

## ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬ В СОВРЕМЕННОМ СОЦИАЛЬНОМ ПРОСТРАНСТВЕ

**Статья затрагивает современные вопросы управления персоналом. В ней рассматривается такой феномен, как профессиональная компетентность, определяются основные категории компетентностного подхода к профессионализму, характеризуется деятельность социальных институтов, вовлеченных в процесс становления профессиональной компетентности личности.**

**Ключевые слова:** профессиональная компетентность, профессионализм, управление персоналом.

Современное общество находится в стадии перехода от индустриального типа к информационному, в связи с чем существенно возрастает роль информации и информационных технологий, наблюдается глобализация процессов и явлений, формирующая единое информационное пространство, во всех областях человеческой деятельности осуществляется переход на системно-информационный и синергетический подход.

Бесспорно, наблюдаемая информатизация общества, свойственная постиндустриальной цивилизации, наполняет новым содержанием все сферы социальной действительности, в том числе и профессиональную деятельность человека. Ведущее место в современном обществе занимают информационные технологии и интеллектуальный труд. Информационный поток пронизывает все сферы человеческого бытия. В современном мире на смену массовому индустриальному производству вещей пришло массовое производство знаний.

В этой связи основной ценностью постиндустриального общества стал профессионализм. В современном понимании профессионализм трактуется как комплексное явление, выражающееся в способности человека не только к творческому выполнению профессиональных обязанностей, но также в реализации собственных сущностных сил в профессиональной деятельности, в гармоничном сочетании высокопрофессиональных умений и навыков с широким мировоззренческим подходом к анализу и решению проблем [3, с. 270-271].

Необходимость социально-философского познания феномена профессиональной компетентности коренится в динамике социальной жизни общества и диктуется реальными потребностями в поиске современных мировоззренческих ориентиров, регулирующих челове-

ческую деятельность. В этом контексте рассмотрение профессиональной компетентности с позиции социальной философии, призванной выявить единый закон существования человеческого общества, позволит выработать систему знаний о сущностных характеристиках исследуемого феномена, основе, принципах его развития и функционирования.

Не так давно преобладал подход, рассматривавший трудовые ресурсы как издержки производства, что требовало минимальной разработки функции по управлению персоналом. В последнее время появилось понимание, что персонал представляет собой ценный ресурс организации – так называемый человеческий капитал, который необходимо наращивать, в который надо инвестировать.

Современный подход к персоналу как человеческому капиталу означает, с одной стороны, его персонализацию и индивидуальный подход ко всем работникам, с другой стороны, общество осознает проблему дефицита квалифицированного и высококвалифицированного персонала, в связи с чем происходит отход от представлений о персонале как даровом капитале, освоение которого не требует от руководства многочисленных затрат.

Таким образом, концепция человеческих ресурсов признает необходимость формирования, использования и развития высокой конкурентоспособности профессиональных кадров страны. Конкурентоспособность специалиста в общем виде можно определить как интегративную характеристику, обеспечивающую ему более высокий профессиональный статус, более высокую рейтинговую позицию на соответствующем отраслевом рынке труда, устойчиво высокий спрос на его услуги. Конкурентоспособность определяется степенью соответствия личностных ка-

честв и профессиональных знаний, умений и навыков конкретного специалиста объективным требованиям профессиональной деятельности и социально-экономическим условиям; ее развитие проходит под воздействием множества факторов.

Государственная позиция, изложенная в Концепции модернизации российского образования, определена следующим образом: «Развивающемуся обществу нужны современно образованные, нравственные, предприимчивые люди, которые могут самостоятельно принимать ответственные решения в ситуации выбора, прогнозируя их возможные последствия, способные к сотрудничеству, отличаются мобильностью, динамизмом, конструктивностью, обладают развитым чувством ответственности за судьбу страны» [1, с. 5]. Россия, исходя из тенденций мирового развития, определяет следующие требования к конкурентоспособности молодых специалистов: 1) готовность к выбору, предполагающая осведомленность о потенциальных возможностях, опыт такого выбора и соответствующие сделанному выбору профессиональные знания, умения, навыки; 2) коммуникативность и толерантность, включающие способности к конструктивному общению, терпимость к инакомыслию, ориентацию в других культурах, восприятие чужого опыта; 3) готовность к сотрудничеству, обуславливаемая развитым творческим мышлением, космополитическим сознанием; 4) экономическая эрудированность, способность к обучению, стремление к профессиональному развитию, повышению квалификации.

Переориентация оценки результата образования с понятий «подготовленность», «образованность», «общая культура» на понятия «компетенция», «компетентность» обучающихся в концепции модернизации российского образования актуализировала обращение исследователей к рассматриваемым категориям.

В настоящее время вопрос о сущности компетентности решен в науке достаточно неоднозначно. Основными категориями, раскрывающими содержание компетентностного подхода, являются категории «компетенции» и «компетентность». В этой связи представляется необходимым рассмотреть это понятие в соотношении с другими категориями науки и выявить различие между «компетентностью» и «компе-

тенцией», раскрыть его содержание, структуру и определить те факторы, которые в большей степени влияют на формирование и развитие рассматриваемых категорий.

Многочисленные исследования свидетельствуют о сложности, многомерности и неоднозначности трактовки этих понятий.

Лингвистическое толкование показывает, что исторически эти термины первоначально связывали с правом. Под компетенцией понимали полномочия, права и обязанности, предоставленные законом, иным нормативным актом государственному органу или должностному лицу. Компетенция – это разрешенная правом форма властвования субъекта. Компетентность же – соответствие способностей и умений субъекта осуществлять компетенцию.

Дефиниционный анализ также показывает, что понятие «компетенция» является производным понятием от «компетентности» и обозначает сферу приложения знаний, умений и навыков человека, в то время как «компетентность» – семантически первичная категория и представляет их интериоризованную (присвоенную в личностный опыт) совокупность, систему, некий «знанийевый» багаж человека. В этой связи мы приходим к выводу, что принципиальное отличие компетенции от компетентности состоит в том, что компетенция представляет собой институциональное понятие, определяющее статус какого-либо лица, компетентность же, в свою очередь, является понятием функциональным.

В современном обществе понятия «компетенция» и «компетентность» приобрели широкое социальное наполнение. Эти понятия часто используются для определения как внешних (поведенческих), так и внутренних (личностных, потенциальных) качеств человека. В социологическом аспекте компетенцию рассматривают как статусную позицию работника, атрибут его профессиональной, служебной и социальной позиции внутри конкретной организации.

В этом контексте компетенция – это характеристика позиции (роли, должности), а не индивида. Компетенции – это то, что индивид должен делать, когда занимает определенную позицию в организации в соответствии с предписаниями и стандартами выполнения, соответствующими этой позиции. Компетенции описываются с помощью стандартов и критериев

выполнения заданий или поведенческих эталонов. В связи с этим отмечается также, что компетенция характеризует деятельные возможности личности в социальном контексте деятельности.

Таким образом, под компетентностью понимается интегративная характеристика личности, представляющая собой целостную, системную совокупность качеств, необходимых для успешного выполнения деятельности в определенных областях – так называемые компетенции, а также способность эффективно разрешать проблемные ситуации и задачи, возникающие во всех других сферах ее жизнедеятельности.

Термины «компетенция» и «компетентность» употребляются не как синонимы, а как понятия, неразрывно связанные друг с другом, а именно: формирование компетенции понимается как формирование определенного круга знаний, умений, которыми следует владеть, а компетентность выступает как результат сформированности конкретных знаний и умений, то, чем человек уже достаточно хорошо владеет.

Проблема профессиональной компетентности в современной науке вошла в сферу научных исследований в связи с пересмотром системы теоретико-методологических взглядов на понимание и определение сущности, содержания, целей, задач, критериев, принципов и методов управления персоналом, что вызвало широкий интерес со стороны научного сообщества.

Необходимо отметить, что исследователи, обращавшиеся к изучению проблемы профессиональной компетентности, в своих исследованиях используют понятие «профессиональная компетентность» либо понятие «профессионализм». Оба эти понятия используются как синонимичные друг другу. Однако, заложив в основу исследования компетентностный подход, по нашему мнению, наиболее оптимально использовать понятие «профессиональная компетентность».

Анализ научной литературы показал, что ученые, обращаясь к проблеме компетентности в общем и профессиональной компетентности в частности, раскрывают содержание этого понятия с личностно ориентированной позиции [2]. Существуют иные подходы, связывающие профессиональную компетентность с понятием социализации личности. Представители этого подхода определяют компетентность как уровень обученности социальным и индивидуаль-

ным формам активности, позволяющий индивиду в рамках своих способностей и статуса успешно функционировать в обществе.

Однако, по нашему мнению, при выделении в составе профессиональной компетентности лишь личностно-социального компонента остается вне поля зрения деятельностный аспект, так как профессиональная компетентность проявляется в значительной степени в профессиональной деятельности, в ходе которой она также должна быть подвергнута исследованию и оценке. При этом профессиональная деятельность должна рассматриваться как деятельность человека, направленная на достижение общественно значимых целей – деятельностный аспект; отражающая интересы общества и государства – социальный аспект; выражающая интересы самой личности – личностный аспект.

Таким образом, особо актуальным является рассмотрение профессиональной компетентности с позиции соединения личностного, социального и деятельностного аспектов, в результате чего возможно разработать обобщенную структуру профессионально компетентной личности.

Проведенный анализ понятий, имеющих отношение к дефиниции «профессиональная компетентность», позволяет определить профессиональную компетентность следующим образом.

Профессиональная компетентность – это совокупность личностно-социально-деятельностных компетенций, обеспечивающих успешность освоения какой-либо профессиональной деятельности, эффективность ее исполнения и высокий уровень установки на саморазвитие. При этом личностное направление включает в себя компетенции, относящиеся к самому себе как личности, как субъекту жизнедеятельности; социальное направление представляет собой компетенции, относящиеся к взаимодействию человека с другими людьми; и, наконец, деятельностное направление – компетенции, относящиеся непосредственно к деятельности человека, проявляющиеся во всех ее типах и формах. Интегративными показателями сформированности профессиональной компетентности являются результаты его деятельности, установка на самообразование и развитие в профессиональном, общекультурном и личностном плане.

На основе совокупности выделенных теоретических обоснований становится возможным разработать социально-философскую модель профессиональной компетентности специалиста конкретного профиля. Эту модель следует рассматривать как определенную аналитическую конструкцию, которая должна отражать особенности развития личности в современных условиях, уровень общественных ожиданий, включать характеристику процесса самореализации личности в ходе профессиональной деятельности.

Модель профессиональной компетентности специалиста в таком ее понимании представляется не только аналогом его сегодняшней деятельности, но и включает в себя прогностические данные ее развития в ближайшей перспективе. Это дает нам основание утверждать, что модель представляет собой эмпирическую структуру, которая создается на основе социально-психологического анализа деятельности специалистов с учетом перспектив развития науки.

Профессионализация представляет собой процесс формирования профессиональной позиции, гармонизации социально и профессионально важных качеств и умений в достаточно устойчивые профессионально значимые комплексы, обеспечивающие эффективное выполнение профессиональной деятельности.

Как значимый фактор социализации личности профессионализация выражает наиболее существенное взаимодействие субъекта профессионализации с окружающей действительностью, которое складывается посредством освоения профессии. Это взаимодействие выражается в многообразии отношений и связей с действительностью. В этой связи профессия представляет собой не только род занятий, социально-технический процесс со своеобразными механизмами, социальный институт, но и способ отношения человека к окружающей действительности и другим лицам, к самому себе и способ самореализации.

С одной стороны, в ходе профессионального обучения и воспитания профессионализацию личности можно рассматривать также как процесс деятельного развертывания существенных сил человека через овладение знаниями, умениями и навыками, необходимыми для технологического осуществления общественных обязанностей по профессии в целях его самовоспроизводства.

С другой стороны, на уровне личности – это процесс «обретения», «овладения» предметным видением мира на основе знания о нем, а также «соединение» себя с одной из предметных областей окружающего мира. При этом наблюдается взаимосвязь следующего характера: чем шире и объемнее знания, органичнее усвоены необходимые умения и навыки, тем шире и глубже, всесторонне человек проявляет себя в действительном мире профессиональной деятельности.

Профессионализация для отдельной взятой личности складывается из ряда взаимодействующих процессов: индивидуальные интеллектуальные возможности, морально-нравственный облик человека; опосредованное воздействие социальной и природной среды, условий повседневной жизнедеятельности и быта; целенаправленный процесс профессионального обучения и воспитания с целью формирования активного деятельно-творческого отношения к профессиональной деятельности; профессиональная адаптация и система повышения квалификации; самовоспитание как стремление к самосовершенствованию как гражданина и специалиста.

Профессионализация личности осуществляется посредством деятельности определенных социальных структур и институтов. Ключевыми социальными агентами выступают семья, общеобразовательные учреждения, профессиональные образовательные учреждения, социальные организации и трудовые коллективы, государство в целом. Условно процесс профессионализации можно подразделить на этапы первичной и вторичной профессионализации.

Первичная профессионализация осуществляется в рамках дошкольной и школьной подготовки. Сущность первичной профессионализации заключается в усвоении общезначимых социальных и профессиональных ценностей. Ключевым компонентом профессионализации и главным этапом является профессиональное воспитание и обучение, нацеленное на получение конкретной специальности в профессиональном образовательном учреждении. Эта ступень профессионализации личности ориентирована на ценностно-смысловое самоопределение будущего специалиста. Первоначально профессионально-личностное самоопределение связано с процессом выбора профессии, соотношением своих возможностей и желаний с потреб-

ностями социального окружения в отношении широкого круга профессий.

Вторичная профессионализация личности, становление ее профессионализма осуществляется в ходе конкретной профессиональной деятельности. Базовыми компонентами вторичной профессионализации выступают накопление профессионального опыта, профессиональная активность личности, усвоение норм профессиональной этики. В процессе профессионального труда превращение специалиста в профессионала происходит в том случае, если в ходе первичной профессионализации не только была получена соответствующая профессиональная подготовка, но и заложены основы гуманистического мировоззрения, воспитан творческий подход к решению и реализации профессиональных задач.

Становление профессионализма проходит под воздействием психологического и социального факторов: с одной стороны, это направленность личности на совершенствование и творчество, с другой стороны, это усвоение широкого спектра как профессиональных, так и общечеловеческих норм, ценностей и ориентаций.

Дальнейшая профессионализация осуществляется в процессе производственной деятельности. Ее результаты зависят от собственных усилий специалиста и возможностей его включения в развивающую образовательную среду.

Значительную роль в формировании профессиональной компетентности играет профессиональное окружение. Основой развивающей среды обычно являются трудовые коллективы деловых организаций, профессиональные союзы и ассоциации, поскольку они образуют основу профессиональной среды, под влиянием которой происходит усвоение образцов профессионального поведения и норм профессиональной этики.

Обеспечение устойчивого профессионального развития персонала сегодня является одним из приоритетных направлений государственной кадровой политики и одной из наиболее важных задач управления человеческими ресурсами общества. Профессиональное развитие кадров представляет собой форму накопления человеческого капитала и с этой точки зрения рассматривается как его инвестирование.

Целью профессионального развития государство определяет повышение уровня профессиональной компетентности работников, приобретение ими дополнительных навыков и умений, совершенствование способностей для эффективного выполнения профессиональной деятельности.

Государственная кадровая политика представляет собой стратегию по формированию, профессиональному развитию и рациональному использованию человеческого потенциала. Ключевым принципом государственной кадровой политики является обеспечение непрерывного профессионального роста персонала. Важную роль в этом играет многоуровневая образовательная система, которая включает как основное общее и среднее (полное) образование, так и различные виды профессионального образования: начальное, среднее, высшее, послевузовское.

Непрерывность образования как средство профессионального развития личности в течение всей жизни обеспечивается постоянным переходом с одного уровня обучения на другой после его завершения. Важнейшим институтом системы непрерывного образования является дополнительное профессиональное образование.

Дополнительное профессиональное образование – это результат обучения с целью совершенствования профессиональных знаний, умений и навыков, подготовки к новым видам профессиональной деятельности в связи с реструктуризацией, которая часто сопровождается установлением новых квалификационных требований к профессиям.

Обеспечение высокого уровня профессиональной компетентности в значительной степени также зависит от самообразования. Система самообразования в своей многокомпонентной, полифункциональной и многоуровневой структуре играет роль проводника, в результате которого возможно обеспечение повышения результативности и эффективности профессиональной деятельности.

Ведущим условием совершенствования профессиональной компетентности является обеспечение системы непрерывного образования. Установка на самообразование и саморазвитие в общекультурном и личностном плане является важным показателем устремленности

на повышение своего уровня компетентности, который отличается высоким показателем самоорганизации и саморефлексии. Чем выше уровень профессиональной компетентности,

тем адекватнее целеполагающим установкам решаемые задачи, продуктивность их реализации и взаимодействия субъектов профессиональной деятельности.

---

**Список использованной литературы:**

1. Концепция модернизации российского образования на период до 2010 года. – М.: АП-КиПРО, 2002. – 24 с.
2. Маркова, А.К. Психология профессионализма / А.К. Маркова. – М.: Знание, 1996. – 308 с.
3. Талалова, Л.Н. Интеграционные процессы в образовании: контекст противоречий / Л.Н. Талалова. – М.: РУДН, 2003. – 368 с.