

УДК 378.4: 37.022:001.4

DOI: 10.31732/2663-2209-2019-55-117-127

КОМПЕТЕНЦІЯ І КОМПЕТЕНТНІСТЬ: КОНСЕНСУС

Поскрипко Ю.А.¹, Данченко О.Б.²

¹ к.е.н., доцент кафедри бізнес-адміністрування та управління проєктами,
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, вул. Табірна, 30-32, 03113, Україна,
тел.: (044)-455-69-79, e-mail: yurigrp@krok.edu.ua, ORCID: 0000-0002-4903-3589

² д.т.н., доцент, професор кафедри бізнес-адміністрування та управління проєктами,
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, вул. Табірна, 30-32, 03113, Україна,
тел.: (044) 455-69-79, e-mail: elenadan@krok.edu.ua, ORCID: 0000-0001-5657-9144

COMPETENCE AND COMPETENCY: CONSENSUS

Poskrypko Y.¹, Danchenko O.²

¹ PhD (economics), associate professor of project management and business administration department,
«KROK» University, Kyiv, st. Tabirna, 30-32, 03113, Ukraine, tel.: (044)-455-69-79, e-mail.: yurigrp@krok.edu.ua,
ORCID: 0000-0002-4903-3589

² doctor of science (technical), associate professor, professor of project management and business administration department,
«KROK» University, Kyiv, st. Tabirna, 30-32, 03113, Ukraine, tel.: (044)-455-69-79,
e-mail.: elenadan@krok.edu.ua, ORCID: 0000-0001-5657-9144

Анотація. У статті визначено причини термінологічної неузгодженості і розбіжностей у тлумаченні понять «компетенція» і «компетентність», які виникають внаслідок розбіжностей в англійських джерелах, некоректного перекладу та суб'єктивного тлумачення цих термінів з англійської мови. Досліджено сутність та зміст наукових категорій «компетенція» і «компетентність» обґрунтовано раціональний підхід до коректного розуміння їхньої сутності та змісту, та надано їхні дефініції. Фахові компетенції – це знання, навички та вміння з фаху, які повинні відповідати визначеним вимогам до практичної діяльності за цим фахом. Компетентність визначається як наявність специфічних фахових компетенцій, неспецифічних особистісних компетенцій, установок і досвіду з певного фаху (напряму діяльності) та вміння правильно і своєчасно їх використовувати у процесі фахової діяльності з метою досягнення фахових цілей та розуміння фахових перспектив. Термін «competencies» вживається переважно для опису визначених вимог до роботи, діяльності, посади, кандидатів на посаду тощо, а також опису того, яким чином і на якому рівні ці вимоги повинні бути реалізовані. Процес розвитку компетенцій і формування компетентності автори представили у вигляді «Піраміди компетентності», основними елементами якої ієрархічно є: на базисному рівні: специфічні «фахові» компетенції – знання, навички, вміння та неспецифічні «особистісні» компетенції – індивідуальні, командні (групові) та організаційні; на середньому рівні: установки – цільові, ціннісні та мотиваційні; і на вищому рівні: місія (покликання), візія, які реалізуються через фаховий досвід, потенціал та фахову досконалість (професіоналізм, майстерність, експертний рівень). Авторами зроблено висновок, що детальний аналіз понять «компетенція» і «компетентність» та наведені аргументи дозволяють дійти консенсусу щодо дефініцій, тлумачення, розуміння сутності і змісту, їх співвідношення і розмежування, що дасть можливість уникнути подальших розбіжностей і протиріч у цьому питанні.

Ключові слова: компетенція, компетентність, «Піраміда компетентності», установки, місія, вища освіта.

Формул: 0, рис.: 1, табл.: 0, бібл.: 15

Annotation. The article identifies the causes of terminological inconsistency and disagreement in the interpretation of the terms "competence" and "competency" that arise as a result of disagreement in the English-language sources, incorrect translation from English and subjective interpretation of these terms. The essence and the meaning of the scientific categories "Competence" and "Competency" were investigated, a rational approach to the correct understanding of their essence and meaning is substantiated and their definitions are given. Professional competences are the knowledge, skills and abilities in a speciality that must meet the specific requirements for practical activities in this profession. Competency is defined as a presence of specific professional competences, non-specific personal competences, attitudes and experience in a certain profession (activity) and the ability to correctly and timely use them in the process of professional activity in order to achieve professional goals and understanding of professional prospects. The term "competencies" is used mainly to describe certain job requirements, activities, positions, candidates for the position, etc., as well as a description of how and at what level these requirements should be implemented. The authors presented the process of developing competences and competency formation in the form of a

“Pyramid of Competency”, the main elements of which are hierarchically: at the basic level: specific “professional” competences - knowledge, skills, abilities and non-specific “personal” competences - individual, team (group) and organizational; at the average level: attitudes - goal settings, value attitudes and intrinsic motivation; and at the highest level: mission, vision, which are realized through professional experience, potential and professional excellence (professional mastery, expert level). The authors concluded that a detailed analysis of the terms “competence” and “competency” and the given arguments allows reaching a consensus on definitions, interpretations, understanding of the essence and meaning, their relationship and differentiation, which will allow avoiding further differences and disagreements on this issue.

Key words: Competence, Competency, “Pyramid of Competency”, attitudes, mission, higher education.
Formulas: 0, fig.: 1, tabl.: 0, bibl.: 15

Постановка проблеми. Насьогодні існує суттєва термінологічна та сутнісно-змістовна невизначеність, плутанина і розбіжності у розумінні понять «компетенція» і «компетентність», що призводить до їхнього некоректного тлумачення навіть у офіційних документах, зокрема у деяких стандартах вищої освіти. Так, наприклад, у Стандарті вищої освіти України: другий (магістерський) рівень, галузь знань 07 «Управління та адміністрування», спеціальність: 073 «Менеджмент», затвердженого та наказом МОН України № 959 від 10.07.2019 р. є розділ «Перелік компетентностей випускника». Цей розділ присутній і в інших стандартах. Проте твердження про наявність у випускників саме «компетентності» не є аргументованим і беззаперечним та є сумнівним і дискусійним, оскільки у процесі навчання студенти опановують тільки знання і навички, тобто навчальний процес може сформувати та оцінити лише засоби формування майбутньої компетентності, але не саму компетентність, виходячи з дефініції та розуміння сутності і змісту цього поняття. Причини такої неузгодженості розглядаються в роботі.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Основними причинами невизначеності і розбіжностей у трактуванні понять «компетенція» і «компетентність» є різні підходи щодо їхнього розуміння науковцями та практиками у США, Західній Європі та загалом у світі, а також різні варіанти перекладу термінів «competence», «competency», які перекладаються і як «компетенція», і як «компетентність» внаслідок їх суб’єктивного тлумачення [7,

9, 11, 13,], зокрема у освітній парадигмі [15].

Дайст Ф. Ле та Вінтертон Дж. (F.D. Le Deist, J. Winterton, 2005) визначили три основні підходи до розуміння сутності і змісту поняття «competence»: «біхейвіористський» (поведінковий) підхід (США) заснований на розумінні «competence» як сукупності професійно-значущих особистісних характеристик, які дають змогу досягати високих результатів у роботі та підкреслює важливість індивідуальних особливостей і поведінки фахівців; «функціональний» підхід (Велика Британія), який спирається на розуміння «competence» у межах професійних стандартів компетенцій і здатності діяти відповідно до стандартів професійної діяльності; та «багатовимірний» підхід (Німеччина, Франція, Швейцарія, Австрія), який визначає комплексну аналітичну концепцію «competence» [8].

Спенсер Л. і С. (L. and S. Spencer, 2005) розрізняють п’ять основних чинників, які впливають на формування «competence»: мотиви, які визначають вибір варіанта поведінки в конкретних умовах, психофізіологічні властивості та особистісні якості, «Я-концепція» – особистісні цінності та установки, фахові знання та інформація, специфічні знання, навички та вміння професійної діяльності [12]. Змістовну структуру «competence» також часто описують за допомогою моделі «KSAO», яка передбачає такі складові, як Знання (Knowledge), Навички (Skills), Вміння (Abilities) та Інші (Other) характеристики.

У відкритих джерелах цій тематиці присвячено більше 175 тис. тільки слов’яномовних наукових публікацій, які

стосуються загальних наукових і окремих практичних аспектів понять «компетенція» і «компетентність». Значна кількість таких публікацій містять суб'єктивне, іноді довільне тлумачення цих категорій внаслідок невірною розуміння авторами їхньої сутності а, відтак, різниці між ними.

Наслідком розбіжностей у розумінні у США і Західній Європі та некоректного перекладу цих термінів є відсутність єдності наукової спільноти у їхньому тлумаченні та визначенні дефініцій цих понять, які б підходили до будь-якого наукового напрямку та практичної сфери діяльності, а також чітко визначених критеріїв їхнього співвідношення та розмежування, тому вважаємо недоцільним наводити порівняння суб'єктивних тлумачень цих понять і перейдемо до раціональних підходів на основі яких, на думку авторів, можна дійти консенсусу у цьому питанні.

Формулювання цілей статті. Метою статті є формування основи консенсусу у розумінні і загальноприйнятому тлумаченні наукових категорій «компетенція» і «компетентність», визначення критеріїв їхнього співвідношення і розмежування та змістовна структуризація компетенцій і компетентності у вигляді «Піраміди компетентності».

Виклад основного матеріалу дослідження. Коректне розуміння і правильне тлумачення понять «компетенція» і «компетентність» необхідні, насамперед, для вищої освіти [15].

Серед численних публікацій на цю тему виділимо ті, які формують підґрунтя консенсусу [1, 5-9, 11-14] зокрема статтю С. Воронова [1], який надає неповні, але принципово вірні визначення поняттям «компетенція» і «компетентність» як категоріям діяльності та пропонує чіткий критерій їхнього розмежування.

«Компетенція як категорія відображає суттєві характеристики здатності особи визначати засоби та прийоми дій, які доцільні для вирішення завдання або досягнення цілі у конкретному виді

діяльності» [1]. «Компетентність як категорія відображає суттєві характеристики здатності особи ефективно вирішувати завдання певної сфери діяльності або завдання, що виникають у нестандартних ситуаціях, з урахуванням особистого досвіду» [1].

На думку С. Воронова відмінність між компетенцією та компетентністю полягає у тому, «що сформувати компетенцію в процесі навчання можна, а компетентність – ні, оскільки для цього необхідний досвід у певній сфері діяльності» [1].

З точки зору авторів, це аргументований, логічний, а тому раціональний підхід, який дозволяє вирішити усі існуючі на сьогодні протиріччя і розбіжності у тлумаченні понять «компетенція» і «компетентність» [7, 9, 11, 13, 15].

Але такий підхід повинен бути доповнений, оскільки між наведеними дефініціями існує взаємозв'язок, при чому не тільки прямий, але й зворотний причинно-наслідковий: чи взагалі формується компетентність людини без наявності у неї компетенцій?

Компетенції можна сформувати і розвинути у процесі навчання, а також оцінити ступінь їхньої сформованості після його завершення, в той час, як компетентність формується тільки на основі компетенцій і виключно шляхом набуття досвіду практичної діяльності з певного фаху.

Зауважимо, що в окремих випадках деякі компетентні фахівці набувають досвід і професіоналізм, не маючи повної та закінченої фахової вищої освіти. Такий феномен стосується, насамперед, бізнес-середовища та творчих особистостей і є, скоріше, виключенням, ніж правилом. Підґрунтям набуття компетентності у таких випадках стають особистісні компетенції людини – особистісні якості, здібності, риси характеру, модель поведінки, цільові та мотиваційні установки, самоосвіта, які реалізуються за сприятливих умов зовнішнього середовища: умови праці і кар'єри, відносини в колективі, наставники,

нетворкінг тощо. Тобто навіть у цьому випадку компетентність теж формується на основі компетенцій (у даному випадку питання не в наявності компетенцій, а в тому, яким чином вони набуті та розвинені). В той же час, трапляються і ситуації «навпаки», коли людина здобула декілька вищих освіт, проте за жодним фахом не працює і, відповідно, не має розвинених компетенцій та не є компетентною за цим фахом.

Наприклад, для проєктних менеджерів отримана фахова вища освіта з управління проєктами є характеристикою наявності фахових компетенцій, стаж роботи за фахом та реалізовані проєкти – фахової компетентності, а кількість, якість і складність реалізованих проєктів та програм – фахової досконалості, професіоналізму. А для військових льотчиків кількість годин теоретичного навчання і тренувань на тренажерах є характеристикою наявності фахових компетенцій, кількість годин пілотування, виконання завдань пілотажу та участь у навчаннях – фахової компетентності, а кількість і результативність бойових вильотів – фахової досконалості, професіоналізму.

Останній приклад засвідчує, що термінологічна неузгодженість, «плутанина» у цьому питанні та хибне тлумачення цих понять у практичній діяльності можуть мати критичні наслідки.

Також важливо усвідомлювати, що стажування або практика (реальна, а частіше формальна або фіктивна) можуть сприяти формуванню практичних навичок, але не є досвідом роботи. Саме тому, з точки зору авторів, у освітніх стандартах коректно наводити «Перелік компетенцій випускників», але не їхніх «компетентностей».

Навіть у випадках, коли випускники магістратури мають досвід роботи за отриманим фахом, також не коректно говорити про наявність у них «компетентностей», оскільки набутий практичний досвід не має причинно-наслідкового зв'язку із теоретичною основою, тобто практична діяльність не

була частиною навчального процесу а, відтак, не підлягала оцінці після його завершення. Аналогічно, стосовно освіти, зокрема вищої освіти, коректно вживати сполучення «компетенційний підхід», але не «компетентнісний».

Термін «компетенція» (англ. competence) походить від лат. competentia – «співрозмірність частин, поєднання, зв'язок, угода, узгодженість, симетрія» та лат. competo, competere – «підходити до чогось, відповідати чомусь, співпадати, прагнути разом». Тобто, за своїми сутністю і змістом, компетенція – це оцінка того, чи підходить «щось до чогось», тобто ступінь відповідності чогось до визначених вимог [14]. А відтак, будь-яка компетенція складається з двох аспектів – відповідності суб'єкта компетенції (те, що відповідає) об'єкту компетенції (тому, що вимагається).

Пропонуємо дефініції. Компетенції – це знання, навички, вміння, особистісні якості та установки людини або групи людей (команди, організації), а також визначені вимоги до певного виду та рівню діяльності. Фахові компетенції – це знання, навички та вміння з фаху, які повинні відповідати визначеним вимогам до діяльності за цим фахом (або напрямком діяльності).

Ступінь розвитку компетенції – це ступінь відповідності знань, навичок та вмінь, особистісних якостей та установок суб'єкта компетенції до визначених вимог об'єкта компетенції.

Терміни «Competence» і «Competency» застосовувалися як синоніми в англійських джерелах інформації приблизно до кінця ХХ сторіччя із значним превалюванням вживання «Competence», але в сучасному розумінні і використанні вони фактично не є синонімами: «Competence» (відповідно, «Competences» (мн.) – компетенції), використовується переважно в загальному контексті, для опису загальної придатності, здатності до чогось, а «Competency» (відповідно, «Competencies» (мн.) – компетентності) є змістовним неологізмом, який означає здатність

виконувати певні фахові завдання, певний алгоритм діяльності, фахову придатність, тобто за сутністю і змістом більшою мірою відповідає поняттю «компетентність» [9, 11, 13].

Логічною причиною появи такого розмежування могли стати розвиток громадянського суспільства в умовах поведінкової економіки, зміна парадигми «управління персоналом» (Personnel management) на «управління людьми» (People management) та удосконалення законодавства у сфері трудових відносин у цивілізованому світі: якщо поставити під сумнів компетентність працівника, то це передбачає ціннісне судження про нього, як про людину, що може мати наслідками судові позови, в той час, як у формулюванні «брак компетенції» йдеться не про людину, а тільки про відсутність у неї певних знань, навичок, вмінь, які необхідні для певного виду фахової діяльності відповідно до визначених вимог і тільки на поточний період, що не виключає можливість появи та розвитку відповідної компетенції у людини в майбутньому (за рахунок навчання, самоосвіти, розвитку практичних навичок тощо).

У цьому контексті слід мати на увазі вживання ще одного терміну «Competencies» (правильно – компетентності, множина від «Competency»), який перекладається і як «компетенції», і як «компетентності», і як «вміння» та використовується переважно для опису визначених вимог до роботи, діяльності, посади, кандидатів на посаду тощо, а також опису того, яким чином і на якому рівні ці вимоги повинні бути реалізовані [9].

З метою з'ясування сутнісно-змістовного наповнення терміну «компетенція» Чулановою О. (2016) проведено контент-аналіз 49 словників компетенцій, усього 553 визначення і встановлено, що поняття «компетенція» пов'язане з наступними ознаками: професійно-важливі якості, психологічні властивості, здібності (здатності), готовність, дія, знання, навички, вміння,

цінності, мотивація, форма поведінки, функціональні завдання, професійні стандарти, відповідність вимогам професії, посади, робочого місця.

Будь-яка компетенція реалізується за рахунок специфічної фахової поведінки (людини, команди, організації) та неспецифічної (для певного фаху, посади, галузі тощо) особистісної поведінки суб'єкта компетенції і відображає відповідність суб'єкта компетенції визначеному колу нормативів, вимог, прав та повноважень об'єкта компетенції – особи, групи осіб, організації тощо. Під поведінкою розуміємо внутрішні процеси і стани особи, групи осіб, організацій, які реалізуються шляхом певного способу взаємодії із зовнішнім середовищем та ідентифікуються через певні зовнішні (поведінкові) прояви.

Відомо, що поведінка є властивістю тваринного типу організації життя [2] та має, насамперед, пристосувальне значення, дозволяючи тваринам уникати впливів негативних чинників навколишнього середовища [3].

З наведеного можна зробити принаймні два проміжних висновки: 1) у контексті поняття «компетенція» будь-який її суб'єкт, в тому числі організацію, можна розглядати як живий («тваринний») організм, що підтверджується теорією і дослідженнями «життєвих циклів» організації; 2) поняття «компетенція» за визначенням є науковою категорією поведінкової економіки (та, відповідно, економічної психології) та поведінкового менеджменту (та, відповідно, складової психології управління).

Тобто відносно зовнішнього середовища не тільки люди, але й колективи (наприклад, проектні команди, організації) також виступають як «живі істоти», демонструючи певні поведінкові прояви діяльності.

Інтегральна компетенція освітнього рівня «магістр» – це здатність випускників доцільно, правильно та вчасно комбінувати і застосовувати різні елементи фахових компетенцій у практичній діяльності з метою ефективного досягнення фахових

цілей відповідно до визначених фахових вимог. Саме тому у випускників немає і не може бути «компетентності», оскільки вона передбачає наявність у них не тільки фахових, але й особистісних компетенцій, установок, досвіду і досягнень, що не вимагається від випускників університетів та не є предметом оцінки, відображеної у документах (диплом, додаток).

Для розуміння сутності та змісту компетентності пропонуємо розрізнити специфічні «фахові» («технологічні», Technological) компетенції – знання, навички, вміння та неспецифічні («не-фахові», «нетехнологічні» (Non-technological) «особистісні» компетенції – індивідуальні, командні.

Компетенції на практиці реалізуються за допомогою знань, навичок, вмінь, цільових, ціннісних та мотиваційних установок а також особистісних якостей у процесі формування фахової компетентності.

Пропонуємо дефініцію. Компетентність – це наявність специфічних фахових компетенцій, неспецифічних особистісних компетенцій, установок, досвіду і досягнень з певного фаху (напрямку діяльності) та вміння правильно і своєчасно їх використовувати у процесі фахової діяльності з метою досягнення фахових цілей, вирішення фахових задач та розуміння і прогнозування перспектив.

З наведеної дефініції очевидна ще одна сутнісно-змістова відмінність компетентності від компетенцій – компетентним працівником робота може виконуватись навіть за відсутності формальних вимог, відсутності відомого алгоритму її виконання та в умовах невизначеності. Тобто, компетентність, на відміну від компетенцій, передбачає також можливість нестандартних рішень стандартних завдань та вирішення нестандартних завдань.

Термін «компетентність» (англ. Competency) походить від лат. competens, competentis – «відповідність, належність, здатність, прагнення».

Компетентність формується на основі розвитку компетенцій, що можна

ієрархічно відобразити за допомогою «Піраміди компетентності» (рис. 1).

Елементами компетентності є:

– *фахові знання* (англ. Professional knowledges) – систематизований обсяг теоретичної інформації про конкретний вид фахової діяльності та алгоритм її виконання, отриманий внаслідок фахової освіти та/або самоосвіти, на основі здатності її запам'ятовувати, відтворювати, розуміти, аналізувати, синтезувати, оцінювати та робити висновки: «Я знаю»; розрізняють фахові знання теоретичні (концептуальні, методологічні) і емпіричні (фактологічні);

– *фахові навички* (англ. Professional skills) – здатність відтворювати фахові знання у процесі практичної діяльності: «Я знаю *що* робити, я це роблю, виконую роботу»); фахові навички передбачають автоматичне виконання дій для досягнення конкретної мети, але відрізняються від автоматизму (див.) змістовним усвідомленням сенсу діяльності; у той же час, «роблю» (процес) не означає «зроблю» (результат; зроблю правильно, якісно, вчасно, зроблю саме те, що очікується, вимагається), тому основний акцент у реалізації навичок приділяється саме процесу «роблю», а не результату роботи – «зроблю»;

– *фахові вміння* (англ. Professional abilities, capabilities) – здатність здійснювати певний вид фахової діяльності відповідно до вимог та у визначені строки з метою вирішення визначених задач та досягнення визначених цілей: «Я знаю *як* робити, маю необхідні теоретичні знання та практичні навички і тому впевнений, що можу і вмію це робити»; фахові знання і навички формують вміння та сукупно визначають здатність індивідуумів виконувати певний алгоритм фахової діяльності;

– *цільові установки* (англ. Goal settings) – розуміння власних і корпоративних цілей: «Я розумію з якою метою я це роблю та навіщо це потрібно мені, моїй команді, моїй організації і зацікавленим сторонам»;

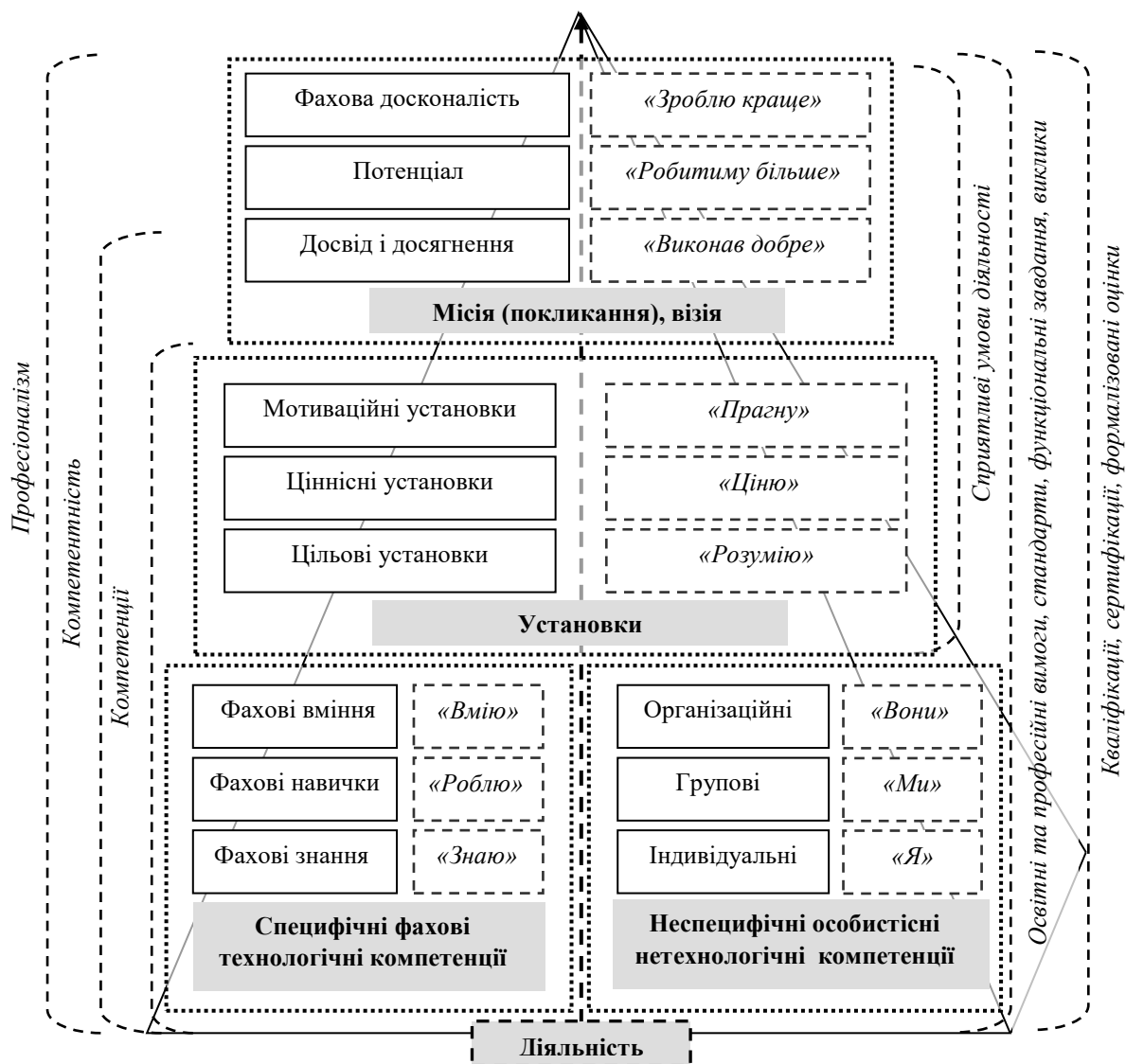


Рис. 1. «Піраміда компетентності» на основі розвитку компетенцій

Джерело: розроблено авторами

– *ціннісні установки* (англ. Value attitudes) – розуміння власних і корпоративних цінностей (того, що людина цінить в собі і в оточенні): «Я маю власні цінності, поділяю корпоративні цінності, усвідомлюю, що мета моєї діяльності не протирічить моїм цінностям та сподіваюсь, що організація також поділяє мої цінності, що формує і нормує умови моєї взаємодії з організаційним оточенням а також сподіваюсь, що результати моєї роботи дійсно важливі для організації і зацікавлених сторін»; тут необхідно надати коментар щодо можливих еквівалентів у англійській мові терміну «установки», з яких найбільш відповідними за змістом є settings, attitudes

і orientations, але слід зазначити, що «установки» людини є усвідомленим розумінням набутих знань, а «орієнтири» можуть бути сформовані як на основі знань, так і на основі віри, сподівань та впливів;

– *мотиваційні установки* (англ. Intrinsic motivation) – наявність внутрішнього бажання індивідууму, необхідного для ефективного досягнення особистих, командних та корпоративних цілей (у межах умов та можливостей): «Я хочу і прагну це робити»; фахові знання, навички, вміння, установки і особистісні якості є основою формування фахового досвіду і досягнень;

– *досвід і досягнення* (англ. Professional experience and Achievements) – систематична результативна діяльність з певного фаху шляхом реалізації фахових компетенцій і особистісних якостей для досягнення особистих, командних та корпоративних цілей: «Я маю фахові досвід і досягнення, виконував, виконав і зможу виконувати і виконати роботу з певного фаху, знаю, як ефективно зробити те, що робив (але не завжди розумію як зробити те, чого ще не робив) та можу це зробити (виконати завдання) правильно, а також навчити інших досягати запланованих результатів»; формування фахового досвіду залежить як від «внутрішніх» чинників – особистісних якостей, установок (цілеспрямованості та вмотивованості), емоційного інтелекту та інших, так і від сприятливих «зовнішніх» чинників – зовнішнього оточення, сприятливих умов діяльності, співпадіння власних та корпоративних цілей і цінностей, наявності досвідчених і зацікавлених наставників, колег тощо; компетентність у процесі набуття досвіду формується індивідуально – одним необхідно кілька років фахового досвіду для здобуття результатів, іншим не вистачає усього життя (що обумовлено, насамперед, особистісними якостями та зовнішніми умовами); саме «досвід і досягнення» як процес і результат діяльності є ключовим критерієм відмінності компетентності від компетенцій на думку авторів;

– *потенціал* (англ. Potential, фаховий і особистісний) – адекватне розуміння власних фахових і особистісних компетенцій і компетентності, своїх сильних, слабких сторін і можливостей, усвідомлення потреби у фаховому зростанні і особистісному розвитку та прагнення і здатність до удосконалення, яке реалізується за рахунок додаткової післядипломної освіти, самоосвіти, самоменеджменту, саморозвитку, самовдосконалення: «Я прагну зробити більше, знаю чого і чому не можу зробити натепер та розумію, що необхідно для того, щоб це стало можливим у

майбутньому»; фаховий потенціал необхідний для нестандартного вирішення задач, для вирішення нестандартних задач або значної кількості складних задач одночасно; особистісний потенціал передбачає не тільки розуміння, чого саме бракує для подальшого розвитку, але й здатність опанувати нові фахові знання, навички, вміння та реалізувати нові установки для формування нового досвіду;

– *досконалість (професіоналізм, експертний рівень*, англ. Professional, Expert level) – індивідуальна сукупність фахових і особистісних компетенцій, установок та досвіду, необхідних для максимально ефективної реалізації власного потенціалу; суб'єктивна оцінка у даному випадку може бути надана, але не є коректною; об'єктивна оцінка: «Про мене кажуть, що я можу це зробити краще за інших, найкраще, тобто вирішити найбільший обсяг найбільш складних і нестандартних задач в умовах невизначеності з найменшими зусиллями і витратами ресурсів; я також можу виступати експертом, тобто критеріально оцінити процес та результат виконаної роботи та її виконавців»; основою ідентифікації фахової досконалості є оціночне порівняння компетентності, результативності та ефективності діяльності фахівця із аналогічними показниками фахівців відповідного фаху насамперед поза організацією за ідентичними критеріями.

Формування фахової досконалості шляхом реалізації особистісного потенціалу відбувається відповідно до діалектичного закону «перетворення кількісних змін на якісні» (від «зроблю більше за інших» до «зроблю краще за інших»). Відповідно до цього ж закону відбувається перетворення компетенцій на компетентність із набуттям фахового досвіду і досягнень.

Досвід, потенціал і досконалість є ступенем реалізації персональних місії, покликання (mission) та візії (vision); саме візії, а не бачення, як часто невірно розуміють цей термін, оскільки «бачення» і «візія» не є синонімами, тому що бачення

часто вживається також як «точка зору», в той час, як візія є «кінцевою точкою», «горизонтом».

Позначення компетенцій (зокрема навичок) як специфічні «фахові» («технологічні») та неспецифічні «особистісні» («нетехнологічні»), з точки зору авторів, є більш коректним порівняно із термінами «професійні» та «не професійні», які зустрічаються у публікаціях, оскільки і ті, і інші реалізуються через професійну поведінку, а сучасні вимоги до управлінських посад середнього і вище рівня, що включають у об'єкті управління також управління людьми, передбачають наявність у кандидатів на такі посади «особистісних» елементів компетенцій, які не специфічні для певного фаху є не додатковою, а обов'язковою умовою, але сама по собі наявність яких (без фахових компетенцій) не є підставою займатись тим чи іншим видом фахової діяльності або обіймати певну посаду.

Розвиткові специфічних «фахових» компетенцій допомагають (або заважають) неспецифічні «особистісні» компетенції, які реалізуються на індивідуальному, командному (груповому) та організаційному рівнях.

Основу неспецифічних особистісних компетенцій складають особистісні якості (англ. Personal qualities) – сукупність індивідуальних рис та властивостей особистості, які необхідні для результативної реалізації фахових компетенцій в процесі набуття фахового досвіду: «Я знаю себе, розумію особливості функціонування власної психіки, усвідомлюю свої цінності, характер, поведінку тощо». Особистісні якості, які визначають схильність, здатність індивідууму до певного виду фахової діяльності називаються здібності.

Неспецифічні особистісні, нетехнологічні компетенції реалізуються у процесі фахової діяльності в організації на трьох рівнях: індивідуальному (особистісному) у межах індивідууму, груповому (міжособистісному) у межах групи, підрозділу, ближнього оточення та

організаційному (міжособистісному колективному) у межах дальнього оточення, усього колективу організації.

Натепер, для позначення «особистісних» компетенцій, широко використовується термін «поведінкові», але вони не є синонімами, оскільки прояви фахової та особистісної поведінки усі є поведінковими, тобто, на думку авторів, при дослідженні поведінкових компетенцій завжди повинно бути конкретизовано яких саме – фахових чи особистісних.

Слід зазначити, що «особистісні якості» іноді неправильно називають «особистими якостями». Ці поняття також слід розрізняти: особистісне це те, що відноситься до особистості, є проявом людини як особистості: особистісні якості, особистісний підхід, особистісний потенціал, особистісні мотиви тощо; особисте це те, що відноситься до особи, належить особі, здійснюється нею та стосується її інтересів: особиста власність, особиста думка, особиста справа, особиста зацікавленість, особисті права та обов'язки, особистий досвід тощо.

Запропонована авторами «Піраміда компетентності» змістовно співпадає із сучасними підходами щодо розуміння змісту категорій «компетенція» і «компетентність» та ступеню їхнього розвитку [4, 10]. Так, наприклад, в «АСНЕ Healthcare Executive Competencies Assessment Tool» (2019) за рівнем розвитку компетенцій і набуття компетентності оціночно розрізняються такі рівні: «Новачок» (Novice, 1 бал) – такий рівень передбачає наявність у людини усвідомлених теоретичних знань практичних навичок, отриманих в процесі навчання або під час суміщення навчання із трудовою діяльністю за фахом, але, очікувано передбачає, що людина може потребувати допомоги в процесі реалізації знань та навичок; «Компетентний фахівець» (Competent, 3 бали) – люди із фаховим досвідом, результатами роботи, розвиненими компетенціями та компетентністю у вирішенні проблем у межах інструкцій, нормативів, вказівок та

правил. Така людина може успішно виконувати і виконати фахову роботу згідно відповідних вимог. Періодично може консультуватися з експертами при вирішенні складних та нестандартних задач, але зазвичай робить все самостійно; «Експерт» (Expert, 5 балів) – люди зі значним фаховим досвідом, працюють інтуїтивно, аналізують, систематизують, розуміють і критично оцінюють інформацію, ситуації та пропонують варіанти вирішення проблем на основі ідей та досвіду. Такі люди формують нормативи та правила роботи, надають інструкції в процесі діяльності та рекомендації щодо вирішення проблем та дають аргументовані відповіді на запитання пов'язані з їхнім фахом; оцінки у 2 та 4 бали є проміжними [4].

Тобто, у сучасних англомовних джерелах [4, 9] «компетентний фахівець» розуміється як людина, яка має фаховий досвід і результати роботи, що існує у єдиній сучасній парадигмі тлумачення категорій «компетенція» і «компетентність» із запропонованим авторами підходом.

До понять «компетенція» і «компетентність» має відношення також поняття кваліфікація (англ. qualification), яке походить від лат. qualis – «якість, властивість». Кваліфікація передбачає формалізовану, документально оформлену оцінку компетенцій і компетентності фахівців, зокрема у бакалаврів та магістрів без досвіду роботи, а також їхньої компетентності за умови наявності фахового досвіду, який було здобуто у процесі навчання, але тільки у тому випадку, якщо цей досвід був частиною навчального процесу.

Висновки. Викладені авторами аргументи дозволяють дійти консенсусу щодо дефініцій, тлумачення, розуміння сутності і змісту, а також співвідношення і розмежування категорій «компетенція» і «компетентність» та уникнути подальших термінологічних розбіжностей, плутанини і сутнісно-змістовних протиріч у цьому питанні.

Наведена структуризація компетенцій і компетентності у вигляді «Піраміди компетентності» свідчить про те, що: категорії «компетентність» і «компетенція» співвідносяться між собою як загальне і часткове та критеріально розрізняються наявністю фахового досвіду і досягнень фахової діяльності у випадку компетентності; у структурі компетенцій слід розрізняти специфічні фахові компетенції та неспецифічні особистісні компетенції, а також установки, необхідні для набуття компетентності.

Програми вищої освіти можуть мати результатом саме «компетентність», а не «компетенції» у випускників тільки у випадку, коли між університетом та студентом мають місце не тільки навчальні, але й трудові відносини, коли кожний навчально-робочий день поділено на взаємопов'язані «навчальну» і «робочу» частини і коли результатом навчання є формалізована оцінка не тільки теоретичних знань і практичних навичок, але комплексна оцінка усіх компетенцій, установок і досвіду, результатів фахової діяльності випускників, вміння правильно і своєчасно застосовувати компетенції, що актуально у першу чергу для фахівців із надзвичайних ситуацій, військових, медичних, юридичних, управлінських, економічних та багатьох інших спеціальностей. На думку авторів, саме така форма вищої освіти магістерського рівня прогнозовано буде найбільш конкурентоздатною у майбутньому.

Література:

1. Воронов С. А. Компетенция и компетентность как категории деятельности: сходства и различия в понимании. *Историческая и социальная образовательная мысль*. 2017. Т.9. №6. Ч.1. С. 165-172.
2. Роцевский Ю. К. Особенности группового поведения животных / Куйбышев: обл. типография им. Мяги. 1978. С. 9-10.
3. Хлебосолов Е.И. Роль поведения в экологии и эволюции животных. *Русский орнитологический журнал*. 2005. Т. 14. Вып. 277. С. 49-55.
4. ACHE Healthcare Executive Competencies Assessment Tool Healthcare Leadership / Alliance and the American College of Healthcare Executives. 2019. 26 p. URL: https://www.ache.org/-/media/ache/career-resource-center/competencies_booklet.pdf.

5. Belanich J., Moses F.L., Lall P. Review and Assessment of Personnel Competencies and Job Description Models and Methods. *Institute for Defense Analyses*. 2016. 33 p. URL: <https://apps.dtic.mil/dtic/tr/fulltext/u2/1021552.pdf>.

6. Eraut M. Concepts of competence. *Journal of Interprofessional Care*. 1998. Vol. 12. Issue 2. Pp. 127-139.

7. Hoffmann T. The meanings of competency. *Journal of European Industrial Training*. 1999. Vol. 23. No. 6. pp. 275-286.

8. Le Deist F.D., Winterton, J. What Is Competence? *Human Resource Development International*. 2005. Vol. 8. Issue 1. pp. 27-46.

9. Moore D., Cheng M., Dainty A. Competence, competency and competencies: performance assessment in organisations. *Work Study*. 2002. Vol. 51. No. 6. pp. 314-319.

10. Multipurpose Occupational Systems Analysis Inventory – Close-Ended (MOSAIC) Competencies. *United States Office of Personnel Management*. 2013. 40 p. URL: <https://www.opm.gov/policy-data-oversight/assessment-and-selection/competencies/mosaic-studies-competencies.pdf>.

11. Norris N. The Trouble with Competence. *Cambridge Journal of Education*. 1991. Vol. 21. Issue 3. pp. 331-341.

12. Spencer L., Spencer S. *Competency at Work: Models for Superior Performance* / John Wiley and Sons, Inc., New York. 1993. 384 p.

13. Teodorescu T. Competence versus competency: What is the difference? *Performance Improvement*. 2006. Vol. 45. Issue 10. pp. 27-30.

14. Weinert F.E. Concept of competence: A conceptual clarification / *Defining and selecting key competencies*. Rychen D. S. and Salganik L. H. (Eds.). 2001. Ashland, OH, US: Hogrefe & Huber Publishers. pp. 45-65.

15. Westera W. Competences in education: A confusion of tongues. *Journal of Curriculum Studies*. 2001. Vol. 33. Issue 1. pp. 75-88.

References:

1. Voronov, S. A. (2017), "Competence and competency as categories of activity: similarities and differences in understanding", *Ystorycheskaia y sotsyalnaia obrazovatelnaia misl*, vol. 9 (6.1), pp. 165-172.

2. Roshchevskiy, Yu. K. (1978), *Osobennosti hruppovoho povedenya zhyvotnikh* [Features of the group behaviour of animals]. Myagi reg, Kuibyshev, Ukraine, pp.9-10.

3. Khlebosolov, E. I. (2005), "The role of behaviour in the ecology and evolution of animals", *Russkyi ornitologicheskyy zhurnal*, vol. 14 (277), pp. 49-55.

4. ACHE Healthcare Executive Competencies Assessment Tool Healthcare Leadership (2019), *Alliance and the American College of Healthcare Executives*, available at : https://www.ache.org/-/media/ache/career-resource-center/competencies_booklet.pdf.

5. Belanich, J. Moses, F. L. and Lall, P. (2016), *Review and Assessment of Personnel Competencies and Job Description Models and Methods*. Institute for Defense Analyses, available at : <https://apps.dtic.mil/dtic/tr/fulltext/u2/1021552.pdf>.

6. Eraut, M. (1998), "Concepts of competence", *Journal of Interprofessional Care*, vol. 12 (2), pp.127-139.

7. Hoffmann, T. (1999), "The meanings of competency", *Journal of European Industrial Training*, vol. 23 (6), pp. 275-286.

8. Le Deist, F.D. and Winterton, J. (2005), "What Is Competence?", *Human Resource Development International*, vol. 8 (1), pp. 27-46.

9. Moore, D. Cheng, M. and Dainty, A. (2002), "Competence, competency and competencies: performance assessment in organisations", *Work Study*, vol. 51 (6), pp. 314-319.

10. Multipurpose Occupational Systems Analysis Inventory – Close-Ended (MOSAIC) Competencies (2019), *United States Office of Personnel Management*. 2013, available at : <https://www.opm.gov/policy-data-oversight/assessment-and-selection/competencies/mosaic-studies-competencies.pdf>.

11. Norris, N. (1991), "The Trouble with Competence", *Cambridge Journal of Education*, vol. 21 (3), pp. 331-341.

12. Spencer, L. and Spencer, S. (1993), *Competency at Work: Models for Superior Performance*. John Wiley and Sons, Inc., New York, 384 p.

13. Teodorescu, T. (2006), "Competence versus competency: What is the difference?", *Performance Improvement*, vol. 45 (10), pp. 27-30.

14. Weinert, F. E. (2001) *Concept of competence: A conceptual clarification*. In D. S. Rychen & L. H. Salganik (Eds.), *Defining and selecting key competencies* (pp. 45-65). Ashland, OH, US: Hogrefe & Huber Publishers.

15. Westera, W. (2001), "Competences in education: A confusion of tongues", *Journal of Curriculum Studies*, vol. 33 (1), pp. 75-88.

Стаття надійшла до редакції 12.09.2019 р.