



Управление государственной
службы и кадров
Правительства Москвы



Московский городской
университет управления
Правительства Москвы



Понятие профессиональной компетентности, основные подходы к определению компонентов профессиональной компетенции

18ГМУ-УГУ11



Фаттяхов Рамиз

Компетентность

- Компетентность ([лат.](#) *competens* — подходящий, соответствующий, надлежащий, способный, знающий) — качество человека, обладающего всесторонними знаниями в какой-либо области и мнение которого поэтому является веским, авторитетным.
- наличие знаний, опыта и навыков, нужных для эффективной деятельности в заданной предметной области.



Понятие профессиональной компетентности

- Под профессиональной компетентностью принято понимать интегральную характеристику деловых и личностных качеств специалистов, отражающую уровень знаний, умений и навыков, опыта, достаточных для осуществления определенного рода деятельности, которая связана с принятием решений.



Что такое компетенция

- это личностная способность специалиста решать определённый класс профессиональных задач. Также под компетенцией понимают формально описанные требования к личностным, профессиональным и т. п. качествам сотрудников компании.



Понятие компетенции и компетентности

- Понятие компетентности начал распространять Р. Бойяцис (Boyatzis, 1982). Он развил его в исследовании, в котором установил, что успешного менеджера от менее успешного его коллеги отличает не один единственный фактор, а целый ряд факторов. Этот набор факторов включает в себя личные качества, мотивы, опыт и поведенческие характеристики, которые называются по-разному. Бойяцис определял компетентность как: «Способность человека вести себя таким образом, который удовлетворяет требованиям работы в определенной организационной среде, что, в свою очередь, является причиной достижения желаемых результатов». Он предлагал следующие «группы» компетентности:
- цель и деятельность руководства;
 - управление подчиненными;
 - управление человеческими ресурсами;
 - лидерство.



Подходы к определению компетенции.

☐ *Американский подход*

- **Компетенция** — это основная характеристика сотрудника, обладая которой, он способен показывать правильное поведение и, как следствие, добиваться высоких результатов в работе.

☐ *Европейский подход*

- **Компетенция** — это способность сотрудника действовать в соответствии со стандартами, принятыми в организации (определение стандарта-минимума, который должен быть достигнут сотрудником).

☐ *Практический подход.*

- **Компетенция**— это поведенческая характеристика, необходимая сотруднику для успешного выполнения рабочих функций, отражающая необходимые стандарты поведения.
- **Компетентность** - способность, необходимая для решения рабочих задач и получения необходимых результатов работы.
- **Кластеры компетенций**- набор тесно связанных между собой компетенций (обычно от трех до пяти в одной "связке").



Подход, принятый в ОАО «РЖД»

- это совокупность знаний, навыков, деловых и личностных качеств, позволяющая работнику успешно действовать при реализации поставленных задач.
- *Примечание: не следует путать используемое здесь определение с понятием «компетенция» как область ответственности и полномочий (напр.: решение вопроса в чьей-либо компетенции)*



Модель компетенций

- *Модель компетенций* — это полный набор компетенций и индикаторов поведения, необходимых для успешного выполнения сотрудником его функций.
- *Назначение модели компетенций* - унификация требований к персоналу и описание единых стандартов рабочего поведения - основы для оценки и продвижения сотрудников.



Разделение на несколько видов/типов

- **Корпоративные** - компетенции которые необходимы абсолютно всем работникам организации для эффективного выполнения своих должностных обязанностей. Обычно эти компетенции пересекаются с ценностями компании. Например, если одна из корп. ценностей - быстрота изменений. То и одна из корпоративных компетенций будет «способность к быстрым изменениям».
- **Лидерские** - компетенции которые необходимы менеджерам/лидерам для эффективного управления людьми.
- **Профессионально-технические** - компетенции которые необходимы всем работникам, занимающим одну должность в организации для эффективного выполнения своих рабочих обязанностей.



Модель компетенций ОАО «РЖД»

- это набор компетенций, необходимый сотрудникам компании на различных уровнях должностей и в различных функциях для успешного выполнения своей деятельности ради достижения компанией своих стратегических целей.



Подход к управлению персоналом на основе компетенций позволяет:

- Увязать систему работы с персоналом со стратегическими задачами, а следовательно, превратить расходы на персонал в инвестиции
- Скоординировать различные аспекты кадровой работы (обеспечивается единство основных функций: отбора, аттестации, обучения, планирования карьеры и вознаграждения)
- Выполнять службе персонала стратегическую, а не обслуживающую роль, что позволяет добиться реальной поддержки высшего руководства и, главное, - линейных менеджеров
- Обеспечить единство и управляемость в компаниях, имеющих филиалы.

