

А. С. Данилова  
С. В. Здрестова-Захаренкова  
О. М. Фёдорова

# ОСНОВЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНЦИИ

Учебное пособие

Торгово-экономический институт



СИБИРСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ  
SIBERIAN FEDERAL UNIVERSITY

Светлана Здрестова-Захаренкова

**Основы профессиональной  
компетенции**

«Сибирский федеральный университет»

2016

УДК 339.166(07)

ББК 65.42я73

**Здрестова-Захаренкова С. В.**

Основы профессиональной компетенции / С. В. Здрестова-Захаренкова — «Сибирский федеральный университет», 2016

ISBN 978-5-7638-3427-7

Формирует у слушателей представление о сфере их профессиональной деятельности, ее месте и роли в общественном производстве. Дает общую характеристику знаний, а также умений и навыков их освоения, показывая взаимосвязь теории и практики управления. Рекомендовано бакалаврам направления подготовки 38.03.02 «Менеджмент».

УДК 339.166(07)

ББК 65.42я73

ISBN 978-5-7638-3427-7

© Здрестова-Захаренкова С. В., 2016

© Сибирский федеральный  
университет, 2016

# Содержание

Введение	5
Тема 1	7
1.1. Генезис понятий «компетенция/компетентность»	8
1.2. Компетентностный подход – новая модель в российском образовании	11
1.3. Ключевые компетенции личности как предмет современной системы оценки и контроля результатов обучения	15
Конец ознакомительного фрагмента.	18

# А. С. Данилова, С. В. Здрестова- Захаренкова, О. М. Фёдорова Основы профессиональной компетенции Учебное пособие

## Введение

Компетенции современного менеджера формируются под воздействием целого ряда факторов, не последнее место среди которых отведено образованию и разным его ступеням. Каждая ступень становления личности отвечает за формирование целого ряда компетенций, однако большинство профессиональных компетенций, необходимых для эффективной управленческой деятельности, закладывается высшими учебными заведениями.

В настоящее время актуализируются проблемы не только развития компетенций исполнителей и менеджеров всех иерархических уровней, но и формирования новых компетенций, так как новизна целей требует для их достижения развития многообразных межфункциональных связей, применения коллективных методов принятия решений, создания структур организационного типа, инновационной организационной культуры, лидерства, формирования новых мотивационных моделей. Используемые отечественные и зарубежные подходы к определению компетенций менеджеров и их развитию (например, создание российского профессионального стандарта «Управление (руководство) организацией»; трехуровневая система стандартов компетенций менеджеров низшего, среднего и высшего уровня, созданная британской организацией Management Charter Initiative (MCI) и др.) не соответствуют постоянно изменяющимся условиям функционирования организаций и не могут эффективно применяться в постиндустриальной экономике, так как компетенции менеджера не ограничиваются базовыми компетенциями и требуют учёта особенностей организации, стадий ее развития, внешнего окружения и др. факторов. Требуются новые подходы к идентификации, формированию и развитию ключевых компетенций менеджеров с учетом ситуационных характеристик, которые отражены в представленном учебном пособии. Оно является базой для изучения дисциплины «Основы профессиональной компетенции», которая входит в состав вариативных дисциплин направления подготовки 38.03.02 «Менеджмент». Целью дисциплины и представленного учебного пособия является формирование у слушателей представления о сфере их профессиональной деятельности, ее месте и роли в общественном производстве посредством характеристики знаний по направлению подготовки и средств их освоения, а также демонстрации взаимосвязи теории и практики управления. Данная цель предопределила такие ключевые задачи, как подготовка слушателей курса к освоению последующих дисциплин образовательной программы направления подготовки «Менеджмент»; формирование понимания содержания будущей профессиональной деятельности и основных требований к бакалаврам; представление знаний, умений и навыков, необходимых будущему руководителю.

Учебное пособие состоит из 4 тем (глав), соответствующих образовательной программе и учебно-методическому комплексу дисциплины:

1. *«Компетентностный подход в образовании»* позволяет познакомиться с основными терминами и определениями компетентностного подхода, компетенциями личности и бакалавра как дипломированного специалиста.

2. *«Основные положения и задачи менеджмента»* показывает тождественность понятий «менеджмент» и «управление», функции и задачи менеджмента как науки об управлении.

3. *«Профессия менеджер»* показывает роль и место менеджера в организации с учетом его мышления, а также профессиональных и личностных качеств.

4. *«Методический инструментарий эффективной деятельности менеджера»* показывает эффективность менеджмента организации с помощью определенного инструментария и формирования системы управления.

# **Тема 1**

## **Компетентностный подход в образовании**

1.1. Генезис понятий «компетенция/компетентность»

1.2. Компетентностный подход – новая модель в российском образовании

1.3. Ключевые компетентности личности как предмет современной системы оценки и контроля результатов обучения

1.4. Компетенции бакалавра менеджмента – ориентир критерия качества подготовки будущего специалиста

## 1.1. Генезис понятий «компетенция/компетентность»

Рыночной экономике России XXI века необходимы новые сотрудники, обладающие такими качествами, как активность, креативность, коммуникабельность, самостоятельность, мобильность, обучаемость, конкурентоспособность и др. Для удовлетворения потребности организаций в сотрудниках данного типа современные образовательные учреждения перешли на новые стандарты, так называемые стандарты нового поколения (компетентностное образование), которые предполагают развитие у учащихся определенного набора *компетентностей*.

Понятия «компетенция» и «компетентность» появились сравнительно недавно. Вместе с тем идея развития профессиональной компетентности существует в научной мысли достаточно давно (рис. 1). Но несмотря на то, что изучение этого вопроса велось с античных времен, можно сказать, что точного определения терминов «компетентность» и «компетенция» на данный момент не существует. Этимология слова «компетенция» показывает, что данный термин имеет латинское происхождение: *competo* – добиваюсь, соответствую, подхожу; *competentia* – принадлежность по праву, ответственность. На сегодняшний момент количество взглядов на эти термины уже превышает десяток и варьируется в зависимости от области научного исследования автора; общим же для них является понимание «компетенции» как свойства личности, потенциальной способности индивида справляться с различными задачами, как совокупности знаний, умений и навыков, необходимых для осуществления конкретной профессиональной деятельности.

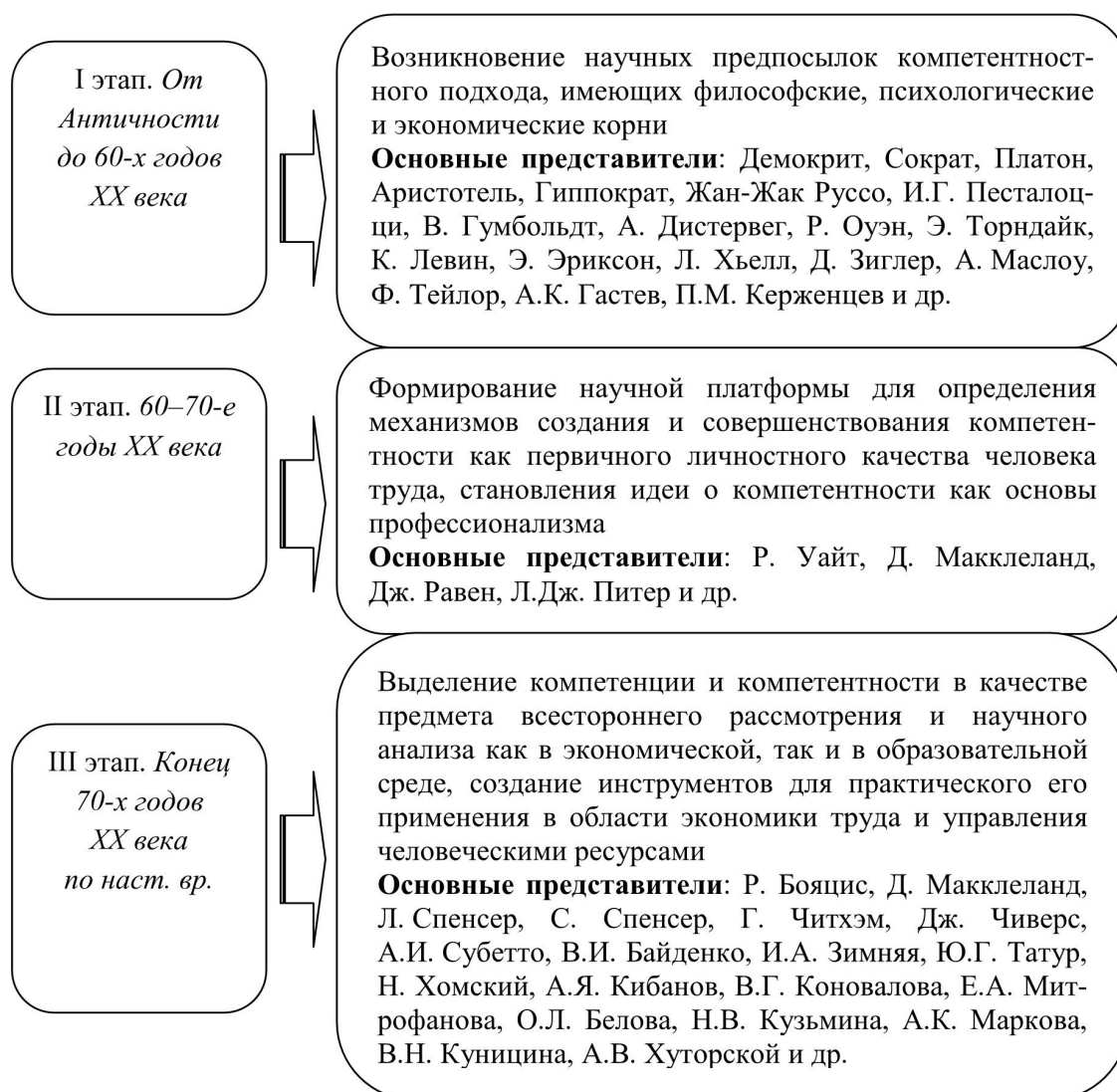


Рис. 1. Этапы становления компетентностного подхода в экономике труда [93, 94]

*Понятие «компетенция» чаще применяется для обозначения:*

- образовательного результата, выражающегося в подготовленности, в реальном владении методами, средствами деятельности, в возможности справиться с поставленными задачами;
- формы сочетания знаний, умений и навыков, которая позволяет ставить и достигать цели по преобразованию окружающей среды;
- совокупности характеристик (мотивы, убеждения, ценности), обеспечивающей выполнение профессиональной деятельности и достижение определенного результата;
- соответствия специалиста предъявляемым требованиям компетенции.

**Компетенция – совокупность взаимосвязанных качеств личности (знаний, умений, навыков, способов деятельности), задаваемых по отношению к определенному кругу предметов и процессов и необходимых, чтобы качественно продуктивно действовать по отношению к ним.**

Поясним основные составляющие понятия компетенции. **Знания** осваиваются в ходе когнитивной/познавательной деятельности. Следует подчеркнуть, что подход, основанный на компетенциях, ни в коей мере не принижает роль знаний. Наоборот, знания необходимы как для осуществления деятельности, так и для дальнейшего обучения, что является неотъемлемым фактом существования в обществе, основанном на знаниях. **Умение** предполагает целе-

направленное выполнение действия. Под отношениями понимаются отношения к объекту и предмету деятельности, отношения между субъектами деятельности, а также отношение работника к самому себе, своему личному и профессиональному развитию и карьере. *Опыт* становится то жизненное и профессиональное содержание, которое осмыслено и проработано человеком и стало частью его внутреннего мира. *Профессиональным и управленческим опытом* работник начинает обладать только тогда, когда он анализирует результаты своей деятельности и делает правильные выводы [88].

**Компетентность – владение, обладание человеком соответствующей компетенцией, включающей его личностное отношение к ней и предмету деятельности.**

Элементами компетентности являются:

- *предметная область*, о которой индивид хорошо осведомлен;
- *характеристика деятельности индивида*, т.е. понимания им существа выполняемых задач и разрешаемых проблем; умения выбирать средства и способы действия, адекватные обстоятельствам места и времени; чувства ответственности за достигнутые результаты; способности учиться на ошибках и вносить коррективы в процесс достижения целей;
- *базовая характеристика индивида*, глубокая и устойчивая часть личности, по которой можно предсказать поведение человека в широком спектре жизненных и профессиональных ситуаций;
- *интегрированная характеристика качества подготовки выпускника, категория результата образования*;
- *идеальная и нормативная характеристика*, некая заранее определенная область знаний, о которой люди, объединенные одной профессией, должны быть осведомлены.

К существенным признакам компетентности относят уровень, определяемый комбинацией следующих критериев: уровень усвоения знаний и умений (качество знаний и умений); диапазон и широта знаний и умений; способность выполнять специальные задания; способность рационально организовывать и планировать свою работу; способность использовать знания в нестандартных ситуациях (быстро адаптироваться при изменении техники, технологии, организации и условий труда).

Компетенция и компетентность определяются во взаимосвязи друг с другом, причем *уровень компетентности (квалификация) зависит от ее соответствия требованиям компетенции*. Компетенция определяется постановщиком задачи (работодателем, руководителем), а компетентность формируется в процессе обучения, реализуется и развивается в профессиональной деятельности.

#### Вопросы для самопроверки

1. Определения понятий «компетенция» и «компетентность», их сходства и различия.
2. Основные этапы становления компетентностного подхода, их характеристика.
3. Основоположники становления компетентностного подхода I этапа.
4. II этап компетентностного подхода: период становления.
5. Роль и значение III этапа становления компетентностного подхода на современном этапе.
6. Основные составляющие понятия «компетенция». Поясните каждый из них.
7. Предметная область понятия «компетенция».
8. Основные элементы понятия «компетентность». Поясните каждый из них.
9. Существенные признаки компетентности.
10. Взаимосвязь и взаимозависимость понятий «компетенция» и «компетентность».

## 1.2. Компетентностный подход – новая модель в российском образовании

Компетентность есть динамическое качество специалиста, которое развивается от полученного в системе высшего профессионального образования набора профессиональных качеств начального уровня образованности к высшей форме компетентности, а именно мастерству и таланту работника (рис. 2).

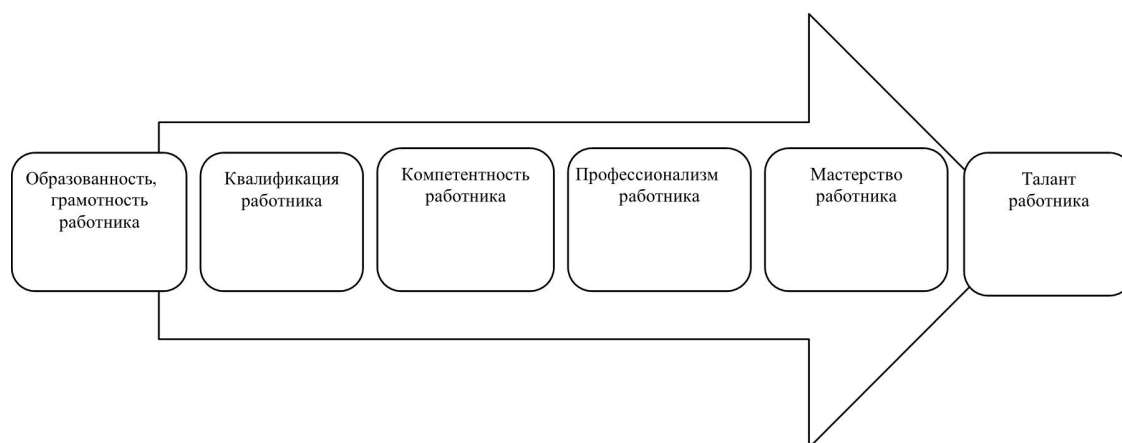


Рис. 2. Этапы развития компетентности работника [93, 94]

Современная система образования сложилась в эпоху нового времени и основана на передаче знания о чем-либо. Новая европейская культура – культура отраслевая, рациональная (каждое знание или каждая деятельность разделяются на последовательность операций), монологичная (есть только голос разума, который глаголет истину, а истина одна на всех), утилитаристская (всё требует оправдания, а польза сама и есть оправдание, поэтому всё для чего-то существует). В этой логике квалификация как результат профессиональной подготовки подразумевает наличие у выпускника определенных профессиональных умений и навыков.

С другой стороны, работодателям нужна не квалификация, которая, по их представлению, связана с дроблением производственных функций на ряд задач и видов деятельности, а компетентность как соединение навыков, свойственных каждому индивиду, в котором сочетаются квалификация с социальным поведением, способностью работать в группе, инициативностью, умением принимать решения и отвечать за их последствия.

Очевидно, что в свете современных требований к выпускнику, которые складываются под влиянием ситуации на рынке труда и таких процессов, как ускорение темпов развития общества и повсеместной информатизации среды, авторитарно-репродуктивная система обучения устарела. Образование, ориентированное только на получение знаний, означает в настоящее время ориентацию на прошлое. В меняющемся мире система образования должна формировать такие новые качества выпускника, как инициативность, инновационность, мобильность, гибкость, динамизм и конструктивность. Будущий профессионал должен обладать стремлением к самообразованию на протяжении всей жизни, владеть новыми технологиями и понимать возможности их использования, уметь принимать самостоятельные решения, адаптироваться в социальной и будущей профессиональной сфере, разрешать проблемы и работать в команде, быть готовым к перегрузкам, стрессовым ситуациям и уметь быстро из них выходить.

Воспитание такой социально и профессионально активной личности требует от педагогов современной высшей школы применения совершенно новых методов, приемов и форм работы. Чтобы сформировать компетентного выпускника во всех потенциально значимых сферах профессионального образования и собственно жизнедеятельности, необходимо применять активные методы обучения, технологии, развивающие, прежде всего, познавательную, коммуникативную и личностную активность нынешних студентов.

### **Историческая справка**

Май 1998 года – Сорбоннская декларация подписана Францией, Германией, Италией, Великобританией – «гармонизация архитектуры европейской системы высшего образования».

19 июня 1999 года в Болонье министры образования 29 государств подписали Декларацию о европейском регионе высшего образования.

В октябре 2003 года в Берлине Россия присоединилась к Болонскому соглашению.

В настоящее время к Декларации присоединилось около 40 государств Европы.

Основные цели реформирования европейского образования в свете процессов глобализации были определены следующим образом:

1. Ввести сопоставимые системы многоуровневого высшего образования (рис. 3).
2. Ввести кредитную систему учета объема изучаемых дисциплин.
3. Создать систему контроля качества и аттестации (аккредитации) образовательных программ и вузов.
4. Внедрить в вузах внутренние системы и механизмы контроля качества учебного процесса с участием студентов, преподавателей и внешних экспертов. Ввести единую форму приложения к диплому о высшем образовании (повысить мобильность студентов и преподавателей).
5. Повысить качество высшего образования.

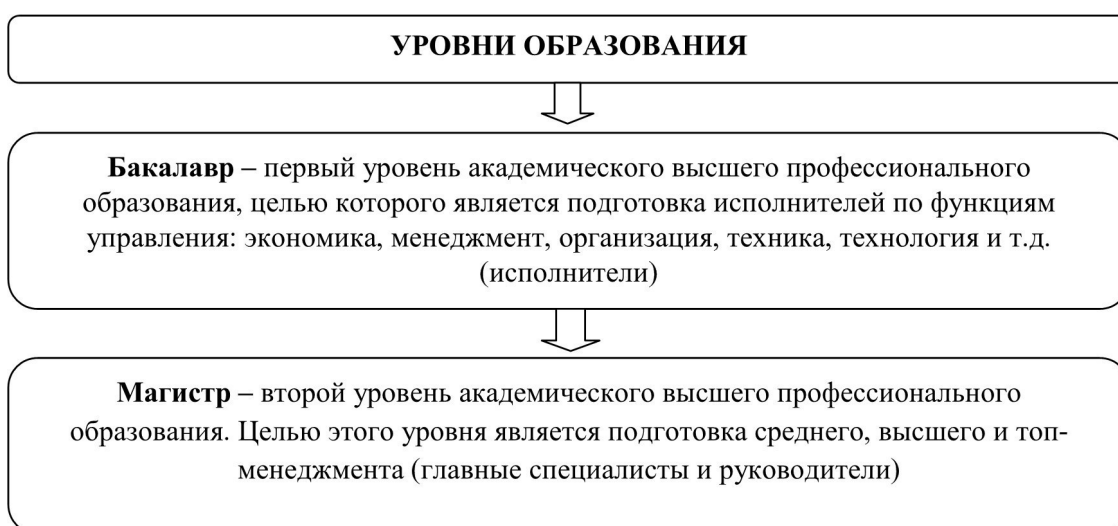


Рис. 3. Система многоуровневого высшего образования

Понятия «компетентностный подход» и «ключевые компетентности» получили распространение сравнительно недавно в связи с дискуссиями о проблемах и путях модернизации российского образования. Обращение к этим понятиям связано со стремлением определить

необходимые изменения в образовании, в том числе в школьном, обусловленные изменениями, происходящими в обществе.

Понятийный аппарат, характеризующий смысл компетентного подхода в образовании, еще не устоялся. Тем не менее можно выделить некоторые существенные черты этого подхода.

**Компетентный подход – это совокупность общих принципов определения целей образования, отбора содержания образования, организации образовательного процесса и оценки образовательных результатов.**

Обнаруживаются различные подходы к рассматриваемым терминам, прежде всего по причине неоднозначного толкования базовых понятий «личность», «человек», «образование». Область высшего профессионального образования, по сравнению со средним общим образованием, ограничена более узкими, на первый взгляд, рамками задач подготовки выпускника-специалиста (а с применением нового стандарта – бакалавра и магистра). Однако и здесь уместно вспомнить о содержании образования в целом, компонентами которого являются элементы, представленные на рис. 4.



Рис. 4. Содержание образования

Педагогическая теория и практика накопили богатый и интересный опыт разработки педагогических технологий, которые позволили бы актуализировать все области содержания образования, в том числе в системе «школа-вуз», если иметь в виду современные тенденции высшего образования.

**Компетентность** – это, прежде всего, общая способность и готовность личности к деятельности, основанные на знаниях и опыте, которые приобретены благодаря обучению, ориентированы на самостоятельное участие личности в учебно-познавательном процессе и направлены на ее успешную интеграцию в социум. **Компетенция** – это способность применять знания, умения и личностные качества для успешной деятельности в определенной области. Компетенции и результаты образования рассматриваются как главные целевые установки в реализации ФГОС ВО, как интегрирующие начала «модели» выпускника. Сама компетентная модель выпускника, с одной стороны, охватывает квалификацию, связывающую будущую его деятельность с предметами и объектами труда, с другой стороны, отражает междисциплинарные требования к результату образования (рис. 5).



Рис. 5. Формирование компетентностной модели выпускника

Ключевые компетентности выпускника характеризуются тем, что они:

- *позволяют решать сложные задачи* (неалгоритмические);
- *полифункциональны* (позволяют решать разные задачи из одного поля);
- *переносимы на разные социальные поля* (на разные области деятельности); требуют сложной ментальной организованности (включения интеллектуальных, эмоциональных качеств);
- *сложно устроены и для реализации требуют целого набора навыков* (навыки сотрудничества, понимания, аргументации, планирования);
- *реализуются на разных уровнях* (от элементарного до глубокого).

#### Вопросы для самопроверки

1. Статика и динамика в понятии «компетентность».
2. Необходимость формирования и применения компетентностного подхода в современной системе образования.
3. Этапы развития компетентностного подхода, их характеристика.
4. Требования работодателей к квалификации и компетентности выпускника. Новые качества выпускника.
5. Основные цели реформирования европейского образования в свете процессов глобализации.
6. Система многоуровневого высшего образования на современном этапе.
7. Определения понятия «компетентностный подход» разных авторов.
8. Принципы компетентностного подхода. Поясните каждый из них.
9. Существенные компоненты системы образования. Поясните каждый из них.
10. Компетентностная модель выпускника. Ключевые компетенции.

### 1.3. Ключевые компетенции личности как предмет современной системы оценки и контроля результатов обучения

Формирование профессиональной компетентности связано с развитием ключевых компетенций личности. Многообразие компетенций можно классифицировать по различным признакам, например по уровню или виду.

По уровню выделяют ключевые (универсальные, базовые, элементарные), метапредметные (общепрофессиональные, надпредметные) и предметные (специальные) компетенции. Ключевые компетенции – «наиболее общие (универсальные) способности и умения, позволяющие человеку понимать ситуацию и достигать результатов в личной и профессиональной жизни в условиях возрастающего динамизма современного общества» [31]. Ключевые компетенции представляют собой универсальные ментальные средства, способы, методы, приемы достижения значимых для человека целей. Они носят надпрофессиональный и надпредметный характер и составляют основу жизнедеятельности человека. Владеть ключевыми компетенциями должен каждый член общества. На рис. 6 представлена точка зрения И.А. Зимней на ключевые компетенции с учетом современного подхода в образовании.

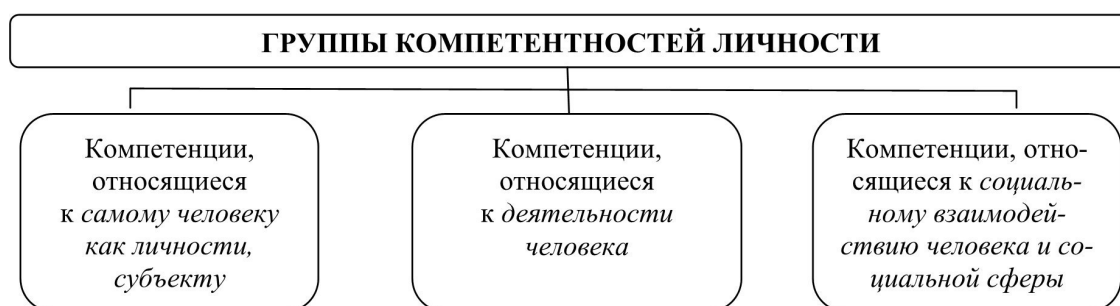


Рис. 6. Основные группы компетентностей личности

При этом, принимая во внимание, что компетенции – это некоторые внутренние, потенциальные, скрытые психологические новообразования: знания, представления, программы (алгоритмы) действий, систем ценностей и отношений, которые затем выявляются в компетентностях человека, – И.А. Зимняя выделяет в составе трех групп 10 основных компетенций (рис. 7–9).

#### **Ирина Алексеевна Зимняя** (род. 1931)

Доктор психологических наук, профессор. Член-корреспондент РАО, действительный член РАО, заслуженный деятель науки РФ.

Результаты теоретических и экспериментальных исследований И.А. Зимней представлены в многочисленных публикациях и работах, таких как «Воспитание – проблема современного образования в России», «Воспитательная деятельность образовательного учреждения как объект комплексной критериальной оценки», «Исследовательская деятельность студентов и ее организация в вузе», «Ключевые компетентности как результативно-целевая основа компетентностного подхода в образовании» и др.

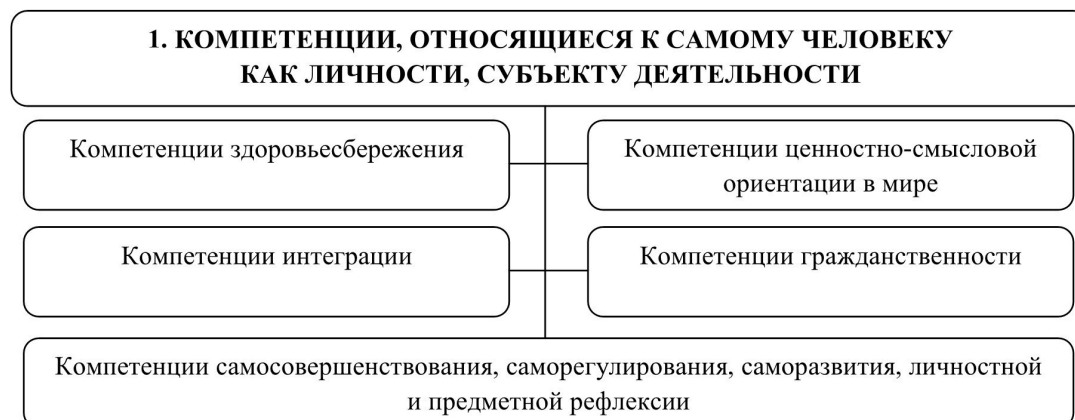


Рис. 7. Виды компетентностей личности, относящихся к самому человеку как личности, субъекту деятельности, общения

*Компетенции здоровьесбережения*: знание и соблюдение норм здорового образа жизни, знание опасности курения, алкоголизма, наркомании, СПИДа; знание и соблюдение правил личной гигиены; физическая культура человека, свобода и ответственность выбора образа жизни.

*Компетенции ценностно-смысловой ориентации в мире*: ценности бытия, жизни; ценности культуры (живопись, литература, искусство, музыка), науки; производства; истории цивилизаций, собственной страны; религии.

*Компетенции интеграции*: структурирование знаний, ситуативно-адекватная актуализация знаний, расширение приращения накопленных знаний.

*Компетенции гражданственности*: знание и соблюдение прав и обязанностей гражданина; свобода и ответственность, уверенность в себе, собственное достоинство, гражданский долг; знание символов государства (герб, флаг, гимн).

*Компетенции самосовершенствования, саморегулирования, саморазвития, личностной и предметной рефлексии*: смысл жизни; профессиональное развитие; языковое и речевое развитие; овладение культурой родного языка, владение иностранным языком.

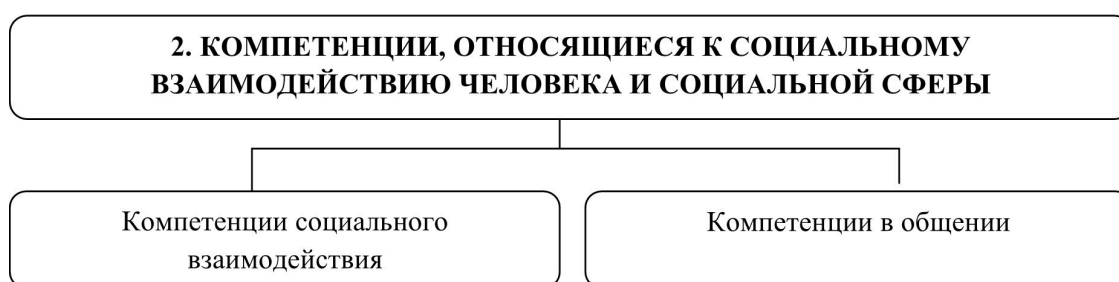


Рис. 8. Виды компетентностей личности, относящихся к социальному взаимодействию человека и социальной сферы

*Компетенции социального взаимодействия*: с обществом, общностью, коллективом, семьей, друзьями, партнерами, конфликты и их погашение, сотрудничество, толерантность, уважение и принятие другого (раса, национальность, религия, статус, роль, пол), социальная мобильность.

*Компетенции в общении*: устном, письменном; диалог, монолог; порождение и восприятие текста; знание и соблюдение традиций, ритуала, этикета; кросс-культурное общение; деловая переписка; делопроизводство, бизнес-язык; иноязычное общение.

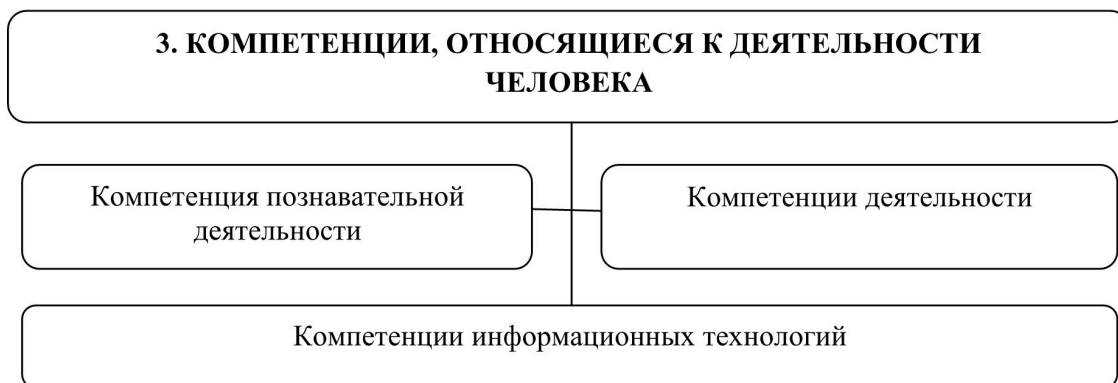


Рис. 9. Виды компетентностей личности, относящихся к деятельности человека

*Компетенция познавательной деятельности:* постановка и решение познавательных задач; нестандартные решения, проблемные ситуации – их создание и разрешение; продуктивное и репродуктивное познание, исследование, интеллектуальная деятельность.

*Компетенции деятельности:* игра, учение, труд; средства и способы деятельности: планирование, проектирование, моделирование, прогнозирование, исследовательская деятельность, ориентация в разных видах деятельности.

*Компетенции информационных технологий:* прием, переработка, выдача информации; преобразование информации (чтение, конспектирование), массмедийные, мультимедийные технологии, компьютерная грамотность; владение электронной, интернет-технологией.

Если представить эти компетенции как актуальные компетентности, то очевидно, что последние будут включать такие характеристики, как:

- а) готовность к проявлению компетентности (т.е. мотивационный аспект);
- б) владение знанием содержания компетентности (т.е. когнитивный аспект);

## **Конец ознакомительного фрагмента.**

Текст предоставлен ООО «ЛитРес».

Прочитайте эту книгу целиком, [купив полную легальную версию](#) на ЛитРес.

Безопасно оплатить книгу можно банковской картой Visa, MasterCard, Maestro, со счета мобильного телефона, с платежного терминала, в салоне МТС или Связной, через PayPal, WebMoney, Яндекс.Деньги, QIWI Кошелек, бонусными картами или другим удобным Вам способом.