

УДК 316.014

Социология компетентности

**Пехова Н.Ю.**Аспирант кафедры социологии организации и менеджмента
Московского государственного университета им. М.В.Ломоносова

В статье рассматриваются понятия «компетентность» и «компетенция» с точки зрения социологической науки. Автор вводит новое понятие «социология компетентности» и интерпретирует его с помощью основных теоретико-методологических подходов в социологии.

Ключевые слова: компетентность, компетенция, социология, социология компетентности.

Согласно современной концепции модернизации российского образования одной из ключевых задач в рамках внедрения нового компетентностного подхода в образовании является подготовка качественно новых *компетентных специалистов*, которые отличаются самостоятельностью, объективностью, гибкостью, умением критически мыслить и решать проблемы, а также готовых применить творческий подход и способность к сотрудничеству в любом деле и, главное, ответственных за будущее своей страны.

Для того, чтобы лучше разобраться, что такое компетентный специалист, проанализируем определения понятий «компетентность» и «компетенция», данные в социологической науке.

Социологическая энциклопедия дает два определения понятия «компетенция»: «1) область вопросов, в которых кто-либо хорошо осведомлен; 2) круг полномочий какого-либо учреждения, лица или круга деловых вопросов, подлежащих чьему-либо ведению» [1, с. 461]. Там же понятие «компетентность» определяется как «совокупность личностных качеств руководителя, общественного деятеля, органа власти, включающая высокий профессионализм, знание интересов и потребностей людей, ситуации, в которой он действует, умение анализировать систему социальных отношений, взаимодействия социальных институтов, предвидеть последствия тех или иных действий» [1, с. 461].

В социологической науке компетентность – это, прежде всего, *атрибут профессионализма*. А.М. Новиков под «компетентностью» подразумевает, помимо технологической подготовки, целый ряд других

компонентов, имеющих, в основном, внепрофессиональный или надпрофессиональный характер, но, в то же время, необходимых сегодня каждому специалисту. Это, в первую очередь, такие качества личности, как самостоятельность, способность принимать решения, творческий подход к любому делу, умение доводить его до конца, умение постоянно учиться. Это – гибкость мышления, наличие абстрактного, системного и экспериментального мышления, это – умение вести диалог и коммуникабельность, способность к сотрудничеству и т.д. Над собственно профессиональной – технологической подготовкой вырастает огромная внепрофессиональная надстройка требований к специалисту» [2, с. 23-24].

Надпрофессиональный характер термина компетентность подтверждается и использованием его применительно к компании в целом («компетенции компании, повышающие её конкурентоспособность») и использованием его в практике управления персоналом – HR-менеджменте. Практики часто говорят о компетенциях сотрудника, выходящих за пределы его профессиональной квалификации и повышающих эффективность его деятельности в одной компании, но иногда никак не влияющих на эффективность того же самого специалиста в компании с другой организационной культурой, другой организацией работы (бизнес-процессов) и другими полномочиями (границами «должностных компетенций») [3, с. 49].

Как отметил Д.В. Родин [4], важно различать понятия «компетенция» и «компетентность». «Компетенция» – это относящееся к работе понятие, которое

говорит о сфере профессиональной деятельности, в которой человек компетентен. В свою очередь, «компетентность» – это относящееся к человеку понятие, которое говорит об аспектах поведения, стоящего за компетентным выполнением работы.

Человек, являясь существом социальным, постоянно находится в кругу разнообразных взаимоотношений с окружающим миром. Это требует от индивида наличия соответствующих компетентностей (т.е. знаний, навыков, умений, а также способности взаимодействовать с другими социальными акторами). Соответственно количество взаимосвязей в окружающем мире определяет количество необходимых для успешного взаимодействия компетентностей, образующих общий уровень компетентности индивида.

Итак, мы видим, что проблематика компетентностного подхода теснейшим образом связана с проблематикой социологии, однако выделенной сферы знаний, связанной с вопросами компетентности и обеспечения развития компетенций действующих и будущих специалистов, пока нет. Поэтому мы считаем необходимым ввести в научный оборот термин «социология компетентности».

Проанализируем предлагаемый нами термин, опираясь на его составляющие. Термин состоит из двух понятий «компетентность» и «социология». В центре понятия «компетентность» стоит человек, а поскольку социология – наука об обществе, социальных отношениях и об отношении человека к окружающему миру, то под «социологией компетентности» можно понимать универсальное свойство социального актора (набор компонентов, закладываемых на разных стадиях социализации личности), которое позволяет ему успешно взаимодействовать в социальном пространстве.

Опираясь на анализ научных исследований, мы выделили следующие компоненты «социологии компетентности»:

1. Глубинные личностные процессы, связанные с проблемой взаимодействия индивида с социальной средой;
2. Когнитивные и поведенческие процессы;
3. Мотивация к проявлению компетентности;
4. Ценностно-смысловые установки;
5. Необходимые знания, умения и навыки (эрудиция).

Далее рассмотрим понятие «социологии компетентности» в рамках основных теоретико-методологических подходов в социологии.

В рамках **органистического подхода** к социологии Г. Спенсер выдвинул теорию «эволюционизма», согласно которой общество имеет ряд важных сходств с биологическим организмом, и описывает его как целостную систему, состоящую из взаимосвязанных и взаимозависимых частей. Точно так же, как человеческое тело состоит из органов, например, сердца, почек и легких, общество состоит

из различных социальных институтов – семьи, государства, системы образования и религии.

Далее, Спенсер пишет, что все вещи имеют общее происхождение, но только через наследование черт, приобретённых в процессе адаптации к окружающей среде, происходит их дифференциация. Из этого следует, что *компетентность является адаптационным средством индивида*. Успех его взаимодействия с социальной средой напрямую зависит от его способности выстраивать отношения как с внутренним (в семье), так и с внешним окружением (работа, государственные институты). Поскольку именно социальные институты обеспечивают превращение человека в социальное существо, способное к совместным действиям.

Деятельностный подход указывает на способность индивида к осуществлению действий, в результате которых он приобретает *знания, умения и навыки* и реализует свои социальные потребности.

Э. Дюркгейм исследует в работе «О разделении общественного труда» проблему социальной солидарности. Главная цель его работы – доказать, что социальная солидарность обеспечивается разделением общественного труда.

Таким образом, Э. Дюркгейм указывает на соответствие социальных потребностей функциональному разделению труда [5]. Эта потребность обращена к социальной деятельности людей, которая, с одной стороны, помогает им совершенствовать свои знания и навыки, а с другой – постоянно улучшать свою социальную деятельность в социуме. Тогда *компетентность основана на навыках активного восприятия и влияния на социальный опыт людей*, который постоянно эволюционирует.

Другой представитель деятельностного подхода М. Вебер также изучает поведение индивида. Но в отличие от Э. Дюркгейма он интересуется человеческим поведением в том случае, если индивид вкладывает в свои действия *определённый смысл*. Следовательно, ключевым аспектом, по М. Веберу, в социологии является изучение ценностей, убеждений и мнений, лежащих в основании человеческого поведения. Его методом постижения действительности становится «понимание» или стремление увидеть конкретные мотивы поведения человека.

Британский социолог Э. Гидденс утверждает, что структура и действие не должны быть независимыми друг от друга. Э. Гидденс считает, что действия социальные, они создают структуры, которые воспроизводятся только через социальные действия. Рассматривая общество через свою теорию, он акцентирует внимание на том, что *структура общества влияет на поведение людей, также как действия людей создают общество*. В данном случае, компетентность выступает как условие формирования современного качественно нового общества.

Институциональный подход просматривается в теории структурно-функционального анализа Т. Парсонса и Р. Мертона.

По утверждению Т. Парсонса, консенсус в отношении ценностей – основополагающий интегративный принцип в обществе. Т. Парсонс считает, что только моральные обязательства и общие ценности обеспечивают основу порядка в обществе. Социология компетентности, в рамках теории Т. Парсонса, призвана изучить способности людей к восприятию сложившихся в обществе *ценностных образцов и норм поведения*, функционирование которых позволяет социальным субъектам оказывать воздействие на общество. Здесь особое значение приобретает институциональный механизм жизнедеятельности субъекта в процессе освоения содержания социальной системы в целом и составляющих ее структурных элементов [6].

На основе вышеизложенного мы можем утверждать, что компетентность формируется не только в процессе обучения, но и под воздействием общепризнанных в данном обществе ценностей, которые передаются через семью, общественные институты, культуру, религию и т.д.

Когнитивный подход призван решить традиционные проблемы и задачи, с помощью процессов восприятия, мышления, *познания, объяснения и понимания*. Когнитивный подход в любой предметной области акцентирует внимание на знаниях.

«Знание – постижение действительности человеком. Знание объективируется знаковыми средствами языка. Процессы получения, обоснования, проверки и распространения знания изучаются логикой, методологией, теорией познания, науковедением, социологией» [7].

Наиболее популярное деление знаний на *декларативные* (знание – что) и *процедурные* (знание – как). Под декларативным знанием понимается знание теоретических основ, что предполагает умение объяснить, почему что-либо происходит. Процедурное знание относится к практическим знаниям и означает какие-либо умения, навыки. Позже Дж. Шоттер выделил еще один тип знания и назвал его знанием «изнутри» – знание культуры данной социальной системы. Процедурные знания также подразделяются на:

- инструктивные (выполнение по инструкции, четким правилам);
- ситуационные (умение действовать в конкретных ситуациях).

Под *компетентным специалистом* в рамках когнитивного подхода мы будем считать индивида, который обладает декларативными и процедурными знаниями в своей области работы, но где наибольшую важность играет владение именно ситуационными знаниями, а также способность оценивать ситуации с точки зрения культуры данной социальной системы.

В рамках **системного подхода** П. Сорокин в своем труде «Система социологии» формулирует теоретические основы теории социальной стратификации и социальной мобильности. Основными понятиями в рамках социологического анализа П. Сорокин считал *социальное поведение, социальное взаимодействие*. Социолог рассматривает взаимодействие индивидов в качестве родовой модели, как социальной группы, так и общества в целом. Он подразделяет социальные группы на организованные и неорганизованные, при этом важнейшим аспектом П. Сорокин считает анализ иерархической структуры организованной социальной группы. Далее исследователь каждую группу подразделяет на *страты* (слои), выделяемые по экономическому, политическому и профессиональному признакам. Другим важным заключением П. Сорокин считает наличие в обществе *социальной мобильности* двух типов – вертикальной и горизонтальной. Социальная мобильность означает изменение индивидом или группой позиции, занимаемой в социальной структуре, перемещение из одного социального слоя в другой (вертикальная мобильность) или в пределах одного и того же социального слоя (горизонтальная мобильность). Освоение нового статуса приводит к овладению или *расширению индивидом своей компетентности*, также как и возможность перемещения из одного социального слоя в другой, служит *мотивом* для повышения своей компетентности.

Общество должно стремиться к такому состоянию, при котором человек может развивать свои способности, *соответственно человек должен стремиться быть компетентным*.

Таким образом, анализ основных теоретико-методологических подходов в социологии позволил выявить и объяснить основные компоненты понятия «социология компетентности», а также показал всю необходимость и важность введения в научный оборот данного понятия. Поскольку именно социология компетентности отражает весь спектр факторов, позволяющих индивиду успешно взаимодействовать с социальной средой, а главное, отражает его готовность быть компетентным в обществе.

Литература:

1. Социологическая энциклопедия: В 2 т. Т. 1 / Национальный общественно-научный фонд / Руководитель научного проекта Г.Ю. Семигин; Главный редактор: В.Н. Иванов – М.: Мысль, 2003. – 694 с.
2. Новиков А.М. Методология образования. – М.: Эгвес, 2002. – 320 с
3. Ксенофонтова Е.Г. Это модное слово: «компетенции»// Журнал Управление персоналом. – 2006. – № 23 (153). – С. 47-51.
4. Родин Д.В. К вопросу о многообразии типов и видов компетентности персонала организации // Журнал Системное управление. – 2010. – № 3(9). – URL: <http://sisupr.mrsu.ru/2010-3/PDF/Rodin.pdf>.
5. Дюркгейм Э. О разделении общественного труда. – М.: Изд-во: Директмедиа Паблишинг, 2007. – 69 с.
6. Анурин В.Ф. Основы социологических знаний. Курс лекций по общей социологии. – Н. Новгород: НКИ, 1998. – 358 с.
7. Современная энциклопедия, 2000. – URL: http://mirslovari.com/content_sovrenc/znanie-68688.html.

Sociology of Expertise*N. Pekhova**Lomonosov Moscow State University*

The article is dedicated to the notions of “expertise” and “competency” from the point of view of sociological science. The author introduces new notion of “sociology of expertise” and interprets it with the help of main theoretical and methodological approaches in sociology.

Key words: expertise, competency, sociology, sociology of expertise.

