

УДК 342.813

**КОМПЕТЕНЦИИ И ПРОФЕССИОНАЛЬНО ВАЖНЫЕ КАЧЕСТВА:
СООТНОШЕНИЕ ПОНЯТИЙ И ПОЛЕ ПРИМЕНИМОСТИ
В ОБРАЗОВАНИИ, ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ СФЕРЕ
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЕ**

© Виталий Владимирович ЗОТОВ

доктор социологических наук, профессор, профессор кафедры
государственного и муниципального управления
Курская академия государственной и муниципальной службы
305044, Российская Федерация, г. Курск, ул. Станционная, 9
E-mail: om_zotov@mail.ru

Проанализировано соотношение понятий «компетенция», «компетентность» и «профессионально важные качества» в контексте компетентностного подхода. Констатируется, что в российском обществе сложились три сферы – образование, профессиональная сфера и государственная служба, где в настоящее время применяется компетентностный подход. Основным методом исследования стал содержательный анализ научных публикаций и нормативно-правовых документов (законов, профессиональных и образовательных стандартов). Проведенный анализ позволил прийти к выводу, что внедрение компетентностного подхода в образовательной и профессиональной сфере обходится вообще без нормативного определения понятия «компетенция», а на государственной гражданской службе происходит его подмена другим понятием – «профессиональные качества». Для возможности развития данного подхода предлагается нормативно закрепить понимание компетенции как совокупности знаний, умений и навыков, профессиональных и личностных качеств специалиста, необходимых в определенных организационных условиях для эффективного, результативного и качественного выполнения профессиональной деятельности, а компетентность определить как способность к систематическому эффективному решению профессиональных задач. И именно компетентность призвана развивать система высшего образования, а итоговая государственная аттестация оценивать.

Ключевые слова: компетентностный подход; компетенция; компетентность; профессионально важные качества; система образования; профессиональная сфера; государственная служба

Высшее российское образование исторически базировалось на фундаментальности знаний при подготовке специалистов широкого профиля, что следует отнести к несомненным преимуществам такого образования. Но экономика постиндустриального общества потребовала практико-ориентированных кадров, что потребовало нового компетентностного подхода к подбору и оценке кадров. В этом случае речь идет о ряде профессиональных и личностных характеристик, которыми должен обладать тот или иной сотрудник организации. Определенные их сочетания во многом рассматриваются как одна из ключевых предпосылок качественного и эффективного выполнения порученных работнику должностных задач.

Поэтому приоритеты в подготовке были смещены в пользу специалистов, практически подготовленных, способных к быстрой адаптации к профессиональной деятельности. Этим, в частности, и обусловлено введение компетентностного подхода в российскую систему образования и принятие его в

качестве базиса подготовки специалистов. В первом десятилетии XXI века начался переход образовательных учреждений на новые стандарты ФГОС ВО, так называемые стандарты третьего поколения, разработанные именно на основе компетентностного подхода. При этом подчеркивается, что делается это, чтобы унифицировать требования кадровых служб, применяемых при подборе и оценке персонала, и требования к квалификации выпускника учреждений высшего образования. Отметим, что к этим процессам Указ Президента Российской Федерации № 601 от 7 мая 2012 г. добавил еще одну сферу применения компетентностного подхода. Согласно пункту р), Правительство Российской Федерации должно было до 1 июля 2012 г. «представить в установленном порядке предложения по внедрению новых принципов кадровой политики в системе государственной гражданской службы, предусматривающие... формирование кадровых резервов посредством подбора, подготовки и карьерного роста кандидатов на замещение

должностей государственной гражданской службы и их активное практическое использование; формирование перечня квалификационных требований для замещения должностей государственной гражданской службы на основе компетентностного подхода – в зависимости от конкретных должностных обязанностей и функций, а также от принадлежности к определенным профессиональным группам» [1].

В итоге в российском обществе сложились три сферы – образование, профессиональная сфера и государственная служба, где в настоящее время применяется компетентностный подход. И это несмотря на то, что внедрение компетентностного подхода на практике сопряжено со значительными методологическими трудностями. Это связано не только с имеющимися неясностями в теоретическом обосновании и терминологической разработанности указанного подхода как такового, но и с исторически сложившимися особенностями применения терминов «компетентность», «компетенция» и «профессионально важные качества» именно в профессиональной сфере, системе образования и на государственной службе.

Термин «компетенция» применяется достаточно широко – в должностных регламентах, служебных инструкциях и других документах, описывающих квалификационные требования и полномочия сотрудников организации как бизнес-организаций, так и органов публичной власти. Данное понятие используется при определении границ и сфер функциональных задач и полномочий отдельного сотрудника, профессиональной категории служащих, структурного подразделения или организации в целом. Подобная трактовка понятия позволяет осуществлять проектирование структуры организации, ее систем управления, административных процедур выполнения действий и взаимодействий.

С другой стороны, в профессиональной сфере компетенция рассматривается как любое качество индивида, которое влияет на эффективность его деятельности. Компетенция рассматривается как базовое качество индивида или совокупность взаимосвязанных качеств личности, необходимых для качественно-продуктивной деятельности. Или еще проще – как личная способность специалиста решать определенный класс профес-

сиональных задач. При этом упоминания знаний, умений и навыков, как необходимых составляющих компетенции, не являются обязательными. Хотя ряд ученых по подбору и оценке персонала предлагают компетентность понимать как *интегральную характеристику личности, определяющую ее способность решать проблемы и типичные задачи, возникающие в реальных жизненных ситуациях, в различных сферах деятельности, на основе использования знаний, учебного и жизненного опыта и в соответствии с усвоенной системой ценностей* [2].

В системе образования произошло следующее. Стандарты предыдущего поколения (ГОС-2) содержали раздел, описывавший итоги обучения в виде так называемых ЗУНов – знаний, умений, навыков. При этом в данных стандартах было довольно подробно прописано содержание образования, в такой ситуации ЗУНЫ играли второстепенную роль.

В утвержденном Министерством образования и науки РФ макете Федерального государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования третьего поколения уже появляется компетенция, которая определяется как *«стремление и готовность обучающегося применять знания, умения и личностные качества для успешной деятельности в определенной области»*. Таким образом, компетенция включает в себя определенные знания (как некую научную информацию) и умения (способность и готовность применять их в практической деятельности), а также личностные качества индивида, способствующие его успешной деятельности в определенной области. Это позволяет считать и профессиональную культуру как определенную компетенцию.

Отличия между компетенциями и ЗУНами хотя и имеются, но они не слишком велики. Ничего поразительного в этом не наблюдается, так как перед разработчиками образовательных стандартов третьего поколения стояла задача сохранения преемственности стандартов разных поколений (что вполне объяснимо, поскольку образование не место для революционных преобразований). Но в ФГОС-3 акценты смещены на результаты обучения, которые студенты должны продемонстрировать по завершении обучения – так называемые освоенные компетенции.

Последнее и по замыслу разработчиков закона об образовании 2012 г. и является основанием для присвоения квалификации.

Но если обратиться к ст. 2 Федерального закона № 273-ФЗ от 29 декабря 2012 г. «Об образовании в Российской Федерации», то обращает на себя внимание, что квалификация понимается как *«уровень знаний, умений, навыков и компетенции, характеризующий подготовленность к выполнению определенного вида профессиональной деятельности»* [3]. Таким образом, квалификация – это знания, умения и навыки, которые существуют сами по себе, а также их совокупность в рамках компетенции. В чем их отличия, остается непонятным.

При этом ни сам закон «Об образовании в Российской Федерации», ни ФГОС ВПО (3) и его преемник ФГОС ВО (3+) не содержат определения компетенции. Следовательно, при заявленном компетентном подходе к организации системы высшего профессионального образования нормативно закреплённого понятия «компетенция» нет. И это, несмотря на то, что компетенция рассматривается как образовательный результат, подлежащий оценке на итоговой государственной аттестации. Это в итоге и порождает проблемы оценки компетенций специалистов [4–6].

В профессиональной сфере развитие компетентного подхода связано с появлением профессиональных стандартов, наличие которых как необходимого элемента оценки сотрудников, прежде всего, при приеме на работу было внесено в Трудовой кодекс только в конце 2012 г. [7]. Профессиональные стандарты призваны стать основными элементами национальной системы квалификаций, связывающими сферу труда и сферу профессионального образования. Профстандарт задает характеристики квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности. При этом квалификация понимается как уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника (без упоминаний компетенций). В самих профессиональных стандартах описание требований к специалисту также дается в виде сочетаний требований к знаниям, умениям, профессиональным навыкам и опыту работы (без упоминания компетенций). Таким образом, основополагающие документы

профессиональной сферы также обходятся без определения понятия «компетенция».

Отметим, что и в системе госслужбы понятие компетенция в контексте предлагаемого компетентного подхода к оценке профессиональной служебной деятельности также нигде нормативно не закрепляется. В подготовленном Минтрудом России обновленной версии 3.0 Методического инструментария по установлению квалификационных требований для замещения должностей государственной гражданской службы понятия «компетенция» и «компетентность» также отсутствуют. Можно было бы считать, что он построен на ином понятии – понятии профессионально важных качеств, поскольку в методическом инструментарии приводится понятие «профессиональные качества», под которым предлагается понимать *«проявляемые в поведении гражданского служащего характеристики, отражающие единство его стремлений, способностей, знаний, навыков, умений и личностных качеств, необходимых для эффективного и результативного исполнения должностных обязанностей»* [8, с. 9]. И наряду с данным понятием фигурирует понятие «личностные качества» как *«индивидуальные особенности личности, отражающие жизненные ценности и установки индивидуума, тип темперамента, мотивацию и личные цели, динамические свойства нервной системы»* [8, с. 9]. При этом считается, что совокупность личностных качеств гражданского служащего проявляется в профессиональной служебной деятельности через профессиональные качества. А такое определение профессионально важных и личностных качеств практически синонимично определению компетентности как интегральной характеристики, отражающей единство стремлений, готовности и способности применять знания, умения, навыки и личностные качества для успешной деятельности, эффективного и результативного исполнения должностных обязанностей. В то время как в психолого-педагогических исследованиях профессионально важные качества, как правило, определяют как совокупность психофизиологических (сенсорные, сенсомоторные, физические, адаптивно-гомеостатические), психологических (интеллектуальные), личностных (характер, темперамент), социокультурных (общее развитие)

качеств человека, позволяющих ему эффективно справляться с особенностями профессиональной служебной деятельности [9]. В состав профессионально важных качеств могут войти и уникальные способности, необходимые в деятельности профессионалов особого рода (например, музыкальные способности для композиторов и исполнителей). Таким образом, на государственной службе наличие специфического понимания компетенции как круга вопросов, для решения которых должностное лицо наделено полномочиями, заставляет, но, на наш взгляд, необоснованно, употреблять более психолого-педагогический термин «профессионально важные качества».

Таким образом, внедрение компетентностного подхода в образовательной и профессиональной сфере обходится вообще без нормативного определения понятия «компетенция», а на государственной гражданской службе происходит его подмена другим понятием – «профессионально важные качества». Причина такого положения дел в неверном соотношении понятий «компетенция», «профессионально важные качества» и «компетентность». Решается данная задача разграничения понятий, на наш взгляд, следующим образом.

Для успешного решения задач в ходе осуществления профессиональной деятельности выпускник, специалист или госслужащий должен обладать не только совокупностью определенных знаний, умений и навыков и не просто набором профессионально важных качеств, а их системой, интегрированной вокруг ценностно-нормативного ядра личности. При этом компетенцию как совокупность знаний, умений и навыков, также и профессиональные и личностные качества и ценностные установки индивида (работника), на наш взгляд, нельзя отрывать от определенной профессии, определенной должности в конкретной организации. Поэтому компетенции могут быть описаны в виде модели профессионального поведения, необходимого результативной, эффективной и качественной профессиональной деятельности на конкретной должности. *«Компетенции суть столь же деятельностные, сколь и организационные сущности. И поэтому о тех или иных компетенциях можно осмысленно говорить лишь в определенных организацион-*

но-деятельностных контекстах» [10, с. 9]. Понятие компетенции нужно рассматривать одновременно со стороны, обращенной к должности, и со стороны, обращенной к самому специалисту или служащему [11]. Компетенции тесно связаны с задачами структурных подразделений, так как они являются средством их решения. Компетенции должностей структурных подразделений могут меняться год от года в зависимости от задач текущего момента. Следовательно, нормативно закрепить следует следующее определение компетенции. Компетенция – это совокупность знаний, умений и навыков, профессиональных и личностных качеств специалиста, необходимых в определенных организационных условиях для эффективного и качественного выполнения профессиональной деятельности. Таким образом, компетенция определяется не как способность, а как реализация способности к систематическому эффективному решению профессиональных задач в рамках конкретной профессиональной служебной деятельности. А это свидетельство того, что ныне внедряемый (внедренный?) компетентностный подход в системе образования, в частности ФГОС ВО, не может оперировать понятием «компетенция» в полном объеме этого понятия. Образовательное учреждение не может сформировать то, что имеет конкретную привязку к рабочему месту, конкретной должности в структурном подразделении.

Говоря о компетенции выпускника, имеется в виду его способность и готовность к выполнению работы определенного вида с требуемым уровнем качества, то есть речь идет о его компетентности. Способствовать этому призваны профессионально важные качества служащего, а также знания, умения и навыки. Компетентность – это уровень овладения знаниями и технологиями профессиональной деятельности, а также наличие соответствующих этой деятельности профессиональных и личностных качеств индивида. Таким образом, компетентность определяется как способность к систематическому эффективному решению профессиональных задач. И именно компетентность призвана развивать система высшего образования, а итоговая государственная аттестация оценивать.

Список литературы

1. Об основных направлениях совершенствования системы государственного управления: указ Президента Российской Федерации от 07.05.2012 г. № 601 // Российская газета. 2012. 9 мая.
2. Дубиненкова Е.Н. Техники подбора персонала: Искусство находить лучших. СПб.: Речь, 2007. 176 с.
3. Об образовании в Российской Федерации: федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ. Доступ из справочно-правовой системы КонсультантПлюс.
4. Криволапова Е.А. Совершенствование процесса подготовки государственных и муниципальных служащих на основе компетентностного подхода // Государство и общество: вчера, сегодня, завтра. Серия: Социология. 2014. № 13 (1). С. 123-130.
5. Кудрина Е.А. Компетентностный подход в высшем образовании: за и против // Проблемы интеграции образовательных систем России и Беларуси в гуманитарном хронотопе постсоветского пространства: сб. науч. ст. Курск: Юго-Западный государственный университет, 2015. С. 102-112.
6. Фурман Е.Н. Проблемы оценки компетенций по ФГОС ВПО направления подготовки «государственное и муниципальное управление» // Государство и общество: вчера, сегодня, завтра. Серия: Социология. 2014. № 13 (1). С. 180-191.
7. Трудовой кодекс Российской Федерации: федеральный закон от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ. Доступ из справочно-правовой системы КонсультантПлюс.
8. Методический инструментарий по установлению квалификационных требований для замещения должностей государственной гражданской службы (Версия 3.0) / Министерство труда и социальной защиты. М., 2016. 54 с.
9. Методики военного профессионального психологического отбора / под ред. В.И. Лазуткина, Н.Н. Зацарного, Г.М. Зараковского. М.: Науч.-практ. центр Генштаба МО РФ, 1999. 535 с.
10. Митрофанова Е.А., Коновалова В.Г., Белова О.Л. Управление персоналом: теория и практика. Компетентностный подход в управлении персоналом. М.: Проспект, 2013. 65 с.
11. Шарков Ф.И., Зотов В.В. Информационная и коммуникативная культура как необходимая компетенция профессиональных стандартов специалиста в сфере рекламы и связей с общественностью // 20 Междунар. науч.-метод. конф. зав. кафедрами маркетинга, рекламы,

связей с общественностью, дизайна и смежных направлений: сб. материалов. М.: Изд-во «Экон-Информ», 2016. С. 159-166.

References

1. Russian Federation. Decree of President of Russian Federation no. 601 of May 7, 2012, Ob osnovnykh napravleniyakh sovershenstvovaniya sistemy gosudarstvennogo upravleniya [About the main directions of improving the system of public administration]. *Rossiyskaya gazeta* [Russian Newspaper], 2012, 9 May. (In Russian).
2. Dubinenkova E.N. *Tekhniki podbora personala: Iskustvo nakhodit' luchshikh* [Recruitment Techniques: the Art of Finding the Best]. St. Petersburg, Rech Publ., 2007, 176 p. (In Russian).
3. Russian Federation. The Federal Law of the Russian Federation no. 273-FZ of December 29, 2012, *Ob obrazovanii v Rossiyskoy Federatsii* [On education in the Russian Federation]. (In Russian). Available at: <http://consultant.ru> (accessed 12.12.2016).
4. Krivolapova E.A. *Sovershenstvovanie protsessy podgotovki gosudarstvennykh i munitsipal'nykh sluzhashchikh na osnove kompetentnostnogo podkhoda* [Improvement of the training of public and municipal employees on the basis of competence-based approach]. *Gosudarstvo i obshchestvo: vchera, segodnya, zavtra. Seriya: Sotsiologiya* [State and Society: Yesterday, Today, Tomorrow. Series: Sociology], 2014, no. 13 (1), pp. 123-130. (In Russian).
5. Kudrina E.A. *Kompetentnostnyy podkhod v vysshem obrazovanii: za i protiv* [Competence approach in higher education: pros and cons]. *Problemy integratsii obrazovatel'nykh sistem Rossii i Belarusi v gumanitarnom khronotope postsovetskogo prostranstva* [Problems of Integration of Educational Systems of Russia and Belarus in the Humanitarian Chronotope of the Post-Soviet Space]. Kursk, South-West State University Publ., 2015, pp. 102-112. (In Russian).
6. Furman E.N. *Problemy otsenki kompetentsiy po FGOS VPO napravleniya podgotovki «gosudarstvennoe i munitsipal'noe upravlenie»* [Problems of evaluation of competences in areas of training of Federal State Educational Standard of higher professional education "state and municipal management"]. *Gosudarstvo i obshchestvo: vchera, segodnya, zavtra. Seriya: Sotsiologiya* [State and Society: Yesterday, Today, Tomorrow. Series: Sociology], 2014, no. 13 (1), pp. 180-191. (In Russian).
7. Russian Federation. The Federal Law no. 197-FZ of December 30, 2001, *Trudovoy kodeks Rossiyskoy Federatsii* [The labour code of the Russian

- Federation]. (In Russian). Available at: <http://consultant.ru>. (accessed 12.12.2016).
8. *Metodicheskiy instrumentariy po ustanovleniyu kvalifikatsionnykh trebovaniy dlya zameshcheniya dolzhnostey gosudarstvennoy grazhdanskoj sluzhby (Versiya 3.0)* [Methodological Tools for the Establishment of Qualification Requirements for Replacement of Posts of Public Civil Service (Version 3.0). The Ministry of labour and social protection]. Moscow, 2016, 54 p. (In Russian).
 9. *Metodiki voennogo professional'nogo psikhologicheskogo otbora* [Military Methods of Professional Psychological Selection]. V.I. Lazutkin, N.N. Zatsarny, G.M. Zarakovskiy (eds.). Moscow, Scientific and Practical Center of the General Staff of Ministry of Defence of the Russian Federation, 1999, 535 p. (In Russian).
 10. Mitrofanova E.A., Konovalova V.G., Belova O.L. *Upravlenie personalom: teoriya i praktika. Kompetentnostnyy podkhod v upravlenii personalom* [Personnel Management: Theory and Practice. Competency Approach in Personnel Management]. Moscow, Prospekt Publ., 2013, 65 p. (In Russian).
 11. Sharkov F.I., Zotov V.V. *Informatsionnaya i kommunikativnaya kul'tura kak neobkhodimaya kompetentsiya professional'nykh standartov spetsialista v sfere reklamy i svyazey s obshchestvennost'yu* [Informational and communicative culture as an essential competence of the professional standards of the specialist in the field of advertising and public relations]. *20 Mezhdunarodnaya nauchno-metodicheskaya konferentsiya zaveduyushchikh kafedrami marketinga, reklamy, svyazey s obshchestvennost'yu, dizayna i smezhnykh napravleniy* [Proceedings of the 20 International Scientific and Methodological Conference of Heads of Departments of Marketing, Advertisement, Public Relations, Design and Associated Areas]. Moscow, Ekon-Inform Publ., 2016, pp. 159-166. (In Russian).

Поступила в редакцию 28.02.2017 г.
Received 28 February 2017

UDC 342.813

COMPETENCES AND PROFESSIONALLY IMPORTANT QUALITIES: THE CORRELATION OF NOTIONS AND THE FIELD OF APPLICABILITY IN EDUCATION, PROFESSIONAL ENVIRONMENT AND STATE SERVICE

Vitaliy Vladimirovich ZOTOV

Doctor of Sociology, Professor, Professor of State and Municipal Management Department

Kursk Academy of State and Municipal Service

9 Stantsionnaya St., Kursk, Russian Federation, 305044

E-mail: om_zotov@mail.ru

The relationship between the concepts “competence”, “competency” and “professionally important qualities” in the context of competence-based approach are analyzed. It is stated that in Russian society three spheres were formed – education, professional environment and state service, where competence approach is applied. The basic method of research is content-related analysis of academic papers and normative legal documents (laws, professional and educational standards). The conclusion is made that the introduction of a competence-based approach in the educational and professional sphere does in general without normative definition of the concept “competence”, and on the public civil service there is its substitution by other concept – “professional qualities”. For the possibility of developing this approach, it is proposed to normatively consolidate the understanding of competence as a set of expertise, knowledge and skills, professional and personal qualities of a specialist needed in certain organizational conditions for effective, productive and qualitative implementation of professional activity. And competency is defined as the ability to systematic effective decision of professional tasks. And the competency is aimed at development of higher education and final state certification to estimate.

Key words: competence approach; competence; competency; professionally important qualities; education system; professional environment; public service

Для цитирования: *Зотов В.В.* Компетенции и профессионально важные качества: соотношение понятий и поле применимости в образовании, профессиональной сфере и государственной службе // Вестник Тамбовского университета. Серия Общественные науки. Тамбов, 2017. Т. 3. Вып. 2 (10). С. 28-33.

For citation: *Zotov V.V.* Kompetentsii i professional'no vazhnye kachestva: sootnoshenie ponyatiy i pole primenimosti v obrazovanii, professional'noy sfere i gosudarstvennoy sluzhbe [Competences and professionally important qualities: the correlation of notions and the field of applicability in education, professional environment and state service]. *Vestnik Tambovskogo universiteta. Seriya Obshchestvennyye nauki – Tambov University Review. Series: Social Sciences*, 2017, vol. 3, no. 2 (10), pp. 28-33. (In Russian).