

## ПРОФЕСІЙНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ: ВІД НАУКОВОГО АНАЛІЗУ — ДО ПРАКТИЧНОЇ РЕАЛІЗАЦІЇ

Київський національний університет будівництва та архітектури

### *Анотація*

*Стаття присвячена теоретичному аналізу категорій «компетенція» та «компетентність», утворених від них термінів, а також нагальним проблемам, пов'язаним з надбанням компетентності випускниками вищих навчальних закладів.*

**Ключові слова:** компетентність, компетенції, професіоналізм.

### *Abstract*

*The article is devoted to the theoretical analysis of the categories "competence" and "competence", the terms formed from them, as well as urgent problems related to the acquisition of competence by graduates of higher educational institutions.*

**Key words:** competence, competencies, professionalism

З давніх часів стосунки між людьми, необхідність прийняття певних рішень, опосередковувалися розумінням компетентного підходу до розв'язання проблем. Підготовка професійних компетентних спеціалістів закладами вищої освіти ніколи не втрачала своєї актуальності. Сьогодні суспільство висуває принципово нові вимоги до професійної компетентності фахівців у різних сферах професійної діяльності, починаючи від стандартних життєвих ситуацій — до проблем ефективного керівництва.

Торкаючись цієї проблеми у більш широкому аспекті, слід зазначити, що сучасні кризові явища у політиці, економіці, культурі, соціальній сфері є, в тому числі, і результатом некомпетентності, непрофесіоналізму, що суттєво впливає на успішність і темп суспільних перетворень. Тому без підвищення здібностей, умінь і професіоналізму випускників вищих навчальних закладів неможливо розв'язати реальні економічні проблеми, з якими стикається сьогодні українська держава. На рівні вишу дуже важливо забезпечити, озброїти студента необхідними знаннями, вміннями, навичками та розвивати їх таким чином, щоб по його закінченні він здобув професійну компетентність. Розвиток саме цієї ключової компетентності є кінцевою метою навчання. Але, на жаль, ми постійно стикаємося із такою тезою, що, мовляв, чому навчають у вищих навчальних закладах — зовсім не є принагідним в умовах виробництва. І таке неспівпадіння існує сьогодні, що, безумовно потребує як теоретично так і практичного аналізу ситуації щодо його подолання.

Терміни «competentia» та «competens» беруть свій початок із кінця ХХ ст., однак науковий інтерес до даної проблематики триває і по сьогоднішній день. Незрозумілою і не зовсім доступною постає проблема розмежування цих понять, але й сьогодні ці дві дефініції не вичерпують себе, а доповнюються й розширюються.

На сьогоднішній день відкритими залишаються питання: класифікації ключових компетентностей; нерозуміння сутності понять, розмежувань термінів латинського походження, утворених від competentia; відсутність чітких критеріїв оцінювання сформованості компетентності; визначення компетентності як підсумкового результату навчання тощо.

Тим не менш, поки представники науки продовжують теоретизування із цього приводу, на практиці доведено, що сутністю будь-якої організації, її основою є наявний набір компетенції всіх працівників компанії.

Отже, вказані терміни увійшли до сучасного обігу від латинських «competentia» та «competens» [1, с. 167]. Слід зауважити, що спочатку поняття «компетентність» і «компетенція» у наукових дослідженнях використовувались як синоніми. Однак, варто наголосити на тому, що латинське «competentia» перекладається, як компетенція та означає «відповідати», «підходити», а «competens» перекладається як компетентність, що означає «належний», «здібний», «знаючий».

В основі терміну компетенція лежить латинське «competentia», що тлумачиться, як: взаємно прагну, відповідаю, підходжу; знання, коло повноважень особи, досвід. Під компетентністю звичай розуміється поінформованість, авторитетність; кваліфікація, результативність.

Компетентність – це поняття, що стосується людини, воно передбачає аспекти поведінки, що стоїть за компетентним виконанням роботи. Під компетентністю ми розуміємо якість людини, яка формується завдяки обізнаності, оволодінням знаннями, уміннями, навичками та набуттям певного досвіду. Тоді як компетенція – це поняття, що стосується роботи, сфери професійної діяльності, в якій людина є компетентною [2, с. 30-33]. Термін «компетентність» є показовим для описання для опису такого типу поведінки, який потрібен організації для досягнення високого рівня ефективності. Отже, цей термін доцільно використовувати із точки зору наявності тих знань, вмінь, які пов'язані з очікуванням від працівника ефективного виконання його обов'язків [3, с. 277]. Якщо заглибитись у власне розуміння, то компетентність – це певна освіченість, майстерність, обдарованість тощо. Бути компетентним – це одне й теж, що почуватися вільно, добре розбиратися у якій-небудь галузі життя, чи конкретного виробництва. Компетенція, в свою чергу, – це невеликий елемент широкого поняття компетентності. Володіючи різними видами компетенції, людина може й не бути компетентною. Отже, дослідники вказують на тісний зв'язок понять компетентності, компетенції й професіоналізму. В поняття компетенції включаються уявлення про коло повноважень певної людини чи органу, а також перелік питань, в яких людина володіє пізнанням та досвідом.

Компетентність в цьому випадку виявляється практичною реалізацією компетенції, її втіленням, реалізацією в конкретних діях і вчинках. «...Компетентність є здатність до ефективної реалізації в практичній діяльності соціальних, професійних знань, обумовлених особистісними якостями і компетенцією. Це успішне розв'язання актуальних завдань у межах своєї компетенції» [4, с. 13].

Можна дійти висновку, таким чином, що терміни «компетенція» і «компетентність» не просто дуже близькі за значенням (деякі вважають їх синонімічними, а інші – взагалі уникають вживання одного з них, щоб уникнути незрозумілості), а й споріднені, не чітко викладені у вітчизняній літературі, тому й потребують подальшого більш ретельнішого вивчення; розглянуті проблеми, які стосуються обох дефініцій є актуальними і невирішеними на досить тривалий час.

Не можна уникнути ще одного важливого протиріччя, яке проявляється у сучасній практиці. Суть його полягає в тому, що дійсно компетентний працівник – професійний, талановитий і обізнаний, – шукає сьогодні більшого фінансового достатку за кордоном, від'їжджає туди на постійне місце проживання. Це справжня проблема сучасної України, яка, за деякими даними, втрачає таким чином до 100.000 молодих людей й в тому числі кваліфікованих фахівців щомісяця. Але це вже є іншою темою і проблемою, яка потребує свого нагального розв'язання із боку держави.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Армстронг М. Практика управління человеческими ресурсами: Пер. сангл. / Под ред. С. К. Мордовина. 8-е изд.- Санкт-Петербург: Питер, 2004. 848 с.
2. Кондратинський О.С. Термінологічний аналіз понять «громадянське суспільство» та «територіальна громада». Аспекти публічного управління. 2015. № 11-12. С. 14-20.
3. Кондратинський О.С. Формування громадянських компетентностей територіальних громад з використання програмно-цілевих підходів: теоретичний аналіз. *Аспекти публічного управління*. 2016. № 4-5. С. 78-86.
4. Понеделков А. В. Компетентность востребована (социологический аспект). Москва : Прогресс, 1991. 145 с.

**Аксельрод Роман Борисович** — кандидат політичних наук, проректор з навчальної роботи та регіонального розвитку Київського національного університету будівництва та архітектури, [akselrod.knuba@ukr.net](mailto:akselrod.knuba@ukr.net)

**Axelrod Roman Borysovych** — Candidate of Political Science, Vice-Rector for Academic Affairs and Regional Development of Kyiv National University of Construction and Architecture, [akselrod.knuba@ukr.net](mailto:akselrod.knuba@ukr.net)