



Компетенции в делопроизводстве и образовательном процессе

Аннотация. Статья посвящена анализу условий реализации компетентностного подхода при оценке персонала. Осуществляется анализ компетентностных подходов в профессиональной деятельности, приводится опыт зарубежных специалистов, работающих в сфере труда. В статье предлагается производить сравнение достигнутого сотрудником уровня исполняемой работы с эталонным исполнением этой же работы, а компетенция будет являться наиболее оптимальным вариантом эталона измерения в российском образовании.

Ключевые слова: компетенция, профессионализм, подход, функциональный, личностный, квалификация, специалист, стандарт, формирование, методы обучения.

Раздел: (01) педагогика; история педагогики и образования; теория и методика обучения и воспитания (по предметным областям).

Понятие компетенции

Компетенция (от лат. competentio – добиваюсь, соответствую, подхожу) – это личная способность специалиста решать определенный класс профессиональных задач. Также под компетенцией понимают формально описанные требования к личностным, профессиональным и т. п. качествам сотрудников компании (или к какой-то группе сотрудников). В данном понимании компетенции используются при оценке персонала [1].

Компетентностью (от англ. competence) называют наличие знаний и опыта, необходимых для эффективной деятельности в заданной предметной области, т. е. совокупность компетенций в сотруднике.

В юриспруденции компетенция – совокупность юридически установленных полномочий, прав и обязанностей конкретного органа или должностного лица; определяет его место в системе государственных органов (органов местного самоуправления).

Профессиональная компетенция

В современной практике термин «профессиональная компетенция» чаще всего определяет способность сотрудника выполнять задачи в соответствии с заданными стандартами. Поэтому для различных направлений подготовки бакалавров и магистров предъявляются различные требования, представленные в Федеральном государственном образовательном стандарте (ФГОС). На основании ФГОС обучающийся по окончании обучения должен уметь решать задачи, базирующиеся на общекультурных и профессиональных компетенциях своего направления подготовки.

При понимании профессиональных компетенций выделяется два основных направления:

- действие человека в соответствии со стандартами;



– личностные качества человека, которые позволяют добиваться результатов в труде.

Подходов описанию компетенций существует несколько. Первый можно условно назвать «функциональным», поскольку он основан на описании задач и ожидаемых результатов, а второй – «личностным», так как в основе – особенности человека, создающие успех в работе.

Обратив внимание на опыт зарубежных экспертов, можно найти многообразие аналогичных определений профессиональной компетенции:

- достаточная или адекватная квалификация;
- интеллектуальные или адекватные, достаточные физические качества;
- умение быть квалифицированным;
- умение делать что-либо хорошо или в соответствии со стандартом, приобретенное опытным путем или в результате обучения;
- умение быть квалифицированным и способным выполнять определенную роль, охватывающую знания, способности, поведение.

Из представленных описаний профессиональных компетенций, наиболее точную формулировку дают американские специалисты, работающие в сфере психологии труда. В большинстве случаев они являются сторонниками «личностного» подхода и традиционно ограничивают объем понятия профессиональной компетенции либо качествами личности, либо знаниями, умениями, способностями, и используют аббревиатуру KSAO [2]:

- знания (knowledge);
- умения (skills);
- способности (abilities);
- иные характеристики (other).

На основании вышеизложенного можно сказать, что профессиональные компетенции – это умение работника выполнять работу согласно требованиям должности, а требования должности – стандарты и задачи их исполнения, утвержденные в организации или отрасли.

Профессиональная компетенция формируется в результате умелого применения различных методик обучения в совокупности с конкретной ситуацией, знаниями, ценностями, способностями.

Термин «техническое обучение» наиболее узкий и относится не к компетенциям в целом, а к некоторым составляющим компетенций.

Осуществление такого вида обучения происходит за счет:

- установления составляющих компетенции, которые можно сформировать обучением;
- концентрации на стандартах поведения в нестандартных ситуациях за счет проведения практических занятий (деловые игры, тренинги, мозговой штурм и т. п.).

Профессиональные компетенции создают основу для образования, которая применима ко всем трем подходам (методы, поведение, компетенции в целом).

Данная модель помогает осуществить:

- объективную оценку потребности в развитии и дополнительном обучении;
- разработку структуры для осуществления деятельности по обучению и развитию;
- выбор эффективных видов обучения и развития;



- оценку обучения с целью соответствия поставленным задачам, развития стратегии на предприятии;

- управление продвижением к цели.

Независимо от использования какой-либо системы, основной принцип остается неизменным. Обучение и развитие совершается путем сравнения набора требований для благополучного выполнения работы, а также личными качествами сотрудника, выполняющего эту работу или претендующего на нее.

Отсюда можно сделать вывод, что компетенция является наиболее оптимальным вариантом эталона, с которым сравнивается достигнутый уровень исполнения работы сотрудника.

Влияние поведения человека на его профессиональные компетенции

Чаще всего практики и специалисты считают, что надо опираться на поведение сотрудника, рассматривая профессиональные компетенции. Это удобно и надежно. Обнаружить и дать оценку профессиональным компетенциям можно с помощью стабильной эффективной формы поведения, которая присуща некоторым сотрудникам и, позволяющая им реализовывать свою деятельность на высоком качественном уровне.

Иначе говоря, предприятию более важно, что и насколько эффективно работник способен сделать, а не то, как его личность влияет на качество работы и, какой он при этом человек. В данном случае, компетенция описывается через поведение. Можно просто перечислять, на что собственно способен человек в рамках своей работы и соответствует ли это стандартам качества.

Иногда применяются и другие подходы, согласно которым профессиональные компетенции понимают как совокупность качеств, которые определяют, способен или не способен человек достигнуть успехов в предпочтенной им области профессиональной деятельности. Рассматривая этот случай, профессиональную компетенцию можно определить как совокупность способностей, умений, знаний и других характеристик, причем первые два компонента считаются наиболее важными.

Пользуясь данным подходом, профессиональные компетенции можно выявить, если оценить особенности человека с психологической точки зрения. Может оказаться так, что результаты получатся впечатляющими, а именно пройдя тестирование, человек окажется, например, активным, надежным и ответственным и такой сотрудник, несомненно, сможет хорошо справляться со своими служебными обязанностями. На самом же деле такое прогнозирование получается недостаточно точным, так как данные результаты не могут оценить поведение работника в реальной деятельности, а именно оно и определяет, что ждет сотрудника – успех или неудача.

Несомненно, психологические и личностные качества сотрудника, также как и его настрой на работу и отношение к ней также весомы по отношению к успешной деятельности, иногда это отношение становится важнее даже профессиональных компетенций. Именно поэтому, для лучшего понимания, компетенции часто подразделяют на личностные и профессиональные. Первые относятся к тем, овладевая которыми человек получает возможность иметь успех в любой работе, не обязательно профессиональной и независимо от ее направленности. Поэтому личностные компетенции относятся к основным, на их основе строится основная модель компетенций. Далее уже реализуя модель компетенций, можно построить профили компетенций, и если модель осуществляет стратегию формирования организации, то профили определяют тактику, без которой невозможно реализовать стратегию. Основой содержания профилей компетенций, разработанных для определенных должностей



сотрудников, и являются профессиональные компетенции – норма поведения и стандарт, который позволяет работникам благополучно выполнять свои служебные обязанности.

Таким образом, смоделированные профессиональные компетенции применяются ко всем направлениям работы в управленческой структуре и над персоналом, в частности:

- Подбирая персонал, модель компетенций применяется как совокупность критериев для оценивания и подбора подходящих кандидатов.

- Осуществляя обучение персонала, с использованием модели компетенций, определяется, как и чему сотрудников следует обучать, выявляются потребности в обучении и формулируются соответственные требования.

- Модель компетенций становится критерием при оценке результативности деятельности работников в период аттестации персонала. Такой подход особенно ценен, так как является универсальным для любой сферы деятельности, а также является удобопонятным как для сотрудников, так и для руководства.

Используя компетентностный подход, организация имеет большое количество преимуществ:

1. Работники обретают мотивацию для обучения, им понятны критерии и результаты.

2. Персоналу выгодно применять и формировать свои навыки, так как, достигнув конкретного уровня той или иной компетенции, можно строить свою карьеру.

3. Руководство всегда четко знает, чему и для чего сотрудники обучались, а также каких результатов они достигли.

4. Предприятие приобретает элементарный и действенный инструмент для оценивания результативности коллективной учебы.

5. Руководителям и персоналу всегда ясны требования, предъявляемые к персоналу. Сотрудники четко понимают, что конкретно они должны делать, чтобы их деятельность оценивалась качественно.

6. Руководство владеет отчетливыми и понятными критериями для оценивания и аттестации работников.

7. Сотрудники, формируя какой-либо из вариантов карьерного роста, знают наверняка, какие компетенции для этого необходимо развить.

8. Осуществляя обучение сотрудников, которое основано на компетентностном подходе, можно легко выявить перспективных работников.

9. Учреждение приобретает комплект универсальных критериев для всех направлений работы персонала.

10. Независимо от всевозможных вариаций существующего и дальнейшего формирования, способ управления персоналом напрямую связан со стратегией и целями организации.

11. Управление сотрудниками сводится к получению максимально возможных результатов.

12. Модель, опирающуюся на профессиональные компетенции, можно применять в любых учреждениях, и осуществлять при этом гармоничную работу в всех подразделениях.

13. Предприятие имеет инструмент, благодаря которому стандарты качества деятельности уясненными всеми менеджерами и всеми сотрудниками, что положительно сказывается на производительности труда.



Развитие профессиональных компетенций

Компетенция действия сегодня, несомненно, является основной целью профессионального образования, и, что любопытно, взгляды на производственное обучение и повышение квалификации преимущественно ориентируются на представление «профессиональная компетенция действия». Говоря о компетенциях, прежде всего, важно распознавать компетенцию и квалификацию. Компетенция обозначает успехи в труде, руководствуясь самими сотрудниками и их способностью к работе с осознанием ответственности за свои действия в профессиональном поле деятельности. Это понимание анализирует подробно также профессиональное обучение, руководствуясь интересами и способностями и субъекта. В понятии квалификация учитываются знания, умения и навыки, которые применяются к вероятности их применения в личной, профессиональной и социальной сфере.

Руководствуясь этими общими понятиями о компетенциях, необходимо детальнее разъяснить компетенцию действия и профессиональную компетенцию действия.

Компетенция действия – это возможность и желание субъекта действовать, осознавая всю ответственность за собственные действия. Во-первых, она считается (ориентировочным) итогом процесса работы и формирования определенной личности в общественной жизни, во-вторых, проявляется также как следствие для последующего развития индивидуальной компетенции. Формирование компетенции действия необходимо понимать как процесс, длящийся всю жизнь, становление сотрудника происходит с течением времени его профессиональной деятельности. Для организации это означает, что необходимо серьезно относиться к существующей у сотрудника компетенции, способствовать ее развитию и заложить базу для последующего развития компетенции после профессионального образования.

Профессиональная компетенция действия – это готовность и способность сотрудника работать в профессиональных условиях рационально, технически грамотно, обдуманно и со всей ответственностью, т. е., независимо и целеустремленно находить решение поставленных задач на базе накопленного опыта и профессиональных знаний, а также с помощью личных идей, высказывать собственное мнение о возможном правильном решении и улучшать свою способность действовать. Профессиональная компетенция действия содержит в себе элементы профессиональной компетенции, личностной компетенции и общественной компетенции.

Профессиональная компетенция – это готовность и способность независимо, профессионально грамотно и следуя технологиям работать над поставленными задачами и умение оценивать полученный результат.

Ссылки на источники

1. Словари On-Line. – URL: <http://slovarus.ru/?di=5723>
2. iСинастЭ Что такое профессиональные компетенции? // iСинастЭ. – URL: <http://www.twirpx.com/topic/600/>



ART 14773

УДК 378.147:331.546

Alexei Soyunov,

Candidate Tehnicheskikh Sciences, Art. Lecturer, Department of Agricultural Engineers of Omsk State Agrarian University after P.A. Stolypin, Omsk

as.soyunov@omgau.org

Anna Shcherbakova,

Art. Lecturer, Department of Agricultural Engineers of Omsk State Agrarian University after P.A. Stolypin, Omsk

an-na55@mail.ru

ISSN 2304-120X



9 772304 120142

Competence with paperwork and educational process

Abstract. This article analyzes the conditions of implementation of the competency approach in assessing personnel. Carried out an analysis of competency approaches in professional activities, are experiences of foreign experts working in the field of labor. The paper proposes to make the comparison made a staff member at runtime execution of the reference of the same work, and competence will be the best option for the standard measurement in Russian education.

Key words: competence, professionalism, approach, functional, personal, qualification, specialist, standard formation, training methods.

Рекомендовано к публикации:

Гавриловой Н. В., кандидатом биологических наук, доцентом кафедры истории и социально-педагогических дисциплин ФГБОУ ВПО «Омский государственный аграрный университет им. П. А. Столыпина», г. Омск