Таблица 1.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№** | **Формулировка: Компетенции(я) — это …** | **Суммарная оценка (%)** |
| 1. | … способность решать производственные задачи; способность к мобилизации (применению) знаний и умений в конкретной ситуации | 63.8 |
| 2. | … единицы (элементы) в описании профессионального стандарта (профиля специалиста) | 62.7 |
| 3. | … требования со стороны организации к работнику, сформулированные в терминах качеств субъекта деятельности | 61.8 |
| 4. | … желательные для организации элементы модели поведения работника (набор поведенческих характеристик, паттерны, кластеры поведенческих проявлений) | 60.6 |
| 5. | … общее сводное понятие, которое объединяет все, что необходимо успешному исполнителю: ЗУНы, способности, мотивы, личностные, коммуникативные качества и т.п. | 60.6 |
| 6. | … умение и готовность к эффективной работе | 58.7 |
| 7. | … область полномочий и ответственности определенного должностного лица | 56.8 |
| 8. | … ЗУНы (знания, умения, навыки) плюс ПВК | 55.6 |
| 9. | … различные аспекты компетентности | 52.4 |
| 10. | … ПВК (профессионально важные качества) с некоторыми оговорками насчет причинности и организационного контекста | 52.4 |
| 11. | … компетентность, т.е. широкая осведомленность и глубокая осознанность профессионального опыта | 49.8 |
| 12. | … свойства человека, настолько различающиеся по уровню в иерархии регуляции поведения (деятельности), что им трудно дать единое определение; здесь и интегральные характеристики индивидуальности, и ситуативные тактики поведения | 48.3 |
| 13. | … человеческие факторы успешности деятельности | 46.2 |
| 14. | … критерии эффективности производственной деятельности | 45.5 |
| 15. | … такая организация особенностей индивида, которая обеспечивает критериальное поведение | 45.1 |
| 16. | … производственные задачи в конкретной организации | 40.8 |

Цит. по: Базаров Т. Ю. , Ерофеев А. К., Шмелев А. Г. Коллективное определение понятия «компетенции»: попытка извлечения смысловых тенденций из размытого экспертного знания. Вестник Московского университета, №1, 2014.

Таблица 2.

|  |  |
| --- | --- |
| **Кластер** | **Определение** |
| **1** | - Область полномочий и ответственности (№ 7)- Производственные задачи в конкретной организации (№ 16)- Требования со стороны организации к работнику (№ 3) |
| **2** | - ПВК (№ 10)- ЗУНы плюс ПВК (№ 8) |
| **3** | - Компетентность, осведомленность и осознанность (№ 11)- Различные аспекты компетентности (№ 9)- Умение и готовность к эффективной работе (№ 6)- Способность решать производственные задачи (№ 1) |
| **4** | - Критерии эффективности производственной деятельности (№ 14)- Желательная модель поведения работника (№ 4)- Человеческие факторы успешности деятельности (№ 13)- Общее сводное понятие (№ 5)- Организация особенностей индивида (№ 15)- Единицы (элементы) в описании профессиональной деятельности (№ 2) |

Как же можно вскрыть и описать четыре типичных контекста, лежащих за полученными нами кластерами? Предлагаем возможные варианты интерпретации кластеров.

**Первый кластер** — это компетенции в нормативно-юридическом контексте. Это достаточно распространенная среди наших управленцев-непсихологов концептуально-терминологическая традиция: в расхожем выражении «это лежит за пределами моей компетенции» под «компетенцией», очевидно, понимаются вовсе не ПВК, а область полномочий и ответственности. Можно сказать, что первый кластер образует нормативный полюс на дереве классификации.

**Четвертый кластер** — это компетенции в прагматическо-описательном контексте, в большей мере соответствующем западной традиции (Спенсер, Спенсер, 2005). В этом случае индивидуальные особенности работника представляются вторичными по отношению к решаемым задачам. Это прагматический полюс на дереве классификации.

**Второй кластер** — это сведе́ние всех компетенций к традиционным для отечественной психологии труда ПВК и ЗУНам. Особенностью данного подхода является неучет ситуационных переменных организационной жизни. В противовес четвертому кластеру здесь в качестве вторичных рассматриваются задачи, решение которых ожидается от исполнителя. Этот полюс можно назвать идеалистически консервативным, базирующимся на отечественном научно-психологическом контексте.

**Третий кластер** оказался самым неожиданным для нас. Здесь мы видим попытку поиска содержательного компромисса между отечественным и западным подходами, между требованиями к исполнению и особенностями исполнителя, попытку конструктивного поиска нетривиального содержания понятия «компетенции». Этот подход не ставит знак равенства между ПВК и компетенциями, так как ПВК не связаны с отдельными ситуациями (частными задачами профессиональной деятельности), а компетенции как раз говорят о готовности решать совершенно конкретные и узкие задачи в рамках определенной организации. В этом смысле компетенции представляют собой переход от потенциальных ПВК к их актуализации в ходе решения возникшей производственной задачи.