



Компетентностный подход и ПВК-подход: возможности и ограничения

Толочек Владимир Алексеевич

Д-р психол. наук, проф., вед. науч. сотр. Института психологии Российской академии наук; tolochekva@mail.ru

Аннотация

Обсуждается содержание работ отечественных и зарубежных ученых, в которых представлены методология и описания профессионально важных качеств субъектов деятельности (условно названных «ПВК-подход») и компетенций («компетентностный подход»). Анализируются задачи и особенности двух подходов, являющихся разными научными парадигмами. Констатируется, что неконструктивно решение вопросов и явлений, понимаемых как «профессионально важные качества» (ПВК), и «компетенций» при их сопоставлении в качестве компонентов бинарной оппозиции (или... или...). Конструктивным решением может быть восстановление целого ряда (континуума) генетических преобразований феномена (феноменов), в разных научных традициях определяемых как «ПВК», «компетенции», «способности» (общие, специальные, профессиональные) и др.

Ключевые слова: компетенции, способности, возможности и ограничения, парадигмы, подходы, профессионально важные качества



В последние годы установилось как научная норма повсеместное использование понятий «компетенции» и «компетентность» при забвении и небрежении к более привычному для отечественных психологов понятию «профессионально важные качества» (ПВК). В ряде научных работ (в том числе квалификационных) компетентностный подход представляется как новое слово в науке, как путь эффективного решения задач управления персоналом организаций (отбора, подготовки, обучения, расстановки кадров, зачисления в резерв на выдвижение и пр.) [1-10]. Однако есть достаточные основания считать, что компетентностный подход (К-подход) есть не что иное, как исторически очередная научная парадигма (частная парадигма, соотносимая с масштабом «малых теорий»), так же как и хронологически ранее сложившийся подход профессионально важных качеств (ПВК-подход).

Как актуальную научную и научно-практическую проблему мы рассматриваем стремительное и широкое распространение компетентностного подхода (К-подхода) в сфере решения задач среднего и высшего образования, при оценке профессиональной пригодности людей в органах государственной службы, в крупных государственных и коммерческих компаниях. Мы обеспокоены крайне не критичным отношением к новой парадигме ученых и практиков, отсутствием с их стороны внятных разъяснений о сущности явлений, называемых компетенциями, компетентностью, моделями компетентности. Мы полагаем, что условно названный нами К-подход при отсутствии реальной широкомасштабной проверки его эффективности как социально-психологической технологии (мониторингов, сравнительных исследований), при неаргументированных периодических изменениях со стороны чиновников требований к преподавателям и специалистам по составлению перечней компетенций для разных групп людей (учащихся, студентов, преподавателей вузов, государственных служащих и др.) не является безобидным социальным опытом, который не может не нести значимых социальных последствий при столь массовом применении в период становления нового государства.

Цель нашего исследования — выявление особенностей, достоинств и ограничений подхода профессионально важных качеств (ПВК-подхода) и компетентностного подхода (К-подхода) в практике решения социальных задач, определение области их



адекватного использования в решении научных и практических задач. Гипотезы: 1. Исторически сложившиеся научные традиции изучения профессионально важных качеств субъекта деятельности, условно названные «подходом профессионально важных качеств» (ПВК-подходом), и «компетентностный подход» (К-подход) выступают как методологически завершенные научные концепции. 2. Выступая в качестве завершенных научных концепций ПВК-подход и компетентностный подход являются научными парадигмами, имеющими свои особенности, достоинства и ограничения.

История становления дисциплины (психотехники, индустриальной, промышленной психологии, психологии труда)

Начало XX столетия — период активного развития нашей дисциплины. В числе ее служителей было много ярких, инициативных и креативных личностей, живо реагировавших на актуальный и потенциальный социальный запрос, умевших предвидеть эволюцию общества будущего. И цели они ставили высокие, предельно высокие, как позже выяснилось, не все из них были достижимы даже для науки дня сегодняшнего.

Одним из магистральных путей развития психологии была психотехника (ориентированная на решение задач общественной жизни, обращенных в будущее, по В. Штерну), позже обретшая свое дисциплинарное оформление как индустриальная психология (промышленная; в отечественном варианте — психология труда), инженерная, эргономика, психология организационного развития. Предметные области дочерних ветвей психотехники не всегда четко выделяются, но основной предмет этих дисциплин остается прежним — человек как субъект труда, организация его труда, факторы эффективности его деятельности, факторы его профессионального здоровья и долголетия. И если задачи-максимум в полном объеме до настоящего времени остаются не вполне решенными, то задачи-минимум были достаточно верно определены уже изначально. Одни из них — вопросы качеств человека, которые так или иначе влияют на эффективность его деятельности как субъекта труда.

Понятие психограммы связывают с работой В. Штерна (1911) [11], профессионально важные качества — с исследованиями О.



Липмана (1923) [12], профессио- графический подход активно развивался в русле психотехники в разных странах, в отечественной психологии его активными проводниками были С. Г. Геллерштейн, И. Н. Шпильрейн (1929) [13] и др. До середины 1970-х годов отечественные ученые использовали как синонимы понятия «профессионально значимые качества» (ПЗК) (такие качества и при таком уровне их развития, которые определяют успешность человека как профессионала) и «профессионально важные качества» (ПВК). Названные понятия рассматривались как составляющие психограммы в русле профессиографического подхода к изучению деятельности субъекта труда.

К 1980-м годам в отечественной психологии надежно утвердилось более «либеральное» понимание феномена, обозначаемое понятием «профессионально важные качества». ПВК понимаются как те особенности субъекта, которые играют важную роль в его успешности как профессионала. Их развитие может варьироваться в широких пределах, при этом возможна и компенсация одних ПВК другими, отдельные качества могут интегрироваться в целостные и завершенные системы, периодически могут происходить перестройки структур ПВК [8; 9; 14-18]. Первоначально к ПВК относили конкретные качества, влияющие на успешность решения отдельных профессиональных задач, затем — комплекс качеств, включая особенности анатомии и морфологии, физиологии и психофизиологии человека, а также его специальные знания, умения и навыки, черты характера, ценностные ориентации и др. В последней четверти XX столетия ученые признают, что ПВК представляют собой интегральные психофизиологические и психологические образования, которые формируются в процессе профессиональной деятельности как специальные способности по механизму функциональных систем [8; 9; 15; 17-19].

Предпосылки и становление компетентностного подхода

С середины 1950-х годов специалисты понимали развитие человека в качестве профессионала уже не столько как развитие его отдельных качеств (ПВК, компетенций, ценностных ориентаций и т.п.), сколько как становление его личностных новообразований, сопряженных с разными возрастными фазами развития [20].



С середины 1970-х годов в зарубежной психологии утвердилось понятие «компетенция» как презентация ментальных и поведенческих особенностей человека как профессионала и как личности, влияющих на эффективность его работы. В отличие от близкого по содержанию понятия «ПВК», в содержании компетенций акцентируются связи собственно профессиональных и личностных качеств с успешностью решения конкретных задач; при этом ключевыми выступают вопросы адекватности уровня их развития, соответствия групповым нормам и субкультуре организации [1; 2; 7; 9; 17; 21]. Предпосылки и первые прецеденты понимания мотивации как операциональной единицы, или компетенции, связывают с работой Р. Вайта [22], операционального использования структур языка (универсальных грамматик, компетенций) — с работами Н.Хомски [23]. Но программной для становления компетентностного подхода в психологии стала статья Дэвида Мак-Клелланда [24].

Д. Р. Мак-Клелланд подверг острой критике практику использования тестов интеллекта и тестов на знание предмета. Отклоняя путь определения стандартных и нетипичных заданных фрагментов работы [25], он акцентировал внимание на качествах людей, которые лучше других выполняли свою работу. Новый подход к решению таких задач предполагал: 1) использование критериальных выборок (изучение особенностей именно лучших, а не всех работников, не средних и/или плохих); 2) изучение оперантных мыслей и поведения (изучение личностных особенностей, влияющих на успешность конкретных профессиональных задач, определяющих конструктивное поведение людей в конкретных рабочих группах). Вскоре работа Д. Р. Мак-Клелланда была поддержана и оценена как новый взгляд в понимании подходов и методов оценки качеств субъекта деятельности, как начало движения компетенций в психологии [10; 26].

Несколько позже Р. Бояцис вводит в научный оборот понятие компетентности как способности человека к поведению, которое «удовлетворяет требованиям работы в определенной организационной среде» [26, с. 11]. Если под компетенциями подразумевались отдельные особенности человека, подлежащие корректному измерению, то под компетентностью — общая способность, общая состоятельность человека как работника, как члена данной рабочей группы, данной организации. Соотношение понятий «компетенция» и «компетентность» как



«часть» и «целое» разделяют и многие отечественные ученые [3; 5; 9; 18; 27-29]. С начала 2000-х годов в отечественной психологии понятие «компетенции» в научной и учебно-методической литературе де-факто вытесняет более привычное для нас понятие «ПВК».

Особенности ПВК-подхода и компетентностного подхода: сравнительный анализ

Обобщая наш анализ литературных источников (как приведенных ниже в списке, так и неуказываемых), сначала представим его в сводной таблице с последующими комментариями некоторых фрагментов. Понятно, что исчерпывающе полных описаний и объяснений тех или иных феноменов и их научных экспликаций как понятий, при этом и общепризнанных, в науке не бывает; в лучшем случае можно говорить о доминирующих популярных концепциях, еще не оттесненных новыми и более сильными. Поэтому мы приводим те положения, утверждения, позиции, которые достаточно регулярно повторяются у многих авторов и образуют своего рода концептуальное поле, пространство проявления представлений, совокупности которых отражают соответствующую парадигму (см. табл.).

Таблица. Объяснение содержания феноменов «ПВК» и «компетенции»:
 ключевые особенности и важные отличия

Особенности подхода	ПВК	Компетенции
Авторство понятий	Психограмма (Schtern W., 1911); профессионально важные качества (Lipman O., 1923); профессиограмма (Геллерштейн С. Г.,	Компетенции (McClelland Г). С. 1973; Chomsky, 1959, 1972; White R., 1959)



	Шпильрейн И. Н., 1929, 1932)	
Статус объекта исследования	ИТО, ИЗО, РЭО	ИЭО, РЭО
Состав компонентов	Крайне широк; включает анатомо-морфологические, психофизиологические, личные, интеллектуальные особенности, ЗУН и др.	Ограничен, специфичен (чаще выделяют 6-8 комп.): личные, интеллектуальные особенности, ЗУН и др.
Ключевые составляющие	Личностные особенности, мотивация, отношение и т. п.	ЗУН, личные, интеллектуальные особенности и др.
Требуемый уровень	Минимально необходимое развитие	Четко определенный диапазон (min — max): недостаточно / удовлетворительно / чрезмерно
Состав, параметры	Состав, уровень развития, структуры и изменения	Состав, уровень развития отдельных качеств
Возможности развития	Большие, неограниченные	Ограниченные. Выделение пяти фиксированных уровней



Сре дства разви тия	Обучение, деятельность, отношение деятельности, саморазвитие	Индивидуальное и корпоративное обучение, деятельность, отношение к компаниям
Воз можн ости ком пенса ции	Большие, неограниченные	Ограниченные
Фак торы разви тия	Закономерно, в процессе деятельности. формируются вследствие выполнения деятельности	Закономерно, в пределах и вследствие целенаправленного обучения и опыта работы (данного типа). формируются целенаправленно при решении рабочих задач
Спе цифи чность/ униве рсаль ность	Особенные и универсальные (профессионально важные качества)	Специфические (четкая определенность для каждого вида работ, должностной позиции)
Про явлен ия фено мена	Эффективность и деятельности (количественные качественные результаты), психофизиологические состояния и успешность субъекта (специалист, мастер, профессионал, суперпрофессионал и т. и.)	Эффективность и выполнения конкретной работы (количественные и качественные результаты, затраты на единицу продукции), затраты на работу (зарплата — затраты на единицу продукции), удовлетворенность



Изучение проявления	Установление связей единой, при разработке программы	Систематически; у всех работников; при решении вопроса о назначении на новую должность
Методы изучения	Психодиагностические методики, профессиография, опросы экспертов	Психодиагностические методики, опросы экспертов
Количество переменных	Несколько десятков переменных	Несколько сотен анализируемых переменных
Вариации концепций	Неограниченные	В границах нескольких вариантов
Методические подходы	«Взгляд снизу вверх»: объяснение сложного на основании изучения простого	«Взгляд сверху вниз»: объяснение простого на основании изучения сложного
Прецеденты, аналогии	Практика профессионального отбора, практика профессионального обучения	Практика профессионального отбора и обучения; феномен эксперта
Цели изучения	Рациональные методы обеспечения профессиональной пригодности субъектов	Ориентация на: 1) рациональное (экономное) расходование всех ресурсов (временных, материальных, человеческих); 2) командную работу, эффективное взаимодействие с другими с



		помощью оказания поддержки
Типичный субъект	Исполнитель: рабочий, специалист, оператор и т.п.	Креативный, инициативный работник, нацеленный на поиск лучших вариантов решения задач: менеджер, топ-менеджер
Системы и профессии	Система «субъект — деятельность». Профессии типа «Ч — Т» и «Ч — З»	Система «человек — среда (окружение)». Профессии типа «Ч — Ч»
Использование научных понятий	Все качества представляются исключительно в их позитивном проявлении (без оборотной стороны медали, без недостатков характера, личности, интеллекта)	Стремление наиболее точно выразить словом качества, прямо или косвенно способствующие эффективности деятельности субъекта и группы (и затем найти адекватные критерии оценки и инструментарий)
«Спонтанная оппозиция»	Система «человек — профессия»; система «человек — мир», непрофессиональные потенциалы; духовность профессионала, метаспособности	Дискуссии и оппонирование в границах двух альтернатив. Компетенция (The Competence) / компетентность (The Competency); американский подход / английский подход

Примечания: 1) ИТО — идеальные теоретические объекты, ИЗО — идеальные эмпирические объекты, РЭО — реальные эмпирические объекты; 2) ЗУН — знания, умения, навыки.

Прежде всего обратим внимание на хронологически первые упоминания фрагментов двух подходов. Если становление ПВК-подхода происходит в 1920-х годах, то К-подхода — в 1970-х, то есть через полстолетия. Понятно, что в К-подходе был обобщен как положительный, так и неуспешный опыт использования возможностей психологии в решении прикладных задач; важно и то, что К-подход специалисты связывают с программной статьей



авторитетного ученого Д. Мак-Клелланда [24] (что в последующем сильно ограничивало диапазон трактовок и содержание подхода, понимания содержания отдельных компетенций).

К важным аспектам, различающим два хронологически разных подхода, отнесем и типы переменных, подлежащих изучению и измерению. Если в К-подходе обсуждается исключительно то, что можно измерять, то в русле ПВК-подхода ученые нередко называют качества, не всегда подлежащие корректному измерению. Примером обращения к неконструктивным и неоперантным понятиям может служить работа авторитетного ученого А. К. Марковой [4]. В адаптированном ею задачно-модульном подходе к составлению профиограмм предложена профиограмма государственного служащего, то есть единая и равно приемлемая для всех субъектов — гражданских государственных служащих, служащих в силовых структурах МВД, МЧС, ФСБ и др. Но только в классе гражданских государственных служащих выделяются 32 разных направления деятельности: защита, таможенная служба, архивное дело и т. п., а в каждом из направлений — не менее десяти специализаций [27; 30]. Кроме того, многие из выделенных А. К. Марковой профессионально важных качеств не всегда корректно представлены и едва ли могут использоваться операционально как критериальные для решения прикладных задач — профессионального отбора, переподготовки и др. Так, например, в модуле № 1 в разделе «ПВК» читаем: «Ответственное отношение к сбору и обработке информации» (здесь и ниже курсивом выделено мною. — Т. В.); в модуле № 2: «Вариативность мышления»; в модуле № 3: «Способность к выполнению предписаний, к осознанному усвоению нормативов...»; в модуле № 4 в разделе «ПВК»: «Ответственность за судьбы других людей. Способность ...к контактам с людьми, учету интересов других людей...»; в модуле № 5: «Реалистичность мышления. Практическое мышление. Тактическое мышление»; в модуле № 6: «Способность согласовывать свои действия с действиями других людей» и т. п. [4, с. 29-31]. Должно ли подобные ПВК понимать именно как способности, а не умения, навыки? Ответственное отношение к работе требуется лишь от госслужащих? Мышление может быть невариативным? Действительно ли ординарные чиновники принимают на себя ответственность за судьбы других людей? И много ли таких было в правительстве, в Администрации Президента РФ Б. Н. Ельцина



в период, когда составлялась эта профессиограмма? Имеют ли психологи в своем активе надежные методики оценки таких характеристик, как реалистичность, практичность мышления, тактическое мышление? Если нет, то в чем смысл выделения подобных ПВК?

Перейдем к дальнейшему сопоставлению особенностей двух подходов. В К-подходе четко выделяются границы уровня развития должных качеств как требования, как обязательное условие успешного решения определенного класса задач. Как правило, выделяемые уровни соответствия обозначают так: 1. Недостаточный. 2. Средний. 3. Высокий. 4. Экспертный. 5. Наставник. Или сходным образом: 1. Отсутствие проявления. 2. Уровень освоения. 3. Стандартный. 4. Экспертный. 5. Лидерский. В ПВК-подходе крайне высока вариативность представлений ученых о важных качествах субъектов, само название «профессионально важные качества» уже указывает на предельно общие качества, но не всегда действительно важные для представителей каждой из специализаций в рамках профессии, для работающих на разных рабочих местах в разных организациях [8; 21; 30; 31]. Соответственно, в профессиограммах и психограммах, предлагаемых разными специалистами, мы видим крайне высокую вариативность представлений ученых о возможности и условиях развития этих качеств, их взаимной компенсации и пр. [6; 15; 29; 32].

Примерами обращения к неоперантным и крайне широким понятиям могут служить работы Л. М. Митиной, В. Д. Шадрикова и других авторитетных ученых, в продолжение многих лет работавших в русле парадигмы ПВК и де-факто остающихся в границах этой парадигмы, но в 2000-х уже использующих понятие «компетенции» [9; 28]. В логике парадигмы ПВК ими выделяются компетенции в деятельности учителя (то есть в отношении всех учителей, преподающих разные предметы детям разного возраста, работающих в крупных городах и небольших поселках). Мы же полагаем, что есть весомые различия в образовательных и воспитательных задачах, решаемых на уроках литературы и математики, иностранного и русского языков, физики, химии, географии, биологии и др.; что, поскольку в средней школе учатся дети в возрасте от 7 до 18 лет, есть и большие различия в поведении учителей в младших, средних и старших классах; что поскольку в образовательный процесс реально включены не только учителя и дети, но и их родители, то имеют место и важные различия в работе учителя в школах



крупных городов и небольших поселков. Следовательно, должны выделяться и разные ориентиры для выявления и развития должных качеств, более актуальных для учителей младших классов и для учителей-предметников.

К серьезным ограничениям ПВК-подхода мы относим де-факто однократное измерение качеств субъекта, нередко подменяемое «суждениями здравого смысла»; исторически сложившуюся практику изучения крайне простых видов деятельности человека-исполнителя в системах «человек — техника» с последующим переносом этой практики на изучение более сложных видов деятельности («взгляд снизу вверх»). Напротив, в К-подходе уже изначально ставились задачи изучения сложных видов труда и последующее использование подобных измерений для изучения разных видов работ («взгляд сверху вниз»). Важно и то, что здесь рассматриваются все те качества, которые реально связаны с эффективностью деятельности, даже если они этически неблагозвучны: чрезмерная властность, подозрительность, педантизм и т. п. К потенциальным ограничениям К-подхода мы относим переориентацию научного изучения проблемы на анализ суждений экспертов-практиков, что сильно «заземляет» понимание проблемы; использование для изучения сотен переменных, называемых экспертами, что практически блокирует задачи изучения развития, структур, становления системных качеств.

Примечательными видятся и формы проявления несогласия ученых с теми или иными представлениями своих коллег. Если в русле К-подхода дискуссии происходят, как правило, в границах двух четко различающихся полюсов: компетенция (The Competence)/компетентность (The Competency); американский подход/английский; французский подход/германский и т.п. [3; 5; 33], то в русле ПВК-подхода мы встречаем, образно говоря, «спонтанную оппозицию». Отечественные ученые, открыто или латентно признавая некоторые ограничения ПВК-подхода, тем не менее их прямо не критикуют, не выходят в метапозицию их научной рефлексии, а просто предлагают компенсацию таких ограничений своими вариантами усиления возможностей подхода, не вступая в открытую дискуссию друг с другом. Так, например, В. А. Бодров возможности усиления ПВК-подхода видел в анализе

и коррекции обоих полюсов системы «человек — профессия» [14]; Д.Н.Завалишина — в обращении к более широким личностным новообразованиям, которые могут выступать в



качестве «непрофессиональных потенциалов» [33]; В. А. Пономаренко — в привлечении понятия «духовность» [16]; А. В. Карпов — в понятии «метаспособности» [21].

Критический анализ особенностей ПВК-подхода и К-подхода

Обобщая наш опыт сопоставления особенностей двух научных подходов, нельзя не видеть обычной для развивающейся научной дисциплины вариативности представлений разных ученых о сущности изучаемого явления, о возможности выделения его составляющих и их измерении, о границах развития. Но в русле хронологически первого ПВК-подхода такая вариативность объяснимо выше, тогда как К-подход, жестко ориентированный на решение конкретных практических задач, объяснимо ограничивает пространство научных дискуссий

Обобщая особенности ПВК-подхода и К-подхода, можно констатировать следующее:

1. В отношении содержания и профессионально важных качеств, и компетенций царит многообразие представлений ученых, наличие разных, в том числе и противоположных позиций.
2. В представленных концепциях ученых не всегда имеет место четкость в оперировании понятиями, отражающими подсистемы и компоненты профессиональной пригодности субъекта.
3. Практикуется привлечение той или иной части ранее разработанных в психологии научных концепций и используемых научных понятий.
4. Если в ПВК-подходе основными задачами выступали и выступают общие планы (контуры, абрисы) профессиональной деятельности субъекта, выделяются самые общие качества, способствующие успешности этой деятельности (нередко самоочевидные, «постижимые посредством здравого смысла»), то в К-подходе акцентируются именно конкретные, специфические качества человека, способствующие успешному решению конкретных задач деятельности на данном рабочем месте в ситуациях активного взаимодействия с людьми. Другими словами, если в ПВК-подходе делается попытка описания



профессиональной сферы и деятельности субъекта в целом, то в К-подходе центральными выступают исключительно вопросы успешности решения определенных задач, вопросы меры «заточенности» субъекта на их решения.

5. Есть основания предполагать, что и профессионально важные качества, и компетенции как явления не антагонистичны, не исключают друг друга в плане их отношений к действительности, а представляют собой некоторый ряд, континуум преобразований, превращений, проявлений некоторого единого феномена.
6. Вероятно, малопродуктивными будут оставаться попытки решения вопросов о тождестве, подобии, сходстве, отличии, несовместимости явлений, определяемых как «профессионально важные качества» (ПВК) и «компетенции» посредством их сопоставления и анализа как компонентов бинарной оппозиции.
7. Конструктивным решением могут быть выход за пределы круга явлений, в разных научных традициях определяемых как «ПВК» и «компетенции», поиск и восстановление всего генетического ряда, континуума преобразований, проявлений феномена (или феноменов), который на разных стадиях своей эволюции фиксируется в устоявшихся в психологии понятиях.
8. Два критерия — мера специализации функциональных систем человека и теснота связи субъекта и условий среды (окружения) — отражают два взаимно предполагающих друг друга аспекта эволюции психологического феномена (феноменов), сопряженного с эффективностью профессиональной деятельности и социальной успешности человека. Содержательно этот ряд преобразований можно представить посредством таких понятий, как задатки, общие, специальные и профессиональные способности, профессионально важные качества, компетенции, компетентность и др. Анализ цепочек понятий, отражающих функциональные и генетически связанные феномены (или их проявления), позволяет упорядочивать эти понятия, вносить большую определенность в их использование, а главное — усиливать их функции как инструментов научного познания [17; 19; 29].

Обобщая особенности собственно ПВК-подхода, выделим следующее: 1) предельно широкие обобщения (как вида



профессиональной деятельности, так и качеств субъекта); 2) представление качеств субъекта как профессионально важных в их исключительно позитивном видении; 3) большое расхождение мнений специалистов о сущности профессионально важных качеств, параметрах их развития, актуальной востребованности на конкретном рабочем месте; 4) инерционность в составлении профессиограмм и психограмм; часто нечувствительность ученых к изменениям действительности (появлению в профессиях специализаций, тарифных и квалификационных сеток и пр.); 5) ПВК полагаются как единственное и окончательное решение вопроса; 6) в определении профессионально важных качеств нередко имеет место подмена измерений и мониторинга эволюции этих качеств «суждениями здравого смысла»; 7) латентно постулируется сохранность уровня выраженности ПВК на протяжении всей профессиональной жизни субъекта; 8) «спонтанная оппозиция» базовым положениям ПВК-подхода обычно предстает как множество разных, не согласованных и не согласующихся между собой точек зрения, не предполагающих участия их авторов в активной научной дискуссии. (Условно названная нами «спонтанная оппозиция» есть лишь попытка развития и коррекции ПВК-подхода, которая не являет собой ни критический анализ парадигмы, ни отрефлексированную методологическую метапозицию, а де-факто есть лишь попытка дальнейшего расширения набора качеств, которые можно было бы относить к профессионально важным.)

В отношении особенностей К-подхода мы констатируем: 1) прагматизм исходных целей и задач; 2) эмпиризм в изучении проблемы; 3) использование метода экспертной оценки как доминирующего, подмена научного изучения феноменов обобщением суждений экспертов-практиков; 4) экстенсивный подход к изучению компетенций (исходно рассматриваются сотни переменных, что не располагает ученых к детальному изучению их динамичных связей); 5) короткая перспектива видения эволюции феномена (неактуальными остаются вопросы «длинной» перспективы развития качеств субъекта, личностного и профессионального развития человека в продолжение всей его карьеры); 6) узкий диапазон приемлемости меры развития качеств (де-факто выделяются три градации: недостаточное развитие — приемлемое — избыточное); 7) решение вопросов совместной деятельности представлено через расширение наборов компетенций субъекта; 8) «спонтанная оппозиция» в



русле К-подхода чаще заявляет о себе как аргументированные альтернативные подходы, как критика оппонентов и аргументация преимуществ своего подхода.

Выводы

1. Не представляется возможным решение вопросов «тождества, подобия, сходства/отличия, различия, несовместимости» явлений, определяемых как «профессионально важные качества» (ПВК) и «компетенции», посредством их сопоставления и анализа как компонентов бинарной оппозиции. Конструктивным решением может быть выход за пределы круга явлений, восстановление целого ряда (континуума) генетических преобразований феномена (феноменов), в разных научных традициях определяемых как «ПВК», «компетенции», «способности» (общие, специальные, профессиональные) и др.
2. Особенности научного изучения профессий и профессиональной деятельности субъектов в начале 1920-х годов (условно нами названных ПВК- подходом), равно как и особенности научного изучения профессий и профессиональной деятельности субъектов с начала 1970-х годов (условно нами названных К-подходом), можно считать частными, дисциплинарными парадигмами. Обе парадигмы имеют свои возможности и ограничения, сильные и слабые стороны.
3. ПВК-подход как научную парадигму характеризуют следующие особенности: предельно широкие обобщения характера профессиональной деятельности, качеств субъекта; слабая согласованность мнений специалистов о сущности профессионально важных качеств, параметрах их развития, актуальной востребованности на конкретном рабочем месте; нередко подмена измерений и мониторинга эволюции ПВК «суждениями здравого смысла»; латентно постулируется сохранность уровня выраженности ПВК на протяжении всей профессиональной жизни субъекта и др. «Спонтанная оппозиция» базовым положениям ПВК-подхода обычно предстает как множество разных, не согласованных и не согласующихся между собой точек зрения.



4. К-подход как научную парадигму характеризуют следующие особенности: прагматизм исходных целей и задач; эмпиризм; нередко подмена научного изучения феноменов обобщением суждений экспертов-практиков; экстенсивный подход к изучению компетенций; неактуальными остаются вопросы перспективы развития качеств субъекта, личностного и профессионального развития человека в продолжение всей его карьеры; решение вопросов совместной деятельности представлено через расширение наборов компетенций субъекта. «Спонтанная оппозиция» чаще заявляет о себе как аргументированный альтернативный подход, как критика оппонентов и аргументация преимуществ своего подхода.

Литература

1. Байденко В. И., Оскарссон Б. Базовые навыки (ключевые компетенции) как интегрирующий фактор образовательного процесса // Профессиональное образование и формирование личности специалиста. Науч.-метод. сборник. М., 2002. С. 244.
2. Баллантайн Й., Пова Н. Центры оценки и развития / пер. с англ. М.: НИРО, 2003. 201 с.
3. Башкин Е.Б. Эффективность стратегических ассесмент-сессий в развитии профессиональных компетенций: автореф. дис.... канд. психол. наук. М., 2010. 24 с.
4. Маркова А. К. Профессиограмма государственного служащего / А. А. Деркач, А. К. Маркова. М.: РАБО, 1996. 94 с.
5. Мартиросова Н.В. Психологическое обеспечение расстановки кадров в подразделениях охраны общественного порядка органов внутренних дел: автореф. дис.... канд. психол. наук. СПб., 2014. 24 с.
6. Романова Е. С. 99 популярных профессий. Психологический анализ и профессиограммы. СПб.: Питер, 2006. 464 с.
7. Спенсер Л. М., Спенсер С. М. Компетенции на работе. М.: НиРО, 2005. 384 с.
8. Фукин А. И. Психология конвейерного труда. М.: ПЕРСЭ, 2003. 240 с.



9. Шадриков В.Д. Психология деятельности человека. М.: Институт психологии РАН, 2013. 462 с.
10. Barren G. V., Depinet R.L. A reconsideration of testing for competence rather than intelligence // American Psychologist. Vol. 46 (10). P. 1012-1024.
11. Schtern W. Die differentiele Psychologic in ihren metodischem Grundlafen. Leipzig: Joh. Ambr. Barth., 1911. 545 S.
12. Lipman O. Die Berufliche Fahigkeiten und Berufswahl. Berlin: Praktik, 1923.106 S.
13. Геллерштейн С. Г., Коган В. М., Шпигель Ю. И., Шпильрейн И. Н. Руководство по психотехническому профессиональному подбору. М., 1929.122 с.
14. Бодров В. А. Психология профессиональной пригодности. М.: ПЕР СЭ, 2001. 511 с.
15. Поваренков Ю.П. Психология профессионального становления личности. Саратов: Изд-во СГПУ, 2013. 200 с.
16. Пономаренко В. А. Психология духовности профессионала. М.: ПЕР СЭ, 2004. 242 с.
17. Толочек В. А. Психологическое обеспечение профессиональной деятельности. Методики профессионального отбора. М.: Юрайт, 2018.186 с.
18. Волкова Е.В. Психология специальных способностей: дифференционно-интеграционный подход. М.: Институт психологии РАН, 2011. 320 с.
19. Толочек В. А. Профессиональное становление субъекта: способности и профессионально важные качества, компетенции и компетентность // Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда. 2017а. Т. 2, № 2. С. 3-30. URL: // <http://work-org-psychology.ru/engine/documents/document241.pdf> (дата обращения: 15.11.2018).
20. Super D. E. The psychology of careers. New York: Harper Row, 1957.432 p.
21. Карпов А. В. Психология менеджмента. М.: Гардарики, 1999. 248 с.
22. White R. W. Motivation reconsidered: The concept of competence 11 Psychological review. No. 66. P. 297-333.



23. Chomsky N. Syntactic Structures. Second edition (First edition published in 1957). Berlin; New York: Mouton de Gruyter, 2002.118 p.
24. McClelland D. C. Testing for competence rather than for intelligence 11 American Psychologist. No. 28. Pp. 1-14.
25. Flanagan J. C. The critical incident technique 11 Psychological Bulletin. No. 51. P. 327-358.
26. Boyatzis R. E. The Competent Manager: A model for effective performance. Chichester: John Wiley & Sons, 1982. 540 p.
27. Методический инструментарий по установлению квалификационных требований для замещения должностей государственной гражданской службы. Версия 3.2. М., 2017. С. 71.
28. Митина Л.М. Психология труда и профессионального развития учителя. М.: Изд. центр «Академия», 2004. 320 с.
29. Толочек В. А. Психология труда. 2-е изд., доп. СПб.: Питер, 2017.480 с.
30. Справочник квалификационных требований к специальностям, направлениям подготовки, знаниям и умениям, которые необходимы для замещения должностей государственной гражданской службы с учетом области и вида профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих. М., 2017.1209 с.
31. Тапочек В. А., Краюшенко Н.Г. Психологические факторы специализации и успешности в видах охранной деятельности // Вестник Моск, ун-та. Сер. 14. Психология. 1998. № 3. С. 52-63.
32. Уиддет С., Холлифорд С. Руководство по компетенциям / пер. с англ. М.: НИРРО, 2003.224 с.
33. Завалишина Д. Н. Практическое мышление. Специфика и проблемы развития. М.: Институт психологии РАН, 2005. 352 с.