



УДК 005.336.2:001.82

РІЗНОВИДИ КОРПОРАТИВНИХ КЛЮЧОВИХ КОМПЕТЕНЦІЙ ТА ЇХ КЛАСИФІКАЦІЯ

Помилуйко В.Ю., к. психол. н.,
докторант кафедри теоретичної та консультативної психології
Національний педагогічний університет імені М.П. Драгоманова

Визначено сучасні підходи до класифікації ключових компетенцій (компетентностей) особистості. Розглянуто різновиди ключових компетенцій в сучасних європейських програмах і авторських класифікаціях. Розроблено класифікацію корпоративних ключових компетенцій персоналу.

Ключові слова: компетенції (компетентності), класифікація ключових компетенцій (компетентностей), корпоративні ключові компетенції (компетентності), компетентнісний підхід, модель компетенцій.

Определены современные подходы к классификации ключевых компетенций (компетентностей) личности. Рассмотрены разновидности ключевых компетенций в современных европейских программах и авторских классификациях. Разработана классификация корпоративных ключевых компетенций персонала.

Ключевые слова: компетенции (компетентности), классификация ключевых компетенций (компетентностей), корпоративные ключевые компетенции (компетентности), компетентностный подход, модель компетенций.

Pomyliuko V. Yu. VARIETY OF CORPORATE KEY COMPETENCIES AND THEIR CLASSIFICATION

The modern approaches to the classification of key personality competencies are determined. We considered the types of key competencies in current European programs and copyright classifications. The author developed a classification of corporate key competencies.

Key words: competencies, classification of key competencies, corporate key competencies, competence approach, model of competencies.

Постановка проблеми. Сьогодні розвиток психолого-педагогічної науки передбачає не лише констатацію певних явищ і фактів, але й їх узагальнення та класифікацію. Загальновідомо, що класифікація (від лат. classis розряд, клас і facio – роблю, розкладаю) – це система групування об'єктів дослідження або спостереження відповідно до їх загальних ознак. Із урахуванням конкретних властивостей предметів і явищ створюються різні класифікації, що з розвитком науки уточнюються і доповнюються, перетворюються в нові класифікації, більш адекватні реальності.

У ХХІ столітті значна роль у розвитку суспільства і освіти відводиться формуванню висококваліфікованих фахівців у різних сферах діяльності. Правомірним і провідним стає використання компетентнісного підходу в процесі професійної підготовки кадрів і підвищення їх кваліфікації. Про компетентність фахівців можна говорити у двох аспектах: як результату здобуття вищої освіти за певною спеціальністю; як змісту профілю компетенцій для відбору і найму кандидатів для роботи на певні посади, їх корпоративного навчання і оцінки ефективності роботи. Варто відзначити, що у зв'язку з неоднозначністю тлумачень

понять компетентнісного підходу («компетенції», «компетентності», «компетентність») у сучасній вітчизняній вищій освіті більш вживаним є термін «компетентності», а в корпоративному навчанні та зарубіжних програмних документах і публікаціях – «компетенції».

Компетентнісний підхід орієнтується насамперед на формування у фахівців ключових компетентностей, які дають їм змогу успішно адаптуватися в умовах сучасного життя, динамічного розвитку соціальних відносин. О. Сальнікова вважає, що оволодіти ключовими компетентностями повинен кожен член суспільства, бо «їх засвоєння забезпечує функціональну грамотність, а вона, в свою чергу, – соціалізацію, потенційну ефективність в професійній діяльності» [10, с. 76]. Тому класифікація саме ключових компетентностей (компетенцій) як універсальних, що дають змогу вирішувати широке коло питань громадського та особистого життя, стає особливо актуальною не лише в педагогіці, а й у психології.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання класифікації ключових компетентностей (компетенцій) розглядаються в працях таких вчених, як І. Зимня, А. Лосєв, В. Ніколаєва, А. Овчинніков, О. Сальнікова,

Г. Селевко, А. Ходенкова, А. Хуторський, В. Ягупов, З. Якімова.

Постановка завдання. На основі викладеного можна сформулювати завдання дослідження, яке полягає в створенні авторської класифікації корпоративних ключових компетенцій на основі аналізу наявних типологій ключових компетентностей (компетенцій).

Виклад основного матеріалу дослідження. Розгляд різних типологій ключових компетентностей почнемо з європейських програмних документів та відомих авторських класифікацій. З урахуванням різних підходів щодо застосування понятійного апарату («компетенції», «компетентності») в статті використані їх назви, що наведені в першоджерелах. Так, відповідно до європейського проекту TUNING компетенції поділяються на предметні і універсальні (необхідні для різних видів професійної діяльності). Останній різновид компетенцій згрупований у три групи: *інструментальні, міжособистісні і системні* [16].

Організацією економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР) визначено три основні категорії ключових компетенцій, заснованих на таких критеріях: *автономна діяльність; інтерактивне використання засобів; уміння функціонувати в соціально гетерогенних групах* [6, с. 10]. Отже, основними європейськими підходами до визначення ключових компетенцій виступають демократичні принципи та індивідуалізм, що з інтернаціональних позицій визначають вміння діяти в складному сучасному житті.

Найбільш відомими авторськими класифікаціями ключових компетентностей вважаються типології І. Зимньої і А. Хуторського. Так, І. Зимня виділяє три групи ключових компетентностей: ставлення до самого себе як особистості, як суб'єкту життєдіяльності і спілкування; компетентності взаємодії людини і соціальної сфери; компетентності, що стосуються діяльності людини [3, с. 23–25]. У цих групах автор виділяє десять компетентностей, п'ять з яких вона відносить до власно-соціальних, а саме: компетентності здоров'язбереження, громадянськості, соціальної взаємодії, спілкування, інформаційно-технологічні [3, с. 29]. До складу ключових компетенцій А. Хуторський відносить такі їх різновиди: ціннісно-змістова, загальнокультурна, навчально-пізнавальна, інформаційна, комунікативна, соціально-трудова, особистісного самовдосконалення [7, с. 9–10].

А. Лосев порівнює перелік ключових компетенцій із позицій педагогічної науки на прикладі класифікації А. Хуторського і з позицій психологічної науки на прикладі

класифікації І. Зимньої [8, с. 106]. Погоджуємося з науковою позицією О. Лосева щодо того, що розуміння компетентностей за А. Хуторським має змістове наповнення, пов'язане з необхідністю особистості взаємодіяти з суспільством, що є потребою соціальної особистості, тобто мотивацією. Основою класифікації І. Зимньої стає потреба особистості в спілкуванні, розвитку і дії, що виступає джерелом внутрішньої мотивації та не залежить від зовнішніх (соціальних) умов [8, с. 108].

Наведемо приклади класифікації ключових компетентностей іншими науковцями (Г. Селевко, О. Ходенкова, В. Ягупов та ін.) Так, Г. Селевко визначає дещо інший склад ключових компетентностей із посиланням на документи ЮНЕСКО, а саме: математичну, комунікативну, інформаційну, автономізовану, соціальну, продуктивну, моральну [12, с. 139–140]. В. Ягупов наголошує на тому, що в Україні прийнято такий перелік ключових компетентностей: вміння вчитися; соціальна; загальнокультурна; здоров'язбережувальна; громадянська; інформаційна і комунікативна. Автор робить висновок, що в різних класифікаціях пропонується вибір таких видів ключових компетентностей: соціальна; навчально-пізнавальна; пожиттєва (соціально-трудова) та інформаційна [14].

О. Ходенкова доводить, що модель компетенцій повинна включати по можливості повний ранжований перелік, який описує ключові якості, поведінку, знання, вміння та інші характеристики, що необхідні для досягнення стандартів якості та ефективності трудової діяльності. Дослідник розробила модель ключових компетенцій викладача ВНЗ під впливом післявузівської освіти, де виокремила чотири групи ключових компетенцій, а саме: *функціональні*, що включають гностичні та організаційні вміння; *науково-педагогічні*, що передбачають розвиток організаційних і технологічних вмінь; *особистісні*, представлені такими якостями особистості, як рефлексія, гнучкість, емпатійність, комунікабельність, здатність до співпраці, емоційна привабливість; *етичні*, що засновані на сприйнятті та дотриманні норм поведінки, ділового етикету [13, с. 170–171].

Отже, можна зробити висновок, що, незважаючи на постійний інтерес міжнародної педагогічної громадськості до проблеми виокремлення ключових компетентностей, дотепер не існує їх єдиного узгодженого переліку. Цю особливість А. Хуторський пояснює тією обставиною, що такий перелік багато в чому визначається узгодженою позицією соціуму в певній



країні або регіоні, яку не завжди вдається досягти [7]. Підтримуємо думку науковця, що пропонує перелік ключових компетентностей деталізувати з урахуванням вікових особливостей особистості, навчальних предметів та освітніх галузей. Доречним вважаємо і твердження О. Даньшиної щодо закріплення і формування певних видів ключових компетентностей, перелік яких повинен розширюватися в результаті дорослості особистості та її переходу на більш високий рівень освіти і розвитку з урахуванням майбутньої професійної діяльності [2, с. 26].

Труднощі у визначенні базового набору ключових компетентностей полягають в пошуку наукових підстав щодо їх виділення. Найбільш психологічно обґрунтованою є класифікація І. Зимньої на основі таких положень: людина є суб'єктом спілкування, пізнання, праці (Б. Ананьев), людина виявляється в системі відносин до суспільства, інших людей, до себе, до праці (В. Мясіщев); компетентність людини має вектор акмеологічного розвитку (Н. Кузьміна, А. Деркач); професіоналізм включає компетентності (А. Маркова) [3].

Науковці доводять прямий зв'язок ключових і професійних компетентностей, розробляють моделі ключових компетенцій для різних груп населення та організацій. Так, З. Якимовою і В. Ніколаєвою проведено порівняльний аналіз компетенцій професійного середовища і ВНЗ та доведено, що залежно від напрямку та рівня підготовки їх число може істотно відрізнятися, освітнє і професійне середовище використовують різні системи класифікації компетенцій. Автори відзначають, що в професійному середовищі використовуються зазвичай три ознаки для класифікації компетенцій: рівень поширення, рівень розвитку, сутність і зміст. Найпопулярнішою в професійному середовищі є перша ознака для класифікації компетенцій, відповідно до якої виділяються корпоративні і професійні, які охоплюють сферу діяльності компанії (для загально-організаційного рівня); менеджерські та професійні компетенції (для рівня окремих посад) [15, с. 17].

Т. Кожан до групи корпоративних компетенцій відносить стратегічні і соціально-особистісні (загальнокультурні і надпрофесійні), до професійних – функціональні та рольові [5, с. 102–103]. О. Сардак виокремлює 5 груп компетенцій персоналу: професійні (комплекс необхідних вимог до посади відповідно до їх функцій), соціальні (цінності, установки), ділові (обумовлюють ефективність діяльності пер-

соналу), особистісні (особистісні якості), управлінські (компетенції найвищого рівня, що забезпечують стратегічний розвиток підприємства) [11, с. 123–124]. С. Гіренко і В. Приймак пропонують впроваджувати в практику роботи корпоративну модель «ДТЕК», що складається з таких семи компетенцій: співробітництво, ініціативність, розвиток, результативність, системність, організація діяльності, комунікативність [1, с. 357]. А. Зленко виокремлює такі основні компетенції для проведення оцінки персоналу в організації: професіоналізм, якість роботи, стресостійкість, орієнтація на результат, ініціативність, командний гравець, прагнення до розвитку [4]. Отже, модель компетенцій підприємств відображає стандарти поведінки, що знаходяться в основі найму, корпоративного навчання і розвитку персоналу, їх кар'єрного просування і оцінки ефективності їх праці.

В рамках дослідження особливий інтерес викликає класифікація ключових компетенцій в умовах організації, отже, корпоративних. Зрозуміло, що різні організації та компанії пропонують перелік компетенцій з урахуванням власних цінностей, що фіксуються у таких корпоративних документах, як «Стратегія роботи компанії», кодекс корпоративної етики тощо. Так, Т. Кожан зазначає, що, якщо обрана стандартизована модель компетенцій не адаптована до стратегічних цілей та специфіки компанії, вона не буде працювати ефективно. Автор зауважує, що сьогодні на Заході широко використовується опис діяльності з позиції компетентнісного підходу для розробки профілю необхідних компетенцій (профілю посади). Зокрема, застосовуються засоби аналізу робіт (job analysis), а саме метод опису посади (job description) і метод опису вимог посади (job specification). У світовій практиці існує цілий ряд універсальних методик опису робіт, які дають змогу скласти профілі необхідних компетенцій для посади менеджера з персоналу – від опитувальників CMQ, PAQ, FJA до різних оціночних шкал. Науковець зазначає, що готові моделі компетенцій пропонуються провідними компаніями: модель «20 граней» британської компанії ADC, модель «Восьми компетенцій» компанії SHL, модель IMC (Inventory of Management Competencies), модель WSC (Work Styles Competencies), модель DDA (Director's Development Audit) [5, с. 99].

Однак, не дивлячись на різницю стратегічних цілей та специфіки компанії, можна виокремити і групи корпоративних компетенцій, які єдині для всіх підприємств (ключових). При розробці авторської класифі-

кації корпоративних ключових компетенцій враховувалися рекомендації А. Овчиннікова: «З одного боку, класифікація не повинна бути занадто громіздкою, для зручності роботи вона повинна допускати можливість уявного охоплення всієї моделі компетенцій. З іншого боку, класифікація не повинна бути необґрунтовано спрощеною, щоб в результаті спрощення не були втрачені значущі компетенції [9, с. 148]».

При розробці класифікаційної моделі компетенцій А. Овчинніков вказує на обмеження поняття «компетенція» (або «компетентність») як комбінації знань, умінь, навичок, мотиваційних чинників, якостей і ситуаційних намірів особистості. А. Овчинниковим проаналізовані класифікації компетенцій, запропоновані різними авторами у своїх роботах: Р. Бояціс «Компетентний менеджер: модель ефективної роботи» (1982 рік); Л. і С. Спенсери «Компетенції на роботі: моделі найкращої діяльності» (1993 рік); М. Ломбардо і Р. Ейхінгер «ДСР: для вашого розвитку» (2004 рік). Погоджуємося з висновком вченого про необхідність об'єднання компетенцій в групи – кластери, які враховують взаємозв'язки і взаємовплив компетенцій («первинні» – в кластері, «вторинні» – між кластерами) [9].

Висновки з проведеного дослідження. Детальний аналіз класифікацій ключових компетенцій науковцями, міжнародними організаціями і компаніями надав можливість розробити авторську класифікацію корпоративних ключових компетенцій. У нашій класифікації можна виділити дві групи компетенцій: *ключові і професійні*. Ключові включають вимоги для всієї організації (портрет «ідеального співробітника»). Професійні відрізняються залежно від посади та функціональних вимог, необхідних для вирішення бізнес-задач, досягнення поставлених цілей і успіху підприємства.

За основу класифікації корпоративних ключових компетенцій взято авторські підходи І. Зимньої і програмні вимоги проекту TUNING Європейської комісії. Виокремлено три групи корпоративних ключових компетенцій: *соціально-особистісні, міжособистісні, системні*. При цьому враховано, що зазвичай в організації виділяється від 5 до 10 компетенцій, що стають ключовими. На їх основі будується модель компетенцій, що відображає ті способи роботи, які повинні здійснюватися співробітниками, щоб організація могла досягати стратегічних цілей свого розвитку. Більшість корпоративних ключових компетенцій віднесено до першої групи (*соціально-особистісні компетенції*), а саме: цілеспрямованість,

автономність, відповідальність, саморозвиток. До другої групи (*міжособистісні компетенції*) увійшли співробітництво і клієнтоорієнтованість. *Системні компетенції* представлені таким переліком: лідерство, ініціативність, результативність.

Отже, корпоративні ключові компетенції визначають для фахівців ціннісні орієнтири, якими вони повинні оволодіти заради досягнення особистого успіху, прояву соціальної активності, комфортного міжособистого спілкування та активної громадянської позиції, щоб бути конкурентними на ринку праці.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Гіренко С. Корпоративна модель компетенцій як джерело створення конкурентних переваг організації / С. Гіренко, В. Приймак // Теоретичні та прикладні питання економіки. – 2015. – № 1 (30). – С. 351–363.
2. Даньшина Е. Подходы к классификации ключевых компетенций / Е. Даньшина // Психология и педагогика: методика и проблемы практического применения : сб. науч. ст. по материалам IX международ. науч.-практич. конф. – Ч.3. – Новосибирск, 2010. – С. 22–26.
3. Зимняя И. Ключевые компетентности как результативно-целевая основа компетентностного подхода в образовании. Авторская версия / И. Зимняя. – М. : Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2004. – 40 с.
4. Зленко А. Компетенції в системі оцінки персоналу / А. Зленко // Економічний вісник університету. – 2013. – Вип. 20 (1). – С. 99–102.
5. Кожан Т. Визначення видів компетенцій менеджера з персоналу / Т. Кожан // Соціально-трудові відносини: теорія та практика. – 2013. – № 2. – С. 98–104.
6. Компетентнісний підхід у сучасній освіті: світовий досвід та українські перспективи: Бібліотека з освітньої політики / за заг. ред. О. Овчарук. – К. : К.І.С., 2004. – 112 с.
7. Компетенции в образовании: опыт проектирования : сб. науч. тр. / под ред. А. Хуторского. – М. : Центр дистанционного образования «Эйдос», 2008. – 450 с.
8. Лосев А. Классификация ключевых компетенций в процессе обучения / А. Лосев // Актуальные вопросы современной науки. – 2014. – № 2. – С. 106–109.
9. Овчинников А. О классификации компетенций / А. Овчинников // Организационная психология. – 2014. – Т. 4. – № 4. – С. 145–153.
10. Сальникова О. Ключевые компетентности в современном образовании / О. Сальникова // Начальная школа плюс До и После. – 2011. – № 12. – С. 74–78.
11. Сардак О. Розробка системи компетенцій персоналу підприємства / О. Сардак // Вісник Дніпропетровського ун-та. (Сер. «Економіка»). – 2010. – Вип 4(3). – С. 122–126.
12. Селевко Г. Компетентности и их классификация / Г. Селевко // Народное образование. – 2004. – № 4. – С. 138–144.
13. Ходенкова О. Модель ключевых компетенций преподавателя вуза, формируемая под влиянием по-



слеузовского образования/ О. Ходенкова // Вестник Астраханского государственного технического университета. (Серия: «Экономика»). – 2011. – № 2. – С. 169–173.

14. Ягупов В. Ключевые компетентности: понятие, сущность, содержание, классификация и требования к выпускникам профессионально-технического образования / В. Ягупов // Науковий вісник Інституту

професійно-технічної освіти НАПН України.– 2012. – № 4. – С. 12–19.

15. Якимова З. Оценка компетенций: профессиональная среда и вуз / З. Якимова, В. Николаева // Высшее образование в России. – 2012. – № 12. – С. 13–22.

16. Tuning Educational Structures in Europe. Universities' Contribution to Bologna Process. An Introduction. Translation from English into Russia. – М. : Publishing house Logos, 2007. – 130 p.