

Кондаурова И.А. Компетентностный подход в процессе формирования человеческого капитала. / И.А. Кондаурова // Друкеровский вестник. – № – 3. – 2018. – С. 255-263.

УДК: 331.101. 262: 331.363

JEL I: I2; J: J2: J24

## **КОМПЕТЕНТНОСТНЫЙ ПОДХОД В ПРОЦЕССЕ ФОРМИРОВАНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА**

© 2018 г. *И. А. Кондаурова*

*ГОУ ВПО «Донецкий национальный технический университет»  
г. Донецк*

*Статья посвящена исследованию роли компетентностного подхода как фактора повышения качества человеческого капитала. Проведен анализ взглядов различных ученых определению понятия «компетенция». Определены основные этапы развития компетентностного подхода к подготовке и управлению человеческими ресурсами. На основе сравнительного анализа компетентностного подхода в образовании и более широкого подхода, в основе которого лежит развитие человеческих возможностей, сделан вывод о необходимости использования сочетания их инструментария с целью повышения качества человеческого капитала.*

**Ключевые слова:** *компетенции, компетентностный подход, развитие человеческих возможностей, система образования, человеческий капитал, управление персоналом.*

## **COMPETENCE APPROACH IN THE PROCESS OF FORMATION OF HUMAN CAPITAL**

© 2018 г. *I. A. Kondaurova*

*Donetsk National Technical University*

*The article is devoted to the research of the role of the competence approach as a factor of improving the quality of human capital. An analysis of the views of various scientists on the definition of the concept of "competence" is carried out. The main stages of the development of a competence approach to the human resources training and management are determined. On the basis of a comparative analysis of the competence approach in education and a broader approach based on the development of human capabilities, it was concluded that a combination of their tools should be used to improve the quality of human capital.*

**Keywords:** *competence, competence approach, development of human capabilities, education system, human capital, human resource management.*

**Актуальность исследования.** Глобализационные процессы, происходящие в мировом социально-экономическом пространстве, информатизация и ускорение темпов научно-технического развития вызывают серьезные трансформации характера и содержания труда. Это требует адекватных изменений в подготовке и управлении персоналом современных организаций, и, прежде всего, формировании его человеческого

капитала. В этом случае основой, которая позволяет разработать систему социально-трудовых отношений, соединяющую требования бизнеса, эффективное управление персоналом и современной системой образования выступает компетентностный подход.

**Анализ последних исследований и публикаций.** Различные концептуальные подходы к пониманию экономической категории «человеческий капитал» получили отражение и развитие в научных работах многих ученых, начиная от классиков политической экономии – У. Петти, А. Смита, Д. Рикардо, Дж. С. Милля, К. Маркса и др., и заканчивая представителями современной экономической науки, в частности, Г. Беккер, М. Блауг, Д. Богиня, О. Гришнова, Д. Кендрик, Н. Лукьянченко, Л. Турроу, Т. Шульц.

Научной основой исследования компетенций и компетентностного подхода в управлении формированием и развитием человеческого капитала являются работы отечественных и зарубежных ученых, среди них: Э. Брукинг, Б. М. Генкин, А. И. Добрынин, А. П. Егоршин, В. Ю. Забродин, А. Я. Кибанов, Ю. Г. Одегов, С. и Л. Спенсеры, С. Стаут, Л. Страдвик, С. Уиддет, О. И. Чуланова и др. Однако, целый ряд вопросов, касающихся данной тематики нуждаются в дополнительном исследовании и уточнения понятийного аппарата.

**Цель исследования.** Учитывая вышесказанное, цель данной статьи состоит в проведении теоретического анализа и углублении методологических положений развития компетентностного подхода как фактора повышения качества человеческого капитала.

**Основные результаты исследования.** Учитывая то, что способности и знания человека – это неотъемлемое личное достояние, богатство человека, обеспечивающее ему более высокий доход в будущем, способное доставлять психологическое удовлетворение, имеющее свойство накапливаться, они являются особой формой капитала. То есть единицу человеческого капитала представляет не сам специалист, а его знания, умения и навыки. Он формируется на протяжении жизни человека под влиянием различных социально-демографических, экономических, производственных и институциональных факторов.

Таким образом, для формирования данного вида капитала человеку необходимы новые профессиональные и общетеоретические знания, важнейшим источником которых является современная система образования.

В течение последнего десятилетия в сфере образования (Антонюк Л. Л., Байденко В. И., Чуланова О. Л. и др.) ведется оживленная дискуссия о том, каким образом максимально предоставить человеку необходимые знания, умения и компетенции для обеспечения его гармоничного взаимодействия с глобальным обществом [1, 2, 5].

В развитии системы западного образования на данный момент времени сформировались два подхода к формированию человеческого капитала.

Первый подход, сформулированный С. Амартой (Sen Amarta) в 1979 году, основывается на развитии человеческих возможностей. Данный подход направлен прежде всего на развитие возможностей «функционирования» человека в четырех направлениях [1, с. 14]: действия человека (например, чтение или переписки); физическое состояние (быть способным, хорошо себя чувствовать, быть здоровым и т.п.); эмоциональное (ментальное) состояние (счастье, несчастье и т.п.); социальная интеграция. Данный подход дает широкие возможности как для гармоничного развития индивида, так и для реализации индивидуального подхода в образовании, формирования индивидуального образовательного маршрута студента.

Основным качеством образованного гражданина в соответствии с данным подходом является способность к осмыслению собственной жизни, осознание себя частью общества. А степень внутренней свободы человека определяется уровнем его образования. Соответственно, миссией высшего образования является «формирование успешного, свободного и ответственного гражданина и человека».

Второй подход к определению сущности высшего образования – компетентностный – направлен на реализацию следующих основных задач:

образование должно формировать у студентов умения и качества, необходимые для реализации профессиональной деятельности, удовлетворяющие потребности работодателя;

критерии оценивания результатов современного образования должны быть унифицированы, могут быть интерпретированы и учтены в любой образовательной организации.

По авторитетному мнению Л. и С. Спенсеров, использование компетентностного подхода в системе подготовки и управления персоналом обеспечивает рост продаж в среднем на 49% и снижает текучесть персонала на 68% [5, 7]. Кроме того, значительная часть современных предприятий предпочитает разрабатывать собственные подходы к оценке трудового потенциала персонала, которые в современных рыночных условиях деятельности все в большей мере трансформируются в методы управления персоналом на основе оценки компетенций [5].

При этом в разных источниках существуют различные трактовки концепции компетентности (англ. Concept of competence). Согласно определению Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР) компетентность (англ. Competence) - это «способность успешно отвечать на потребности или успешно выполнять задачи» [1, с. 4]. По определению В. П. Соловьева, компетентность выпускника вуза – это его способность, которая подкрепляется практикой, позволяющая реализовать свой потенциал (знания, умения, опыт, личные качества и др.) для успешной творческой деятельности в профессиональной и социальной сфере [4, с. 78].

Таблица 1

**Разнообразие трактовок категории «компетенция»**

Автор, год	Источник	Определение
Boyatzis R.E. (1982)	Boyatzis R.E. The Competent Manager: A Theory of Effective Performance. New York, NY John Wiley & Sons, 1982.	Основная характеристика личности, которая лежит в основе эффективного или совершенного выполнения работы
Mrowicki, L. (1986)	Mrowicki L. Project Work English Competency-Based Curriculum. — Portland, OR: Northwest Educational Cooperative, 1986. — P. 144.	Компетенции включают в себя описание основных навыков, знаний, отношений и поведения, необходимых для эффективного осуществления в реальной жизни тех или иных задач или деятельности
Spencer L., Spencer S. (1993)	Spencer L., Spencer S. Competence at Work: A Model for Superior Performance. — New York: Wiley, 1993.	Компетенция – это базовая характеристика индивида, которая причинно связана с критериями эффективных и / или успешных действий в профессиональных или жизненных ситуациях Компетенции включают 5 базовых качеств людей: мотивы, психофизиологические особенности, я-концепцию (вера человека в то, что она может эффективно действовать в любой ситуации), знания, навыки – любые индивидуальные особенности человека, которые могут быть оценены или рассчитаны и на основе которых можно дифференцировать безупречных и средних исполнителей, эффективных и неэффективных
Bunk G.P. (1994)	Bunk G.P. Kompetenzvermittlung in der beruflichen Aus- und Weiterbildung in Deutschland. In: Europäische Zeitschrift für Berufsbildung, 1/1994 (S. 9-15) — S.10	Профессиональная компетенция – обладание необходимыми знаниями, способностями и умениями в определенной профессиональной области, умение самостоятельно и гибко решать рабочие задачи, а также способность и готовность сотрудничать в профессиональной окружении и в организации
Hartle F. (1995)	Hartle F. How to Re-engineer your Performance Management Process (London: Kogan Page), 1995.	Компетенции – это характеристики индивидуальности, позволяющие наилучшим образом выполнять определенный вид указывающие работы и включают в видимой части такие составляющие, как знания и навыки, а в скрытой – черты характера и мотивы
Parry S.B. (1996)	Parry S.B. The quest for competencies: competency studies can help you make HR decision, but the results are only as good as the study. Training, 33, 1996. — P. 48-56.	Компетенция – совокупность знаний в определенной сфере, навыков и отношений, оказывающих влияние на значительную часть профессиональной деятельности и связанные с ее выполнением, которые могут быть оценены, вопреки принятым стандартам, и развиты путем обучения
Mirabile R. (1997)	Mirabile R. Everything you wanted to know about competency modeling. Training and Development, 1997. P. 51.	Компетенция – это знания, навыки, способности или характеристики, связанные с выполнением профессиональной деятельности на высоком уровне

Kauffeld S. (2000)	Kauffeld, S. Das Kasseler-Kompetenz-Raster (KKR) zur Messung der beruflichen Handlungskompetenz. / In: Frieling E., Kauffeld S., Grote S., Bernhard H. (Hrsg.): Flexibilität und Kompetenz: Schaffen flexible Unternehmen kompetente und flexible Mitarbeiter? Münster/New York: Waxmann Verlag, 2000/	Компетенция – это то, что человек может, знает и демонстрирует. Профессиональные компетенции - сочетание таких возможностей, умений и знаний человека, которые делают ее способной к действиям и реакциям в ее профессиональной деятельности как в знакомых, так и в новых ситуациях
Международный департамент стандартов для обучения, достижений и образования (IBSTPI) (2001)	Spector J. M., De la Teja I. ERIC Clearinghouse on Information and Technology Syracuse NY. Competencies for Online Teaching. ERIC Digest. Competence, Competencies and Certification, 2001. — P. 1.	Компетенция – способность квалифицированно осуществлять деятельность, выполнять определенные задания или работу. Содержит набор знаний, навыков и отношений, которые позволяют личности эффективно действовать или выполнять определенные функции, направленные на достижение соответствующих стандартов в профессиональной области или виде деятельности
Weinert F.E. (2001)	Weinert F.E. Vergleichende Leistungsmessung in Schulen — eine umstrittene Selbstverständlichkeit; In: Weinert (Hrsg.): Leistungsmessung in Schulen, Weinheim/ Basel, 2001. : 27f.	Компетенции – имеющиеся у индивидуумов или приобретенные ими в процессе обучения когнитивные способности и умения, необходимые для решения конкретных проблем, а также связанные с этим мотивационная, волевая и социальная готовность и способности, необходимые для возможности успешно и с полной ответственностью решать проблемы в различных ситуациях
Van Loo J., Semeijn J. (2004)	Van Loo J., Semeijn J. Defining and measuring competences: An application to graduate surveys. — Research Centre for Education and the Labour Market, Maastricht University, 2004. — P. 10.	Компетенции – совокупность индивидуальных характеристик человека (знания, навыки, взгляды, личностные аспекты), которые составляют основу для его продуктивной работы
Klieme E. (2004)	Klieme E. Was sind Kompetenzen und wie lassen sie sich messen? // Pädagogik 6(2004), S. 10-13.	Компетенция представляет собой связь между знанием и умением и должна рассматриваться как способность к преодолению различных ситуаций
Международная конференция при участии ЮНЕСКО и Министерства образования Норвегии (2004)	Quality education and competencies for life / Workshop 3/ Background Paper, 2004. — p. 6.	Компетенция – способность применять знания и умения эффективно и творчески в межличностных отношениях – ситуациях, предполагающих взаимодействие с другими людьми в социальном контексте так же, как и в профессиональных ситуациях

Ф. Вайнерт, один из самых признанных международных экспертов в этом вопросе, утверждает, что не существует единого применения концепции компетентности, а также широко принятого определения данного термина [8]. В странах Западной Европы и США компетентность часто рассматривается как свойство компетентного работника, синоним квалификации, которое раскрывается через компетенции в проблемных ситуациях. Различные трактовки термина «компетенция» часто противоречат друг другу или являются взаимоисключающими. В юридическом и организационном смысле термин «компетенция» означает «сферу ответственности». В области же образования синонимом его часто является «способности», которым можно научиться, – в отличие от общих когнитивных способностей личности. Кроме этого, компетенции определяют как мотивационные ориентации, необходимые для выполнения сложных задач. При всем разнообразии взглядов на сущность данной категории, в большинстве определений подчеркивается умение применять в реальных ситуациях приобретенные знания, способности и навыки.

По нашему мнению, компетенция представляет собой устойчивую модель поведения работника, обусловленную комплексом его качеств, включая базовые (личностные) характеристики, способы общения (результат воспитания, умение работать в команде, общаться с людьми) и приобретенные знания, навыки, умения (результат обучения и опыта).

Профессиональная же компетенция представляет собой единство ряда временных и пространственных характеристик: личностных свойств человека, уровня практической реализации его профессиональных знаний и умений, наличия стратегической ориентации на развитие организации в будущем.

Изучение различных подходов и исследований по проблемам компетенций в системе образования позволяет выделить три этапа становления компетентностного подхода в образовании (competence-based education), что отражено в табл. 2 [1, 2, 3, 5].

Большинство исследователей утверждают, что компетентностно-ориентированный подход в образовании направлен на то, чтобы «привязать» образование к производственному сектору и повысить потенциал индивидов, учитывая социальные, экономические, политические и культурные трансформации, которые возникают в мире и в современном обществе.

Иными словами, компетентностно-ориентированное образование нацелено на то, чтобы учебные цели, закрепленные в стандартах, формировались непосредственно рынком труда. То есть происходит переход от традиционного подхода, ядром которого является собственно

процесс преподавания, к новому подходу в образовании, ориентированному на обучение, в котором центром учебного процесса являются сами обучающиеся.

Таким образом, компетентностный подход способствует формированию специалистов, способных быстро адаптироваться к меняющимся условиям труда в рамках полученной профессии. То есть данный подход носит достаточно выраженный прикладной характер.

Таблица 2

**Этапы становления и развития компетентностного подхода**

Этап	Роль	Содержание
Первый (1960-1970 гг.)	введение в научный оборот категорий «компетенция / компетентность»	исследование разных видов языковой компетенции, введение понятия «коммуникативная компетентность»
Второй (1970-1990 гг.)	введение в научный оборот и исследование содержания понятия «социальные компетенции»	применение категории компетенция / компетентность в теории и практике обучения языкам, в менеджменте, в обучении коммуникациям;
Третий (1990 гг. – н. в.)	институционализация компетентностного подхода	Разработка документов международных организаций (ЮНЕСКО, ЮНИСЕФ, ПРООН, Совет Европы, ОЭСР, Международный департамент стандартов т.д.); интеграция компетентностного подхода в национальные образовательные системы

Однако среди взглядов относительно применения компетентностного подхода преобладают две диаметрально противоположные точки зрения. Одни эксперты считают, что данный подход снижает внимание к знаниям. Другие, наоборот, считают, что он дополняет и улучшает процесс приобретения знаний. Согласимся с утверждением, что приобретение знаний и приобретения компетенций – это не конкурентные, а взаимосвязанные подходы, поскольку приобретение знаний и их применение – это тоже важные компетенции.

При этом следует отметить также ряд негативных сторон данного подхода, в частности, его высокая бюрократичность, игнорирование

принципов получения широкого образования, нивелирование различий набора изучаемых дисциплин в различных образовательных организациях. Кроме того, реализация данного подхода в отличие от теории на практике не соединяет сферу образования с рынком труда.

В отличие от формирования компетенций, подход, основанный на развитии человеческих возможностей, предлагает более открытые рамки для содействия целостному развитию студентов. Это создает возможность не только получения экономической выгоды от образования, но и расширения вариантов выбора инструментов для достижения целей студента. Включение механизмов развития личности в университетское образование приведет к формированию «профессионалов на благо общества», которые хорошо подготовлены и имеют необходимые компетенции, чтобы войти в выбранной ими профессиональной сферы, но которые также будут носителями общественного сознания.

**Выводы.** В заключение отметим, что компетентность работников во многом предопределяет успешность и эффективность деятельности организации. Поэтому понятие компетенции, отражающее не просто степень владения определенными навыками и умениями, но также личностные, деловые и другие качества работника, можно считать важнейшим индикатором качества человеческого капитала. Таким образом, компетенции как социально-экономическую категорию можно рассматривать как системообразующую основу трансформации процессов подготовки кадров и повышения качества человеческого капитала, социально-трудовых отношений в обществе. Однако, по нашему мнению, применение современного компетентностного подхода необходимо дополнять инструментами широкого подхода развития человеческих возможностей.

## Литература

1. Антонюк, Л. Л. Компетентнісний підхід у вищій освіті: світовий досвід / Л. Л. Антонюк, Н. В. Василькова, Д. О. Ільницький, І. В. Кулага, В. Є. Турчанінова. – Київ : КНЕУ, 2016. – 66 с.
2. Байденко, В. И. Выявление состава компетенций выпускников вузов как необходимый этап проектирования гос впо нового поколения : Методическое пособие. / В. И. Байденко. – Москва: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2006. – 72 с.
3. Рябов, В. В. Компетентность как индикатор человеческого капитала: Материалы к четвертому заседанию методологического семинара 16 ноября 2004 г. / В. В. Рябов, Ю. В. Фролов. - Москва: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2004. – 45 с.

Кондаурова И.А. Компетентный подход в процессе формирования человеческого капитала. / И.А. Кондаурова // Друкеровский вестник. – № – 3. – 2018. – С. 255-263.

4. Соловьев В. П. Компетентная модель выпускника вуза как фактор управления образовательной деятельностью в вузе / В. П. Соловьев // Материалы конференции «Современное управление вузом» – Москва: МИСиС, 2007. – С. 77 – 84.

5. Чуланова О. Л. Формирование и развитие компетентного подхода в работе с персоналом: теория, методология, практика 08.00.05 – экономика и управление народным хозяйством (экономика труда) диссертация на соискание ученой степени доктора экономических наук – Электрон. дан. – Москва, 2014. – Режим доступа: <http://www.vcug.ru/aspirantura-doktarantura/doktors/chulanova/disser.pdf>. – Загл. с экрана.

6. Shultz, T. Human Capital in the International Encyclopedia of the Social Sciences / T. Shultz. – N.Y., 1968, vol. 6

7. Spencer L., Spencer S. Competence at Work: A Model for Superior Performance / L. Spencer, S. Spencer. — New York: Wiley, 1993.

8. Weinert, F. E. Konzepte der Kompetenz / F. E. Weinert. – Paris: OECD, 1999