

КОМПЕТЕНТНОСТЬ КАК ФАКТОР КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ЧЕЛОВЕКА



Л.И. Чернышова, аспирант кафедры «Экономика транспорта» ГОУ
ВПО «Уральский государственный университет путей сообщения»

Рассматриваются основные подходы к определению компетентности, выявляется значимость компетентного сотрудника для предприятия, анализируются факторы конкурентоспособности человека, а также определены ключевые компетенции сотрудников рыночно-ориентированного предприятия.

компетентность, компетенция, конкурентоспособность, коммуникативность, профессиональная компетенция, личностная компетенция, организационная компетентность, рыночно-ориентированная организация

В современных условиях становления и развития экономики, а также в условиях жесткой конкуренции для любого предприятия крайне важным является завоевание рынка, на котором оно может активно развиваться, вследствие чего предприятие может сохранять лидирующие позиции на рынке как можно более длительное время.

Одним из элементов решения данной проблемы может быть наличие на предприятии грамотных, высококвалифицированных и активных работников, которые не только смогут быстро адаптироваться к изменяющимся условиям в деятельности компании, но и будут решать определенный круг вопросов в соответствии с имеющимися у них знаниями и навыкам, а также смогут добывать необходимые знания и применять их на практике. Именно поэтому проблеме компетентности персонала уделяется сейчас все большее внимание. Важность наличия компетенций у работников предусмотрена также требованиями стандарта ИСО 9001-2000, согласно которому предприятия должны обеспечивать компетентность своего персонала [1].

Таким образом, можно определить, что успех организации в целом зависит от успеха каждого сотрудника, вот почему важно сформировать команду предприятия из наиболее компетентных людей.

Существует значительное многообразие подходов и теоретических обоснований понятия «компетентности». Общепринятая в литературе точка зрения в определение данного понятия включает знания, умения, навыки, а также способы выполнения деятельности.

Проблема развития компетентности для России стала актуальной с момента присоединения страны к Болонскому процессу в 2003 г. Термин «компетентность» лег в основу Концепции модернизации российского образования на период до 2010 г., где система универсальных знаний, умений, навыков, а также опыт самостоятельной деятельности и личной ответственности названы «современными ключевыми компетенциями» [2]. Позже

понятие «компетентность» (а также понятие «компетенция») стало широко использоваться не только в образовании, но и в других видах жизнедеятельности человека и стало обозначать высокое качество его профессиональной деятельности (именно в этом контексте мы и будем рассматривать данную категорию).

Анализ многих подходов позволил выявить, на наш взгляд, несколько наиболее емких определений. Первое принадлежит А. К. Марковой, в монографии которой компетентность – это «индивидуальная характеристика степени соответствия требованиям профессии, как психическое состояние, позволяющее действовать самостоятельно и ответственно, как обладание человеком способностью и умением выполнять определенные трудовые функции» [3].

Второе определение дано А.В. Хуторским – компетентность – это «владение, обладание человеком соответствующей компетенцией, включающей его личностное отношение к ней и предмету деятельности» [4].

Исходя из сказанного выше, вытекает определение компетентности как своего рода характеристики, которая может даваться человеку в результате оценки эффективности его действий. Если сотрудник способен быстро сконцентрироваться и применить свои знания, опыт и умения в какой-то конкретной профессиональной ситуации, то это характеризует его как профессионально успешную личность. Тем самым он будет выгодно отличаться от других людей. К сотруднику предприятия в таком случае можно применить такой термин, как конкурентоспособность, которая является своего рода показателем успешной личности, имеющей большую привлекательность не только для руководства предприятия, но и для других потенциальных работодателей.

Под конкурентоспособностью сотрудника будем понимать такие характеристики человека, которые бы выгодно отличали его от других людей по степени наличия у него не только каких-то ключевых компетенций, но и профессиональных качеств.

Компетенции – совокупность взаимосвязанных качеств личности (знаний, умений, способов деятельности), задаваемых по отношению к определенному кругу предметов и процессов, и необходимых для качественной продуктивной деятельности по отношению к ним [4].

Что касается «ключевых компетенций», то очень часто их называют «базовыми компетенциями» – это такой набор общих способностей и умений, которые позволяют человеку понимать ситуацию, достигать результатов в личной и профессиональной жизни в условиях конкретного общества, обеспечивающие эффективное взаимодействие личности при осуществлении профессиональной деятельности и межличностного взаимодействия.

Напомним, что под компетентностью понимается совокупность компетенций, таким образом, определяя компетентность сотрудника, можно выделить следующие виды

компетенций, которыми должны обладать сотрудники рыночно-ориентированной организации [5-7]:

- *Ориентация на результат.* Если сотрудник имеет такую компетенцию, то он постоянно находит способы выполнения поставленных перед ним задач, непрерывно повышает свою производительность, которая является одним из показателей эффективности деятельности предприятия.

- *Коммуникативность* – это навыки общения с людьми группами, навыки урегулирования конфликтов, навыки получения и передачи обратной связи, установления и развития контактов. Такая компетенция очень важна для тех сотрудников, которые работают с людьми.

- *Организационная компетенция* – это не только организаторские навыки, связанные с организацией конкретных мероприятий, в большей степени сюда относятся навыки управления временем, принятия решений, нормирования и многие другие навыки.

- *Личностная компетенция*, под которой подразумевается личностная зрелость, понимание человеком своей жизни и жизни вообще, понимание глубинных мотивов поведения, способность брать на себя ответственность за то, что происходит в жизни (достижения, неудачи и т.п.).

- *Профессиональная компетенция* – это отражение возможностей специалиста, имеющего конкретную квалификацию, по достижению поставленных целей, обозначенных в рамках данной профессиональной квалификации.

- *Информационная компетенция* – способность при помощи информационных технологий самостоятельно искать, анализировать, отбирать, обрабатывать и передавать необходимую информацию.

- *Готовность и способность обучаться* – одна из наиболее важных компетенций. В современном мире профессиональные знания очень быстро устаревают и становятся неактуальными, поэтому для того, чтобы «следовать в ногу со временем», уметь применять новую технику и технологии, необходимо постоянно быть готовым к обучению.

- *Способность применять свои знания и умения* – данная компетенция характеризуется не только многообразием видов выполненной и выполняемой индивидуальной работы, но и исполнительской дисциплиной, соответствием своей деятельности установленным требованиям.

Хотелось бы отметить, что перечисленные выше компетенции, на наш взгляд, являются одними из основных в модели компетентности человека, но в зависимости от специфики деятельности организации они могут быть значительно расширены.

Сотрудник же, обладающий такими компетенциями, по праву может характеризоваться как конкурентоспособный специалист, имеющий ряд преимуществ перед своими коллегами.

В заключении хочется подчеркнуть также, что компетентность сотрудников важна при принятии управленческих решений в нестандартных ситуациях и именно компетентные специалисты способны обеспечить успех в деятельности организации.

Литература

1. Гост Р ИСО 9001:2000 Система менеджмента качества. Требования. – М.: Госстандарт России, 2001.
2. Концепция модернизации российского образования на период до 2010 года. – М.: АП-КиПРО, 2002. – 24 с.
3. Митина Л.М. Психология развития конкурентоспособной личности / Л.М. Митина. – М.: Московский психолого-социальный институт, 2002. – С.106 -108.
4. Хуторский А.В. Ключевые компетенции и образовательные стандарты / А.В. Хуторский // Интернет-журнал «Эйдос». – 2002. – 23 апреля. <http://www.eidos.ru/journal/2002/0423.htm>. – В надзаг: Центр дистанционного образования «Эйдос», e-mail: list@eidos.ru
5. Равен Джон. Компетентность в современном обществе. Выявление, развитие и реализация / Дж. Равен. – М., 2002. (англ. 1984).
6. Зимняя И.А. Ключевые компетенции – новая парадигма результата современного образования / И.А. Зимняя // Интернет-журнал «Эйдос». – 2006. – 5 мая. <http://www.eidos.ru/journal/2006/0505.htm>. – В надзаг: Центр дистанционного образования «Эйдос», e-mail: list@eidos.ru
7. Ярочкина Г.В. Методика проектирования учебных материалов на модульно-компетентностной основе для системы довузовского профессионального образования : метод. пособие / Г.В. Ярочкина, С.А. Ефимова. – М.: Московский психолого-социальный институт, Федеральный институт развития образования, 2006. – 177 с.

COMPETENCE AS A FACTOR COMPETITIVENESS OF RIGHTS

L.I. Chernishova

This article discusses the basic approaches to determining competence. Detected the importance of competent officer for the enterprise. Analysis of competitiveness factors rights, as well as identify the key of reference market-based operations.