

УДК 159.99

КОМПЕТЕНТНОСТНЫЙ ПОДХОД К РАЗВИТИЮ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА В ОРГАНИЗАЦИЯХ

© Светлана Витальевна ДУДИНА

Тамбовский государственный университет им. Г.Р. Державина,
г. Тамбов, Российская Федерация, аспирант,
кафедра социальной психологии, e-mail: sv556886@rambler.ru

Рассмотрены определение и содержание понятий компетенция и компетентность. В связи с отсутствием единства у исследователей в определении понятия «компетентность», проведен анализ истории возникновения подхода и его развития в зарубежной и отечественной психологии для определения психологической составляющей компетентности. Раскрыты психологический, социальный, педагогический и акмеологический аспекты определения компетентности, сложившегося в отечественных исследованиях для определения психологической составляющей компетентности. Определена структура компетентности: профессиональные и теоретические знания и навыки выполнения работы в сочетании со способностью к освоению новых видов деятельности, а так же профессиональные важные качества (ценностные ориентации и характеристики мотивации, личностные черты и психофизиологические). Определено содержание компонентов профессиональной компетентности: когнитивный, регулятивный, рефлексивно-статусный, нормативный и коммуникативный. Раскрыты подходы исследователей к компонентам и уровням компетенций в психологии и смежных дисциплинах. Приведены примеры реализации компетентностного подхода в современном образовании и кадровом менеджменте. Модель компетенций как перечень необходимых компетенций для решения стратегических целей компании и персонала рассмотрена на примере корпоративных компетенций холдинга ОАО «РЖД». Компетентностный подход в современных организациях определен как эффективная технология развития кадрового потенциала.

Ключевые слова: компетенция; профессиональная компетентность; модель компетенций.

Перспективным подходом в развитии кадрового менеджмента является психологизация и технологизация управленческой деятельности, построенной на компетентностном подходе.

Компетенция (от лат. *competere* – соответствовать, подходить) – способность применять знания, умения, успешно действовать на основе практического опыта при решении задач общего рода, а также в определенной широкой области.

В определении отечественных исследователей компетентность – это особый тип организации знаний, обеспечивающий возможность принятия эффективных решений в определенной предметной области деятельности (в т. ч. и в экстремальных условиях).

По А.В. Карпову, «компетентность – интегральное личностно-когнитивное качество руководителя, базирующееся на сформированности систем профессиональных знаний (экспертности) и умении активно их использовать [1]. Компетенции – опредмеченные в деятельности компетентности работника; круг вопросов, в которых кто-нибудь хорошо осведомлен; круг чьих-нибудь полномочий, прав. Компетенции относятся к деятельно-

сти; компетентность характеризует субъекта деятельности; компетентность не противостоит знаниям, умениям, способностям и личностным качествам, которые при определенных условиях могут рассматриваться с позиций профессиональной компетентности.

В отношении понятия «компетентность» нет единства у исследователей. Так, у зарубежных авторов компетенции чаще всего понимаются как результат развития основополагающих способностей, которые в основном приобретаются самим индивидуумом. Компетенция (описание поведения сотрудника) в зарубежном подходе – это основная характеристика сотрудника, при обладании которой он способен показывать правильное поведение и, как следствие, добиваться высоких результатов в работе. Компетенция (с функциональной точки зрения как описание рабочих задач или ожидаемых результатов работы) в зарубежной литературе – способность сотрудника действовать в соответствии со стандартами, принятыми в организации.

Известный американский лингвист Масачузетского университета Н. Хомский в 1965 г. применительно к теории языка сформулировал понятие «употребление» как ак-

туальное проявление компетенции в «действительности», связанное с мышлением, реакцией на использование, с опытом человека и др. Личностные составляющие, в т. ч. и мотивация, были добавлены в категории компетенции Р. Уайтом. Принцип компетентности из теории языка был экстраполирован в качестве научного метода к различным сферам знания.

К 1970-м гг. категории компетенция используются в теории и практике менеджмента, управления, в обучении языкам – языковой компетентности, коммуникативной компетентности – в обучении общению, профессионализме управления, разрабатывается содержание понятия «социальные компетенции».

С 1973 г. Д.К. МакКлелландом определяется «начало движения «компетенций» в психологии», позволившее уйти от исследования психологами академическими тестами способностей и знаний предмета, не прогнозировавшим эффективное прогнозирование работы или успеха (и неся предубеждения). Определив связанные с успехом характеристики по критериальным выборкам сравнения успешных людей (более и менее успешных) и оперантные мысли и поведение, связанные с успешным результатом работы авторскими методами «Интервью по получению поведенческих примеров – ИПП» (Behavioral event interview, BEI) и Content Analysis of Verbal Expression (CAVE) – контент-анализа вербальных высказываний, тестов «Профиль невербальной восприимчивости» (ПНВ), модель компетенций прошла исследование валидности как доказательство, что она прогнозирует поведение кандидата. По определению Л.М. Спенсер и С.М. Спенсер, взявших за основу исследования метод Д.К. МакКлелланда, компетенция – базовое качество личности, имеющее причинное отношение к эффективному и / или наилучшему на основе критериев исполнению в работе или в других ситуациях. Базовое качество означает, что компетенция является очень глубоко лежащей и устойчивой частью человеческой личности и может предопределять поведение человека во множестве ситуаций и рабочих задач. Причинное отношение означает, что компетенция предопределяет или вызывает определенное поведение и исполнение. Как базовые качества людей компетенции обозначают «варианты поведения или мышле-

ния, распространяемые на различные ситуации и длящиеся довольно значительный период времени»: мотивация, психофизиологические особенности или свойства, Я-концепция, знания и навык.

Так, по мнению Дж. Равена компетентность – это специальная способность человека, необходимая для выполнения конкретного действия в конкретной предметной области, включающая узкоспециальные знания, навыки, способы мышления и готовность нести ответственность за свои действия. Компетентное поведение, по его мнению, зависит от:

1) мотивации и способности включаться в деятельность высокого уровня, например, проявлять инициативу, брать на себя ответственность, анализировать работу организаций или политических систем;

2) готовности включаться в субъективно значимые действия, например, стремиться повлиять на происходящее в своей организации или на направление движения общества;

3) готовности и способности содействовать климату поддержки и поощрения тех, кто пытается вводить новшества или ищет способы более эффективной работы;

4) адекватного понимания того, как функционируют организация и общество, где человек живет и работает, и адекватного восприятия собственной роли, а также роли других людей в организации и в обществе в целом;

5) адекватного представления о ряде понятий, связанных с управлением организациями. В число таких понятий входят: риск, эффективность, лидерство, ответственность, подотчетность, коммуникация, равенство, участие, благосостояние и демократия [2].

На примере инициативы как внутренней мотивации Дж. Равен демонстрирует понимание природы компетенции как созданной человеком для решения собственной проблемы уникальной системы специальных знаний – знаний, принципиально отличных от общих необходимых знаний, традиционных образовательных программ. «Все это человек станет делать только в том случае, если цель, ради которой он проявляет инициативу, очень важна для него». На практике оказывается, что значимая цель иногда состоит в овладении каким-то конкретным знанием или в

достижении какого-то высокозначимого для индивида типа поведения.

Считая, что прежде чем начинать оценивать способности человека проявлять «широкий спектр когнитивных, эмоциональных и волевых навыков, тонкий их баланс, необходимый для эффективного проявления инициативы, нужно сначала узнать его ценности или намерения», т. е. наиболее значимые способности проявляются только в связи со значимыми целями, он предполагает, что «эти качества складываются из многих факторов: готовность индивида выполнять ряд независимых задач, которые приведут к успешному достижению цели, важна способность анализировать, обобщать, добиваться помощи извне и при необходимости углублять свои представления о деятельности социальных и политических систем и искать способы влияния на эту деятельность». Вывод Дж. Равена состоит в том, что для оценки важных человеческих качеств необходимо использовать «индексы, охватывающие максимально гетерогенную группу релевантных видов поведения, подтверждая на практике, что детальные когнитивно-эмоциональные карты человеческих интересов, восприятий и ожиданий в каждой такой области дают гораздо больше, чем любые общие измерения мотивации, т. е. категориальные описательные характеристики». «Образ мыслей людей, с которыми контактирует индивид, в огромной степени определяет его собственный способ мышления, и еще в большей степени этот усвоенный образ мысли определяет поведение человека, даже если он не думает о том, как себя ведет». Однако различные способы мышления в действительности приводят к совершенно разным последствиям. Очевидно, что среда, в рамках которой человек живет и работает, влияет на него прямо, опосредованно и косвенно: *прямо* – через ограничения, которые она налагает на его деятельность; *опосредованно* – через понятия, представления и виды компетентности, которые он имеет возможность применять и развивать; *косвенно* – посредством влияния на его мотивацию, т. е. на его мнения о том, как можно себя вести и как другие люди реагируют на различные виды его поведения. Оценка средового контекста поведения не может быть сделана без учета оценки мотивации. Оценка способов восприятия и ожи-

даний такого рода привела непосредственно к оценке субъективного восприятия того, как функционируют организации и общество в целом («политического» восприятия), к оценке ролевых установок людей в рамках организационных и политических иерархий и к анализу представлений о таких понятиях, как участие, принятие решения большинством и ответственность и подотчетность руководителя. Личностный смысл таких понятий тесно связан с причинами поведения («мотивацией») и с его качеством «компетентностью».

Л.М. Спенсер и С.М. Спенсер считают, что каждая компетенция имеет повествовательное определение и набор (от трех до шести) *поведенческих индикаторов*, или определенных поведенческих способов продемонстрировать компетенцию в работе. Характеристика, которая не сказывается на выполнении не является компетенцией пока не прогнозирует нечто существенное в реальном мире. Критерием является эффективное исполнение или наилучшее. Например, «Инициатива есть предпочтение в совершении действия». Инициатива означает: делать больше, чем требуется или ожидается в работе; делать то, чего никто не просил и что улучшит или увеличит результаты работы и поможет избежать проблем; или же поиски создания новых возможностей. Другие названия инициативы: склонность к действию, решительность, стратегическая ориентация на будущее, использование возможностей, проактивность. На управленческих позициях инициатива выражается в виде действия, выполняемого во избежание проблем или для создания возможностей в какой-то момент в будущем. Инициатива зачастую проявляется как настойчивость, отказ опустить руки при столкновении с препятствиями или отказом, осознание возможностей и овладение ими, исполнение намного большего, чем требует работа, предвидение и подготовка к определенной возможности или проблеме, неочевидной для других. Шкала инициативы А – временное измерение определяется в интервале от –1 до 9, а шкала Б – самомотивация. Усилия, предпринятые на свое усмотрение устанавливает шкала в интервале от 1 до 6 [3].

В отечественных исследованиях компетентности Н.В. Кузьмина в 1990 г. рассматривает компетентность на материале педаго-

гической деятельности как свойство личности, при этом профессионально-педагогическую компетентность составляют пять элементов и видов.

В социальной психологии Л.А. Петровская рассматривает коммуникативную компетентность, а Л.М. Митина, продолжая эти исследования в коммуникативном аспекте – компетентность учителя. В определение педагогической компетентности, кроме ЗУН, включаются способы и приемы их реализации в деятельности, общении, развитии (саморазвитии) личности.

И.А. Зимняя на примере профессиональной деятельности социального работника рассматривает компетентность, включающую специальные знания и умения не только в конкретной области работ (например, образование), но и в тех ее сферах, которые прямо или косвенно с ней связаны (например, семейные отношения) [4].

В общем контексте психологии труда профессиональная компетентность становится предметом специального всестороннего рассмотрения. В структуре профессиональной компетентности учителя А.К. Маркова рассматривает четыре блока и в дальнейших исследованиях выделяет специальную, социальную, личностную и индивидуальные виды профессиональной компетентности. Она определяет как сочетание психических качеств, как психическое состояние, позволяющее действовать самостоятельно и ответственно (действенная компетентность), как обладание человеком способностью и умением выполнять определенные трудовые функции.

И.А. Зимняя формулирует вывод, что компетенции – это некоторые внутренние, потенциальные, сокрытые психологические новообразования: знания, представления, программы (алгоритмы) действий, систем ценностей и отношений, которые затем выявляются в компетентностях человека. Круг этих основных компетенций с их дальнейшим проявлением как в качестве компетентностей, состоит из самих компетентностей и входящих в них наборов:

- компетентности, относящиеся к самому себе как личности, как субъекту жизнедеятельности;

- компетентности, относящиеся к взаимодействию человека с другими людьми;

- компетентности, относящиеся к деятельности человека, проявляющиеся во всех ее типах и формах.

По мнению Э.Ф. Зеера, понятие компетенции концентрируется в основном вокруг психологического понимания умения и способностей, а в педагогическом смысле – способности применить полученные знания на практике. Существенным моментом понимания компетенции при этом становится конкретная профессиональная (или иная) ситуация, в которой обобщенное знание должно превратиться в конкретный алгоритм или процедуру действий, ведущую к успешному результату. Поэтому для компетенции характерно установление причинно-следственной взаимосвязи «компетенция – успешность». Компетенции априори связываются с успешностью прикладной профессиональной деятельности, а в более широком контексте – с успешностью личности в современном социуме вообще. Семантически это обозначается как «владение». Став составными частями компетенций, ЗУНы могут не привести к пониманию причин успешности. Практически это отразилось в фиксации поведенческих проявлений успешных специалистов и профессионалов, которые тоже вошли в компетенции в виде критерия сформированности компетенций. В успешности в таком контексте помимо ЗУНов и определенного поведения могут участвовать и другие факторы психологического порядка: состояние (в широком смысле – от самочувствия до психологической готовности), индивидуальный стиль деятельности, мотивация, воля и т. д. Большинство авторов, по мнению Зеера, сходятся во мнении, что компетенции могут представлять собой некий латентный фактор успешности, имеющий системную природу, т. е. являются не просто конгломератом ЗУНов неких способностей, свойств и поведения, формирования профессионала, способного не только решать, но и находить, создавать для себя новые профессиональные задачи и приемлемые способы их решения, т. е. требования к развитию мотивационно-потребностной стороны деятельности. В связи с широкой формулировкой компетенции в стандарте затрагивают не только предметную составляющую деятельности, но и личностные качества и отношения человека, психологическим механизмом обучения,

воспитания и развития будет являться взаимодействие субъектов образовательного процесса в предметном, понятийном, нравственном поле будущей профессиональной деятельности. Компетенции будут выступать как инструментальный, операциональный компонент и результат образования – как способность справляться в практическом плане с определенными типами профессиональных задач и ситуаций [5].

В современных организациях внедрение компетентного подхода обуславливается требованием непрерывного развития кадрового потенциала, необходимостью продвижения персонала и его мотивации, когда компетенции становятся центром интеграции кадровых процессов в современном менеджменте, задают стандарт управленческой и деловой квалификации, формируют корпоративную культуру, а так же заказ учреждениям среднего и высшего профессионального образования на подготовку специалистов.

По Т.Ю. Базарову «компетенция – набор взаимосвязанных навыков, способностей и технологий организации, обеспечивающий эффективное решение определенного типа задач (типов ситуаций). Это круг задач, которые должен уметь решать специалист. На уровне личности компетенции соответствует компетентность. Компетентность как характеристика субъекта – это способность осуществлять деятельность по реализации вмененных задач в соответствии с требованиями и ожиданиями. Это наличие у человека компетенции, включающее его личное отношение к ней и предмету деятельности, это наличие знаний, умений навыков, умений и фундаментальных способностей, которые проявляют участники специальных контекстов (индивиды или организаций)».

По А.Я. Кибанову, компетенции – характеристики личности, которые важны для эффективного выполнения работы на соответствующей позиции и которые могут быть измерены через наблюдаемое поведение.

Когнитивные компетенции включают официальные знания и знания, основанные на опыте, включая навык применения. *Функциональные* компетенции включают то, что должен быть в состоянии сделать человек в профессиональной области и способен это продемонстрировать, *социальные* компетенции включают личностные (поведенческие) и

этические (личное мнение и профессиональные ценности) компетенции, *мета-компетенции* относятся к способности справляться с неуверенностью, так же как с поучениями и критикой [6].

По мнению ряда исследователей, компетенция – способность, отражающая необходимые стандарты поведения, это совокупность взаимосвязанных знаний и умений, задаваемых по отношению к определенному предмету, а компетентность – способность, необходимая для решения рабочих задач и для получения необходимых результатов работы, как сформированность в результате целенаправленной деятельности определенных умений, навыков личности.

В акмеологии профессиональная компетентность означает высокий уровень специальных профессиональных знаний и овладение разными сферами профессиональной деятельности, глубокое понимание насущных профессиональных проблем, деловую надежность и способность успешно и безошибочно решать широкий круг профессиональных задач. Пять главных компонентов, определяющих содержание компетентности профессиональной области: гностический или когнитивный компонент, характеризующий наличие необходимых профессиональных знаний; регулятивный компонент, позволяющий использовать имеющиеся профессиональные знания для решения профессиональных задач; рефлексивно-статусный компонент, дающий право за счет признания авторитетности действовать именно так; нормативный компонент, определяющий круг полномочий, сферу профессионального ведения; коммуникативный компонент, необходимость которого обусловлена тем, что многие виды профессиональной деятельности всегда осуществляется в условиях делового общения и взаимодействий.

Анализ научной литературы позволил выделить структуру компетентности, которая включает профессиональные и теоретические знания и навыки выполнения работы в сочетании со способностью к освоению новых видов деятельности, а так же профессиональные важные качества: ценностные ориентации и характеристики мотивации, личностные черты и психофизиологические.

Компетенции различаются на уровни как корпоративные (ключевые), которые под-

держивают провозглашенную миссию и ценности компании, и, как правило, применимы к любой должности в организации; управленческие – компетенции, применяемые в отношении руководящих должностей всех уровней управления; специальные / технические – компетенции, включающие в себя специальные (профессиональные) знания, умения и навыки, необходимые для эффективного выполнения сотрудниками своих должностных обязанностей.

Модель компетенций составляет перечень компетенций, который необходим для решения стоящих перед ней задач для достижения стратегических целей компании или работнику для выполнения определенной работы.

Разработка моделей компетенций, объединение соответствующих в кластеры компетенций, определение уровней компетенций от должностей, определение шкалы для оценки компетенций демонстрирует следующий пример.

В Открытом акционерном обществе «Российские железные дороги» в 2010 г. утверждены корпоративные компетенции холдинга «5К+Л», включающие:

1) компетентность. Наличие профессиональных компетенций. Способность учиться и развиваться. Готовность делиться опытом и передавать знания;

2) клиентоориентированность. Ориентация на пользу для клиентов компании;

3) корпоративность и ответственность. Ориентация на интересы компании. Умение работать в команде. Нацеленность на результат;

4) качество и безопасность. Ориентация на качество и эффективность;

5) креативность и инновационность. Выдвижение инициатив и внедрение инноваций. Поддержка инициатив других;

6) лидерство. Воодушевление и вовлечение других. Мотивирование и убеждение без административного давления.

Корпоративные компетенции имеют 4 уровня, различных по содержанию и формулировке для некоторых должностей. Так, для рабочих и специалистов (четвертый уровень) компетенция клиентоориентированность требует «учитывать интересы и потребности клиентов».

Шкала оценки компетенций от «0» до «3», где низший балл «0» – не соответствует

ожиданиям; «1» – требуются улучшения, «2» – соответствует ожиданиям, работник успешно применяет компетенцию для решения стандартных и новых задач. Компетенция проявляется стабильно и систематически.

Таким образом, в современных организациях внедрение компетентностного подхода обуславливается требованием непрерывного развития кадрового потенциала, необходимостью продвижения персонала и его мотивации, когда компетенции становятся центром интеграции кадровых процессов в современном менеджменте, задают стандарт управленческой и деловой квалификации, формируют корпоративную культуру, а также заказ учреждениям среднего и высшего профессионального образования на подготовку специалистов.

1. Карпов А.В. Психология менеджмента. М., 2005.
2. Равен Дж. Компетентность в современном обществе: Выявление, развитие и реализация: пер. с англ. М., 2002.
3. Лайл М. Спенсер-мл., Сайн М. Спенсер. Компетенции на работе: пер. с англ. М., 2005.
4. Зимняя И.А. Ключевые компетенции – новая парадигма результата современного образования // Интернет-журнал «Эйдос». 2006.
5. Зеер Э.Ф., Заводчиков Д.П. Практика формирования компетенций: методологический аспект // Сборник статей по материалам Всероссийской научно-практической конференции 5 мая 2011 г. Березовский, 2001.
6. Компетентностный подход в управлении персоналом. Управление персоналом: теория и практика. Компетентностный подход в управлении персоналом / под ред. А.Я. Кибанова. М., 2013.
7. Базаров Т.Ю. Библиография // Проблема компетенций в психологии и управлении персоналом: материалы круглого стола: тез. докл. М., 2009.
8. Базаров Т.Ю., Ладионенко М.А. Методика создания модели компетентностей // Организационная психология. 2013. № 3. С. 61-77.
9. Коваль Н.А., Жилыева М.С. Психологическая структура этнокультурной компетентности будущих специалистов социальной сферы // Миры культур и культура мира: сборник материалов 3 Всероссийской научно-практической конференции. «Практическая этнопсихология: актуальные проблемы и перспективы развития»: 11–12 марта 2011 г. М., 2011.
10. Коваль Н.А., Полосина Т.И. Стратегии реализации управленческих компетенций руково-

- дителей банка // Психология XXI века: материалы 2 Международной научно-практической конференции (29 июля 2011 г.): сборник научных трудов / под науч. ред. А.Е. Слин'ко. М., 2011.
11. Коваль Н.А., Погорелов И.А. Социально-психологические звенья процесса принятия решения в условиях коллективного взаимодействия // Вестник Тамбовского университета. Серия Гуманитарные науки. Тамбов, 2013. Вып. 12 (128). С. 278-282.
 1. Karpov A.V. Psikhologiya menedzhmenta. M., 2005.
 2. Raven Dzh. Kompetentnost' v sovremennom obshchestve: Vyavlenie, razvitie i realizatsiya: per. s angl. M., 2002.
 3. Layl M. Spenser-ml., Sayn M. Spenser. Kompetentsii na rabote: per. s angl. M., 2005.
 4. Zimnyaya I.A. Klyuchevye kompetentsii – novaya paradigma rezul'tata sovremennogo obrazovaniya // Internet-zhurnal "Eydos". 2006.
 5. Zeer E.F., Zavodchikov D.P. Praktika formirovaniya kompetentsiy: metodologicheskii aspekt // Sbornik statey po materialam Vserossiyskoy nauchno-prakticheskoy konferentsii 5 maya 2011 g. Berezovskiy, 2001.
 6. Kompetentnostnyy podkhod v upravlenii personalom. Upravlenie personalom: teoriya i praktika. Kompetentnostnyy podkhod v upravlenii personalom / pod red. A.Ya. Kabanova. M., 2013.
 7. Bazarov T.Yu. Bibliografiya // Problema kompetentsiy v psikhologii i upravlenii personalom: materialy kruglogo stola: tez. dokl. M., 2009.
 8. Bazarov T.Yu., Ladionenko M.A. Metodika sozdaniya modeli kompetentnostey // Organizatsionnaya psikhologiya. 2013. № 3. S. 61-77.
 9. Koval' N.A., Zhilyaeva M.S. Psikhologicheskaya struktura etnokul'turnoy kompetentnosti budushchikh spetsialistov sotsial'noy sfery // Miry kul'tur i kul'tura mira: sbornik materialov 3 Vserossiyskoy nauchno-prakticheskoy konferentsii. "Prakticheskaya etnopsikhologiya: aktual'nye problemy i perspektivy razvitiya": 11–12 marta 2011 g. M., 2011.
 10. Koval' N.A., Polosina T.I. Strategii realizatsii upravlencheskikh kompetentsiy rukovoditeley banka // Psikhologiya XXI veka: materialy 2 Mezhdunarodnoy nauchno-prakticheskoy konferentsii (29 iyulya 2011 g.): sbornik nauchnykh trudov / pod nauch. red. A.E. Slin'ko. M., 2011.
 11. Koval' N.A., Pogorelov I.A. Sotsial'no-psikhologicheskie zven'ya protsessy prinyatiya resheniya v usloviyakh kolektivnogo vzaimodeystviya // Vestnik Tambovskogo universiteta. Seriya Gumanitarnye nauki. Tambov, 2013. Vyp. 12 (128). S. 278-282.

Поступила в редакцию 5.05.2014 г.

UDC 159.99

COMPETENCE APPROACH TO PERSONNEL POTENTIAL DEVELOPMENT AT ORGANIZATIONS

Svetlana Vitalyevna DUDINA, Tambov State University named after G.R. Derzhavin, Tambov, Russian Federation, Post-graduate Student, Social Psychology Department, e-mail: sv556886@rambler.ru

The definition and content of concepts of notions expertise and competence Consider. Due to the lack of unity among researchers in the definition of "competence" the history of the approach and its development in foreign and domestic psychology to determine the psychological component of competence is analyzed. The psychological, social, and pedagogical aspects of the definition of competence acmeological prevailing in domestic studies to determine the psychological component of competence are disclosed. The structure of competence: professional and theoretical knowledge and skills for working in conjunction with the ability to develop new activities, as well as professionally important qualities (value orientation and characteristics of motivation, personality traits and psycho-physiological are considered). The content the components of professional competence, cognitive, regulatory, reflexive status, regulatory and communicative, are determined. Approaches to researchers disclosed components and levels of competencies in psychology and related disciplines are disclosed. The examples of the competency approach in modern education and personnel management are given. Model of Competence as a list of required competencies for strategic goals of the company and staff is considered by an example of corporate competencies holding JSC "Russian Railways". Competence approach in modern organizations is defined as an effective technology personnel development.

Key words: competence; professional competence; competence model.