

**К ВОПРОСУ О РОЛИ  
КОМПЕТЕНТНОСТИ И КОМПЕТЕНЦИЙ  
В ФОРМИРОВАНИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО  
КАПИТАЛА**

*Саидмуродзода Л.Х.* - заведующий отделом сравнительных экономических исследований Института экономики и демографии Национальной академии наук Таджикистана, член-корреспондент Национальной академии наук Таджикистана

*Хамидова С.Х.* - кандидат экономических наук, доцент, заведующая кафедрой банковское дело ГОУ «Худжандский государственный университет имени академика Б. Гафурова», (Таджикистан, Худжанд), e-mail: [istambonu@mail.ru](mailto:istambonu@mail.ru)

**БА МАСЪАЛАИ НАҚШИ  
САЛОҲЯТНОҚИ ВА САЛОҲИЯТҲО  
ДАР ТАШАККУЛИ САРМОЯИ ИНСОНӢ**

*Саидмуродзода Л.Х.* - мудири шуъбаи тадқиқоти муқоисавии иқтисодии Институти иқтисодиёт ва демографияи Академияи миллии илмҳои Тоҷикистон, узви вобастаи Академияи миллии илмҳои Тоҷикистон

*Ҳамидова С.Х.* - номзоди илмҳои иқтисодӣ, доцент, мудири кафедраи қори бонкии МДТ «Донишгоҳи давлатии Хуҷанд ба номи академик Б.Гафуров», e-mail: [istambonu@mail.ru](mailto:istambonu@mail.ru)

**TO THE QUESTION OF THE ROLE OF  
COMPETENCE AND COMPETENCIES IN  
THE FORMATION OF HUMAN CAPITAL**

*Saidmurodzoda L.Kh.* - Head of the Department of Comparative Economic Research of the Institute of Economics and Demography of the National Academy of Sciences of Tajikistan, Corresponding Member of the National Academy of Sciences of Tajikistan

*Khamidova S.Kh.* - Candidate of Economic Sciences, Head of the Department of Banking SEI "Khujand State University named after Academician B. Gafurov", Associate Professor (Tajikistan, Khujand), e-mail: [istambonu@mail.ru](mailto:istambonu@mail.ru)

**Ключевые слова:** человеческий капитал, образование, компетентностный подход, компетенции, компетентность, знаниевый подход

Достижение приоритетных целей развития государства, таких как социальная стабильность, национальная безопасность, экономический рост, инвестиционная привлекательность и конкурентоспособность в достаточно высокой степени зависят от уровня развития системы образования в стране. Модернизация системы образования является также необходимым условием формирования инновационной экономики. Одним из направлений модернизации образования является переход от традиционной знаниевой парадигмы к более гибкой – компетентностной. Компетентностный подход позволяет эффективно формировать не только знания, умения и навыки, но и личностную, а также профессиональную компетентность будущего специалиста. Компетентностный подход способствует развитию у носителя человеческого капитала компетенций и компетентностей, с помощью которых он в дальнейшем может решать поставленные перед ним задачи на производстве и быть конкурентоспособным компетентным специалистом и востребованным экономикой и обществом в целом и главное отличие компетентности от традиционных требований к подготовке выпускника заключается

в том, что приобретаемая компетентность является интегральной характеристикой уровня его универсальной и профессиональной квалификации.

**Вожаҳои калидӣ:** сармояи инсонӣ, таҳсилот, равиши салоҳият, салоҳият, салоҳиятнокӣ, равиши дониш

Ноил шудан ба ҳадафҳои афзалиятноки рушди давлат, аз қабилӣ суботи иҷтимоӣ, амнияти миллӣ, рушди иқтисодӣ, ҷолибияти сармоягузорӣ ва рақобатпазирӣ ба дараҷаи хеле баланд аз сатҳи рушди соҳаи маориф дар кишвар вобастагӣ дорад. Модернизатсияи системаи маориф низ шартӣ зарурии ташаккули иқтисодиёти инноватсионӣ мебошад. Яке аз самтҳои наврози соҳаи маориф гузариш аз парадигмаи донишҳои анъанавӣ ба фасеҳтар – салоҳиятнокӣ мебошад. Муносибати салоҳиятнок ба шумо имкон медиҳад, ки на танҳо дониш, малака ва малака, балки салоҳияти шахсӣ ва касбии мутахассиси ояндаро самаранок ташаккул диҳед. Талаботи иқтисодиёт ва умуман ҷомеа ва тафовути асосии салоҳият аз талаботи анъанавии тайёр кардани хатмкунанда дар он аст, ки салоҳияти бадастомада хусусияти таркибии сатҳи тахассуси умумӣ ва касбии ӯ мебошад.

**Key words:** human capital, education, competence-based approach, competencies, competence, knowledge approach

*Achieving the priority goals of the development of the state, such as social stability, national security, economic growth, investment attractiveness and competitiveness to a fairly high degree depend on the level of development of the education system in the country. Modernization of the education system is also a necessary condition for the formation of an innovative economy. One of the directions of modernization of education is the transition from the traditional knowledge paradigm to a more flexible one - competence-based. The competence-based approach allows you to effectively form not only knowledge, skills and abilities, but also the personal and professional competence of a future specialist. In the article, the author concluded that the competency-based approach contributes to the development of competencies and competencies in the carrier of human capital, with the help of which he can later solve the tasks assigned to him in production and be a competitive competent specialist and in demand by the economy and society as a whole and the main difference competence from traditional requirements for the preparation of a graduate lies in the fact that the acquired competence is an integral characteristic of the level of his universal and professional qualifications.*

Переход экономики Республики Таджикистан в ускоренную индустриализацию создал предпосылки пересмотра знаниевой парадигмы образования и ее переход к компетентностной стратегии в образовании. Этому также способствовало вхождение образовательной системы в мировое образовательное пространство. Возникла необходимость глобальной модернизации образования под воздействием социальных, экономических, политических изменений в стране и в мире в целом, а также для соответствия мировым стандартам.

Компетентностный подход способствует формированию у выпускника желания постоянного обновления знаний, умений и профессиональных навыков, дальнейшего совершенствованию их и трансформации их в компетенции. По требованиям современного общества носитель человеческого капитала должен обладать следующими параметрами: мобильностью, креативностью, умением сотрудничать с партнерами, коллегами и обществом в целом, динамичностью и нести ответственность перед собой, семьей, организацией и государством. Иными словами каждый выпускник школы должен обладать определенными компетентностями и компетенциями и для этого необходимо провести оценку качеств личности выпускника.

С этой целью была подписана Болонская конвенция, в которой предусмотрено общее понимание содержания квалификаций, а также выявления странами подписантами, в том числе Республика Таджикистан, общих и специфических компетенций и компетентностей выпускников вузов.

Задачу, которую призван решить компетентностный подход является, то, что носитель человеческого капитала, выпускник высшей школы, попадая в нетривиальные ситуации

должен иметь несколько вариантов решений возникающих проблем и выбрать из них наиболее приемлемый для него. Он должен работать с целью получения достойного вознаграждения и соответственно приносить доход и своим работодателям, используя компетенции, полученные в процессе обучения. В связи с этим одним из путей модернизации образования Республики Таджикистан это формирование и использование компетенций.

В настоящее время существует достаточно много исследований посвященных концептуальным основам компетенций и компетентности. Так, значимый вклад в развитие понятийного аппарата компетенции и компетентность внес Дж. Равен. В своем труде «Компетентность в современном обществе. Выявление, развитие и реализация», которая была опубликована в 1984 году, дано собственно определение компетентности – «состоящего из большого числа компонентов, многие из которых относительно независимы друг от друга... некоторые компоненты относятся скорее к когнитивной сфере, а другие - к эмоциональной... эти компоненты могут заменять друг друга в качестве составляющих эффективного поведения»[6,С.253].

Начиная с конца XIX и начала XX веков компетентности и компетенциям посвящены труды ученых ближнего и дальнего зарубежья, таких, как Е.В. Бондаревская, А.А.Деркач, И.А. Зимняя, Н.В. Кузьмина, А.К. Маркова, Н.В. Мясищев, А.Ш. Палферова, Л.А. Петровская. По их мнению, компетентности и компетенции - это результат, полученный по окончании процесса обучения и выявления определенных качеств у выпускника.

Понятия компетенции и компетентности можно представить в следующей таблице (Табл.1).

Таблица 1

Исследования понятий компетенции и компетентности как научной категории

Авторы	Понятия
<b>Р. Уайт</b> «Motivation reconsidered: the concept of competence» (1959) [9, p.297-333]	Ввел категорию компетенции содержательно наполняя ее собственно личностными составляющими, включая мотивацию
<b>Н. Хомский</b> [3]	«мы проводим фундаментальное различие между компетенцией (знанием своего языка говорящим - слушающим) и употреблением (реальным использованием языка в конкретных ситуациях). Только в идеализированном случае... употребление является непосредственным отражением компетенции»
<b>Дж. Равен</b> [6,С.258]	компетентности как явления «состоящего из большого числа компонентов, многие из которых относительно независимы друг от друга... некоторые компоненты относятся скорее к когнитивной сфере, а другие - к эмоциональной... эти компоненты могут заменять друг друга в качестве составляющих эффективного поведения»
<b>Н.И. Алмазова</b> [1]	<i>компетенции</i> как знания и умения в определенной сфере человеческой деятельности, а компетентность – это качественное использование компетенций
<b>Н.Н. Нечаев, Резницкая Г.И.</b> [5,С.3-21]	Доскональное знание своего дела, существа выполняемой работы, сложных связей, явлений и процессов, возможных способов и средств достижения намеченных целей
<b>Н.Ф.Талызина, Н.Т. Печенюк, Л.Б. Хихловский, В.Д. Шадриков, Р.К. Шакуров, В.М. Шепель и др.</b> [7]	понятия «знания», «умения», «навыки» неточно характеризуют понятие «компетентность», так как, по их мнению, «компетентность» предполагает владение знаниями, умениями, навыками и жизненным опытом
<b>А.К. Маркова</b> 1993-1996 г.г. [4]	В общем контексте психологии труда профессиональная компетентность становится предметом специального всестороннего рассмотрения. Она выделяет специальную, социальную, личностную и индивидуальные виды профессиональной компетентности
<b>Жак Делор</b> [2, С.37]	«четыре столпа», на которых основывается образование: научиться познавать, научиться делать, научиться жить вместе, научиться жить». «Научиться делать, с тем, чтобы приобрести не только профессиональную квалификацию, но и в более широком смысле

	компетентность, которая дает возможность справляться с различными многочисленными ситуациями и работать в группе»
<b>В. Хутмакер [8]</b>	что употребление есть компетенция в действии. понятие «компетенция» ближе к понятийному полю «знаю, как» чем к полю «знаю, что». <i>Компетенция</i> – от латинского ( <i>competo</i> – добиваться)

Источник: таблица составлена авторами

Проведя синтезированный анализ данных таблицы можно сделать вывод о том, что при эволюции понятийного аппарата, красной нитью проходит единство мнений о понятиях компетенция и компетентность. В понимании исследователей этапов формирования компетентностей, было установлено, что компетенции это знания, умения и навыки, а компетентность это эффективное использование этих компетенций при возникновении нестандартных ситуаций.

Исходя из вышеизложенного, можно дать собственное определение компетентности в виде компетентность (индивида, группы индивидов) - это совокупность их профессионально – квалификационных характеристик, в конкретной области человеческой деятельности, позволяющие успешно и наиболее эффективными способами решать поставленные задачи с заданным качеством и в установленные сроки.

Из этого определения можно понять, что между компетенцией и компетентностью имеется значительное различие, заключающееся в том, что компетенция это априори выдвигаемое требование к профессионально-квалификационным характеристикам специалиста (выпускнику вуза), а компетентность это реальная способность конкретного носителя компетенции успешно решать поставленные перед ним профессиональные задачи. В этом плане нелишне предположить, что если индивид, при наличии глубоких и всесторонних знаний не способен успешно решать поставленные профессионально-квалификационные задачи, то его трудно считать компетентным, что и следует доказать.

Для того чтобы определить уровень компетентности выпускника, необходимо чтобы выпускник мог использовать информационные каналы, обрабатывать информацию, синтезировать, получать ее из нескольких источников, представлять ее в понятной форме и уметь общаться с людьми потребителями данной информации.

Таким образом, компетентностный подход в образовании служит для адаптации выпускника к неопределенностям, которые ожидают его за пределами школы и университета. Это общественно – моральный способ адаптации человека к рынку профессий в неопределенных социальных условиях. При этом перечень компетенций хранится вне системы неофициально, и он может их применять, работая вне системы, непосредственно в практике профессиональной деятельности выпускника. Требования работодателей к выпускникам делают необходимым оценивать соответствие перечню знаний, умений, личных и профессиональных качеств, указанных в нормативных документах. И в этом заключается применение компетентностного подхода, а именно в проверке соответствия, параметров и инструменты оценки качества подготовки специалиста и тем самым выявить все ли компетентности охвачены в образовательных программах, за определенный лаг времени.

Известный американский психолог Д. Макклелланд, автор бестселлера «Мотивация человека», предложил инструмент, который оказался эффективным и востребованным бизнесом. В статье 1973 года с многозначительным названием «Тестирование: компетенции против интеллекта» он определил для работодателя критерии пригодности соискателя к определенным производственным функциям. Не интеллект который был очень важен в парадигме знаний, а компетенция как умение эффективно работать теперь требуется от выпускников образовательных систем всех уровней. Речь идет не о хождении в социальной, культурной, политической, экономической или информационно-коммуникационной сферах, а о приспособлении к той или иной сфере производства, безоговорочном принятии условий игры и успеха «команды».

Конечно, креативность – это умение разрабатывать идеи, концепции, модели, представлять инновационные технологии и о ее необходимости идет речь с точки зрения эффективности производства.

Сам Макклелланд определил возможность общественно -экономической и духовной адаптации как мотивацию, прямого следствия общественной деятельности, восприятия его взаимоотношений с потребностями и выделил три основных мотива поведения современного человека: потребность в достижении (личном или коллективном успехе); потребность в принадлежности (социальные потребности быть с людьми, в семье, принадлежность к определенной совокупности групп, обществу); потребность в первенстве (лидерство, превосходство); успеху также способствуют такие личные качества, как сострадание, дисциплина и инициатива.

Интересно, что свою теорию мотивации Макклелланд применяет не только в анализе психологии личности и для продвижения общественных групп, корпораций, но даже для характеристики менталитета народов и цивилизаций. Так, коллективная потребность прогресса (достижений) определяет и темпы экономического роста, и характер исторической эпохи; более того, доминанта той или иной мотивации обуславливает расцвет и гибель государств. «Особенно волнующим в этом открытии является то, что перемены в коллективной мотивации достижений предшествуют взлету и падению цивилизаций... а если уровень потребности во власти превышает уровень потребности в аффиляции, значит, страна движется к войне» [6,с.463]. Фактически речь идет о событии, называемом общественным сознанием, аксиомой культуры. Следует отметить, что психолог видит причину той или иной мотивационной доминанты общественного сознания в образовании и воспитании детей, обнаруживая ее присутствие в текстах детских сказок, в художественной литературе, национальных народных песнях.

В этом смысле человек предстает как биологическое социальное существо, стремящееся к успеху, признанию и господству, тогда как его духовная природа - ценности свободы, любви, веры, совести, вечного поиска истины и красоты - не имеет места в позитивистской концепции человека, художников нет и поэтому они не очень востребованы в компетентностном подходе, так как не могут быть рассчитаны и переведены в баллы.

Таким образом, в первую очередь компетентность – это способность мотивировать действие, то есть способность добиваться успеха, быть признанным в обществе, быть лидером. Именно эта потребность, тайно или публично, приводит к выбору профессии и учебной программы, дающей средства для реализации доминирующих мотивов: знаний, умений, личностных качеств. При итоговой аттестации не следует напрямую спрашивать человека о мотивах выбора профессии или места работы, считает психолог. Надо «изучить его мысли и фантазии, посмотреть, насколько сильно проявляется в них тема достижений, желание получить социальное одобрение или властвовать». Чтобы понять, что и почему действительно заботит человека, «надо попросить его рассказывать истории, в которых могут быть закодированы мотивации» [6, с. 463].

Концепция мотивации Д. Макклелланда, демонстрирующая преимущества демократических (американских) ценностей, возникла в 1970-е гг. Он был принят в качестве модели компетенций для национальной системы Великобритании в 1986 году. Синтезируя причину «британской болезни» - неадекватность намерений и значимых предпочтений большинства жителей, как показала статистика, Дж.Р. Равен видит в этом риск социальной нестабильности и поэтому поддерживает идею компетентности - здравого подхода к образованию, адаптирующего личность к текущей ситуации., и предлагает 37 «компонентов компетентности» [8].

В середине 1990-х годов Совет Европейского союза по молодежному образованию и культуре предложил пять основных групп компетенций в рамках Болонского движения: 1) политическая и социальная, т.е. способность брать на себя личную и коллективную ответственность и принимать решения; 2) толерантность к разным культурам и религиям, межкультурные компетенции, обеспечиваемые общекультурным образованием (знание ценностей мировой и национальной культур); 3) сочетание личных и общественных интересов (определение цели «выгоды»); 4) коммуникативные навыки (говорение, письмо, родной и иностранный языки, компьютерные технологии, а также избирательные навыки, критическое отношение к информации в Интернете и в СМИ); 5) переподготовка, повышение квалификации, а при необходимости - смена профессии и места работы. Задача современного образования определена здесь как формирование «способности взаимодействовать с другими в различных диапазонах жизни и работы; способности действовать автономно и

принимать ответственность за управление собственной жизнью в широком общественном контексте» [5].

Возможно, такой спектр компетенций, в котором преобладают идеи общекультурного и мировоззренческого воспитания, направляет систему образования на формирование «синтетической» личности, отражает понимание необходимости смены парадигмы познания учащегося на гуманистическую - модель, включающую свободные специальности.

Некоторые исследователи объясняют содержание компетентного подхода следующим образом: речь идет о «четырёхмерном образовании», которое дает знания, умения, личностные качества + способность к самообучению [11]. Наличие этих компетенций обеспечивает профессиональную и жизненную успешность человека, по мнению авторов, и они оцениваются при итоговой аттестации. Отсюда можно сделать вывод, что основным субъектом инновационных процессов является выпускник вуза, преподаватель вуза, преподаватель общеобразовательной школы.

Так В. Г. Зарубин так определяет понятие компетенции: это «лично интегрированный результат, имеющий деятельностно - поведенческие признаки, практическую, опытную, мотивационно-ценностную и когнитивно - обеспеченную готовность действовать в сфере своей компетенции» [4, С.13]. В данном случае речь идет о носителях человеческого капитала способных в нужное время получать, анализировать, критически интерпретировать нужную информацию, делать ответственный, адекватный и рациональный выбор в культуре, обществе, профессии.

Иными словами, то, что здесь представлено как цель, является не приспособлением к существующим рыночным условиям, а стремлением приспособиться к социокультурной и политико-экономической ситуации, а также знаний, навыков и профессиональных умений для принятия решения.

В целях интеграции знаний выпускников и их практического применения необходимо, чтобы учебная программа была ориентирована на синтез и практику, а точнее, набор интегрированных программ и коммуникативные тренинги рассчитанных на уровень компетентностной подготовки бакалавриата и магистратуры: базовый (концептуальный, просвещенческий, культурный, нравственный, эстетический), специализированные (профессиональные знания и технологии) - в совокупности два первых уровня для бакалавриата и экспертные (творческие способности, аналитические и проектные технологии) - магистратура.

Как было ранее замечено, что компетентность это совокупность компетенций, которые получает носитель человеческого капитала в процессе обучения и имеет при выходе из вуза. То есть компетентностный подход в образовательной составляющей человеческого капитала подразумевает практическое использование мотивирующей, информационной, развивающей, интерактивной, коммуникативной и других ключевых компетенций.

В современных условиях компетентностная составляющая образовательного аспекта человеческого капитала имеет принципиальное значение для его развития и воспроизводства, так как именно степень развития человеческого капитала определяет инновационность будущего развития. А инновационность, в свою очередь, предполагает как компетентность, так и компетенцию главного фактора общественного производства - работника - который может и способен решать задачи будущего развития. В Республике Таджикистан индустриально-инновационный путь развития (это заложено в НСР 2030) предполагает формировать именно такого работника, обладающего компетентностью (индустриальный путь) и компетенцией (инновационный путь).

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Алмазова И.И. Когнитивные аспекты формирования межкультурной компетентности при обучении иностранному языку в неязыковом вузе. Автореферат дис. на соиск. ученой степени доктора педагогических наук. Санкт-Петербург, 2003. - 47 с.
2. Делор Ж. Образование: сокровитное сокровище. UNESCO, 1996.
3. Зимняя И.А. Статья «Ключевые компетенции – новая парадигма результатов образования». // Интернет-журнал "Эйдос".

4. Зарубин В. Г. Компетентностный подход в подготовке кадров в области гуманитарных технологий / под ред. В. Г. Зарубина, Л. А. Громовой. СПб.: Изд-во РГПУ им. А. И. Герцена, 2007. С.13
5. Ключевые компетенции для Европы. Берн, 1994 // <http://letopisi.ru.org>
6. Маркова А.К. Психология профессионализма. -М., 1996.
7. Макклелланд Д. Мотивация человека. СПб.: Питер, 2007.
8. Нечаев Н.Н., Резницкая Г.И. Формирование коммуникативной компетенции как условие становления профессионального сознания специалиста// Вестник УРАО.-2002.- № 1, С. 3 - 21.
9. Равен Дж. Компетентность в современном обществе. Выявление, развитие и реализация. - М., 2002. (англ. 1984). С.253
10. Рорти Р. Релятивизм: найденное и сделанное // Философский прагматизм Ричарда Рорти и российский контекст. М.: Традиция, 1997. 286 с.
11. Талызина Н. Ф., Печенюк Н.Т., Хихловский Л.Б. Пути разработки профиля специалиста. - Саратов, изд. Саратовского университета, 1987.-173с.
12. Hutmacher Walo. Key competencies for Europe//Report of the Symposium Berne, Switzerland 27-30 March, 1996. Council for Cultural Co-operation (CDCC) a //Secondary Education for Europe Strsburg, 1997
13. White R. W. Motivation Reconsidered: The Concept of Competence/ Psychological Review/, 1959. - №66, -P. 297-333.
14. «Четырехмерное образование»: компетенции, которые нужны для успеха. М.: Центр образовательных разработок Московской школы управления СКОЛКОВО, 2015.

#### REFERENCES

1. Almazova I.I. Cognitive aspects of the formation of intercultural competence in teaching a foreign language in a non-linguistic university. Abstract dis. for the competition scientific degree of doctor of pedagogical sciences. St. Petersburg, 2003. - 47 p.
2. Delors J. Education: a hidden treasure. UNESCO, 1996.
3. Zimnyaya I.A. Article "Key competencies - a new paradigm of educational outcomes". // Internet magazine "Eidos".
4. Zarubin V. G. Competence approach in training personnel in the field of humanitarian technologies / ed. V. G. Zarubina, L. A. Gromova. SPb.: Publishing house of the Russian State Pedagogical University im. A. I. Herzen, 2007. P.13
5. Key competencies for Europe. Bern, 1994 // <http://letopisi.ru.org>
6. Markova A.K. Psychology of professionalism. -М., 1996.
7. McClelland D. Human motivation. St. Petersburg: Peter, 2007.
8. Nechaev N.N., Reznitskaya G.I. Formation of communicative competence as a condition for the formation of a professional consciousness of a specialist// Vestnik URAO.-2002.- No. 1, P. 3 - 21.
9. Raven J. Competence in modern society. Identification, development and implementation. -М., 2002. (Eng. 1984). p.253
10. Rorty R. Relativism: found and done // Philosophical pragmatism of Richard Rorty and the Russian context. Moscow: Tradition, 1997. 286 p.
11. Talyzina N.F., Pechenyuk N.T., Khikhlovsky L.B. Ways to develop a specialist profile. - Saratov, ed. Saratov University, 1987.-173p.
12. Hutmacher Walo. Key competencies for Europe//Report of the Symposium Berne, Switzerland 27-30 March, 1996. Council for Cultural Co-operation (CDCC) a //Secondary Education for Europe Strsburg, 1997
13. White R. W. Motivation Reconsidered: The Concept of Competence / Psychological Review /, 1959. - No. 66, -P. 297-333.
14. "Four-dimensional education": competencies that are needed for success. М.: Center for Educational Development of the Moscow School of Management SKOLKOVO, 2015.