

*МІЛЯЄВА Валерія,  
доктор психологічних наук,  
завідувач науково-дослідної лабораторії культури лідерства  
Київського університету імені Бориса Грінченка,  
Україна*

## **ПІДХОДИ ДО ВИЗНАЧЕННЯ ПОНЯТТЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ НА ЗАСАДАХ ЛІДЕРСТВА В СУЧАСНІЙ ПСИХОЛОГІЧНІЙ ТЕОРІЇ**

*В умовах нагальної потреби підвищення ефективності розвитку професійної освіти психологічна наука прагне до пошуку й глибинного аналізу основних механізмів і способів впливу на розвиток професійної компетентності. Одним з найефективніших способів є імплементація лідерських засад у структуру професійної компетентності. В публікації розглядаються наукові підходи до визначення психологічного змісту поняття професійної компетентності. Представлено теоретичні висновки щодо включення лідерства у структуру професійної компетентності. Наведено приклади компонентів структурної моделі професійної компетентності. Обґрунтовано залежність вдосконалення базових компетенцій фахівця із розвитком його лідерського потенціалу.*

***Ключові слова:** професійна компетентність, лідерський потенціал особистості, структура професійної компетентності, базові компетенції фахівця.*

**Постановка проблеми.** В сучасних умовах суспільного розвитку важко уявити собі компетентного фахівця без наявних у нього лідерських якостей. Отже, такий висновок передбачає оновлення структури професійної компетентності. До проблеми визначення поняття професійної компетентності ми вже звертались у наших попередніх публікаціях [4, с.101 - 104]. Феномен «компетентності» є поліструктурним, багатофункціональним, динамічним явищем, яке привертає увагу багатьох науковців. Поняття «професійна компетентність» є близьким до значення таких понять: «компетентність», «компетентний», «компетенція» – «володіння знаннями, які дозволяють судити про що-небудь, висловлювати вагому авторитетну думку» або «володіння компетенціями, поінформованість, обізнаність, авторитетність». «Компетенція» розуміється як «коло повноважень будь-якої організації, установи або особи; коло питань, у яких дана особа має

повноваження, знання, досвід». Поняття «компетентний» витлумачено як «знаючий, поінформований у певній галузі, той, що має право на основі своїх знань або повноважень робити чи вирішувати що-небудь, судити про що-небудь» [4, с. 101].

Англійське слово «leadership» може перекладатись і як управління, і як керівництво, і як лідерство. При використанні поняття «лідерство» підкреслюється інноваційний, творчий характер процесу управління, що є об'єктивно необхідним для успішного здійснення реформаційних перетворень. Розуміння лідерства в умовах організації, за визначенням американського дослідника теорії менеджменту організації Ч. Бернарда (Ch. Bernard), передбачає здатність керівника впливати на поведінку особи чи групи працівників з метою зосередження їхніх зусиль на досягненні цілей організації [8, с. 14].

**Аналіз наукових праць, присвячених проблемі.** Міжнародною науковою спільнотою запроваджено класифікацію загальнолюдських компетентностей, а саме – виділено групи ключових компетентностей людини.

Соціальні компетентності забезпечують взаємодію з оточенням, активне суспільне життя, соціальну діяльність та репрезентативну здатність до співпраці; мобільність в різних соціальних умовах, прийняття громадських цінностей.

Мотиваційні компетентності віддзеркалюють внутрішню мотивацію, інтереси та індивідуальний вибір особистості: винахідливість, бажання змінити життя на краще, спроможність до навчання.

Функціональні компетентності пов'язані зі сферою знань, умінням оперувати науковими поняттями та фактичним матеріалом, тобто йдеться про лінгвістичну компетентність, уміння використовувати джерела інформації для власного розвитку [4, с. 102].

Професійна компетентність досліджується як окремий феномен, що має загалом такі визначення: навички та риси, необхідні працівнику для ефективного виконання роботи; поведінка, яку демонструють переважно успішні працівники, на відміну від менш успішних; комплекс знань, умінь, здібностей, мотивацій, цінностей та інтересів людини; знання, навички, здібності та інші характеристики, пов'язані з високими досягненнями в роботі тощо [4, с. 103].

Сьогодні визначення терміну «компетентність» потребує уточнення. А. Вербицький розглядає це поняття через контекстний підхід і систему усвідомлених знань. «Бути теоретично і практично компетентним означає зробити подвійний перехід: від знака – до думки, від думки – до дії або

вчинку; перехід від інформації до її використання опосередковується думкою, що і робить цю інформацію знанням» [5, с. 55].

Професійна компетентність людини визначається використанням набутих знань у діяльності: «людина або компетентна, або ні щодо певного рівня засвоєння» (Д. Бріттел) [8, с. 27]. Компетентність – особливий рівень навченості, «поглиблене знання або засвоєне вміння», що потрібне громадянам для успішного функціонування в суспільстві (В. де Ландшеер) [8, с. 56].

Л. Мороз у своїх публікаціях визначає професійну компетентність як структуровані набори знань, умінь, навичок та ставлень людини, які формуються в процесі навчання і дозволяють людині визначати, тобто ідентифікувати і розв'язувати проблеми, що є характерними для певного напрямку продуктивної діяльності [6, с. 31].

**Мета** нашої публікації полягає в тому, щоб проаналізувати наукові підходи до визначення психологічного змісту поняття професійної компетентності на засадах лідерства; провести огляд публікацій і описати приклади аналізу цього поняття як психологічного феномену; підготувати авторські висновки.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Д. Равен у своїй праці «Компетентність у сучасному світі: виявлення, розвиток і реалізація» визначає компетентність як наявність у людини характеристик і здібностей, які дозволяють досягнути особистісно значущих цілей незалежно від їхньої природи та соціального середовища, в якому ці люди живуть і працюють [7, с. 280]. Автор вперше робить наголос на спроможності компетентної особистості досягати значущих цілей і бути незалежною від соціального середовища. Отже, йдеться про лідерський потенціал.

Лідерський потенціал, як соціально-психологічна властивість особистості, відбиває як ситуаційно обумовлену, так і не залежну від ситуації здатність індивіда до успішного здійснення лідерства. Рівень лідерського потенціалу визначається ступенем розвитку його індивідуальної (здібності, особистісні риси, цінності) та універсальної (досвід, навички, стилі лідерства, рольовий репертуар) складових [3].

Лідерський потенціал особистості як її якісна властивість являє собою сукупність внутрішніх потреб, можливостей, ціннісного ставлення, засобів, що сприяють досягненню такого рівня інтеграції компетентності, відповідальності, активності та комунікабельності, що забезпечує її провідний вплив на членів групи при спільному вирішенні завдань у різних видах життєдіяльності [1]. Лідерський потенціал особистості складається з комунікабельності, цілеспрямованості, відповідальності, наполегливості,

мотивації до успіху, врівноваженості, розсудливості, емпатії, позитивної самооцінки, впевненості у собі, щирості, рішучості, розвинутої інтуїції, чутливості, готовності до ризику (інноваційності), критичності (до себе та до інших) та реалізується через емоційну, поведінкову та когнітивну гнучкість.

Український психолог В. Татенко виділяє такі прояви лідерського потенціалу в поведінці компетентної особистості [6, с. 104].

1. Прагнення вести за собою. «Бути лідером – значить вказувати шлях іншим – найліпший, найкоротший, найбезпечніший»

2. Мотивація першості. Першість передбачає кращі, ніж в інших, життєві результати, що є наслідком зусиль людини, які демонструють її професіоналізм, компетентність, здібності, таланти та інші видатні якості.

3. Впливовість. Впливовість людини не отримана ззовні (державою чи суспільством), а здобута самостійно.

4. Зануреність і закоханість у свою справу. В. Татенко вважає, що компетентний фахівець з лідерським потенціалом вміє втримати межу між своїм покликанням і різними захопленнями, як підкреслює автор, «мотив діяльності відповідає самій діяльності».

5. Компетентність і креативність: людина, яка добре розуміється на своїй справі й використовує творчий підхід у вирішенні проблемних питань і ситуацій.

6. Психологічна надійність – складова лідерського потенціалу, здатність підтримувати необхідний рівень «Я хочу», «Я можу» і «Я повинен» в різних, особливо напружених, ситуаціях життєдіяльності.

7. Адекватна самооцінка і саморегуляція. В. Татенко зазначає, що в лідерів здебільшого поєднуються високий рівень домагань, висока самооцінка з високою вимогливістю до себе і до всього, що стосується групових цінностей і цілей. Також автор висловлює цікаву думку, що справжній лідер вільний від заздрощів і вміє щиро радіти за успіхи інших.

8. Самовдосконалення – здатність вчитися, набувати досвіду, вдосконалювати свої вміння і навички.

Різні підходи до визначення структури професійної компетентності було описано в науковому доробку К. Абульханової, О. Бодальова, В. Зазикіна, Є. Клімова та інших. Більшість вказаних авторів виділяють такі структурні компоненти:

1) мотиваційний: прагнення до прояву компетентності у поведінці та діяльності людини;

2) когнітивний: володіння знаннями щодо змісту компетентності, тобто засобами, способами та програмами виконання дій, рішення соціальних і професійних завдань, реалізації права і норм поведінки;

3) поведінковий: досвід прояву компетентності в різноманітних стандартних і нестандартних ситуаціях;

4) ціннісно-смісловий: наявність особистісної значущості змісту компетентності й об'єкту її реалізації;

5) емоційно-регуляційний: здатність адекватно ситуаціям соціальної та професійної взаємодії здійснювати емоційно-вольову регуляцію [2, с. 135].

На особливу увагу заслуговує розроблена Дж. Равеном модель професійної компетентності, оригінальність якої пов'язана з визнанням провідного значення ціннісно-мотиваційної сфери особистості в процесі досягнення життєвого успіху людини. Модель компетентності Дж. Равена характеризується гетерогенністю ключових факторів компетентності та кумулятивним характером її основних компонентів. Такий підхід дозволяє орієнтуватися на інтеграцію багатьох незалежних елементів в процесі аналізу результатів досліджень та обробки отриманих даних, а також забезпечує можливість замінювати різні компоненти один одним під час моделювання ситуацій, які потребують проявів компетентності. Описуючи характер зв'язків між елементами моделі, Дж. Равен приділяє увагу не тільки актуальним, а і латентним, прихованим властивостям, які можуть проявлятися в нових ситуаціях професійної та інших видів діяльності людини. Ми вважаємо, що в такий спосіб Дж. Равен робить спробу вбудувати лідерський потенціал у структуру моделі професійної компетентності. [4, с. 104].

Аналіз моделі варто розпочати з переліку її основних складових, виділених автором.

1) Внутрішні мотиваційні характеристики, пов'язані із системою особистих цінностей. Сюди відносять такі якості людини, як ініціатива, лідерство, інтерес до суспільних процесів та механізмів, а також міркування щодо можливості їхнього впливу на людську особистість. Ці якості залежать від наявності конкретних спеціальних знань – на противагу застарілим загальним знанням, які сьогодні пропонує більшість освітніх закладів та програм.

2) Уявлення та очікування, пов'язані з механізмами функціонування суспільства та роллю людини в ньому. До цієї категорії особистісних рис відносять уявлення людей про самих себе і ту роль, яку вони відіграють в діяльності організації або держави, про те, який соціальний клімат сприятиме інноваціям, розвитку та відповідальності, а також сприйняття ними установок, в межах яких даються вказівки про напрямки та форми їхньої професійної діяльності.

3) Розуміння змісту термінів, за допомогою яких описуються людські відносини: демократія, рівність, відповідальність, управління, прийняття рішень, підпорядкування та делегування повноважень [7, с. 24].

В структурі компетентності Дж. Равен виділяє значущі аспекти лідерської поведінки: досягнення, співробітництво та вплив, а також приділяє увагу аналізу різних видів компетенцій, включених до складу професійної компетентності [7, с. 281]. На наш погляд, компетенції можна об'єднати у три групи: когнітивні, афективні та вольові. Їхня реалізація відбувається на основі виділених вище значущих аспектів лідерської поведінки.

Когнітивні компетенції.

*Досягнення.* Готовність використовувати нові ідеї та інновації для досягнення цілей. Надзвичайно важливою є готовність людини досягати поставлених цілей шляхом продукування та реалізації нових ідей, тому визначальною з точки зору суспільного прогресу є готовність людей бути новаторами. Самостійність та оригінальність мислення. Ця компетенція дає можливість по-новому розглядати реалії, що існують, знаходити нові можливості, долати стереотипи.

Аналіз навколишнього середовища з метою виявлення нових можливостей та ресурсів. Ця характеристика проявляється як бажання здійснювати дослідницький пошук нових засобів, матеріалів, напрямків та ідей як нових джерел корисної інформації.

*Вплив.* Схильність до міркувань про майбутнє: звичка до абстрагування. Ця компетенція проявляється в умінні передбачувати складнощі й проблеми заздалегідь та планувати реалізацію різних стратегій поведінки.

Готовність вирішувати складні проблеми. Готовність вирішувати складні проблеми є наслідком стійкого внутрішнього бажання (мотивації) людини це робити.

*Готовність та спроможність навчатися самостійно.* Для розвитку цієї компетентності необхідно розробляти стратегії саморозвитку, інтуїтивних відчуттів, ідей та інших результатів самоосвіти.

Афективні компетенції.

*Досягнення.* Довіра. В даному випадку йдеться про довіру в сенсі готовності сприймати емоційну підтримку та допомогу інших людей, а також проявляти свої почуття до інших. *Терпимість до різних стилів життя оточення.* Така характеристика відноситься до моральних принципів особистості та спрощує співробітництво з іншими людьми, сприяє досягненню спільних цілей.

*Співробітництво.* Адаптивність: відсутність відчуття безпорадності. Адаптивність у професійній діяльності виглядає як спроможність

співробітника справлятися з новими задачами, досягати поставленої мети. *Впевненість у позитивному ставленні суспільства до нововведень.* Готовність зосереджуватися на інноваційній діяльності або досягненні визначених цілей залежить від рівня задоволення інших потреб.

*Вплив.* Установка на взаємний вигаш та широта перспективи. В більшості випадків односторонні спроби збільшити власні досягнення приводять до неуспіху, кооперація сторін значною мірою примножує загальний позитивний результат. Включення емоцій в процес діяльності. Спроможність людини поєднувати адекватні емоційні переживання з відповідною діяльністю прискорюють та підсилюють спроможність людини у досягненні мети.

Вольові компетенції.

*Досягнення.* Упевненість в собі. Впевненість в собі є ефективним особистісним підґрунтям для усвідомлення людиною того, що вона може здолати будь-які перешкоди. *Самоконтроль.* Така компетентність передбачає спроможність людини не проявляти імпульсивну поведінку, стримувати почуття гніву, безсилля, роздратованості. *Наполегливість.* Проявляється у володінні достатнім емоційним та поведінковим досвідом для усвідомлення важливості терпіння в процесі рутинної роботи для вирішення складних задач.

*Співробітництво.* Сприймання правил як орієнтирів бажаних способів поведінки. Це проявляється у прагненні людини зрозуміти цілі, що є основою певної інструкції та діяти відповідно неї за умови розуміння, чому були визначені саме такі правила. Така поведінка формує відповідальність і приводить до свободи дій. *Персональна відповідальність.* Частіше всього люди не прагнуть до відповідальності за ту діяльність, яка не виступає для них як особиста цінність. Проте, в багатьох випадках неможливо досягнути успіху, не беручи на себе відповідальності.

*Вплив.* Здатність спонукати інших людей працювати спільно заради поставленої мети. Така характеристика поєднує в собі спроможність людини бути лідером, чітко формулювати групові цілі та знаходити механізми їхнього досягнення.

**Висновки.** Поняття компетентності людини в сучасній науковій теорії має широке трактування і складну структуру. Загалом, йдеться про «спроможність людини кваліфіковано здійснювати певну діяльність, виконувати завдання або роботу»; «наявність відповідного набору знань, навичок та відношень, що дають змогу ефективно діяти у професійній галузі або виді діяльності».

«Ключові компетентності» сприяють досягненню успіху в житті, стимулюють розвиток суспільних інститутів та відповідають різноманітним сферам життя особистості. Професійну компетентність, під якою розуміється наявність необхідного для успішної реалізації професійної діяльності комплексу ставлень, цінностей, знань, умінь і навичок, що проявляються у забезпеченні соціальної та професійної самореалізації, можливості професійного самовдосконалення протягом всього життя, віднесено нами до категорії функціональних компетентностей. Важливою складовою професійної компетентності є лідерський потенціал сучасного фахівця, який реалізовується в лідерській поведінці. Нами виділено найважливіші аспекти лідерської поведінки: досягнення, співробітництво та вплив, що забезпечують реалізацію когнітивних, афективних та вольових компетенцій (складових професійної компетентності) фахівця.

Подальші наші наукові розвідки буде спрямовано на визначення психологічних механізмів успішної реалізації лідерської поведінки в процесі розвитку професійної компетентності.

#### ***Список використаних джерел:***

1. Дрыгина И. В. Активизация лидерского потенциала личности студента в образовательном процессе вуза : автореф.дис. на соиск. науч. ст. канд. пед. наук: спец. 13.00.01 «Общая педагогика, история педагогики и образования» / И. В. Дрыгина. – Красноярск, 2003. – 20 с.
2. Життєва компетентність особистості: від теорії до практики : Наук.-метод. посіб. / [І. Г.Єрмаков, В. В.Нечипоренко, Т. І.Єрмаков та ін.]; За наук. ред. І. Г.Єрмакова; Ін-т педагогіки АПН України та ін. – Запоріжжя : Центріон, 2005. – 633 с.
3. Кирсанов М. В. Лидерский потенциал антикризисных управляющих: дис. канд. психол. наук: 19.00.05 / Кирсанов Михаил Владимирович. – М., 2003.– 175 с.
4. Міляєва В. Р. Підходи до визначення поняття психологічної компетентності в сучасній психологічній теорії / В. Р.Міляєва // Наука і освіта: науково-практичний журнал південного наукового Центру НАПН України.– № 9 /LXXXXVI. – грудень, 2010 – С.101-104.
5. Міляєва В. Р. Психологічні аспекти професійної компетентності державних службовців та їх використання в процесі підвищення фахової кваліфікації / В. Р. Міляєва // Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова. Серія №12. Психологічні науки: Зб. Наукових праць. – К. : НПУ ім. М.П.Драгоманова, 2009. – №27(51). – 281 с.
6. Мороз Л. І. Професійно-психологічний тренінг у становленні



особистості фахівця (на прикладі працівників ОВС) / Л. І. Мороз; Київ. Нац.ун-т внутр.справ. – К. ; Івано-Франківськ : Надвірнянська друкарня, 2007. – 311 с.

7. Равен Дж. Компетентность в современном обществе: выявление, развитие и реализация / Равен Дж. ; Пер. с англ. – М. : «Когито-Центр», 2002. – 396 с

8. Brittel D., Landshejer V. The wholistic competency profile: A model / D. Brittel, V. Landshejer. // Ottawa: Staffing Policy and Program Development Directorate, Public Service Commission of Canada. – 1996.

*Valeria Miliaieva*

## **APPROACHES TO THE DEFINITION OF PROFESSIONAL COMPETENCE ON THE BASIS OF LEADERSHIP IN MODERN PSYCHOLOGICAL THEORY.**

### *Summary*

*In terms of progressive social transformations have changed requirements for the professional personality. In particular, to ensure professional achievements it is necessary to : be ready to make independent, fast, effective decisions; ability to analyze alternatives; the implementation of influence, etc. There is an urgent need to improve the overall content of professional competence. One of the most effective ways is the implementation of leadership principles in the structure of professional competence.*

*The traditional view of scientists (teachers and psychologists) on the structure of professional competence involves the incorporation of certain components: motivational, cognitive, behavioral, emotionally-regulatory and others. J. Raven has developed a model of professional competence, originality which is associated with the recognition of the heterogeneity of the key factors and the cumulative nature of its main components. The author first emphasizes the ability of a competent individual to achieve significant goals and be largely independent of the social environment. So, it's about leadership potential – socially-psychological properties of personality, which reflects the ability of the individual , regardless of the situation successfully implement leadership in professional activities.*

*J. Raven attempted to "embed" leadership potential in the structure of professional competence highlighting important aspects of leadership behavior: achievement, cooperation and impact, and analyzing different types of competencies, included in the professional competence.*

*Миляева Валерия*  
**ПОДХОДЫ К ОПРЕДЕЛЕНИЮ ПОНЯТИЯ  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ НА ОСНОВЕ  
ЛИДЕРСТВА В СОВРЕМЕННОЙ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ТЕОРИИ**

**Аннотация**

*В условиях необходимости повышения эффективности развития профессионального образования психологическая наука стремится к поиску и глубинному анализу основных механизмов и способов влияния на развитие профессиональной компетентности. Одним из эффективных способов является имплементация лидерских начал в структуру профессиональной компетентности. В публикации рассматриваются научные подходы к определению психологического содержания понятия профессиональной компетентности. Представлены теоретические выводы о включении лидерства в структуру профессиональной компетентности. Приведены примеры компонентов структурной модели профессиональной компетентности. Обоснована зависимость совершенствования базовых компетенций специалиста от развития его лидерского потенциала.*

**Ключевые слова:** *профессиональная компетентность, лидерский потенциал личности, структура профессиональной компетентности, базовые компетенции специалиста.*