

## ЗА РУБЕЖЕМ

Івона КОРЧ, Богуслав П'ЄСТРУЛЕВІЧ

### КОМПЕТЕНТІСНИЙ ПІДХІД У ПРОФЕСІЙНОМУ РОЗВИТКУ ЛЮДИНИ: ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ

*Розкрито теоретико-методологічні аспекти компетентнісного підходу у вирішенні проблем динамічного професійного розвитку людини (на матеріалі Польщі). Підкреслено особливу роль емоційних компетенцій в управлінні людськими ресурсами, керуванні суспільним потенціалом організації. До найважливіших компетенцій цього типу віднесені впевненість у собі, прагнення до досягнень, керування групою, організаційна свідомість, вплив на інших, уміння керувати людьми, креативна адаптація.*

Праця для сучасної людини є дійсністю, яка заповнює людське життя й становить його сенс і цінність. Безсумнівно, вона є одним із найважливіших факторів, що надають значення людському існуванню. Про працю як визначник перебігу життя пише З. Волк [9, 27–37].

Трудову діяльність треба розглядати, з одного боку, як повинність – у широкому значенні як обов'язок людини, а з другого – як джерело її прав, що розглядаються в контексті основних прав людського індивіду. Моральна повинність праці базується на утриманні в хорошому стані й прогресі власного людства, розвиткові через любов до праці. Розвиток людини можна визначити як багатоаспектний процес, зумовлений різними факторами й визначниками суб'єктивного й об'єктивного характеру [4, 77]. У цілісному й гармонійному розвиткові людини значне місце займає її професійний розвиток.

**Мета статті** – розкрити теоретико-методологічні аспекти компетентнісного підходу у розв'язанні проблем динамічного професійного розвитку людини (на матеріалі Польщі).

Т. Олексин пропонує таке визначення професійного розвитку в динамічному аспекті: “Динамічний професійний розвиток – це збільшення (й актуалізація) теоретичних знань і практичних умінь та розвиток психофізичних рис і суспільної поведінки, необхідних або придатних у професійній праці способом, який дозволяє підготуватися до хорошого виконання професійних ролей також і в майбутньому, а також розширення змісту праці й виконання нових організаційних ролей та розвиток культури організації” [7, 86].

Доцільно відзначити зв'язки між системою професійного розвитку і системою управління компетенціями. Перша є фрагментом більшого цілого, оскільки професійний розвиток головно веде до доповнення відсутніх компетенцій і підготовки шляхів для кар'єри. Відповідно, це є істотною складовою діагностично-профілактичного процесу керування працевлаштуванням і компетенціями, який пропагують французькі вчені й практики. З цього випливає, що система професійного розвитку є підсистемою системи управління компетенціями.

Важко позбутися враження, що 90-і роки минулого століття беззаперечно належать до тріумфу емоційного розуму й визначення його ролі у правильному використанні раціонального розуму. Надто прагматичний Г. Вейзінгер дає йому таке визначення: “Розумне використання емоцій: ми свідомо робимо так, щоб наші емоції працювали на нашу користь, ми використовуємо їх таким чином, щоб вони допомагали керувати нашою поведінкою й мисленням так, аби забезпечити кращі ефекти наших дій” [8, XIII]. За переконанням вченого, такий розум базується на чотирьох основних складових елементах, які допомагають формувати відповідні вміння, що мають певну ієрархію й одночасно утворюють емоційний розум. Це: 1) вміння сприймати, експресії й оцінки емоцій; 2) уміння вникати в емоції або їх генерувати залежно від потреб з метою зрозуміння себе й інших; 3) уміння розуміти емоції й емоційні знання, що з них випливають; 4) уміння панувати над емоціями, завдяки чому можливим є безперервний емоційно-інтелектуальний розвиток людини.

Задумуючись над тим, чим де-факто є емоційний розум, ми приходимо до висновку, що, будучи неоднорідною рисою, він становить композицію багатьох диференційованих чинників, інакше кажучи, складається з багатьох компетенцій, які характеризують багатомірне функціонування людини. М. Кроковський і П. Ридзевський пропонують сприймати його як комплекс компетенцій, впорядкованих у трьох ключових розділах: I блок – психологічні компетенції, II блок – праксеологічні компетенції, III блок – соціологічні компетенції [5, 43]. Перші з них визначають зв'язки із самим собою і до них зараховуються такі детальні компетенції, як самосвідомість, самооцінка і самоконтроль.

Праксеологічні компетенції стосуються наших дій і зосереджуються навколо ставлення людини до завдань, проблем, дилем чи викликів, які стоять перед нею. Серед тієї групи можна назвати такі субкомпетенції: сумління, пристосування й мотивація. Суспільні ж компетенції відносяться до зв'язків із іншими людьми, такого способу їх підтримування, щоб могли ефективно реалізувати заплановані дії й завдання та досягти запланованих цілей. До цієї групи входять такі компетенції: емпатія, вміння переконувати, лідерство і взаємодія.

В межах так званих особистісних компетенцій, які є вирішальними для вміння давати собі раду, Д. Големан розміщує дві сфери емоційного розуму із фундаментальним значенням, яким приписує конкретні компетенції: А – сфера самосвідомості: емоційна самосвідомість, вдала самооцінка й упевненість у собі, Б – сфера самоконтролю: емоційний самоконтроль, відкритість, гнучкість, установка на успіх, ініціатива та оптимізм [3].

Проведені експериментальні дослідження підтверджують тезу, що переважна більшість (інколи й понад 75%) загальних компетенцій, які відрізняють чудових працівників від поганих, належить до компетенцій емоційних. Ними, зокрема, є: впевненість у собі, прагнення до досягнень, керування групою, організаційна свідомість, вплив на інших, вміння керувати людьми, ініціація змін, підтримка різноманітності й креативна адаптація.

Особливу роль відіграє емоційний розум в управлінні людськими ресурсами, тобто в керуванні суспільним потенціалом організації. Може вже в недалекому майбутньому ми будемо говорити швидше про керування інтелектуальним і емоційним капіталом, а згодом також і духовним.

Знавці предмета, котрі займаються розвитком емоційних компетенцій – індивідуальних та групових, а також оцінюють їх рівень (а не коефіцієнт емоційного розуму), звертають увагу на:

- планування емоційних компетенцій майбутніх працівників;
- діагностування ресурсів емоційних компетенцій уже працевлаштованих;
- узгодження емоційних компетенцій з потребами організації;
- доповнення ресурсів компетенцій (набір і відбір = підбір кадрів);
- визначення профілю емоційних компетенцій, які пристосовані до посади й змісту роботи, та оцінювання шкали впливу системи компетенцій на позиції, поведінку і дії людей;
- визначення емоційних критеріїв оцінки працюючих і кандидатів до праці;
- істотну роль емоційного розуму при оцінюванні праці, будівні систем: мотиваційного, навчального, оцінюючого, винагороди, кар'єри і професійного розвитку;
- розвиток емоційних компетенцій (наприклад, навчання, тренінги, майстер-класи);
- проектування кар'єрних стежок з урахуванням профілю емоційного розуму і керування кар'єрою;
- управління капіталом емоційних компетенцій працівників як необхідну умову раціонального використання людських ресурсів (управління компетенціями).

Праця, що сприймається в категоріях суспільної поведінки, та організація, котра трактується як Броунівська “мережа співучасті”, не можуть ігнорувати зв'язків, що утворюються між особистою ситуацією працівників і долею й інтересами закладів праці, в яких вони працюють. Щоразу частіше говориться про розумне управління емоціями, бо кошти їх ігнорування безпосередньо ведуть до зниження мотивації, занепаду людських стосунків, комплексу згоряння на роботі, конфліктів цінностей, ослаблення моралі, сумнівів у сенсі праці й зниження її якості.

Крім емоційного розуму в професійній активності людини, немало роль відіграє розум духовний. Під цим словом ми розуміємо ту частину нас, яка представляє наше найкраще “я”,

часто непомітне в щоденному круговороті приземлених занять. Навіть автор “Емоційної дисципліни” Х. Манц під “духом” розуміє “ту частину нашої особи, яку ми вважаємо найкращою і яка – за оптимістичних припущень – більш влучно відповідає тому, ким ми насправді є” [6, 34].

Духовний розум, існування якого підтверджують наукові дослідження, що проводилися в останній чверті ХХ ст. в галузі неврології, психології, фізики, антропології й навіть лінгвістики (конкретний зв'язок мислення з мовою), становить міцне підґрунтя для раціонального й емоційного розуму та є найважливішим із відомих до цього часу видів розуму, оскільки, консолідуючи і підтримуючи їх в рамках взаємної співпраці, робить нас істотами розумними, емоційними, духовними і творчими. Однак це не означає, що вони не можуть діяти незалежно від себе, і тим самим ми не мусимо бути розумні з усіх аспектів.

Духовний розум служить для вирішення проблем переважно екзистенційних, духовних і моральних та оцінки усталених і реалізованих напрямків життєвих стратегій. Завдяки йому ми знаходимо власне, відповідне місце на землі, визначаємо головну життєву мету та її реалізацію, опрацьовуємо сенс і цінність усього того, що ми переживаємо і робимо, сягаємо витоків і суті людськості, надаємо значення своєму життю й праці, проникаємо до глибших пластів індивідуального потенціалу та всебічно використовуємо наші можливості (уже виявлені й ще приховані) [2, 83].

Шляхів і практик духовного розвитку, які можуть бути застосовані в організаційній дійсності, є багато і найкраще використовувати їх розмаїття.

До шести основних шляхів, що ведуть до прогресії вищезазначеного розуму, відносять: А – шлях обов'язку (конвенційна особистість); Б – шлях опіки (суспільна особистість); В – шлях знань (дослідницька особистість); Г – шлях індивідуальних змін (творча особистість); Д – шлях братерства (реалістична особистість); Е – шлях службового керівництва (підприємницька особистість) [10, 233].

Дефіцит людської креативності, на думку деяких дослідників, – це кардинальна проблема початку ІІІ тисячоліття, якій нам доведеться незабаром протистояти. Все вказує на те, що справжня креативність відіграє в наступаючій постінформаційній епісі набагато важливішу роль, ніж будь-коли до цього часу, стаючи неоціненною як в індивідуальному, так і в суспільному вимірі, а тому важко поки що уявити її неабиякий, добродійний вплив у глобальному масштабі.

На щастя, в кожному з нас дремає творчий потенціал, який можна систематично розвивати й вдосконалювати, оскільки креативність не є властивістю, що приписують тільки геніям, винахідникам, відкривачам чи справжнім творцям, ані виключно вродженою рисою (її з великим успіхом можна формувати й динамізувати).

Г. Альдер стверджує протилежне, що новий вид розуму – так званий креативний розум – посідає в праці принаймні рівнозначне (якщо не більше) значення порівняно з розумом раціональним/пізнавальним/інтелектуальним і розумом емоційним [1, 25].

Незважаючи на відсутність згоди щодо остаточної версії визначення креативності й незалежно від відмінностей, які з'являються у сформованих дослідницьких підходах до цього питання, у площині цікавих для нас досліджень домінують кілька питань фундаментального значення, котрі можуть мати спільний знаменник і на які вдалося хоча б частково відповісти. До них зараховуються проблеми, визначені Г. Альдером:

1) Креативність є рисою творчих осіб чи творчих процесів, а може ефектом творчих дій?

На нашу думку, вона є і рисою особистості, й властивістю процесу, і відображенням отриманих творчих результатів.

2) Креативність є одиничним феноменом чи явищем суспільним? [1, 26].

З нашої точки зору, креативність належить до суспільних конструктів, оскільки її визначають різні суспільно-історичні фактори. Можна відповідально говорити про її зумовленість суспільною, політичною, економічною, культурною, професійною, релігійною системами (індивідуум – галузь – поле), які мають свої норми вартості, стандарти і семантику, а також визначених “охоронців” і “суддів”, котрі вирішують, що є креативним, а що ні. Не забуваймо, що оцінка креативності змінюється залежно від відкритості середовища на зміни та інновації.

3) Креативність є загальною чи належить до винятків?

Не підлягає сумніву, що креативність як риса особистості є загальним атрибутом.

4) Креативність має загальний чи одиничний прояв?

Скажемо так: креативність може стосуватися кожного виду розуму (тому може застосуватися в кожній галузі й кожній ситуації) як інший вимір мислення і дії.

5) Креативність є рисою кількісною чи якісною?

Ми вважаємо, що креативність – це явище винятково якісне. З огляду на свою складність вона мало піддається кількісним обрахункам (подібно відбувається з емоційним і духовним розумом).

Погляньмо на креативність в середовищі праці через призму творчої особи. Тепер ми зобов'язані врахувати кілька істотних рис креативності в організації, відносно незалежних, але взаємопов'язаних. Маємо на увазі наступне:

- креативних працівників і креативні групи;
- креативних керівників, менеджерів, лідерів;
- прокреативну організаційну культуру (“культуру креативності”);
- креативний продукт/послугу;
- креативну стратегію дії/розвитку фірми;
- креативне середовище;
- організаційну структуру, яка сприяє креативності (горизонтальну, бо ієрархічність блокує креативність);
- креативний стиль – спілкування, вирішення проблем, переговорів, прийняття рішень, управління;
- техніки формування і розвитку креативності.

Отже, креативність в організації полягає в стимулюванні, допомозі, розвитку й використанні творчого потенціалу окремих працівників для спільної мети й добра, що лежить в інтересі як організації, так і індивідуума, а не, як дехто хоче, в створенні креативних робочих місць.

У запропонованій статті окреслено компетентнісний підхід щодо розширення можливостей людського капіталу через розвиток і правильне використання емоційного, духовного і креативного розуму. Висловлені теоретико-методологічні аспекти адресовані дослідникам проблем професійної підготовки і практикуючим професійним, кар'єрним і персональним консультантам.

## ЛІТЕРАТУРА

1. Alder H. Inteligencja kreatywna. Amber, Warszawa, 2003.
2. Buzan T. Siła duchowej inteligencji. Muza S.A., Warszawa, 2002.
3. Goleman D. Inteligencja emocjonalna w praktyce. Media Rodzina, Poznań, 1999.
4. Janiga J., Pietrulewicz B. Podstawy zawodownawstwa. Agnon, Zielona Góra, 2004.
5. Krokowski M., Rydzewski P. Zarządzanie emocjami. Imperia, Łódź, 2002.
6. Manz Ch. Dyscyplina emocjonalna. Świat Książki. Bertelsmann Media Sp. z o.o., Warszawa, 2005.
7. Oleksyn T. Praca i płaca w zarządzaniu. MSzM, Warszawa, 1997.
8. Weisinger H. Inteligencja emocjonalna w biznesie, czyli jak zwiększyć własne szanse na sukces. Business Press, Warszawa, 1998.
9. Wołk Z. Praca zawodowa jak znaczący wyznacznik przebiegu życia. [w:] Całozyciowa edukacja zawodowa. Problemy teorii i praktyki. Pod red. B. Pietrulewicza. CZE, Zielona Góra, 1997.
10. Zohar D., Marshall I. Inteligencja duchowa, Rebis, Poznań, 2001.

Анна РОМАНОВСЬКА-ГОЛОЧКО

## ОБРАЗ ПОЛЬСЬКОЇ СІМ'Ї НА ЗЛАМІ ХХ І ХХІ СТОЛІТЬ

*Сім'я визнається найважливішим осередком розвитку й виховання для дитини. Фактори загальної натури і мінливі реалії життя вимагають перетворень також на сімейному ґрунті як у стосунках між подружжям, так і в стосунках між батьками й дітьми. У подружніх стосунках варто було б повністю виключити модель зв'язку, яка базується на домінуванні й підпорядкуванні. Зате стосовно дітей патогенними є не тільки розбиті сім'ї чи сім'ї, в яких з'являється алкоголізм, наркоманія або насильство. Патогенними є також ті сімейні середовища, в яких батьки не усвідомлюють, що основним способом любити дітей є піклування про правильні й теплі взаємостосунки подружжя, а другим способом є відповідне виховання.*