

УДК 331.108.2

А. Н. ГУЦАН, ассистент, НТУ «ХПИ», Харьков

ИССЛЕДОВАНИЕ СУЩЕСТВУЮЩИХ ПОДХОДОВ К КЛАССИФИКАЦИИ КОМПЕТЕНЦИЙ

В работе рассматривается и анализируется подходы к классификации компетенций. Рассматривается и анализируется сущность каждого из подходов. На основе анализа предлагается усовершенствованная классификация компетенций.

The article deals with questions which are connected with the analyzed of the classification of competencies. Reviewed and analyzed the essences of each approach are specified. Based on analysis of proposed improved classification competence are suggested.

Ключевые слова: компетенция, подход, классификация, персонал, совершенствование

Введение Компетенции персонала предприятия всегда являлась ключевым фактором успешного и стабильного роста и развития предприятия в целом. Именно благодаря компетентности сотрудники предприятия способны решать рабочие задачи профессионально, качественно посредством использования на практике максимума своих профессиональных знаний и навыков. Максимальное использование компетенций на практике подразумевает глубокое их теоретическое изучения. Существенной проблемой в рамках изучения и использования компетенций на предприятии является не достаточная изученность в современной литературе подходов к классификации компетенций.

Постановка задачи Целью написания статьи является обобщение, систематизация и уточнение существующих подходов к классификации компетенций, их описание и выработка усовершенствованной классификации компетенций.

Методология Теоретическую и методологическую основу проводимого исследования составили различные труды учёных и авторов, которые изучали компетенции. Теоретической базой для проведения исследования и анализа являются научные издания, учебники, учебные пособия, а также ресурсы сети Internet. В рамках статьи использовались методы анализа, систематизации и обобщения.

Результаты исследования Анализ существующих литературных источников по вопросам компетенций выявил существенный недостаток, который проявился в отсутствии единой, комплексной классификации компетенций, единых подходов к их классификации. На основе исследования литературных источников автором предлагается обобщённая схема классификации компетенций (рисунок 1).

Первым классификационным признаком выделены группы компетенций. Согласно [1, 2, 3, 4, 5] выделяются следующие виды компетенций:

1) функциональная (профессиональная, специальная или техническая) компетенция – т.е. набор профессиональных знаний, навыков, образования а так же способность постоянно и без ошибочно выполнять производственные действия;

2) ситуативная – это набор способностей, которые позволяют адаптироваться и выполнять производственные действия в зависимости от изменения условий внешней среды, выбирать оптимальные варианты действий в конкретных условиях производства;

3) социальная (коммуникативная) – это наличие навыков к бесконфликтному взаимодействию, умение взаимодействовать и поддерживать позитивные взаимоотношения с людьми, обладать навыками лидерства, осуществлять социальную помощь коллегам;

4) интеллектуальная (когнитивная или информационная) – в обобщенном виде понимается способность к использованию аналитического мышления, элементов анализа и синтеза информации, построение гипотез, а так же способностей к творческому решению проблем;

5) корпоративные компетенции - деловые и личностные качества, которые должны быть присущи каждому сотруднику компании вне зависимости от занимаемой должности и содержания деятельности;

6) позиционные компетенции - компетенции, которыми наделён сотрудник в зависимости от его статуса в организационной иерархии. Позиционные компетенции делятся на: а) управленческие компетенции - способности и личностные качества, составляющие совокупность умений и навыков, которые необходимы руководителям для успешного деятельности бизнеса; б) компетенции специалиста - способности и личностные качества, которые необходимы специалистам для успешного выполнения своей работы.



Рис. 1 – Обобщённая схема классификации компетенций

7) поведенческая компетенция – устоявшаяся модель поведения необходимая для выполнения производственных действий;

8) межкультурная компетенция - определяется, как способность членов некоторой культурной общности добиваться понимания и выполнения необходимых действий в процессе взаимодействия с представителями другой культурной общности.

9) конфликтологическая компетенция - это способность работника или организации в реальном конфликте осуществлять деятельность, направленную на минимизацию негативных последствий конфликта и перевода социально-негативных конфликтов в социально-позитивное русло.

Чрезвычайно важным элементом для рассмотрения и понимания сущности являются группы компетенций. Согласно О. Цветовичу выделяют такие основные группы компетенций [6]:

1) ключевые компетенции – компетенции, которые возможно применить к любой должности в организации;

2) общие компетенции, применимые к определенной группе должностей в компании;

3) специальные компетенции, применимые к конкретной, узкоспециализированной должности.

Следующим ключевым элементом для рассмотрения и анализа является уровень компетенций. Согласно [1] выделяют:

1) поверхностные компетенции – это компетенции, основанные на таких поверхностных характеристиках людей как навыки и знания. Данные характеристики относительно легко развивать у работника по средством обучения или тренинга;

2) глубинные компетенции – это компетенции которые основаны на таких внутренних характеристиках человека как внутренние установки и ценности, внутренние свойства личности и мотивы деятельности.

Перейдем к следующему элементу классификации - это категории компетенций. Выделяют две ключевые категории [2, 8]:

1) пороговые компетенции (критические) – это неотъемлемые, минимально необходимые знания и базовые навыки необходимые для минимально эффективной работы;

2) дифференцирующие компетенции (желательные) – это те компетенции которые отражают действия и отличают лучших работников от средних и минимально эффективных (пример: установка целей объемов продаж на порядок выше чем установило предприятие).

По сфере практического использования (приложения) компетенции возможно классифицировать по используемым в [5]:

1) кадровой работе предприятия – при обучении и продвижении персонала позволяет повысить эффективность указанных действий для достижения корпоративных ценностей, при отборе – позволяет сузить круг поиска претендентов, собирать только ключевую информацию и создать критерии отбора кандидатов;

2) для мотивации персонала – компетенции служат для построения системы стимулирования основанного на ценности сотрудника для компании (т.е. через его основные компетенции);

3) для установления и развития корпоративной культуры – компетенции способствуют формированию и укреплению корпоративной культуры на предприятии и общей целей деятельности предприятия;

4) нормирование труда – необходимы для выработки стандартов наиболее эффективной деятельности на предприятии.

Следующим классификационным признаком является уровень осознанности компетенций сотрудником. По уровню осознанности выделяют такие 4 взаимосвязанные ступени развития компетенций [7]:

1) бессознательная некомпетентность. Сущность данной ступени развития компетенций сводится к тому, что работник не испытывает конкретной потребности в выработке определённых знаний и умений которые он может применить, а следовательно им ещё не осознан дефицит собственной компетентности;

2) осознанная некомпетентность. На данной ступени развития компетенций у работника вырабатывается понимание о том, что он не владеет достаточными знаниями и навыками для выполнения тех или иных производственных действий;

3) осознанная компетентность. Эта ступень развития компетенций основывается на обучении человека и характеризуется пониманием и осознанием выполнения действий самим работником. По мнению автора, использование этой ступени развития компетенций является экономически выгодным как работнику, так и предприятию;

4) бессознательная компетентность. Эта ступень является завершающей в цикле развития компетенций. Характеризуется она тем, что знания, умения и навыки работника используются достаточно часто и доведены до автоматизма. По сути, на этой ступени работник не задумывается о механизме выполнения им действий т.к. на подсознательном уровне знает, что все его действия верны и правильны. По мнению автора, использование этой ступени развития компетенций является экономически целесообразным для предприятия.

Данная классификация, по мнению автора, была бы не полной без выделения ряда дополнительных классификационных признаков. Для устранения этого недостатка автором предлагаются мотивационно ориентированные классификационные признаки компетенций. Более детально эти признаки показаны на рисунке 2.



Рис. 2 – Классификация компетенций в разрезе мотивационного аспекта

Рассмотрим более детально каждый признак приведенной классификации.

Рассмотрим первый признак классификации – степень овладения компетенциями. В рамках этого признака автором предлагается выделять 4 степени овладения:

- 1) полное овладение – работник полностью владеет всем набором знаний, умений и навыков для выполнения рабочих действий;
- 2) частичное овладение – работник владеет лишь базовыми (основными) знаниями, умениями и навыками необходимые для выполнения основных производственных действий;
- 3) минимальное овладение – при данной степени овладения компетенций работник овладел лишь минимально необходимыми, простейшими знаниями,

умениями и навыками минимально необходимые для выполнения минимальных производственных действий;

4) отсутствие овладения компетенциями – работник не овладел необходимыми знаниями, умениями и навыками для работы, и следовательно, выполнять производственные действия на рабочем месте.

Необходимым элементом для рассмотрения является степень использования компетенций в работе персонала:

1) полностью используется – предприятие полностью и максимально эффективно использует весь набор компетенций, которым владеет работник

2) частично используется – организация использует лишь ключевые компетенции работника с целью решения наиболее важных и первостепенных проблем предприятия;

3) не используется – набор компетенций, которым владеет сотрудник предприятие не использует в своей деятельности.

Третьим элементом классификации является степень понимания персоналом важности компетенций.

Автором предлагается следующие элементы для рассмотрения:

1) критически важные – работник осознает, что применение именно его набора компетенций создаёт конкурентное преимущество для организации, без использования таких компетенций – работа предприятия не эффективна;

2) важные - сотрудник осознает, что использование его компетенций необходимо предприятию;

3) не имеют важности - работник осознает, что использование его компетенций не даёт ожидаемого экономического эффекта для него, предприятие не ценит набор компетенций данного работника, поэтому применение их не целесообразно.

Одним из ключевых признаков который необходимо рассмотреть является степень экономической эффективности использования компетенций. Автором предлагается выделять такие виды компетенций:

1) экономически эффективные – использование компетенций работника даёт предприятию ожидаемый экономический эффект (затраты на развитие и использование компетенций меньше дохода от использования компетенций);

2) экономически инертные - использование компетенций работника не даёт предприятию ожидаемый экономический эффект (затраты на развитие и использование компетенций соответствует уровню дохода от использования компетенций);

3) экономически не эффективные - использование компетенций работника экономически не выгодно и не целесообразно (затраты на развитие и использование компетенций превышает уровень дохода от использования компетенций).

Важным элементом классификации является степень интенсивности использования компетенций в работе. В рамках этого предлагается следующая иерархия компетенций:

1) постоянно используемые – компетенции используются постоянно в каждодневной работе сотрудников для достижения каждодневных производственных целей;

2) периодически используемые – предприятие использует компетенции сотрудника лишь периодически для достижения строго установленных целей;

3) не используется – набор компетенций, которым владеет сотрудник не используется компанией.

По степени ценности компетенций для предприятия предлагается выделить:

1) ценные для предприятия – те компетенции, которые предприятие может использовать в своей деятельности;

2) не ценные для предприятия - те компетенции, которые предприятие не может использовать в своей деятельности.

Выше указанная классификация компетенций не была бы достаточно полной без анализа предлагаемых автором таких параметров как: сфера возникновения и сфера приложения компетенций, а так же компетенций в зависимости от уровня полученного уровня образования.

По сфере возникновения компетенций (в качестве критерия классификации выбрано направление возникновения):

1) теоретические – базой возникновения и развития компетенций являются теоретические знания, приобретённые в процессе теоретического обучения человека;

2) практические – компетенции возникли и получили дальнейшее развитие за счёт практического опыта человека.

По сфере приложения (использования) компетенций автором предлагается внедрить следующую градацию:

1) компетенции используемые в производственной деятельности - набор компетенций который непосредственно используется в производстве и влияет на превращение исходных материалов и полуфабрикатов в готовое законченное изделие;

2) компетенции используемые в административно - управленческой деятельности - набор компетенций который непосредственно не участвует в

производстве и ориентирован больше на всестороннее обеспечение нормальной работы предприятия;

Вывод В статье получило дальнейшее развитие систематизация теоретических знаний о подходах к классификации компетенций. На основе систематизации существующих подходов предложена обобщенная классификация компетенций, а так же разработана автором классификация компетенций в разрезе мотивационного аспекта.

Список литературы: 1. *Карташова Л. В., Никонова Т. В., Соломанидина Т. О.* Организационное поведение: Учебник. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2007ю – 384 с. – (100 лет РЭА им. Г.В. Плеханова), 2. *Лайл М. Спенсер-мл. и Сайн М. Спенсер.* Компетенции на работе. Пер. с англ. М.: НИРРО. 2005. – 384 с., 3. *Тришина С. В.* Информационная компетентность как педагогическая категория. Интернет-журнал «Эйдос». <http://www.eidos.ru>, 4. *Агеева Н.* Как разработать модель технических компетенций. Сайт консалтинговой компании "IR-Синтез" <http://www.ir-sintez.com>, 5. Определение понятия "компетенция". <http://www.hr-portal.ru>, 6. *Цетович О.* Компетентный подход как основа функционирования службы персонала в организации. Журнал «Власть». № 03 за 2007г. Институт социологии РАН. www.isras.ru, 7. *Торп С., Клиффорд Дж.* Коучинг: руководство для тренера и менеджера, СПб, «Питер», 2004 г., с. 26-27. 8. *Уидет С., Холлифорд С.* Руководство по компетенциям. Пер. с англ. М.: НИРРО. 2005.

Подано до редакції 27.09.2010