

УДК 658.147:621

Хілуха О. А.

Східноєвропейський національний університет імені Лесі Українки

Загоруйко В. Л.

Луцький національний технічний університет

ЕВОЛЮЦІЯ ПОГЛЯДІВ НА КАТЕГОРІЮ «КОМПЕТЕНТНІСТЬ» ЯК ПЕРЕДУМОВА ВИНИКНЕННЯ КОМПЕТЕНТНО-ОРІЄНТОВАНОГО ПІДХОДУ В КОРПОРАТИВНОМУ УПРАВЛІННІ

У статті досліджено еволюцію поглядів на категорію «компетентність». Виокремлено основні етапи становлення компетентно-орієнтованого підходу та його використання в корпоративному управлінні. Окреслено основні функції навчання, зорієнтованого на формування компетентностей управлінців корпорації.
Ключові слова: компетентність, корпоративне управління, компетентно-орієнтований підхід.

Постановка проблеми. Як показують дослідження, системними недоліками вітчизняного корпоративного управління є слабка участь акціонерів у загальнокорпоративній системі стратегічного планування; конфлікт інтересів власників та менеджерів корпорації; обмеження законних прав міноритарних акціонерів тощо. Таким чином, актуалізується проблема підвищення якості корпоративного управління. При цьому якість визначається тим, наскільки дії ради директорів адекватні загальнокорпоративній соціально-економічній ситуації, чинним правовим нормам, досвіду зарубіжної та вітчизняної корпоративної практики, а також наскільки забезпечений раціональний баланс між управлінням корпорацією і максимально можливим її саморегулюванням.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Зарубіжними вченими, що досліджували категорію компетентності в управлінні, є: Ю. Адлер, Н. Ансофф, Л. Беркович, І. Бурдянский, І. Блауберг, В. Васильєв, М. Вебер, Ю. Вінслав, Д. Вумек, А. Гастев, Н. Генрі, В. Глушков, Е. Голдрат, В. Дементьев, Е. Демінг, П. Друкер, А. Динкін, О. Ерманський, Г. Емерсон, У. Ешбі, Г. Захаров, В. Івлєв, Л. Канторович, Р. Каплан, К. Келлер, В. Керженцев, Г. Клейнер, В. Кнорінг, Ф. Котлер, В. Леонтєв, А. Маслоу, М. Месарович, Т. Митрова, А. Морита, Г. Мюнсберг, Ф. Ніксон, В. Новожилов, А. Орешніков, У. Оучі, М. Портер, К. Портной, Н. Псарьов, З. Румянцева, І. Садчиков, М. Самосудов, Ф. Тейлор, В. Уколов, А. Файоль, Г. Фідельман, Г. Форд, М. Хаммер,

І. Хабарова, І. Шиткіна, Й. Шумпетер, Е. Юдін та ін.

Вітчизняні учені, такі як К.О. Абульханова-Славська, А.О. Деркач, Д.Б. Ельконін, І.О. Зимня, І.А. Зязюн, А.К. Маркова, Л.М. Мітіна, Л.А. Петровська, М.О. Холодна, А.В. Хуторський, М.А. Чошанов та ін., також присвятили значний обсяг наукових і методичних публікацій даній проблемі.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Незважаючи на значний внесок вітчизняних та зарубіжних дослідників, передові методи корпоративного управління не знаходять широкого застосування в умовах вітчизняної економіки у цілому і в практиці акціонерних товариств зокрема, а використання стандартних, апробованих принципів, методів, формування шаблонних стилів управління, які орієнтовані на типові ситуації, у сучасних умовах не завжди є ефективним.

Мета статті полягає у дослідженні еволюції поглядів на категорію «компетентність» як передумову виникнення та потребу використання компетентно-орієнтованого підходу в корпоративному управлінні.

Виклад основного матеріалу дослідження. Аналіз літературних джерел указує на те, що категорія «компетентність» з'явилася порівняно недавно. Разом із тим ідея розвитку управлінської компетентності існує в науковій думці досить давно.

Досліджуючи генезис поняття «компетентність», можна виокремити такі етапи становлення компетентнісного підходу (рис. 1).

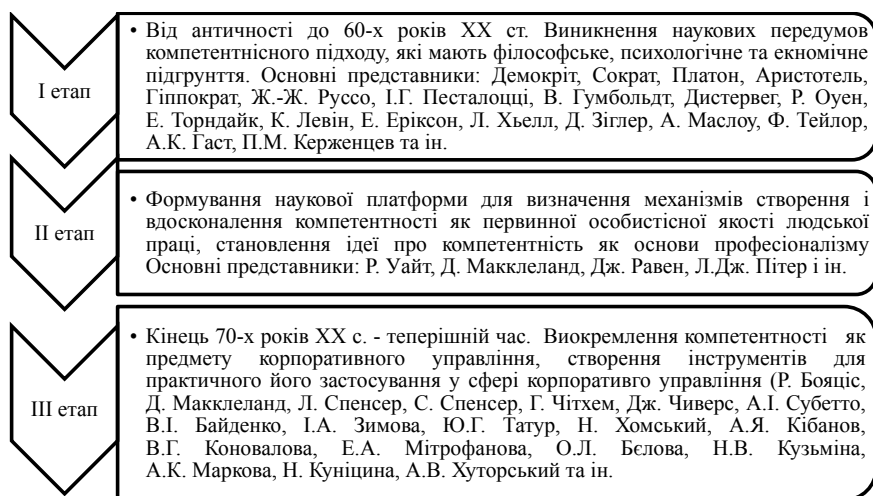


Рис. 1. Етапи становлення компетентно-орієнтованого підходу та його використання в корпоративному управлінні

Джерело: сформовано автором на основі [1–15]

Перший етап (від античності до 60-х років ХХ ст.) – етап створення наукових передумов компетентнісного підходу, який має філософське, психологічне та економічне підґрунтя.

Філософи Стародавньої Греції, аналізуючи нерозривний зв'язок людської душі із зовнішнім середовищем, сформували основи філософських систем, згідно з якими саме практична діяльність людини та її природні якості, передусім розумові, виступають першоосновою гармонійного людського існування.

Філософ Демокрит (460–370 рр. до н. е.) уперше висловив думку, що людині для повноцінного життя необхідні такі компетентності: «Добре мислити, добре говорити і добре

робити». У цю ідею він цілком гармонійно укладає низку сучасних професійних компетентностей – мислити, говорити, робити.

Виходячи з поставленої у дослідженні проблеми, слід відзначити учення Сократа (469–399 рр. до н. е.). Ним було доведено, що розвиток знань можливий під впливом зовнішнього спонукання та на основі внутрішньої потреби людини у цьому знанні. Ідеї Сократа ґрунтувалися на вивченні залежності знань та практичної діяльності. Саме він сформулював висновок про те, що «знання – це поняття про предмет». Осягнення знань – деяка дія для досягнення особистої мети. Кінцевий результат усіх дій формує і розвиває когнітивні можливості людини. Когнітивні можливості, своєю чергою, сприяють формуванню нових понять. Ця ідея нині актуальна в акмеології, як зазначають такі дослідники, як А.А. Деркач, А.А. Бодалев, Е.А. Клімов, А.К. Маркова, Л.М. Мітіна та ін., вищий професіоналізм – це здатність працівника створювати нове знання на базі вже освоєних компетентностей.

Особливий внесок в обґрунтування необхідності розвитку професійної компетентності зробили погляди Платона (427–347 рр. до н. е.), які знайшли відображення в усіх сферах існування і діяльності людини. Згідно з Платоном, для того щоб людина успішно оволоділа будь-яким ремеслом (професією), вона повинна володіти певними природними властивостями: «Коли природа людей неоднакова, то їх заняття є різними».

Значний інтерес із точки зору дослідницьких завдань мають ідеї розвитку компетентностей давньогрецького мислителя Аристотеля (384–322 рр. до н. е.) У праці «Політика» він зазначає: «Необхідним у професійному навчанні є навчання виконувати завдання відповідно до навиків».

У період з IV по IX ст. до н. е. на зміну ідеалістичному розумінню взаємодій людини із середовищем прийшли натуралістичні філософські вчення про природу речей, які розглядали пізнання світу людиною, його взаємини зі світом. Найбільш значущим є вчення Гіппократа, яке в подальшому вплинуло на виникнення основних напрямів детермінізму: психологічного і біологічного. Сучасна наукова психологія вважає таке вчення найбільш значущим, хоча спочатку воно поширювалося лише на сферу медицини. Подальші вчення, сформовані на основі натурфілософських теорій про вплив навколишнього середовища на зміну поведінки людини, її ество (анатомічну будову), дали змогу пояснити більшість психологічних проблем, що виникають під час взаємодії людини з навколишнім світом.

Отже, можна сказати, що в античний період велике значення надавали вивченню того, яким чином душа дає активність тілу, як вона бере участь у регулюванні поведінки людини і яким чином вона пізнає світ. Відповідно до античної філософії, душа людини матеріальна, оскільки складається з тих частин, що і навколишній світ, а навколишній світ впливає на душу людини, її думки, вчинки. Ці ідеї, на нашу думку, є безсумнівні з точки зору сучасної професійно-освітньої системи. Погодимось з А. В. Булгаковим, який підкреслює, що в силу цього розвиток компетентностей заснований на «вдосконаленні особистісних якостей (душі), інтелектуальних здібностей (думок) і практичної діяльності (вчинків)» [2].

Епоха Просвітництва дала світу безліч наукових гіпотез та ідей, які також мали великий вплив на становлення компетентнісного підходу та стали його

науковою основою. З точки зору даного дослідження особливий інтерес представляють ідеї про розвиток прикладних здібностей людини. У роботах французьких мислителів людина є вінцем природи і має невичерпні можливості вдосконалення. Ці ідеї вплинули на розвиток психолого-педагогічних теорій, в яких підкреслюється важливість підкріплення теоретичного знання практичною діяльністю.

У працях Ж.-Ж. Руссо [3] відзначається позитивний вплив досвіду, отриманого в процесі взаємодії людини з навколишнім середовищем. І.Г. Песталоці у дослідженнях, присвячених трудовому вихованню людини, наголошував на необхідності поєднання навчання з професійною діяльністю, оскільки праця вчить зневажати слова, відірвані від справи. Взаємозв'язок навчання з діяльністю і життям із різних сторін були розглянуті також у працях В. Гумбольдта, А. Дистервега, Р. Оуена та ін. [3]

Формування нових поглядів на можливості розвитку людини як професіонала детерміновано появою наукових відкриттів, матеріалістичних учень і теорій природного розвитку початку XIX ст.

У працях англійського філософа і психолога Г. Спенсера (1820–1903) закони еволюції розглядаються в зв'язку не тільки із психікою, а й із соціальним життям. Тим самим отримала розвиток органічна теорія суспільства, що вивчає вплив соціального середовища на людину та підкреслює важливість соціальних знань для людини, включення соціального складника до складу професійних якостей.

Із цієї ж позиції важливими є ідеї Е. Торндайка (1874–1949) про реалізацію інтелектуальних здібностей фахівця в практичній діяльності. Сенс активних дій організму, з його точки зору, полягає у вирішенні проблеми для адаптації його до середовища. Якщо розвиток індивіда залежить більшою мірою від стимулів, що надаються середовищем, отже, і розвиток компетентності фахівця відбувається в результаті впливу середовища [3].

Також представляє інтерес «теорія психологічного поля» соціолога і психолога К. Левина (1890–1947). В основі такого підходу знаходиться ідея, що енергія мотиву замкнута межами організму в системі «організм – середовище». Людина та навколишнє середовище є нероздільним динамічним цілим.

Психологічні феномени, що визначають вектор акмеологічних прагнень професіонала, такі як прийняття рішення, реакція на успіх і невдачу, поведінка в конфліктній ситуації, дали змогу отримати уточнення поняття компетентності та створили умови для його подальшого дослідження.

Психолог Е.Г. Еріксон згадує поняття компетентності в дослідженні стадій розвитку людини. Він не лише розглядає людські кризи, а й оцінює їх як можливості появи якісно нових утворень. Для вирішення поставлених у даному дослідженні завдань особливе значення має стадія розвитку у віці від шести до одинадцяти років, роки початкової школи, в якій присутня криза працьовитості проти почуття неповноцінності, і в разі сприятливого розвитку з'являються такі новоутворення, як «система» і «компетентність». У своїх працях Е. Еріксон підкреслює, що з розвитком таких якостей, як «старанність, працьовитість, дитина пристосовується до «недосконалого» світу. Формування компетентності дитини відбувається паралельно з виконанням роботи разом з іншими, що сприяє появі, розвитку й усвідомленню ментальної культури».

Американські дослідники Л. Хьелл і Д. Зіглер [8], спираючись на теорії Е. Еріксона, виокремили поняття «почуття компетентності». На їхню думку, почуття компетентності і працьовитості у дитини пов'язані із шкільною успішністю. А поняття працьовитості створює почуття міжособистісної компетентності. Це проявляється в упевненості, що через пошук важливих індивідуальних і суспільних цілей індивід може здійснювати позитивний вплив на суспільство. Тобто «психосоціальна сила компетентності є основою для ефектної участі в соціальному, економічному та політичному житті суспільства».

Під час опису особистісної орієнтації А. Маслоу (1908–1970) порівнює цінність і поведінку, що пов'язані із самореалізацією особистості. У його розумінні компетентність передусім полягає в оволодінні індивідом прийомів успішного існування «тут і тепер», що можна вважати прийнятним до будь-якої життєвої ситуації [9]. Також учений виділяє «компетентність у часі». За допомогою «компетентності в часі» можна виміряти, наскільки людина живе в сьогоденні, а не зосереджена на минулому і майбутньому. «Люди, компетентні в часі, можуть аналізувати, як минуле відноситься до сьогодення, і реалістично пов'язувати довгострокові плани з поточними завданнями. У них є почуття безперервності часу. І навпаки, некомпетентні в часі відокремлюють своє минуле і майбутнє від теперішнього. Їхнє життя у сьогоденні засноване на почутті образи, пов'язаної з минулим, і ідеалізованих цілях або страхах, пов'язаних із майбутнім. Вони також відчувають труднощі зі зв'язком минулих досягнень та надіями на майбутнє. Отже, самореалізована людина здебільшого є компетентною в часі».

Сучасна психологія вивчає компетентність із точки зору можливості отримання когнітивних навичок. Ці навички досліджувалися такими вченими, як Фітс і Познер. Модель, запропонована ними, складається з трьох стадій розвитку когнітивних навичок:

1. Початкова, або когнітивна, стадія – розуміння завдання і концентрація уваги на необхідній інформації.

2. Проміжна, або асоціативна, стадія – спроби використовувати прийоми, що забезпечують швидке розуміння типових завдань. Усунення помилок і підвищення швидкості їх виконання.

3. Остання, або автономна, стадія – правильні відповіді стають автоматичними, підвищуються швидкість і безпомилкове виконання.

Освоєння знань і вивчення нової інформації, з точки зору авторів моделі, відбувається відповідно до цього алгоритму. Багато дослідників уважали, що з точки зору даного підходу компетентність – «це вищий рівень розвитку когнітивних навичок, який займає важливе місце у когнітивній психології» [3, с. 170].

Компетентність із позиції прихильників когнітивної психології виходить з наявності великого обсягу спеціалізованих і систематизованих знань. Усі знання мають відношення до певної сфери і можуть бути реалізовані шляхом відповідних методів. Знання впорядковані і пов'язані між собою у групи. Це полегшує можливість згадати інформацію. Знання, відображені у пам'яті, можуть бути використані залежно від ситуації і сфери застосування. Фахівці самі вирішують, чи є розв'язуване завдання в межах їх знань чи існує потреба у знаннях із суміжних сфер.

У ХХ ст. змінився підхід до організації праці. Перш за все основою ефектної організації праці стали професійна діяльність і кваліфікація. Наукова організація праці Тейлора використовувала короточасні програми професійної освіти для вдосконалення кваліфікації робітників. Поступово ці програми стали ускладнюватися і спеціалізуватися за сферами діяльності.

У 1930-х роках поняття кваліфікації стало розглядатися для систематизації сфер зайнятості. Саме виникнення поняття кваліфікації сприяло виникненню, а отже, вивченню, наукового поняття компетенції. Підготовка компетентного фахівця стала безпосередньо розглядатися виходячи з практичної спрямованості професійної освіти.

Одним із перших розробників передумов обґрунтування і становлення компетентнісного підходу в управлінні став дослідник А.К. Гаст, який опублікував у 1924 р. працю «Трудові установки», де вперше були сформульовані конкретні вимоги до компетентностей працівників. Основні положення цього дослідження в 1927 р. адаптував і застосував до управління персоналом у роботі «Організу самого себе» П.М. Керженцев. Ці наукові роботи викликали реальний інтерес дослідників і практиків у сфері управління персоналом [9].

Другий етап розвитку поглядів на категорію «компетентність» – 60–70-ті роки ХХ ст., коли дана категорія була введена в науковий обіг. Вона виникла в результаті формування нової економіки, нових підходів до вивчення можливостей розвитку людського ресурсу, потреби в професійній адаптації людини до мінливих умов зовнішнього середовища.

Важливий внесок у розвиток компетентнісного підходу був зроблений Р. Уайтом у середині ХХ ст. У 1959 р. під час дослідження індивідуальних особливостей людини він уперше використав термін «компетентність», що розглядається ним як «ефективна взаємодія (людини) з навколишнім середовищем». Компетентність в такому розумінні включає в себе особистісні складники з урахуванням мотивації. Надалі категорія отримала розвиток у понятті компетентнісної мотивації [13].

Розвиток ідей компетентності був досліджений у працях Д. МакКлелланда [13]. На початку 70-х років ним була запропонована теорія щодо значення мотивації та компетентності для економічного і політичного розвитку, управління, здоров'я і професійних успіхів, яка знайшла своє успішне застосування на практиці. З його точки зору, саме компетентність, а не інтелект становить основу ефектної роботи. Поведінкові характеристики компетентностей формуються через різні типи розвитку і навчання, це їх відокремлює від інтелекту й індивідуальності.

У 1984 р. у Лондоні опублікована робота Дж. Равена «Компетентність у сучасному суспільстві». Автор дає розгорнуте пояснення компетентності як явища, що складається «з великої кількості компонентів, багато з яких незалежні один від одного, при цьому деякі компоненти належать до когнітивної сфери, інші – емоційної, ці компоненти можуть бути замінені один одним як складники ефектної поведінки» [6, с. 252]. Типи компетентностей представлені як різні мотивовані здібності людини [6, с. 258]. Дж. Равеном виділено низку категорій компетентності, що є актуальними в сучасній практиці. Інші дослідники не тільки систематизували поняття компетентності, але й підкреслювали, що компетентність є кінцевим результатом навчання; для різних видів діяльності є свої види компетентності.

У працях Л.Дж. Пітера компетентність описується як стан, що дає змогу діяти. Компетентність – це здатність і уміння виконувати певну функцію. Це спосіб, що призводить до певного результату. «Компетентний керівник фінансує, підбирає штати, організовує, контролює, підтримує контакти з персоналом, відділами, іншими організаціями. Некомпетентний керівник, роблячи те ж саме, не вносить у свою діяльність керівну ідею, необхідну для досягнення успіху».

Таким чином, ідеї і дослідження психологів другої половини ХХ ст. змінили погляди на процеси сприйняття і механізми взаємодії менеджера-професіонала із середовищем. Вони стали науковою платформою для визначення механізмів створення і вдосконалення компетентності як первинної особистісної якості людини у професійній діяльності. Теорії про розвиток майстерності та взаємодію менеджера-професіонала з навколишнім середовищем стали джерелом становлення ідеї про компетентність як основу професіоналізму менеджерів корпорації.

У психології сформована програма, що дає змогу вивчати шляхи розвитку професійної компетентності. У цій програмі підкреслюється важливість виокремлення основних характеристик менеджера-професіонала, що має певну професійну компетентність. Подальший етап передбачає визначення загального, унікального й одиничного в таких характеристиках, які представляють групи професій «людина – природа», «людина – суспільство», «людина – техніка», «людина – ринок», «людина – знакова система», «людина – образи мистецтва» тощо. У подальшому досліджуються зміни, що виникають у таких характеристиках зі зростанням професійної майстерності людини і досягненням нею високого рівня професіоналізму.

Подальше вивчення поняття «компетентність» відбулося в кінці 70-х – на початку 80-х років. Компетентнісний підхід став розглядатися з позиції вдосконалення людини для досягнення ефективності в управлінні. Саме цей факт ознаменував початок третього етапу розвитку компетентнісного підходу, який розпочався в кінці минулого століття і триває дотепер. У цей період у світовій управлінській практиці компетентність виступає як одне з центральних понять, категорія компетентності виокремлюється як предмет усебічного дослідження та наукового аналізу в корпоративному управлінні.

Сучасний етап розвитку компетентнісного підходу в управлінні персоналом пов'язаний з іменами Д. МакКлелланда, Р. Бояціса, Л. Спенсера. Їхні роботи були присвячені дослідженню передусім поведінки успішних керівників.

У 70-х роках під час прийому на роботу в США і деяких інших країнах роботодавці враховували академічні оцінки претендентів, використовуючи тест на інтелект. Однак практика показала, що тільки цих двох показників недостатньо для формування ефективного працівника. Як альтернативу цьому методу Д. МакКлелланд запропонував компетентнісний підхід на базі використання поняття змінної компетентності. Вчений розробив тести для прогнозування ефективності роботи персоналу, які по своїй суті не були пов'язані із тестами на визначення інтелекту. У 1976 р. Д. МакКлелланд описав компетентність як характеристику бездоганного виконання роботи. Такий підхід був апробований у консалтинговій фірмі Нау McBer.

У працях учених компетентно-орієнтований підхід був сформований виходячи з аналізу успіху

ефективних менеджерів та їх відмінності від менш успішних. Із цієї позиції компетентність включає в себе навички і властивості, наприклад самосвідомість, саморегуляцію і соціальні навички [1].

Д. МакКлелланд запропонував використовувати критеріальні вибірки і визначення внутрішнього стану людини (мотивів, настроїв, цінностей) та її конкретних дій, які є причинами успішної діяльності.

Було розроблено інтерв'ю з отримання поведінкових прикладів на основі методу аналізу критичних подій Фланагана (Flanagans Critical Incident Method) і тематичний асперцептивний тест (ТАТ).

У 80-х роках Р. Бояціс [1] дав визначення компетентності як основної характеристики персоналу, яка полягає у бездоганному виконанні ним професійних завдань. На основі проведених досліджень було виокремлено особливості менеджера (основні компетенції), які дають можливість стати успішним. У інтегрованої моделі менеджерських компетентностей Бояціс дослідив взаємозв'язок таких особливостей між собою з функціями управління і внутрішнім організаційним середовищем. До цих компетентностей були віднесені: здатність взаємодіяти з персоналом, відмінні комунікативні навички, високий рівень мотивації, точна і позитивна самооцінка, здатність до логічного мислення, раціональне використання ресурсів. Найціннішим у такій моделі є виокремлення чинників, які призводять до успішного виконання роботи. Якщо у попередніх дослідженнях уважалось, що необхідно розглядати всі характеристики людини, то в такому дослідженні було виокремлено ті з них, які можуть вплинути на кінцевий результат виконання роботи. При цьому наголошувалося, що, відбираючи менеджерів на основі компетентностей, корпорація матиме конкурентні переваги та зможе прогнозувати результати робіт. Також однією із цілей, досягнення якої можна забезпечити через застосування компетентнісної моделі, є збереження і розвиток персоналу організації.

Ідеї Р. Бояціса знайшли своє продовження в роботах С. Спенсера і М. Спенсера. Ними було розроблено «Словник компетентностей», в якому було дано нове визначення терміну «компетентність» – базова якість індивідуума, що має причинне відношення до ефективного та/або бездоганного виконання роботи. Для практичного використання такого підходу, основу якого становила компетентність, авторами був розроблений метод на базі компетентностей: «Успішна відповідність людини у роботі залежить від оцінки її індивідуальних компетентностей, компетентнісних вимог роботи і визначення місця людини у виконанні завдань, передбачених роботою» [7, с. 9–11].

Вивчення американського підходу до компетентностей дало змогу виокремити його спрямованість на визначення поведінкових характеристик, необхідних для успішного виконання людиною тієї чи іншої роботи. Саме особистісні риси є вирішальним фактором успіху у виконанні завдань працівником. А компетентність, якою володіє працівник, його професійна діяльність є основою поведінкової характеристики, що впливає на досягнення ефективності його у роботі.

У 1980-х роках у Великобританії було розроблено «функціональний підхід». Основна ідея «функціонального підходу» полягає в тому, що ефективна робота передбачає дії відповідно до стандартів, це й є компетентністю конкретного менеджера. Важливим питанням, що розглядається в межах такого підходу, є «вимоги, які повинні

бути реалізовані, щоб уважати результат досягнути. Для досягнення вимог працівники виявляють компетентність, щоб їхня діяльність була відповідною таким стандартам або перевищувала їх» [14]. Отже, визначається, чи досягне результату виконання роботи, при цьому якими засобами вона буде виконана, не представляє інтересу.

Г. Чітхем і Дж. Чиверс, вивчаючи досвід застосування представлених підходів і аналізуючи характер компетентностей, розробили цілісну модель професійної компетентності, що включає особистісні, функціональні, етичні пізнавальні і мета-компетентності [10]. Модель професійної компетентності зазнала змін у 1998 р. В її новому варіанті було запропоновано враховувати вплив на професійну діяльність таких факторів, як масштаб організації і навколишнє середовище. Також у новій концепції було зазначено, що особистість і мотивація також можуть впливати на професійну компетентність, допомагаючи або перешкоджаючи їй.

Зауважимо, що в кінці 1990-х років у Великобританії поняття «компетентність» стало розглядатися ширше, до нього були включені функціональні компетентності, що залежать від специфіки діяльності, базисні знання й особистісні характеристики.

У Франції інтерес до компетентнісного підходу виник у 1980-х роках, а в 1990-х роках досяг піку популярності. Еволюційний шлях компетентнісного підходу був пройдений у чотири етапи:

1. Виникнення самої ідеї компетентнісного підходу в організаціях.

2. Створення інструментів для практичного його застосування в галузі управління людськими ресурсами.

3. Формування концепції підходу.

4. Виникнення критичних досліджень удосконалення компетентностей.

У 1984 р. виокремлено нові моделі компетентності. Створені у цей період нові способи управління організацією на основі компетентностей застосували компетентнісний підхід у рамках захисту прав людини на отримання професійної освіти.

Природу компетентнісного підходу змінило Національне бюро з працевлаштування. Організації замість вимірювання кваліфікації почали використовувати більш гнучку для управління систему індивідуальної оцінки компетентностей. Було розроблено інструменти для вимірювання компетентностей. Усе більше вони застосовувалися в управлінні персоналом. Французький компетентнісний підхід увібрав у себе всі розроблені раніше дослідження компетентностей в управлінні. Такий підхід базувався на трьох основних положеннях: знаннях, досвіді і поведінкових характеристиках.

У Німеччині у 1980-х роках вводиться поняття «ключові кваліфікації». У це поняття вкладаються індивідуальні компетенції, такі як гнучкість, здатність до співпраці, етичність, моральна стійкість. Зауважимо, що раніше в німецькій системі професійного навчання основна увага приділялася знанням, а не результатам навчання і компетентностям. Компетентнісний підхід у німецьку систему був упроваджений у 1996 р. У навчальних планах професійного навчання стала вказуватися стандартна типологія не тільки професійно-технічних компетентностей, а й особистісних та соціальних компетентностей. Компетентності професійної діяльності включали в себе здатність виконувати завдання, оцінювати результати залежно від поставлених цілей. Окрім того, у них було відображено вимоги й обмеження особистого, трудового та суспільного життя, а

також представлено такі особистісні властивості, як надійність, упевненість у собі, незалежність, відповідальність. До соціальних компетентностей було віднесено здатність взаємодіяти з іншими, готовність створювати і підтримувати відносини та визначати вигоду і загрози у взаєминах.

Компетентнісний підхід австрійських дослідників описує ключові кваліфікації через «функціональні та професійні кваліфікації, що включають специфічні можливості й уміння особистості» [11]. При цьому було виокремлено їх три основні види: когнітивні, соціальні та особистісні компетенції.

Резюмуючи сказане, можна підкреслити широко прийнятий багатовимірний підхід до компетентностей, а також внесок, який було зроблено в розвиток компетентнісного підходу різними зарубіжними школами. Поступове доповнення підходу різними поглядами та ідеями популяризував його у світовому масштабі.

Необхідно зазначити тенденції активного розвитку компетентно-орієнтованого підходу в корпоративному управлінні, під яким прийнято розуміти усвідомлення менеджерами корпорації загальних принципів корпоративного управління, визначення цілей розвитку корпорації, адекватне оцінювання результатів корпоративного управління.

У документах ЮНЕСКО було виділено перелік компетентностей, які повинні розглядатися всіма як бажаний результат освіти. Ж. Делор у доповіді на Міжнародній комісії за освітою «Освіта: прихований скарб» виділив «чотири стовпи», на яких базується освіта: «Навчитися пізнавати, навчитися робити, навчитися взаємодіяти, навчитися жити, тим самим він визначив основні глобальні компетентності. Одна з них – навчитися робити – пов'язана з тим, щоб отримати не тільки професійну кваліфікацію, а й у більш широкому значенні компетентність, яка дає можливість розв'язувати численні завдання і працювати в групі» [3].

Отже, поняття компетентності в корпоративному управлінні необхідно розглядати в сукупності понять знань, умінь та навичок управління корпорацією. Компетентність включає в себе поряд із когнітивною та операційно-технологічною також мотиваційний, етичний, соціальний і поведінковий складники. Якщо знання, вміння, навички передбачають дію за аналогією, то компетентність передбачає наявність досвіду самостійної діяльності на основі універсальних знань. Як концептуальне визначення компетентності можливе прийняття його формулювання у проекті TUNING Європейського Союзу: «Поняття компетентностей включає знання і розуміння (теоретичне знання академічної області і здатність розуміти), знання як діяти (практичне й оперативне застосування знань відповідно до конкретних ситуацій), знання як бути (цінності – як невід'ємна частина способу сприйняття і життя з іншими в соціальному контексті). Компетентності є поєднанням характеристик (що відносяться до знання і його застосування, навичок і відповідальності), які описують рівень, до якого особа здатна ці компетентності реалізувати».

Реалізація компетентнісного підходу може стати важливим фактором формування і розвитку єдиного освітнього, професійно-кваліфікаційного і культурно-ціннісного простору корпорацій. Основні функції компетентності у професійному навчанні управлінців корпорацією можна визначити так:

1) розуміння менеджерами професійної і соціальної значущості, підготовка до участі у стратегічній діяльності корпорації;

2) визначення завдань управління персоналом для можливості цільового комплексного застосування отриманих ними знань, умінь і способів діяльності;

3) регулювання менеджерами можливостей розвитку персоналу корпорації;

4) участь у різних сферах корпоративного управління;

5) поєднання теоретичних знань із можливостями їх практичного використання для розв'язання професійних завдань;

6) організація комплексного соціально значущого контролю персоналу корпорації.

У цілому компетентнісний підхід у системі професійної освіти менеджменту корпорації сприяє

розширенню корпоративної відповідальності, посиленню гнучкості та адаптивності стандартів щодо місцевих, регіональних, національних і міжнародних контекстів, підвищенню орієнтації результатів освіти на вимоги корпоративного управління.

Висновки. Отже, дослідження історико-наукових передумов становлення і розвитку компетентнісного підходу та його використання у корпоративному управлінні дає змогу зробити висновок про те, що на його основі потрібно розробити комплекс компетентностей менеджерів корпорації, за допомогою яких вони (менеджери) змогли б досягнути цілі корпорації, врегулювали інтереси зацікавлених сторін, розв'язали інші завдання корпоративного управління.

Список літератури:

1. Бояцис Р. Компетентный менеджер. Модель эффективной работы / Р. Бояцис ; пер. с англ. – М. : НИРО, 2008. – 352 с.
2. Булгаков А.В. Междисциплинарный подход к построению модели профессиональных компетенций в образовании / А.В. Булгаков, Е.В. Густова // Вестник Московского государственного областного университета. Серия «Психология и педагогика». – 2006. – № 1. – С. 183–190.
3. Гейвин Х. Когнитивная психология / Х. Гейвин. – СПб. : Питер, 2003. – 272 с.
4. Делор Ж. Освіта: прихований скарб. Основні положення Міжнародної комісії освіти для ХХІ століття / Ж. Делор // МОО ВПП ЮНЕСКО «Інформація для всіх».[Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ifap.ru/library/book201.pdf>.
5. Никифоров А.Л. Философия и история науки : [учебное пособие] / А.Л. Никифоров. – М. : ИНФРА-М, 2014 – 176 с.
6. Равен Дж. Компетентность в современном обществе: выявление, развитие и реализация / Дж. Равен ; пер. с англ. – М. : Когито-Центр, 2002. – 396 с.
7. Спенсер-мл. Л.М., Спенсер, С.М. Компетенции на работе / С.М. Спенсер, Л.М. Спенсер-мл. ; пер. с англ. – М. : НИРО, 2005. – 384 с.
8. Хьелл Л., Зиглер Д. Теории личности / Л. Хьелл, Д. Зиглер. – СПб. : Питер, 2003. – 608 с.
9. Bailes K.E. Alexei Gastev and the Soviet Controversy over Taylorism, 1918 – 1924 / K. E. Bailes // Soviet Studies. – Glasgow, UK, 1977.
10. Cheetham, G., Chivers, Dg. The reflective (and competent) practitioner: A model of professional competence which seeks to harmonise the reflective practitioner and competence-based approaches / G. Cheetham, Dg. Chivers [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.smithsrisca.demon.co.uk/PSYcheethametal1998.html>.
11. Deist, Ie, D. F. O. & Winterton, J. What Is Competence? // Human Resource Development International. – 2005. – March. – Vol. 8. – № 1. – P. 27–46.
12. Maslow A.H. Motivation and Personality / A.H. Maslow. – New York :
13. Harper&Row, 1954.
14. McClelland D.C. A Guide to Job Competency Assessment / D.C. McClelland. – Boston : Mc Ber, 1974. – 381 p.
15. Parry S.B. The quest for competencies: competency studies can help you make HR decision, but the results are only as good as the study / S. B. Parry // Training. – 1996. – Vol. 33. – P. 48–56.
16. White R.W. Motivation reconsidered: The concept of competence / R.W. White // Psychological review. – 1959. – № 66.

Хилуха О. А.

Восточноевропейский национальный университет имени Леси Украинки

Загоруйко В. Л.

Луцкий национальный технический университет

ЭВОЛЮЦИЯ ВЗГЛЯДОВ НА КАТЕГОРИЮ «КОМПЕТЕНТНОСТЬ» КАК ПРЕДПОСЫЛКА ВОЗНИКНОВЕНИЯ КОМПЕТЕНТНО-ОРИЕНТИРОВАННОГО ПОДХОДА В КОРПОРАТИВНОМ УПРАВЛЕНИИ

Резюме

В статье исследована эволюция взглядов на категорию «компетентность». Выделены основные этапы становления компетентно-ориентированного подхода и его использования в корпоративном управлении. Определены основные функции обучения, ориентированного на формирование компетенций менеджеров корпорации.

Ключевые слова: компетентность, корпоративное управление, компетентно-ориентированный подход.

Khilukha O. A.

Lesya Ukrainka Eastern European National University

Zagoruiko V. L.

Lutsk National Technical University

EVOLUTION OF VIEWS ON CATEGORY "COMPETENCE" AS PREDICTORS THE COMPETENT-ORIENTED APPROACH IN CORPORATE GOVERNANCE

Summary

The article provides evolution of views on the category of competence. It is determined basic stages of competence-based approach development and its use in corporate governance. It is formed the basic function of education which oriented for manager competence development.

Keywords: competence, corporate governance, competence-based approach.