

Компетентнісний підхід у дослідженні професійної успішності особистості

С.І. Лиска,
аспірант кафедри
психології,
ДВНЗ «Донбаський
державний педагогічний
університет»

Науковий керівник
О.В. Мамічева,
доктор психологічних
наук, професор кафедри
спеціальної психології та
корекційної педагогіки,
ДВНЗ «Донбаський
державний педагогічний
університет»

У статті розкриваються теоретичні та концептуальні аспекти особливостей професійної компетентності працівників податкової міліції в контексті основних завдань психології особистості, які вимагають здійснення системно-структурного аналізу індивідуально-психологічних характеристик у професійній діяльності сучасних податківців, що розглядається у взаємозв'язку зі структурою особистості та її змінах у діяльності.

В статье раскрываются теоретические и концептуальные аспекты особенностей профессиональной компетентности работников налоговой милиции в контексте основных задач психологии личности, которые требуют осуществления системно-структурного анализа индивидуально-психологических характеристик в профессиональной деятельности современных налоговиков, что рассматривается во взаимосвязи со структурой личности и ее изменениях в деятельности.

In the article the theoretical and conceptual aspects of features of professional competence of workers of tax militia open up in the context of basic tasks psychologies of personality, that requires realization of system-structural analysis of individually-psychological descriptions in professional activity of modern taxmen, that is examined in intercommunication with the structure of personality and her changes in activity.

Ключові слова: професійна компетентність, компетентність працівників податкової міліції, професійно-компетентнісна особистість.

Постановка проблеми

Питання професіоналізму та професійної компетентності останніми роками стали предметом пильної уваги психологічної науки (Є.О. Клімов, А.К. Маркова, Л.М. Мітіна, Ю.П. Поварьонков, Н.С. Пряжников та інші). Але дослідники здебільшого обмежувалися вивченням набору професійно-важливих якостей, їх формування та оцінки.

Аналіз останніх досліджень і публікацій

У словнику С.І. Ожегова «компетентний» означає усвідомлений, знаючий, авторитетний у будь-якій галузі. Тобто змістовно цей термін означає, що компетентна особистість перш за все добре знає свою справу [8]. Загальнопсихологічні аспекти професійної компетентності представлені поглядами К.О. Абульханової-Славської, В.О. Адольфа, Е.Ф. Зеєр, Л.М. Мітіної та інших. Так, К.О. Абульханова-Славська розглядає професійну компетентність як

інтегральний стан особистості в результаті інтеріоризації нею знань, умінь і навичок. На думку В.О. Адольфа, професійна компетентність – це комплекс знань, умінь, властивостей і якостей особистості, що забезпечують ефективність побудови діяльності. У роботах Е.Ф. Зеєр та Л.М. Мітіної професійна компетентність розуміється як система знань і умінь, необхідних для виконання конкретної професійної діяльності; А.К. Маркова виділяє професійну компетентність як здатність і уміння самостійно та відповідально виконувати певні трудові функції, що полягають у результатах праці людини; В.О. Сластьонін визначає професійну компетентність як єдність теоретичної та практичної готовності до здійснення професійної діяльності; а розглядаючи компетентність із психологічних позицій, О.Ф. Кудряшов визначає її як прояв єдності знань, досвіду, мистецтва керівництва і творчих, вольових чинників (рішучості, усвідомлення відповідальнос-

ті, інтуїції), тобто як єдність знань та умінь, серед яких головне – уміння приймати оптимальні або ефективні рішення [1; 3].

Узагальнюючи наукові першоджерела, ми визначаємо професійну компетентність як професійну готовність до вирішення інтегрованих завдань конкретної діяльності, обумовлену сукупністю особистісних характеристик і системою знань, умінь і навичок, якими повинен володіти професіонал.

Для нашого концептуального підходу до створення моделі професійно-компетентної особистості важливим є думка Н.В. Яковлевої, яка підкреслює, що компетентність у жодному разі не можна зводити до таких понять, як «культура фахівця» (В.М. Алахвердов, Н.В. Беляк); «професійна майстерність» (Н.В. Бакланова); «готовність до діяльності» (В.С. Мерлін, Є.О. Клімов); «інформаційна основа діяльності» (Д.А. Ошанін, В.Д. Шадріков) [6].

Не вирішені раніше частини загальної проблеми

Не зовсім зрозумілим є питання, що психологічно означає людина як професіонал, як суб'єкт професійної діяльності, чим психологічно відрізняється професійно успішна особистість від інших людей. Більше того, у дослідженнях часто ототожнюються поняття «професійна компетентність» і «професіоналізм», у тому числі й стосовно діяльності працівників податкової міліції. Тому, на наш погляд, дослідження моделі професійної успішної особистості повинно розпочинатися з операціоналізації основних понять, до яких у першу чергу відноситься «компетентність» і «професійна компетентність».

Формулювання цілей статті

Мета статті – здійснити теоретичний аналіз компетентнісного підходу в дослідженні професійної успішної особистості, а саме діяльності сучасних податківців.

Вклад основного матеріалу дослідження

Дослідник Н.В. Яковлева вважає, що психологічна компетентність – це рівень представництва в індивідуальному усвідомленні ієрархічної структури проблемних ситу-

ацій діяльності та володіння методами їх розв'язання. На наш погляд, психологічна компетентність є найбільш узагальненим, універсальним видом компетентності, а Н.В. Яковлева зводить психологічну компетентність до діяльнісного рівня.

Так, О.В. Софронова окремо виділяє соціально-психологічну компетентність особистості, яку визначає як здатність індивіда ефективно взаємодіяти з оточуючими в системі міжособистісних відносин. До складу соціально-психологічної компетентності, на думку автора, входять уміння орієнтуватися в соціальних ситуаціях, правильно визначати особистісні особливості й емоційний стан інших людей, обирати адекватні засоби спілкування з ними та реалізовувати ці засоби у процесі взаємодії. Особливу роль відіграє здатність поставити себе на місце іншого. Соціально-психологічна компетентність формується в ході засвоєння індивідом систем спілкування та включення до спільної діяльності [6, с. 31].

На наш погляд, модель професійно компетентної особистості (на прикладі працівників податкової міліції) повинна містити у собі всі види компетентності та поєднувати різні наукові психологічні підходи до її дослідження. Треба наголосити на тому, що зміст компетентності залежить від характеру професійної діяльності та її специфіки. І саме тому основним завданням нашого теоретико-емпіричного дослідження є дослідження специфіки особистості працівника податкової міліції та створення на її основі універсальної моделі професійно компетентної, успішної особистості.

Створення вказаної моделі потребує від нас чіткого виділення її основних складових компонент. Аналіз наукових першоджерел та наші власні наукові напрацювання дали змогу виділити такі компоненти професійної компетентності особистості:

1. Соціально-правова компонента (знання та вміння у сфері взаємодії з суспільно-громадськими інститутами та людьми, володіння прийомами професійного спілкування та поведінки.

2. Персональна компонента (здатність до постійного професійного зростання та

підвищення кваліфікації, реалізація себе у професійній діяльності).

3. Спеціальна компонента (підготовленість до самостійного виконання конкретних видів діяльності, уміння розв'язувати типові професійні завдання та оцінювати результати своєї праці. Здатність самостійно набувати нових знань та умінь зі спеціальності).

4. Компонента аутокомпетентності (уявлення про свої соціально-професійні характеристики та володіння технологіями подолання професійних деструкцій).

5. Екстремальна компонента (здатність діяти в умовах, що раптово ускладнилися, під час аварій, порушень технологічних процесів тощо).

Подібний компонентний склад професійної компетентності, на наш погляд, суттєво полегшує створення та емпіричне підтвердження універсальної диференціальної моделі професійної компетентності особистості.

Питання професійної компетентності розглядаються в роботах як вітчизняних, так і зарубіжних учених. Сучасні підходи і трактування професійної компетентності, що існують на сьогодні в зарубіжній літературі, є дуже різними та неоднозначними. Так, визначення професійної компетентності як «поглибленого знання», «стану адекватного виконання завдання», «здатності до актуального виконання діяльності» (R.D. Arvey, Д. Шульц, L.M. Hough, N.G. Peterson та інші) не повною мірою конкретизують зміст цього поняття [9; 11].

Найчастіше поняття професійної компетентності застосовується інтуїтивно, без розкриття основного семантичного наповнення, для виразу високого рівня кваліфікації та професіоналізму; професійна компетентність розглядається як характеристика якості підготовки фахівця, потенціалу ефективності трудової діяльності тощо.

Однак, аналіз наукових першоджерел дав нам змогу виділити основні напрями дослідження цього феномена.

1. У сучасній психології поняття «компетентність» у першу чергу пов'язується з

розвитком науки управління (Г.С. Нікіфоров, М. Кляерст, Н. Hendin, A.G. Walker, I.W. Smither та інші).

Так, компетентність можна розглядати з трьох позицій:

- як методологічний принцип керівництва й управління;
- як форму прояву усвідомленої суспільної активності;
- як елемент соціальної ролі керівника [2; 5].

У розгляді компетентності з позицій удосконалення виділяються такі компоненти:

- передумови компетентності (здібності, талант, знання, досвід, уміння, освіта, кваліфікація, вчене звання, почесні звання, робочий стаж);
- діяльність людини (переважно робота) як процес (її опис, структура, характеристика, ознаки);
- результати діяльності (наслідки праці, зміни в об'єктах діяльності, кількісні параметри результатів, а також зсуви, що в них зустрічаються).

У працях J. Hogan, С.Р. Ducey та інших зроблено акцент на тому, що найбільш компетентною може бути тільки колективна оцінка або рейтинг будь-якого управлінського процесу. Сюди вони відносять оцінки супервізорів, колег, підлеглих і клієнтів, більше того, вважають, що використання подібних рейтингів можна застосовувати як для підвищення компетентності окремих працівників, так і для розвитку цілих організацій або фірм. Найкращий шлях у підвищенні компетентності менеджерів – це застосування програми їхньої атестації, що передбачає зворотний зв'язок «знизу догори» [10; 11].

У цьому ж контексті необхідно підкреслити, що менеджерам і адміністраторам для вдосконалення рівня їх компетентності необхідне вміння вчитися на власних помилках.

Можна запропонувати багаторівневу модель компетентності сучасного менеджера [4; 5]. Найвищим рівнем цієї ієрархії є інтегративна компетентність, тобто здатність до інтеграції знань, умінь і навичок

та їхнє використання в умовах навколишнього простору, які швидко змінюються.

На другому рівні, як вважають автори, повинна виступати компетентність в емоційній сфері, перцептивна компетентність, концептуальна компетентність і компетентність поведінки.

Третій рівень ієрархії компетентності реалізується через здібності до лідерства та роботи з людьми, зокрема, здатність допомагати іншим і делегувати повноваження. Перцептивна компетентність менеджера проявляється через уміння долати невизначеність – це пошук і аналіз інформації, а концептуальна компетентність розглядається як планування, аналіз кількісної інформації, знання обчислювальної техніки й технології. І, нарешті, поведінкова компетентність менеджера розуміється як уміння реалізовувати свої цілі та здатність до новаторської діяльності.

2. Напрямок, пов'язаний із вивченням професійної компетентності представників силових структур – майбутніх військовослужбовців (Л.М. Дунець, А.С. Троць), військовослужбовців (С.Г. Лисюк), персоналу Державної прикордонної служби України (С.М. Заболотний), працівників правоохоронних органів і внутрішніх військ (С.М. Ірхіна, І.В. Платонов), співробітників МНС (О.Є. Самара). У цих дослідженнях феномен професійної компетентності розглядається опосередковано, через різні психологічні компоненти, кожна з яких може виступати складовою частиною досліджуваного явища. Так, іноді ототожнюються поняття «професійна компетентність» і «професійна придатність» і вважаються основними ознаками придатної (компетентної) особистості представників прикордонної служби особливостей характеру, темпераменту, психомоторики, властивостей нервової системи, інтелекту. Особливості діяльності сучасних прикордонників висувають підвищені вимоги до комплексу базисних особистісних професійно важливих якостей. Такі важливі особистісні якості визначаються на основі «вхідної» психодіагностики в процесі професійного відбору кандидатів і забезпечу-

ють здатність прикордонника долати та витримувати значні психологічні навантаження. Тільки особистісний підхід забезпечує повне, глибоке й адекватне дослідження рис і якостей, що в подальшому сформує компетентну особистість представника правоохоронних органів [5]. Основний акцент необхідно робити на мотиваційній та інтелектуальній складових компетентності представників сучасної міліції, що й забезпечують досягнення ними рівня професійної майстерності та здатності до успішного виконання посадових повноважень як у звичайних, так і екстремальних умовах.

Досліджуючи особливості особистості працівників МНС, виділяють такі важливі риси, як здатність до встановлення «суб'єкт – суб'єктних» відносин, ступінь інтелектуальної лабільності та загальної компетентності в життєвих ситуаціях, здібність до інтеграції нового досвіду, схильність до співпраці в колективі, акуратність, висока точність під час виконання завдань тощо [2]. У цьому дослідженні ми можемо виділити більшу конкретизацію рис і якостей, які можуть укласти феномен професійно успішної компетентної особистості (порівняно з вищезазначеними); тобто, ґрунтуючись на отриманих результатах, можна виділити соціально-психологічні та особистісні чинники формування професійно компетентної особистості працівника МНС залежно від домінуючої стратегії стрес-долаючої поведінки.

Найбільш наближеним до створення сучасної моделі професійно компетентної особистості є приклад майбутніх офіцерів внутрішніх військ, у якому основними складовими компетентної особистості можуть бути:

- професійна мотивація (почуття професійного обов'язку та відповідальності, упевненості у своїх силах, готовність до самопожертви, чесність, порядність тощо);

- професійний досвід (необхідні для правоохоронної діяльності знання та навички, професійна спостережливість, відповідна просторова орієнтація, винахідливість,

швидкість і пластичність мислення, неординарність у прийнятті рішень тощо);

- якості емоційно-вольової сфери (емоційна стійкість, здатність до психічної саморегуляції, готовність до професійного ризику);

- якості сенсомоторної сфери (здатність до координації рухів, формування складних сенсомоторних комплексів, швидка реакція на зорові, слухові, тактильні, рухові та інші подразники, точність рухів тощо).

Отже, більшість авторів у поняття «компетентність» включають як обов'язкові складові: знання, уміння, навички, здібності – але суттю саме компетенції повинно бути своєчасне їх застосування в конкретних умовах діяльності [2; 3; 9; 11]. Проте у різних умовах діяльності або ситуаціях може бути й різна поведінка людини. Відомо, що поведінка є результатом безперервного процесу взаємодії між індивідом і ситуаціями, у яких він перебуває. Як вважають ряд авторів (Р. Геррінс, С.С. Занюк, Е.Ф. Зеєр), з боку особистості суттєвими є когнітивні та мотиваційні фактори, а з боку ситуації – те велике психологічне значення, яке має ця ситуація для індивіда [3].

3. Професійна компетентність представників педагогічної діяльності (у тому числі психологів) (Г.М. Белокрилова, О.А. Донцов, С.О. Дружилов, Е.Ф.Зеєр, Д.В. Хашина та інші).

Автори вважають, що важливою складовою професійної компетентності педагогів і психологів виступає комунікативна компетенція [3]. У роботі з дітьми через безліч ситуацій, що викликають емоційну напруженість, особистість відчуває велике навантаження на емоційно-вольову сферу. Специфіка психіки дитини потребує від фахівця професійної гнучкості, здатності адаптуватися до соціальних змін, підвищення толерантності та стресостійкості до емоційних відхилень. Як значуща особистісна характеристика комунікативної компетенції педагога та психолога, виділяється такий найважливіший показник стресостійкості, як фрустраційна толерантність. Її основу становить здатність адек-

ватно оцінювати педагогічну ситуацію та прогнозувати позитивний вихід з неї, високий рівень самовладання й уміння володіти собою в стресогенних ситуаціях спілкування з учнями.

4. Тому ще один напрям пов'язаний із дослідженням когнітивної компетентності особистості (С.Д. Максименко [7], Р.Ф. Drucker [10] та інші).

Так, С.Д. Максименко [7] як самостійну когнітивну компетентність розглядає когнітивний аспект взаємодії індивіда зі світом, а Р.Ф. Drucker [10] стверджує, що компетентність індивіда дає йому змогу не просто реагувати на ту чи іншу ситуацію, а конструювати її так, як він одночасно бачить себе в цій ситуації та враховує, як вона буде діяти на нього і як її сконструювати відповідно до своїх цілей. Саме в такому аспекті проявляється когнітивна компетентність, що виникає в результаті особливої активності особистості під впливом її життєдіяльності, і як результат взаємодії потреб, мотивів, поточної ситуації.

5. Погляди на компетентність особистості розвиваються і в теорії самоефективності (особиста компетентність) (В.О. Іванніков [4], О.М. Іванова [5], J.Nogan [11]). Представники цієї теорії вважають, що поведінка людини залежить від:

- цінності результату (значимості наслідків, результатів, цілей);

- надії на результат (очікування, пов'язані з ефективністю конкретної поведінки в досягненні цих результатів);

- очікування особистої ефективності (судження й очікування, пов'язані з поведінковими навичками і здібностями та ймовірністю успішно завершити обрані способи дій).

Отже, вказані автори підкреслюють, що особиста компетентність відіграє домінуючу роль в інтеграції всієї поведінки людини. Тому стає зрозумілим, що в професійній діяльності будь-якого фахівця і, безумовно, працівника податкової міліції, особиста компетентність відіграватиме не останню роль.

На жаль, аналіз першоджерел показав

відсутність наукового дослідження особливостей професійної компетентності працівників податкової міліції. Ми вважаємо, що таке дослідження повинно бути проведене в контексті основних завдань психології особистості, які вимагають здійснення системно-структурного аналізу індивідуально-психологічних характеристик у професійній діяльності сучасних податківців, що розглядається у взаємозв'язку зі структурою особистості та її змінах у діяльності.

Висновки

Таким чином, професійна компетентність визначається як професійна готовність суб'єкта до вирішення інтегрованих завдань конкретної діяльності, обумовлена сукупністю особистісних характеристик і системою знань, умінь і навичок, якими повинен володіти професіонал.

У психологічній науці виділяються такі провідні напрями дослідження цього феномена: управлінські; пов'язані з вивченням професійної компетентності представників силових структур, представників педагогічної діяльності (у тому числі психологів); такі, що відображають когнітивні компоненти особистості та її самоєфективність.

Створення універсальної диференціаль-

ної моделі професійної компетентності особистості потребує чіткого виділення її основних складових компонент, до яких відносяться соціально-правова компонента (знання та вміння у сфері взаємодії з суспільно-громадськими інститутами та людьми, володіння прийомами професійного спілкування та поведінки; персональна компонента (здатність до постійного професійного зростання та підвищення кваліфікації, реалізація себе у професійній діяльності); спеціальна компонента (підготовленість до самостійного виконання конкретних видів діяльності, уміння розв'язувати типові професійні завдання та оцінювати результати свого труда. Здатність самостійно набувати нових знань та умінь зі спеціальності); компонента аутокомпетентності (уявлення про свої соціально-професійні характеристики та володіння технологіями подолання професійних деструкцій); екстремальна компонента (здібність діяти в умовах, що раптово ускладнилися, під час аварій, порушень технологічних процесів тощо).

Подібний компонентний склад професійної компетентності полегшує створення та емпіричне підтвердження універсальної диференціальної моделі професійної компетентності особистості.

Список використаних джерел

1. Абульханова-Славская К.А. Социальное мышление личности : проблемы и стратегии исследования / К.А. Абульханова-Славская // Психологический журнал. – 1994. – Т. 14. – № 4. – С. 39-55.
2. Донцов А.И. Практическая социальная психология как область профессиональной деятельности / А.И. Донцов, Ю.М. Жуков, Л.А. Петровская // Введение в практическую социальную психологию. – М. : Наука, 1994. – С. 5-14.
3. Зеер Э.Ф. Кризисы профессионального становления личности / Э.Ф. Зеер, Э.Э. Сыманюк // Психологический журнал. – 1997. – Т. 18. – № 6. – С. 35-44.
4. Иванников В.А. Психологические механизмы волевой регуляции / В.А. Иванников. – М. : Изд-во УРАО, 1998. – 164 с.
5. Иванова Е.М. Основы психологического изучения профессиональной деятельности / Е.М. Иванова. – М. : Изд-во МГУ, 1987. – 216 с.
6. Климов Е.А. Введение в психологию труда / Е.А. Климов. – М. : Изд-во МГУ, 1988. – 197 с.
7. Максименко С.Д., Щербан Т.Д. Професійне становлення молодого вчителя / С.Д. Максименко, Т.Д. Щербан. – Ужгород : Закарпаття, 1998. – 106 с.
8. Словарь русского языка / С.И. Ожегов ; [около 65 тыс. слов / под ред. Л.И. Скворцовой]. – 26-е издание, перераб., доп. – М. : Оникс, 2008. – 736 с.
9. Arvey, R.D., & Murphy, K.R. (1998), Performance Evaluation in Work Settings // Annual Review of Psychology. – №49. – P. 141-168.
10. Drucker, P.F. A new discipline / P.F. Drucker // Success. – 1987. – Jan.-Feb. – P. 17-21.
11. Hogan, J. How to measure employees / J. Hogan, R. Hogan // Journal of Applied Psychology. – 1989. – №74. – P. 273-279.