

# СТАТЬИ АСПИРАНТОВ И СОИСКАТЕЛЕЙ

## Articles of graduate students

---

УДК 316.6

### СООТНОШЕНИЕ ПОНЯТИЙ КОМПЕТЕНТНОСТЬ И КОМПЕТЕНЦИИ В ОЦЕНКЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

**Дорогина Ирина Юрьевна**, аспирантка 4-го ЦНИИ Министерства обороны РФ; e-mail: mdif@mail.ru

#### АННОТАЦИЯ

Исследуется оценка деятельности персонала организации. Освещены вопросы взаимосвязи и отличительных особенностей таких понятий, как компетентность и компетенция. Рассматривается влияние этих отличий на проведение мероприятий по оценке деятельности персонала организации, а также на подготовку мероприятий по оценке деятельности организации и каждого её отдельного члена.

**Ключевые слова:** организация, оценка деятельности, компетентность, персонал.

#### ВВЕДЕНИЕ

Оценка деятельности персонала организации требует определить соотношение компетенции и компетентности. Мы также определяем и критерии, по которым формируется оценочная матрица деятельности сотрудников и руководства в контексте компетенции. Так, персонал и руководство организаций и предприятий оценивается с точки зрения компетенций, при этом поясняется, что аттестационные мероприятия должны учитывать компетентность каждого отдельного сотрудника. В данном ракурсе исследуется феномен лидерства. Это качество присуще не всем номинальным руководителям, в то время как в организации бывает неформальное лидерство – в том случае, если сотрудник, не имея компетенции на выполнение руководящих функций, обладает компетентностью в русле руководящей деятельности.

#### МЕТОДОЛОГИЯ

Исследование опирается на практико-ориентированные работы учёных психологов и акмеологов [5, 8, 14, 16] и проводилось в теоретико-методологическом контексте с применением интегративного подхода (Агапов В.С., Бодалёв А.А., Деркач А.А., Зазыкин В.Г., Климов Е.А.) [1, 10, 13], а также с учётом нынешней социальной реальности, новых форм собственности, социально-экономических отношений [15], современных условий риска [7] и обеспечения безопасности [9] в деятельности коммерческих организаций и предприятий.

#### ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ

С точки зрения личностно-деятельностного подхода компетентность может быть описана посредством состояния личностной сферы человека и определена как сложное

интегративное качество личности, опосредующее деятельность в контексте оценки межличностных отношений и стратегии развития организации [2–4]. Компетентностный подход как сущностный, отражающий частные характеристики компетентности, исследовали В.Г. Зазыкин, А.С. Мельничук [8, 12].

Термин «компетентность» (от латинского *competens* (*competentis*) – соответствующий; способный), как и термины «компетентный» и «компетенция», активно используется в литературе. В Словаре иностранных слов «компетенция» в одном из своих значений определяется как круг вопросов, в которых данное лицо обладает познаниями, опытом, а «компетентный» – как знающий, сведущий в определённой области. Подчёркивается, что компетентный человек должен обладать не просто знаниями, но и уметь применять их на практике.

*О понятии «оценка».* Философия рассматривает его как отношение к социальным явлениям, человеческой деятельности, поведению, как установление их значимости, соответствия определённым нормам и принципам морали (одобрение и осуждение, согласие или критика и т. п.). Оценка определяется социальной позицией, мировоззрением, уровнем культуры, интеллектуального и нравственного развития человека. Вместе с тем учёт мотивов, средств и целей действия, его условий, места в системе поведения личности – необходимое условие правильной оценки этого действия.

*Психологическая оценка* [11] – результат исследований, целью которых является раскрытие индивидуально-психологических особенностей личности, необходимых для понимания различных форм её жизнедеятельности в норме и патологии. В последнее десятилетие понятие психологическая оценка получило широкое распространение и часто заменяет повсеместно использовавшееся ранее психологическое тестирование. Психологическая оценка – понятие более широкое, нежели психологическое тестирование, поскольку оценка может проводиться не только с помощью тестов. Появление и распространение на Западе данного понятия, однозначное определение которого отсутствует, вероятно, связано со стремлением исследователей подчеркнуть существование внетестовых психологических оценок личности.

Наиболее востребованы кадровой службой сегодня такие методы, как тесты и психологические опросники; изучение биографических данных и профессионального пути (Track Records); экспертная оценка; наблюдение; интервью (по компетенциям); оценка результативности деятельности; коучинг.

Целям оценки базовых и профильных компетенций, поведения работника в производственной ситуации и в команде более всего отвечают тесты (опросники) и метод «Ассессмент центр». Источниками информации для исследования специальных компетенций служат резюме и анкета кандидата, которые относятся к методам изучения биографических данных и профессионального пути.

Всё чаще в оценке компетентности сотрудника используются новинки – психометрические инструменты и опросники MBTI, OPQ, CPI, «360 градусов».

*Тесты интеллекта* позволяют оценивать различные стороны интеллектуальной деятельности (умение анализировать, обобщать, выделять главное, классифицировать и т.д.), что делает их более эффективными и информативными по сравнению с классическим тестом IQ. Они до сих пор активно применяются, считается, что их корреляция с успешностью деятельности наиболее высока. Нередко они принимают форму профессиональных тестов или тестов способностей: задачи формулируются на материале конкретной компании, моделируются реальные ситуации в экономике, продажах и логистике организации.

*Тесты способностей в корпоративной практике* применяются в форме профессиональных тестов, хотя и сохраняют самостоятельное значение для выявления потребности в обучении, профессиональной ориентации, способности к развитию и используются в центрах оценки. Прямо или косвенно они связаны с оценкой интеллекта, нередко в батареях тестов способностей применяют многошкальные тесты интеллекта.

*Личностные тесты* наиболее широко распространены для определения компетентности. Их принято разделять на формализованные и неформализованные (описа-

тельные). К первой группе относятся все тест-опросники, ко второй – проективные методики. Последние не могут применяться при групповом тестировании, ибо качество интерпретации данных зависит от уровня подготовки специалиста, а результаты тестирования несравнимы.

Правильно проведенная оценка способствует:

- принятию решений при приеме на работу или назначении на вышестоящую должность;
- оценке личностных качеств при разрешении психологических проблем работника и налаживании его взаимоотношений с коллегами;
- оценке потенциала работника для определения направлений его развития, карьерного продвижения.

Двусторонний характер оценки диктует двусторонний характер её целей – определение компетентности сотрудника организации и выявление его возможных компетенций.

## ВЫВОДЫ

В сравнении оценки компетентности необходимо учитывать базовые и профильные компетенции обследуемого специалиста в организации. Компетентность специалиста в контексте определения специальных компетенций выявляется по результатам исследования данных анкеты, резюме и интервью. Тесты интеллекта наиболее «острые»: информация о низком уровне собственного интеллекта для психики испытуемого травматична. Для диагностики набора компетенций понадобится набор соответствующих методов. Если в профиле компетенций определено количество наименований, то потребуется столько же одношкальных тестов.

## ЛИТЕРАТУРА

- [1]. *Агапов В.С.* Изучение профессионального Я личности в когнитивной психологии // Акмеология. 2011. № 3 (39).
- [2]. *Анцупов А.Я., Монахова К.В.* Оценка межличностных отношений в группе // Акмеология. 2011. № 2 (38). С. 58–70.
- [3]. *Анцупов А.А.* Роль стратегического управления и его состояние в России // Акмеология. 2012. № 1 (41). С. 94–100.
- [4]. *Анцупов А.Я.* Оптимизированный цикл стратегического управления // Акмеология. 2012. № 3 (43). С. 37–45.
- [5]. *Гагарин А.В.* Деятельность личности в информационно-образовательной среде: теоретико-методологические аспекты // Акмеология. 2012. № 3 (43). С. 31–36.
- [6]. *Гагарин А.В., Новиков С.О., Астахов Д.А.* Экологическая компетентность как интегральный критерий эколого-ориентированной личности (сущностно-функциональный аспект) // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Психология и педагогика. 2011. № 4. С. 5–11.
- [7]. *Горобец Т.Н., Воронин С.А.* Психологический анализ рискованных видов деятельности человека. – М.: Перо. 2012. – 75 с.
- [8]. *Зазыкин В.Г.* Особенности изучения акмеологического объекта и работы с ним // Акмеология. 2012. № 1 (41). С. 20–26.
- [9]. *Кириченко А.В., Кучер С.А.* Психолого-акмеологические основания построения системы безопасности современной коммерческой структуры // Акмеология. 2012. № 1 (41). С. 47–53.
- [10]. *Климов Е.А.* Введение в акмеологию // Акмеология. 2010. № 2 (34).
- [11]. *Бурачук Л.Ф.* Психодиагностика: Учебник для вузов. – СПб.: Питер, 2006. – 351 с.
- [12]. *Мельничук А.С.* Многомерный подход к анализу субъективных стратегий развития профессиональных компетенций // Акмеология. 2012. № 2 (42). С. 23–31.

[13]. *Марасанов Г.И.* «Акме» как процесс: интерпретация понятия в русле философско-психологической концепции С.Л. Рубинштейна и идей К.А. Абульхановой-Славской // Акмеология. 2010. № 1 (33).

[14]. *Марасанов Г.И., Сальник Д.А.* Актуальные вопросы периодизации профессионального развития субъектов психологической работы// Акмеология. 2012. № 4 (44).

[15]. *Федоркина А.П.* Массовые формы поведения в контексте новой социальной реальности // Акмеология. 2010. № 4 (36).

[16]. *Чирковская Е.Г.* Особенности проявления инновационной компетентности руководителя образовательного учреждения // Акмеология. 2012. № 4 (44). С. 29–33.

## THE CORRELATION OF THE NOTIONS OF COMPETENCY AND COMPETENCE IN THE ASSESSMENT OF STAFF PERFORMANCE OF THE ORGANIZATION

**Irina Yu. Dorogina**, postgraduate student of the 4th Research Institute of the Defense Ministry; e-mail: mdif@mail.ru

### ABSTRACT

The article is devoted to the evaluation of activities of the organization. The article highlights the issues of the relationship and the distinguishing features of concepts such as competency and competence. In particular, the impact of this difference on the implementation of the performance appraisal organizations. The impact of this difference on the preparation of the assessment activities of the company in general and of each individual member of the organization; in particular, the evaluation of the qualities of the governing managerial level is reflected, in the end, on the results of the organization.

**Keywords:** organization, performance assessment, competence, competency, staff.

### REFERENCES

[1]. *Агапов В.С.* Изучение профессионального Я личности в когнитивной психологии // Акмеология. 2011. № 3 (39).

[2]. *Анципов А.Я., Монова К.В.* Оценка межличностных отношений в группе// Акмеология. 2011. № 2 (38). С. 58–70.

[3]. *Анципов А.А.* Роль стратегического управления и его состояние в России. // Акмеология. 2012. №1(41). С. 94–100.

[4]. *Анципов А.Я.* Оптимизированный цикл стратегического управления // Акмеология. 2012. № 3 (43). С. 37–45.

[5]. *Ггарин А.В.* Деятельность личности в информационно-образовательной среде: теоретико-методологические аспекты // Акмеология. 2012. № 3 (43). С. 31–36.

[6]. *Ггарин А.В., Новиков С.О., Астахов Д.А.* Экологическая компетентность как интегральный критерий эколого-ориентированной личности (сущностно-функциональный аспект) // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Психология и педагогика. 2011. № 4. С. 5–11.

[7]. *Горобец Т.Н., Воронин С.А.* Психологический анализ рискованных видов деятельности человека. М.: Перо. 2012. 75 с.

[8]. *Зазыкин В.Г.* Особенности изучения акмеологического объекта и работы с ним // Акмеология. 2012. № 1 (41). С. 20–26.

[9]. *Кириченко А.В., Кучер С.А.* Психолого-акмеологические основания построения системы безопасности современной коммерческой структуры // Акмеология. 2012. № 1 (41). С. 47–53.

[10]. *Климов Е.А.* Введение в акмеологию// Акмеология. 2010. № 2 (34).

- [11]. *Burlachuk L.F.* Psihodiagnostika. Uchebnik dlja VUZov. SPb.: Piter, 2006. 351 s.
- [12]. *Mel'nichuk A.S.* Mnogomernyj podhod k analizu sub#ektivnyh strategij razvitija professional'nyh kompetencij // Akmeologija. 2012. № 2 (42) S. 23–31.
- [13]. *Marasanov G.I.* «Akme» kak process: interpretacija ponjatija v rusle filosofsko-psihologicheskoj koncepcii S.L. Rubinshtejna i idej K.A. Abul'hanovoj-Slavskoj // Akmeologija. 2010. № 1 (33).
- [14]. *Marasanov G.I., Sal'nik D.A.* Aktual'nye voprosy periodizacii professional'nogo razvitija sub#ektov psihologicheskoj raboty // Akmeologija. 2012. № 4 (44).
- [15]. *A.P. Fedorkina.* Massovyje formy povedenija v kontekste novej social'noj real'nosti // Akmeologija. 2010. № 4 (36).
- [16]. *Chirkovskaja E.G.* Osobennosti projavlenija innovacionnoj kompetentnosti rukovoditelja obrazovatel'nogo uchrezhdenija // Akmeologija. 2012. S. 29–33. № 4 (44).