

ББК 65.9 (2Р) 24
С 744
УДК 338 (470)

Под редакцией профессора *В. А. Гуртова*

С 744 **Спрос** и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России : сб. докладов по материалам Восьмой Всероссийской научно-практической Интернет-конференции (27–28 октября 2011 г.). Кн. I. – Петрозаводск : Изд-во ПетрГУ, 2011. – 395 с.

ISBN 978-5-8021-1304-2

Рассматриваются проблемы рынка труда и рынка образовательных услуг в регионах России. Проводятся анализ рынка труда, прогнозирование развития системы образования и работы центров занятости населения.

ББК 65.9 (2Р) 24
УДК 338 (470)

ISBN 978-5-8021-1304-2

© Петрозаводский государственный университет, оригинал-макет, 2011

ПОНИМАНИЕ ТЕРМИНА «КОМПЕТЕНЦИИ» С ОБЩЕТЕОРЕТИЧЕСКИХ И ИСТОРИЧЕСКИХ ПОЗИЦИЙ В ОТЕЧЕСТВЕННОЙ И ЗАРУБЕЖНОЙ ТЕОРИИ И МЕТОДОЛОГИИ

М. А. Питухина

*Центр бюджетного мониторинга ФГБОУ ВПО «Петрозаводский
государственный университет», г. Петрозаводск*

pitukhina@petrsu.ru

Большинство крупных организаций частного и государственного сектора имеют скудные представления как о компетенциях, так и о компетентностях своих сотрудников. Многие знают о стандартах компетенций для разных отраслей экономики, но не совсем понимают, как могут работники проявить свою компетентность на практике.

Слово «компетенции» в русском языке является деривативным от английского слова «compete», которое переводится как «сопоставляться», «конкурировать». В свою очередь, само слово пришло из латыни много веков назад (глагол «competere») и до сих пор порождает множество споров. На сегодняшний день огромное количество исследований посвящено компетенциям, как в отечественной, так и в зарубежной теории и методологии. В целом же понимание данного термина сводится к следующему:

- **Компетенции** – это система знаний, умений, навыков, а также опыта самостоятельной деятельности и личной ответственности («Концепция модернизации российского образования на период до 2010 г.» от 11.02.2002 г.).

- **Компетенции** – это способность применять знания, умения и личностные качества для успешной деятельности в определенной области («Макет федерального государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования» от 22.02.2007 г.). В переводе на английский язык это competency, а во множественном числе competencies.

- **Компетентность** – это способность человека действовать в соответствии со строго определенным местом работы, со стандартами работы. В переводе на английский язык – competence и competences соответственно (Whiddett S. and Hollyforde S., 2003).

Рассмотрим в хронологическом порядке те работы, которые в мировой теории и методологии по изучению проблем компетенций и компетентностей являются основополагающими. Поскольку работа велась с источниками на английском языке, термины «competency» и «competence» остаются без перевода, чтобы было понятно, что конкретно автор имел в виду. Считается, что первое определение было предложено американским бихевиористом Р. Бояцисом в работе 1982 г. «Компетентный менеджер»: «Competency – это очень важная характеристика личности, это некая черта или мотив, или социальная роль, или просто багаж знаний, который он или она используют» (Boyatzis R., Richard E., 1982). К. Вудраффл 10 лет спустя в 1992 г. говорит о том, что определение Р. Бояциса очень неточное, что оно может менеджеров только запутать, поэтому он вводит свое определение: «Competency – это набор поведенческих правил, которыми должен обладать менеджер с тем, чтобы выполнять свои обязанности с учетом competence» (Woodruffle C., 1992). Как следует из определения, competency и competence тесно переплетаются. Также К. Вудраффл ввел такое понятие, как «поведенческий репертуар», – тот самый набор поведенческих правил, набор способностей, процессов, действий, ответов, которые помогают выполнить задания по работе наиболее эффективно. Таким образом, спустя 10 лет после первого определения компетенции с точки зрения психологии, предложенного Р. Бояцисом, происходит сдвиг в сторону бихевиоризма. М. Армстронг в своей статье «Осмысление компетенций» 1995 г. утверждал, что существуют competences и competencies, которые, в свою очередь, отличаются от competence и competency. Это различие является очень важным, однако даже годы спустя до сих пор данная терминология вызывает множество вопросов и порождает научные дискуссии (Armstrong M., 1995). В 1996 г. Дж. Хедж уже более четко разграничивает термины, определяя компетенцию как нечто более высокопарное по сравнению с компетентностью: «Это характеристика человека, которая подводит человека к выполнению заданий на самом высоком уровне» (Hedges J., 1996). В 2002 г. английские исследователи Р. Курц и Д. Бартрам позаимствовали понятие «поведенческий репертуар» у К. Вудраффла и предложили провести аналогию с музыкальным репертуаром. Репертуар содержит различные стили и типы музыки. Таким образом, можно заключить, что то, что делает музыкант и что может быть оценено, – это competency музыканта. Также суть competency музыканта заклю-

чается в его/ее способностях выполнять одно и более заданий (Kurz R., Bartram D., 2002). С. Уиддетт и С. Холлифорд предлагают определить-ся с этими понятиями еще более точно в работе 2003 г. Здесь читаем, что способность человека действовать в соответствии со стандартами – это *competence*, в то время как характеристики личности, позволяющие ей добиваться результатов в работе, – *competency*. Таким образом, понятие «*competency*» – намного шире, т. к. может применяться в различных ситуациях, в то время как понятие «*competence*» соотносится строго с определенным местом работы, со стандартом работы (Whiddett S. and Hollyforde S., 2003).

Таким образом, отсутствие четкого понимания терминологии привело к тому, что самостоятельно выделились два подхода в мировой практике понимания компетенций. Так, например, подход британцев можно условно назвать «функциональным», поскольку он основан на описании задач и ожидаемых результатов (*competences*, или компетентность), а подход американцев – «личностным», так как в фокусе – качества человека, обеспечивающие успех в работе (*competencies*, или компетенции). Доказательством этому служат национальные профессиональные квалификации Великобритании в которых основной акцент делается на способности работника выполнять работу в соответствии с требованиями должности (*competence*), как и было сказано выше. В соответствии с национальными профессиональными квалификациями Великобритании выделяются следующие отрасли экономики, где требуются компетентности, – овецводство, растениеводство, земледелие; добыча природных ресурсов; строительство; инженерное дело; производство; транспорт; сектор товаров и услуг; медицинский и социальный сектора экономики; бизнес; коммуникации; развитие навыков и знаний (National Vocation Qualifications). В свою очередь, подтверждением личностного подхода становятся работы Д. Макклелланда и Н. Баутлера.

В России компетентностный подход применяется уже в течение нескольких десятилетий. Как следует сегодня из определений компетенций, о которых упоминалось уже выше, «это система знаний, умений, навыков, а также опыта самостоятельной деятельности и личной ответственности» («Концепция модернизации российского образования на период до 2010 г.» от 11.02.2002 г.) или «способность применять знания, умения и личностные качества для успешной деятельности в определенной области» («Макет федерального государственного

образовательного стандарта высшего профессионального образования» от 22.02.2007 г.). Очевидно, что по-прежнему актуальной является устоявшаяся аббревиатура ЗУН (знания, умения, навыки), разработанная еще в советское время. Таким образом, компетентностный подход современной России в официальных документах сводится к двум определениям. В определении «Концепции модернизации российского образования на период до 2010 г.» от 11.02.2002 г. предложенная «система ЗУН» олицетворяет собой статический подход, а в определении «Макета ФГОС ВПО» от 22.02.2007 г. «способность применять ЗУ» представляет собой динамику, еще раз доказывающую перманентное развитие системы отечественного образования. Кроме того, определение, предложенное «Макетом ФГОС ВПО», исключает понятие навыков, делая особенный акцент на личности, качествах характера, общих способностях, мотивациях и образцах поведения человека, приводящих или проявляющихся в эффективной деятельности.

В современной России компетентностный подход получил свое развитие в трудах И. Зимней, Н. Кузьминой, Ю. Татур, Э. Зеер и др. Сегодня проблема компетенций активно исследуется отечественными учеными. Это объясняется тем, что России нужны европейские ноу-хау. Для России опыт европейских партнеров и американских, в первую очередь, в понимании компетенций является чрезвычайно необходимым для дальнейшего успешного осуществления проектов с участием высококвалифицированной рабочей силы. Личностный подход, в течение нескольких десятилетий активно развивавшийся в США, является особенно привлекательным для России. Подтверждением является не только «Концепция модернизации российского образования на период до 2010 г.» от 11.02.2002 г., «Макет ФГОС ВПО» от 22.02.2007 г., но и работы И. Зимней в 2005 г., Ю. Татур в 2004 г., Э. Зеер в 2005 г., в которых ученые в своих определениях компетенций концентрируются на потенциале личности для успешной деятельности. Так, например, Ю. Татур определяет компетенции специалиста с высшим образованием как «проявленные им на практике стремление и способность (готовность) реализовать свой потенциал (знания, умения, опыт, личностные качества и др.) для успешной творческой (продуктивной) деятельности в профессиональной и социальной сфере, осознавая ее социальную значимость и личную ответственность за результаты этой деятельности, необходимость ее постоянного совершенствования» (Татур Ю., 2004). И. Зимняя принципиально разводит два поня-

тия, обосновывая и отстаивая свою точку зрения. Понятие "компетентность" по сравнению с компетенцией гораздо шире, – пишет она, – оно включает наряду с когнитивно-знаниевым мотивационный, отношенческий, регулятивный компоненты». Компетенция, полагает автор, это «программа», на основе которой развивается компетентность. (Зимняя И., 2005). Э. Зеер обозначает термином «компетентность» интегративную целостность и действенность знаний, умений, навыков вообще, а термином «компетенция» – интегративную целостность, действенность знаний, опыта в профессиональной деятельности. В ряде работ компетентности (компетенции) рассматриваются как составляющие части общей компетентности человека (специалиста) (Зеер Э., 2005).

Итак, сегодняшней России важно понять, насколько уместно, как часто и каким образом компетентностный подход применяется в России. По-прежнему на рабочих местах существует путаница в понятиях компетенций и компетентностей как у работодателей, так и у работников. Путаница существует везде: и в трудовых взаимоотношениях, и на бытовом уровне. Важный вклад в изучаемую проблему внесли британские ученые с разработанным ими функциональным подходом, нашедшим отражение в «Национальных профессиональных квалификациях» на уровне компетентностей, и американцы с личностным подходом на уровне компетенций. В России компетентностный подход применялся в течение нескольких десятилетий еще в советское время в виде ЗУН (знания, умения, навыки). Данная формула по-прежнему находит свое отражение в официальных документах современной России, таких как «Концепция модернизации российского образования на период до 2010 г.» от 11.02.2002 г. и «Макет федерального государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования» от 22.02.2007 г. Министерство образования и науки РФ и его подразделения вкупе с работами отечественных ученых еще раз доказывают, что в России всецело принимается личностный подход в понимании компетенций, где основной акцент делается на личность, качества характера, общие способности, мотивацию и образцы поведения человека, приводящие или проявляющиеся в эффективной деятельности.

Список литературы

1. Концепция модернизации российского образования на период до 2010 г. от 11.02.2002 г.: [Электронный ресурс] // Макет ФГОС ВПО: Электрон. ст. – Режим доступа: http://www.edu.ru/db/mo/Data/d_02/393.html, свободный. – Загл. с экрана. – Яз. рус.
2. Макет федерального государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования от 22.02.2007 г.: [Электронный ресурс] // Макет ФГОС ВПО: Электрон. ст. – Режим доступа: http://yseti.ru/index.php?option=com_content&view=article&id=251%3A----22022007&catid=60&Itemid=87, свободный. – Загл. с экрана. – Яз. рус.
3. Qualifications and curriculum development agency: [Electronic resource] / Qualifications and curriculum development agency: Electron. art. – Access to art.: <http://www.qcda.gov.uk/default.aspx>, free. – Screen title. – Eng. lang.
4. *Armstrong M.* Demystifying Competence // Human Resources. 1995. November/December. P. 49–50.
5. *Boulter N., Dalziel M., Hill J.* People and competencies– a handbook. 2004. Kogan Page Limited, Crest Publishing House. P. 157.
6. *Boyatzis R, Richard E.* The Competent Manager: A Model for Effective Performance. N. Y.: John Wiley and Sons, 1982.
7. *Hedges J.* Adopting a competency approach. N. Y., In Brief Plus, 1996. P. 4.
8. *Hirschhorn L.* Beyond mechanisation: Work and Technology in a Postindustrial Age. Cambridge, Mass., MIT Press, 1984.
9. *Kurz R., and Bartram D.* Competency and Individual Performance: Modelling the World of Work. / Robertson I, Callinan M and Bartram D (eds), Organizational Effectiveness: The Role of Psychology. L.: John Wiley & Sons. P. 227–255.
10. *McClelland D.* Testing for competence rather than for intelligence // American Psychologist. 1973. № 28. P. 1–14.
11. *Whiddett S., Hollyforde S.* A Practical Guide to Competencies: [Electronic resource] /The Chartered Institute of Personnel and Development: Electron. art. – Access to art.: www.cipd.co.uk, free. – Screen title. – Eng. lang.
12. *Woodruffe C.* What is meant by a competency? / Boam, R and Sparrow, P (eds), Designing and Achieving Competency. Maidenhead: McGraw-Hill, 1992. P. 16–29.

13. Зеер Э. Ф. Компетентностный подход к модернизации профессионального образования // Высшее образование в России. 2005. № 4. С. 23–29.

14. Зимняя И. А. Компетентностный подход в образовании (методолого-теоретический аспект) // Матер. XV Всерос. научно-метод. конф. «Проблемы качества образования». Кн. 2. М., 2005. С. 5–26.

15. Татур Ю. Г. Компетентностный подход в описании результатов и проектировании стандартов высшего профессионального образования. 6 авт. версия: Матер. по второму заседанию методологического семинара // Труды методологического семинара. М., 2004. С. 9.

РОЛЬ ЦЕНТРА КАРЬЕРЫ СИБИРСКОГО ФЕДЕРАЛЬНОГО УНИВЕРСИТЕТА В ФОРМИРОВАНИИ КОМПЕТЕНЦИЙ СТУДЕНТОВ И ВЫПУСКНИКОВ

А. Ю. Поддубецкая, М. Н. Назарова

Сибирский федеральный университет, г. Красноярск

ck@sfu-kras.ru

В современных экономических условиях проблема трудоустройства выпускников вузов является особо актуальной. Более того, показатель трудоустройства выпускников по профилю полученной ими специальности стал важнейшим критерием оценки эффективности деятельности вуза.

В Сибирском федеральном университете ведется подготовка специалистов по 170 специальностям в 19 институтах. Всего в университете обучается более 40 тыс. чел., ежегодно на рынок труда выпускается более 5 тыс. молодых специалистов. Происходящие изменения в социально-экономическом развитии страны, появление новых технологий оказывают огромное влияние на рынок труда, который, в свою очередь, предъявляет новые требования к уровню подготовленности выпускников.

Для решения вопросов трудоустройства выпускников и адаптации их к рынку труда в 2007 г. в Сибирском федеральном университете был создан центр карьеры. Центр реализует такие направления деятельности, как консультирование студентов и выпускников по вопро-