визначив способи, за допомогою яких на основі компетенцій можна виділити успішних працівників і неуспішних, а також визначив методи та процедури оцінювання ком-

петенцій. На думку Д. Макклелланда, компетентнісний підхід дає змогу поєднувати в єдине ціле питання добору й розвитку персоналу, оцінювання виконавчої діяльності та планування кар'єри працівників. такий підхід ґрунтується на аналізі «людини – у роботі» без попередніх зауважень щодо характеристик, потрібних для

виконання цієї роботи. Лише згодом, за допомогою оцінювання діяльності, визначається, які саме якості людини забезпечують її успіх. Отже, компетенції розглядаються як невід'ємні компоненти поведінки людини [3].

Головні проблеми, яким присвячував свої роботи Д. Макклелланд, визначено на рис 2.

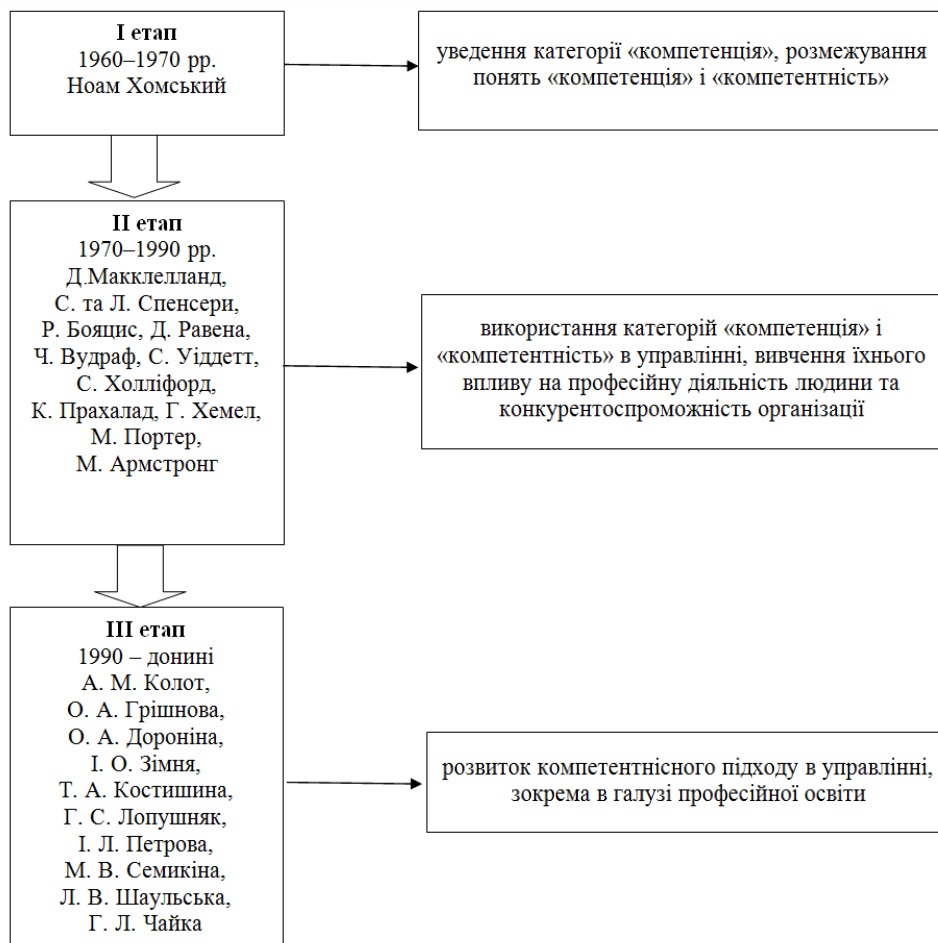


Рис. 1. Структурно-логічна схема формування поняття «компетентнісний підхід» [сформовано автором на основі [1]]



Рис. 2. Теми досліджень Д. Макклелланда [сформовано автором на основі [4]]

Інші науковці продовжували розробки стосовно компетенцій. У фундаментальному дослідженні «Компетенції в роботі» С. та Л. Спенсери розглядають компетенції як базову якість людини, що зумовлює ефективне та/або найкраще виконання будь-якої роботи. Учені вважають компетенції системним утворенням, елементами якого є тип і рівень базових якостей людини. Компетенції визначають варіанти поведінки або мислення в різних ситуаціях і тривають упродовж досить значного проміжку часу.

Із точки зору вчених, характеристика, яка не впливає на виконання роботи, не є компетенцією, вона не повинна використовуватися для оцінювання працівника [5, с. 8–13].

На основі методики, запропонованої Спенсерами, створено світову базу моделей компетенцій та словник професійних компетентностей (із поведінковими індикаторами), які необхідні для виконання працівниками конкретних ролей у професійній діяльності.

Великий вклад у розвиток компетентнісного підходу в управлінні зробив Р. Бояцис, який поняття «компетенція» й «компетентність» пов'язав із поняттям «ефективна робота», зокрема менеджерів [6].

Результатом досліджень ученого стало формулювання 19-ти менеджерських компетенцій, з його ім'ям пов'язаний активний розвиток уявлень про компетенції та їх моделі, які використовуються в управлінні персоналом.

Наступним кроком у розвитку компетентнісного підходу в управлінні стали дослідження Дж. Равена, який визначив поняття «компетентність» як сукупність знань, навичок та установок, що дають змогу особливо ефективно діяти або виконувати намічені функції, спрямовані на досягнення встановлених стандартів у професійній галузі чи певній діяльності [7]. Види компетентності, на його думку, це внутрішньо мотивовані характеристики, пов'язані із системою особистих цінностей.

Інший американський учений Ч. Вудраф по своєму визначив поняття «компетенція» і «компетентність»: компетенція – набір поведінкових правил, якими має володіти людина, аби виконувати свої обов'язки з урахуванням компетентностей. Компетентність – це очікування щодо якості виконання своєї роботи. При цьому компетентність учений розглядав у двох значеннях:

1) як кваліфіковане вміння людини виконувати свої професійні обов'язки;

2) як поведінкові патерни, які людині необхідно продемонструвати, щоб виконувати необхідні функції на певному робочому місці [8].

У сучасних умовах, що характеризуються різким зростанням конкуренції, підприємства та організації вимушені формувати конкурентні переваги, які б сприяли отриманню доходів. Засновниками компетентнісного підходу в управлінні стали К. Прахалад і Г. Хемел, які ввели в науковий обіг поняття «ключові компетенції організації» як чинник, що визначає її унікальність: «ключова компетенція – це колективне знання організації, особливо щодо того, як скоординувати різні виробничі навички, уміння й різні технологічні потоки» [9].

Тему про ключові компетенції розвинули інші вчені, зокрема М. Портер та М. Армстронг, які визначили, що господарюючий суб'єкт у процесі свого розвитку виробляє компетенції, які зумовлюють його спішну діяльність, формують конкурентні переваги й цим відрізняють від інших.

У 80-х рр. ХХ ст. свою діяльність, пов'язану з компетентнісним підходом, розпочала Організація економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР), група експертів якої започаткувала програму «Визначення та відбір компетенцій: теоретичні обґрунтування» (DeSeCo). Основні положення програми ґрунтуються на таких засадах:

– сучасне життя вимагає від людини набуття певного набору компетентностей, які називаються ключовими;

– формування компетентностей є результатом взаємодії багатьох чинників;

– вибір найважливіших загальних компетентностей, що називаються ключовими, має відбуватись на фундаментальному рівні з урахуванням актуальних світоглядних ідей щодо суспільства й людини та їхньої взаємодії;

– під час визначення ключових компетентностей необхідно враховувати національні, психологічні й культурні особливості людини та її середовища;

– на відбір та ідентифікацію ключових компетентностей впливають суб'єктивні чинники, пов'язані із самою людиною: вік, стать, освітньо-професійна підготовка, соціальний статус тощо;

– визначення й відбір ключових компетентностей потребує широкого обговорення серед фахівців різних соціальних груп [10].

Третій етап розвитку компетентнісного підходу, пов'язаний з удосконаленням освіти,

зокрема професійної, був викликаний процесами глобалізації світової економіки, тенденціями інтеграції й гармонізації європейської системи вищої освіти.

Ціла низка українських учених розвивала цей напрям у своїх наукових дослідженнях, що забезпечувало розвиток професійності національної освіти.

На конференції в м. Болонья було прийнято декларацію, в основу якої покладено компетентнісний підхід до освіти, основним принципом якого став перехід від предметної диференціації до міждисциплінарної інтеграції. Це дозволило вдосконалити підготовку фахівців через формування нових компетенцій та компетентностей, лідерської позиції, творчості, креативності, що, безумовно, сприятиме підвищенню ефективності управління.

Висновки із зазначених проблем і перспективи подальших досліджень у поданому напрямі. Отже, на початку ХХІ ст. концепція компетентнісного підходу стала ключовою в системі управління підприємствами (організаціями) і в системі підготовки фахівців як на міжнародному рівні, так і в Україні [11, с. 12]. Дослідження компетентнісного підходу в управлінні мають великі перспективи, оскільки сприяють розвитку керівників, фахівців через формування ключових компетенцій, підвищенню їх конкурентоспроможності на національному та світовому ринках праці.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Зимняя И. А. Ключевые компетентности как результативно-целевая основа компетентного подхода в образовании / И. А. Зимняя. – Москва : Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2004. – 42 с.
2. Хомский Н. Аспекты теории синтаксиса / Н. Хомский ; пер. с англ. под ред. и с предисл. В. А. Звегинцева. – Москва : МГУ, 1972. – 227 с.
3. Макклелланд Д. Мотивация человека : пер. с англ. / Д. Макклелланд. – Санкт-Петербург : Питер, 2007. – 672 с.
4. Макклелланд Д. Концепция компетенций [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://dps.smrtlc.ru/Disc/Competence.htm> (дата звернення: 15.06.2018). – Назва з екрана.
5. Спенсер С. Компетенции в работе: модели высокой производительности / С. Спенсер, Л. Спенсер. – Москва : ГИППО, 2005. – С. 8–13.
6. Бояцис Р. Компетентный менеджер. Модель эффективной работы : пер. с англ. / Р. Бояцис. – Москва : ГИППО, 2008. – 352 с.
7. Равен Дж. Компетентность в современном обществе: выявление, развитие, реализация : пер. с англ. / Дж. Равен. – Москва : «Когито-Центр», 2002. – 396 с.
8. Вудраф Ч. Центры развития и оценки : пер. с англ. / Ч. Вудраф. – Москва : ГИППО, 2005. – 384 с.
9. Прахалад К. Стержневые компетенции корпорации : пер. с англ. / К. Прахалад, Г. Хемел // Стратегический процесс ; под. ред. Г. Минцберга, Дж. Б. Куинна, С. Гоглана. – Санкт-Петербург : Питер, 2001. – 567 с.
10. Definition and Selection of Competencies. Theoretical and Conceptual Foundations (DESECO). Strategy Paper on Key Competencies. An Overarching Frame of Reference for an Assessment and Research Program – OECD [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.oecd.org/education/skills-beyond-school/41529556.pdf> (дата звернення: 15.06.2018). – Назва з екрана.
11. Чайка Г. Л. Компетенції в управлінні : навч. посіб. / Г. Л. Чайка. – Київ : Знання, 2015. – 167 с.

REFERENCES

1. Zimnyaya, I. A. (2004). *Klyuchevyye kompetentnosti kak rezul'tativno-tselevaya osnova kompetentnosnogo podkhoda v obrazovanii [Key competencies as an effective target basis of a competence-based approach in education]*. Moscow [in Russian].

2. Khomskiy, N. (1972). *Aspekty teorii sintaksisa [Aspects of syntax theory]*. (V. A. Zvegintseva, Trans.). Moscow : MGU [in Russian].
3. Mak-Klelland, D. (2007). *Motivatsiya cheloveka [Motivation of man]*. Sankt-Peterburg [in Russian].
4. Mak-Klelland, D. Kontsepsiya kompetentsiy [The concept of competence]. (n.d.). Retrieved from <http://dps.smrtilc.ru/Disc/Competence.htm> (accessed 15 June 2018) [in Russian].
5. Spenser, S. & Spenser, L. (2005). *Kompetentsii v rabote: modeli vysokoy proizvoditel'nosti [Competences in work: high-performance models]*. Moscow [in Russian].
6. Boyatsis, R. (2008). *Kompetentnyy menedzher. Model' effektivnoy raboty [Competent manager. Model of effective work]*. Moscow: HIPPO [in Russian].
7. Raven, Dzh. (2002). *Kompetentnost' v sovremennom obshchestve: vyavleniye, razvitiye, realizatsiya [Competence in modern society: identification, development, implementation]*. Moscow : Kogito-Tsentr [in Russian].
8. Vudraf, Ch. (2005). *Tsentry razvitiya i otsenki [Development and Evaluation Centers]*. Moscow : HIPPO [in Russian].
9. Prakhlad, K. & Khemel, G. (2001). *Sterzhnevyye kompetentsii korporatsii. Strategicheskiy protsess [Core competencies of a corporation. Strategic process]*. (G. Mintsberg, Dzh. B. Kuinn, S. Goglan, Eds.). Sankt-Peterburg [in Russian].
10. Definition and Selection of Competencies. Theoretical and Conceptual Foundations (DESECO). Strategy Paper on Key Competencies. An Overarching Frame of Reference for an Assessment and Research Program – OECD. (n.d.). Retrieved from <http://www.oecd.org/education/skills-beyond-school/41529556.pdf> (accessed 15 June 2018).
11. Chaika, H. L. (2015). *Kometentsii v upravlinni [Competences in the management]*. Kyiv : Znannia [in Ukrainian].

В. А. Вітютин (Высшее учебное заведение Укоопсоюза «Полтавский университет экономики и торговли»). **Генезис компетентностного подхода в управлении.**

Аннотация. Цель статьи – исследовать генезис компетентностного подхода в управлении, что позволит обеспечивать эффективность управленческой деятельности в современных условиях. **Методика исследования.** Решение поставленных в статье задач осуществлено с помощью таких общенаучных и специальных методов исследования: анализа и синтеза, систематизации и обобщения. **Результаты.** В статье обобщены некоторые теоретические подходы к определению сущности компетенций и компетентностей в разные периоды исследований. **Практическая значимость результатов исследования.** Предложено рассматривать генезис компетентностного подхода в зависимости от развития мировой экономики и эволюции научной мысли.

Ключевые слова: компетенция, компетентность, управление, компетенция в управлении, компетентностный подход в управлении.

V. Vityunin (Poltava University of Economics and Trade). **Genesis of competent approach in management.**

Annotation. The purpose of this article is to investigate the genesis of a competent approach in management, which will ensure the effectiveness of management activities in modern conditions. **Methodology of research.** The objectives of the article implemented by using the following general and specific research methods: analysis and synthesis, systematization and generalization. **Findings.** The article generalizes theoretical approaches to the definition of the essence of competencies and competencies in different research periods. **Practical value.** It is proposed to consider the genesis of a competent approach depending on the development of the world economy and the evolution of scientific thought.

Keywords: competence, management, competence in management, competency approach in management.