



О классификации компетенций¹

ОВЧИННИКОВ Александр Владимирович

Московская академия рынка труда и информационных технологий (МАРТИТ), Москва, Россия

В статье дается краткая ретроспектива изучения компетенций более чем за 50 последних лет. Автор обосновывает необходимость классификации компетенций. Рассматриваются четыре модели классификации компетенций, в том числе три предложенные известными исследователями компетенций за период с 1982 года по настоящее время, и одна авторская модель. Дается сравнительный анализ всех моделей, указываются их достоинства и недостатки. Выделяются общие существенные черты всех подходов к классификации компетенций, в том числе двухуровневая кластеризация и наличие взаимосвязей, как между компетенциями, так и между кластерами компетенций. Рассматривается универсальная модель профессиональных компетенций, в которой выделяется пять кластеров компетенций: личностные, социальные, технические, организационные и административные. В предлагаемой модели кластеры компетенций располагаются в определённом порядке. Автор впервые выдвигает гипотезу эволюционного развития компетенций, реализуя в предлагаемой модели идею циклического качественного изменения компетенций в течение жизни человека. Автор выделяет десять основных взаимосвязей между кластерами компетенций, пять из которых иллюстрируют естественные взаимосвязи, способствующие развитию компетенций у сотрудника, пять других взаимосвязей иллюстрируют препятствия для развития компетенций, которые возникают в случае нарушения естественного хода в развитии компетенций. Для иллюстрации предлагаемой модели профессиональных компетенций автором предложена оригинальная визуальная интерпретация. Эта визуализация призвана упростить понимание модели, а также проиллюстрировать взаимосвязи, возникающие в процессе развития компетенций, равно как и противоречия, возникающие между кластерами компетенций.

Ключевые слова: компетенция; модель компетенций; кластер; личностная компетенция; социальная компетенция; техническая компетенция; организационная компетенция; административная компетенция.

Введение

Более 50 лет назад психологами, изучавшими различные аспекты деятельности личности, был введён в профессиональный оборот термин «компетенции». К настоящему времени уже в достаточной степени развита область менеджмента, в которой изучаются компетенции как некие свойства личности, необходимые для эффективной профессиональной деятельности.

¹ «Классификация является интеллектуальной деятельностью высокого уровня, необходимой нам для понимания природы... Факты и явления должны быть упорядочены, прежде чем мы сможем их понять и разработать общие принципы, объясняющие их появление и видимый порядок» (Сокал, 1980, с. 7).

Параллельно с соответствующим направлением в менеджменте развивались как самостоятельные направления компетентностный подход в педагогике и компетентностный подход в организационном развитии. Анализ различных направлений исследований, оперирующих термином «компетенции», показывает их сущностное отличие друг от друга.

«Ключевые компетенции» в педагогике являются в отечественной традиции по своей сущности профессионально-важными качествами (ПВК), отличие которых от собственно «компетенций» показано в работе Т.Ю. Базарова, А.К. Ерофеева и А.Г. Шмелёва (Базаров, Ерофеев, Шмелёв, 2014). Основоположником этой ветви использования понятия «компетенции», по-видимому, является Дэвид МакКлелланд, опубликовавший в 1973 году в журнале *American Psychologist* статью «Тестирование компетенций, а не интеллекта» (McClelland, 1973). Фокус внимания Д. МакКлелланда как исследователя направлен не на компетенции, а на проблемы, возникающие при проведении тестирования учащихся. Позднее профессионально важные качества в англоязычной британской практике были подняты на национальный уровень и получили название национальной профессиональной квалификации — NVQ (National Vocational Qualification) (Holmes, 1993). В нашей стране ПВК описываются в профессиональных стандартах деятельности. В данной статье такие «компетенции» не рассматриваются. «Ключевые компетенции» организаций (или корпораций), имеющие отношение к свойствам и особенностям корпораций (Прахазад, Хамел, 2008), но не к свойствам личности, также не являются предметом рассмотрения в настоящей статье. Целью данной статьи является исследование компетенций в контексте эффективности персональной профессиональной деятельности.

История вопроса

В 1959 году в статье «Мотивация пересмотрена: концепция компетенции» (White, 1959) Роберт Уайт, пожалуй, впервые дает определение *компетенции как эффективного взаимодействия с окружающей средой* («effective interactions with the environment, under the general heading of competence»). В последующие годы тематикой компетенций занимается целый ряд видных психологов: Крис Аргирис (Chris Argyris), Ричард Бояцис (Richard E. Boyatzis), Джордж Клемп Младший (George O. Klemm, Jr.), Лайл Спенсер Младший (Lyle M. Spencer, Jr.) и другие. В своих работах они исследуют широкий спектр компетенций, в том числе рабочие компетенции, межличностные компетенции, компетенции менеджеров, изучают влияние компетенций на эффективность и результативность деятельности сотрудников организаций. За два десятилетия исследований ими идентифицируется несколько десятков различных компетенций. К концу 70-х годов XX века встает вопрос о необходимости систематизации компетенций.

Классификация компетенций на основе поведенческого подхода

Одна из первых классификаций компетенций была опубликована Р. Бояцисом в 1982 году в монографии «Компетентный менеджер: модель эффективной работы» (Boyatzis, 1982). Р. Бояцис предложил достаточно стройную и логичную систему компетенций менеджера: 19 компетенций были сгруппированы в пять групп, которые он назвал кластерами. Термин «кластер» (англ. cluster) обычно применяется для обозначения группы сущностей, обладающих неким общим признаком, и используется достаточно широко. У Р. Бояциса этот термин появился как следствие применения кластерного анализа для обработки большого количества различных компетенций. Применение кластерного анализа при исследовании компетенций обусловлено тем, что этот метод математической статистики позволяет сократить

число исследуемых переменных и определить структуру взаимосвязей между ними, то есть осуществить их классификацию.

В результате проведённого кластерного анализа большого объема данных Р. Бояцис выделил 21 компетенцию, две из которых — «специализированные знания» и «память» — выпадали из общей стройной модели компетенций. В своей монографии Р. Бояцис был вынужден посвятить им отдельную главу. Впоследствии подобные «выпадения» из общей стройной системы компетенций приведут к появлению «мета-компетенций» (например, память), с одной стороны, и расширению модели компетенций, — с другой. Предложенная Р. Бояцисом классификация компетенций имела два уровня: первый (высший) кластеры, второй компетенции. В своей работе Р. Бояцис опирался на определение компетенции (точнее, компетентности), данное Дж. Клемпом Мл. в 1980 году: «Рабочая компетентность — это базовая характеристика личности, следствием которой является эффективное и/или превосходное выполнение работы²» (Boyatzis, 1982, p. 21).

Следующим значимым этапом в развитии классификации компетенций стала работа Л. и С. Спенсеров 1993 года «Компетенции на работе: модели наилучшей деятельности» (Spencer, Spencer, 1993). Результатом работы Л. и С. Спенсеров стала модель из 20 компетенций, объединённых в шесть кластеров. В этой модели уже не было «выпавших» компетенций как у Р. Бояциса, однако в описании кластера «Менеджерские компетенции» появилась приписка о том, что компетенции этого кластера «представляют собой особое подмножество компетенций» другого кластера. Этой припиской Л. и С. Спенсеры не только нарушили свою стройную модель компетенций, но и неявно ввели третий уровень компетенций.

Работа Р. Бояциса и Л. и С. Спенсеров по созданию классификационной модели компетенций строилась по одному и тому же сценарию. Будучи выходцами из бихевиористской психологической школы, они исследовали проявления («индикаторы») поведения, которые приводили к наилучшим показателям в работе, и затем систематизировали полученные данные. В частности, Л. и С. Спенсеры в своей работе исследовали около 760 отдельных типов поведения, из которых они выделили 360 поведенческих индикаторов, составивших предварительный словарь компетенций. Затем ими был проведен анализ полученных данных с целью группировки сходных формулировок. Например, в кластер «Ориентация на достижения» попали компетенции, имевшие следующие названия: «Ориентация на результаты», «Ориентация на эффективность», «Забота о стандартах», «Сосредоточенность на улучшении», «Предпринимательство», «Оптимизация использования ресурсов». Такой подход к исследованию, с одной стороны, создавал широчайшее поле для последующих исследований, с другой стороны, вносил в исследования большое количество «шума», то есть, посторонней информации, алгоритм избавления от которой авторами не объяснён.

Следующим значительным вкладом в изучение компетенций явился 25-летний труд М. Ломбардо и Р. Эйхингера «ДВР: для вашего развития» (Lombardo, Eichinger, 2004), выдержавший с 1993 по 2009 годы пять изданий. Эта модель компетенций лишена недостатков моделей Р. Бояциса и Л. и С. Спенсеров. 67 компетенций собраны в 26 «логических» кластеров, которые, в свою очередь, объединены в восемь «статистических» факторов. Таким образом, эта модель имеет чётко выраженную трёхуровневую организацию: Фактор — Кластер — Компетенция. Однако применение термина «фактор» плохо согласуется с общим подходом к изучению компетенций.

2 В монографии Р. Бояциса в этом определении используется слово «competency».

Некоторые вопросы классификации компетенций

Важным является вопрос о терминологии, применяемой в модели компетенций. Попытки использовать терминологию, отличную от той, которая применяется в кластерном анализе, потерпели неудачу. Такие термины, как «плеяды» и «таксоны» в классификации компетенций не прижились. Но и применение терминов из области математической статистики типа «факторы» и «кластеры» должно быть обосновано.

Вопрос о количестве уровней в классификации компетенций является не менее важным по следующим основаниям. С одной стороны, классификация не должна быть слишком громоздкой, для удобства работы она должна допускать возможность мысленного охвата всей модели компетенций. С другой стороны, классификация не должна быть необоснованно упрощенной, чтобы в результате упрощения не были потеряны значимые компетенции. Эти проблемы решаются с помощью методов математической статистики, однако такие методы не всегда могут быть эффективно применены.

При разработке классификационной модели компетенций важно также понимать, что само понятие «компетенция» (или «компетентность») имеет ограничение «снизу». Чтобы это понять, обратимся к следующему определению компетенции: «Компетенция — это такая комбинация знаний, умений, навыков, мотивационных факторов, личностных качеств и ситуационных намерений, которая обеспечивает эффективное решение исполнителем задач определенного класса в определенной организации, на определенном рабочем месте, в определенном производственном коллективе» (Базаров, Ерофеев, Шмелёв, 2014, с. 99). Другими словами, компетенция как сущность возникает только тогда, когда в нужное время в нужном месте образуется комбинация:

- знаний;
- умений;
- навыков;
- мотивационных факторов;
- личностных качеств;
- ситуационных намерений.

Таким образом, детализация компетенции имеет четкие ограничения. Другим важным аспектом классификационной модели компетенций являются взаимосвязи между компетенциями, проявляющиеся в виде усиления или ослаблений. «Вы не сможете постичь смысл компетенции менеджера, рассматривая её одну или даже в составе кластера, но вне контекста других компетенций» (Boyatzis, 1982, p. 191). Р. Бояцис предлагает модель взаимосвязей между компетенциями в кластере («первичные взаимосвязи») и между кластерами («вторичные взаимосвязи»). Взаимосвязи и взаимовлияния компетенций описывают Л. и С. Спенсеры, а также М. Ломбардо и Р. Эйхингер в своих монографиях.

Классификация компетенций на основе аналитического подхода

Р. Бояцис признаёт, что выпадение из общей схемы компетенций типа «специализированные знания» и «память» может быть связано именно с характером исследований, в частности, с особенностями формулирования вопросов первичных интервью и тестов, из которых, собственно, впоследствии и родились компетенции (Boyatzis, 1982, p. 184). Поэтому логично рассмотреть и другие подходы к классификации компетенций, одним из которых является подход, условно называемый аналитическим. «Условно» потому, что и «бихевиористы» в своей работе использовали аналитические методы (кластерный анализ), а «аналитики» в своей работе использовали поведенческие модели. Однако если вектор исследования бихевиористов направлен от исследования поведенческих моделей сотрудников организаций

к последующему их анализу и только затем к их классификации, то вектор исследования аналитиков имеет своей исходной точкой построение классификационной модели компетенций, которая затем верифицируется с применением поведенческих моделей.

Примером ухода от бихевиористского подхода в исследовании компетенций может служить работа М. Ломбардо и Р. Эйхингера (Lombardo, Eichinger, 2004), в которой они подвергают анализу и систематизации не поведенческие модели, а исследуют работы других авторов. Одним из примеров аналитического подхода к классификации компетенций может служить «универсальная модель профессиональных компетенций» (Овчинников, 2014а). В этой модели выделено пять качественно различных групп компетенций, выстроенных в определённом порядке: *личностные, социальные, технические, организационные и административные*. Модель отражает позицию автора об эволюционном характере развития компетенций, в модели описано 10 взаимосвязей между компетенциями, в том числе пять взаимосвязей между компетенциями, отражающих естественный характер в развитии компетенций, а также пять противоречий, возникающих при попытке нарушить этот естественный характер.

Визуальная интерпретация предлагаемой модели компетенций представляет собой диаграмму (пентаграмму) с пятью поименованными группами компетенций (Рис.1).

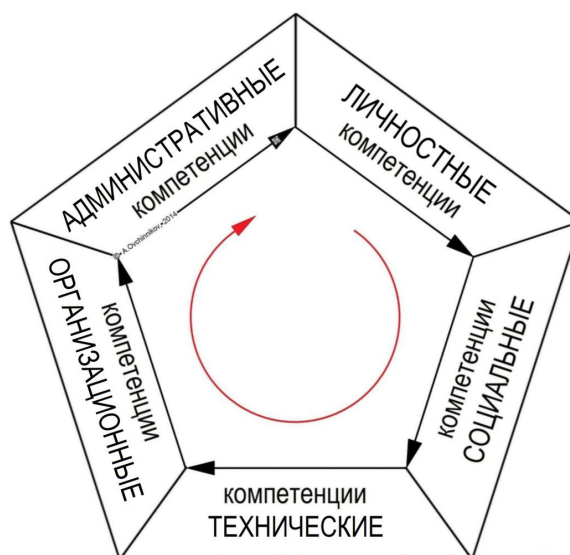


Рисунок 1. Визуальная интерпретация модели компетенций.

Внутренняя кольцевая стрелка, которая начинается на «Личностных» и заканчивается на «Административных» компетенциях, призвана проиллюстрировать идею цикличности в развитии компетенций. Порядок следования компетенций в предлагаемой модели является существенным. Все взаимосвязи между группами компетенций в модели являются закономерными и проистекают из эволюционного характера развития компетенций. Попытка нарушить естественных ход вещей порождает проблемы, которые изображены на пентаграмме в виде пяти прямых стрелок.

Кластер №1. «Личностные компетенции» включает следующие группы компетенций:

- 1) когнитивные (познавательные);
- 2) креативные (творческие);
- 3) организационно-деятельностные (методологические);
- 4) эвристические.

Кластер №2. «Социальные компетенции» включает:

- 1) социальное взаимодействие;
- 2) межличностное общение;
- 3) социальная (религиозная, расовая, национальная, родовая, культурная) самоидентификация.

Кластер №3. «Технические компетенции» включает:

- 1) специальные компетенции;
- 2) безопасность и охрана труда;
- 3) экологические компетенции.

Кластер №4. «Организационные компетенции» включает:

- 1) понимание компании;
- 2) преданность компании;
- 3) правильное позиционирование себя в компании;
- 4) командная работа.

Кластер №5. «Административные компетенции» включает:

- 1) командное лидерство;
- 2) стратегические навыки;
- 3) оказание влияния;
- 4) организационное мужество.

Эта модель компетенций по своей сути также является трёхуровневой, т.е., каждый из элементов, входящих в кластеры с первый по пятый также представляют собой кластеры компетенций. В данной классификационной модели отражён факт эволюционного динамического развития компетенций, заключающийся в том, что естественным образом в человеке сначала развиваются личностные компетенции (человек учится осознавать себя в окружающем мире), затем социальные (выстраивает отношения с другими людьми), технические (получает профессию), организационные (выстраивает отношения с коллегами по работе). Логическим завершением этого ряда являются административные, или управленческие, компетенции. Завершением, но не финалом. Еще одной отличительной особенностью модели является то, что она не исключает повторения цикла на более высоком уровне: предыдущий цикл, завершившись развитием неких административных компетенций, неизбежно порождает личностные изменения, тем самым создавая условия для начала следующего цикла развития компетенций из пяти этапов.

Взаимосвязи

В предлагаемой модели компетенции тесно взаимосвязаны следующим образом: *Личностные — Социальные — Технические — Организационные — Административные*. Затем цикл повторяется, но уже на более высоком уровне.

Противоречия

В случае нарушения естественного хода возникают следующие противоречия в развитии компетенций. Возникающие противоречия такого рода препятствуют естественному развитию компетенций. На диаграмме их иллюстрируют прямые стрелки.

- «Личностные» — «Технические» (Л — Т),
- «Социальные» — «Организационные» (С — О),
- «Технические» — «Административные» (Т — А),
- «Организационные» — «Личностные» (О — Л),
- «Административные» — «Социальные» (А — С).

В описанной модели автор развивает свой ранее разработанный подход к формированию модели компетенций, состоящей из трёх кластеров компетенций (Овчинников, 2014b), который автор использовал в своей практической деятельности руководителя малого бизнеса в течение восьми лет.

Заключение

Представленный обзор различных подходов к классификации компетенций показывает, что в этом направлении научной деятельности существуют устоявшиеся правила классификации, включающие двухуровневую кластеризацию компетенций и описание взаимодействия компетенций. Пятикластерная динамическая модель профессиональных компетенций, условно названная автором «универсальной», является следующим шагом в развитии классификации компетенций, поскольку отражает динамический характер развития компетенций; эта модель позволяет упростить решение задачи разработки карт компетенций в организациях. За счет качественного разделения компетенций на пять кластеров, имеющих друг с другом логические динамические связи, возможно, внедрение этой модели в практику служб персонала организаций повысит эффективность процедур подбора и найма персонала, а также положительно скажется на управляемости бизнес-процессов организаций.

Литература

- Базаров, Т.Ю., Ерофеев, А.К., Шмелёв, А.Г. (2014). Коллективное определение понятия «компетенции»: попытка извлечения смысловых тенденций из размытого экспертного знания. *Вестник Московского Университета. Серия 14. Психология*, 1. 87–102.
- Овчинников, А.В. (2014а). Универсальная модель профессиональных компетенций [Электронный ресурс]. *Наукоедение*, 4 (23). URL: <http://naukovedenie.ru/PDF/100EVN414.pdf> (дата обращения 18.11.2014)
- Овчинников, А.В. (2014b). Корпоративное образование: предел риска. *Корпоративные университеты*, 49. 18–24.
- Прахалад, К.К., Хамел, Г. (2008). Ключевая компетенция корпорации. *Вестник СПбГУ, Сер. 8, Вып. 3 (24)*. 18–41.
- Сокал, Р.Р. (1980). Кластер-анализ и классификация: предпосылки и основные направления. *Дж. Вэн Райзин (ред.) Классификация и кластер*. М., Мир. 7.
- Boyatzis, R.E. (1982). *The competent manager: a model for effective performance*. New York: Wiley.
- Holmes, L. (1993). The domestication of management knowledge? Recent UK State intervention in management education. URL: <http://www.re-skill.org.uk/reldskill/domestmk.htm> (дата обращения 18.11.2014).
- Lombardo, M.M., Eichinger, R.W. (2004). *FYI For Your Improvement. A Guide for Development and Coaching*. Lominger Ltd.
- McClelland, D.C. (1973). Testing for competence rather than for intelligence. *American Psychologist*, 28, 1–14.
- Spencer, L.M., Spencer, S.M. (1993). *Competence at Work: Models for Superior Performance*, John Wiley & Sons, Inc.
- White, R.W. (1959). Motivation reconsidered: The concept of competence. *Psychological Review*, 66. 297–333.

On the competences classification

Aleksandr OVCHINNIKOV

Moscow Academy of Labor Market and Information Technologies, Moscow, Russia

Abstract. In article the brief retrospective of research of competences for more than last 50 years is given. The author substantiates the necessity for classification of competencies. Four models of classification of competences, including three ones proposed by famous researchers of competences from 1982 to the present, and one the author's model are considered. The comparative analysis of all models is given; their advantages and disadvantages are specified. The common essential features of all approaches to classification of competences are marked out including a two-level clustering and existence of interrelations, both between competences, and between clusters of competences. The general-purpose professional competences model in which five clusters of competences are allocated is considered: personal, social, technical, organizational and administrative competences. In the proposed model clusters of competencies are arranged in a certain order. The author for the first time makes a hypothesis of evolutionary development of competences, implementing in the proposed model the idea of cyclic changes in quality of competences during human life. The author identifies ten main interrelations between clusters of competences, five of which illustrate the natural interrelations promoting development of competences in the employee, five other interrelations illustrate obstacles for development of competences which arise in case of violation of the natural course in development of competences. The author offered original visual interpretation to illustrate the proposed model of professional competences. This visualization is designed to simplify understanding of the model, and to illustrate the interrelations arising in development of competences, as well as the contradictions arising between clusters of competences.

Keywords: competence; competence model; cluster; personal competence; social competence; technical competence; organizational competence; administrative competence.

References

- Bazarov, T.Yu., Yerofeev, A.K., Shmelev, A.G. (2014). Kollektivnoe opredelenie ponyatiya «kompetentsii»: popytka izvlecheniya smyslovykh tendentsii iz razmytogo ekspertnogo znaniya [Collective definition of the notion "competence": An attempt to acquire semantic regularities from fuzzy expert knowledge]. *Vestnik Moskovskogo Universiteta. Seriya 14. Psikhologiya*, 1. 87–102.
- Boyatzis, R.E. (1982). *The competent manager: a model for effective performance*. New York: Wiley.
- Holmes, L. (1993). The domestication of management knowledge? Recent UK State intervention in management education. URL: <http://www.re-skill.org.uk/re/skill/domestmk.htm> (accessed 18.11.2014).
- Lombardo, M.M., Eichinger, R.W. (2004). *FYI For Your Improvement. A Guide for Development and Coaching*. Lominger Ltd.
- McClelland, D.C. (1973). Testing for competence rather than for intelligence. *American Psychologist*, 28, 1–14.
- Ovchinnikov, A.V. (2014a). Universal'naya model' professional'nykh kompetentsii [Universal model of professional competence] [Elektronnyi resurs]. *Naukovedenie*, 4 (23). URL: <http://naukovedenie.ru/PDF/100EVN414.pdf> (accessed 18.11.2014)

- Ovchinnikov, A.V. (2014b). Korporativnoe obrazovanie: predel riska [Corporate Education: limit risk]. *Korporativnye universitety*, 49. 18-24.
- Prakhalad, K.K., Khmel, G. (2008). Klyuchevaya kompetentsiya korporatsii [Core competence of the corporation]. *Vestnik SPbGU, Ser. 8, Vyp. 3 (24)*. 18–41.
- Sokal, R.R. (1980). Klaster-analiz i klassifikatsiya: predposylki i osnovnye napravleniya [Cluster analysis and classification: the background and the main directions]. *J. Van Raizin (ed.) Klassifikatsiya i klaster*. M., Mir. 7.
- Spencer, L.M., Spencer, S.M. (1993). *Competence at Work: Models for Superior Performance*, John Wiley & Sons, Inc.
- White, R.W. (1959). Motivation reconsidered: The concept of competence. *Psychological Review*, 66. 297–333.