

С. С. Турлакова,
к. э.н., доцент, старший научный сотрудник,
Институт экономики промышленности НАН Украины
ORCID ID: 0000-0002-3954-8503

DOI: 10.32702/2306-6814.2020.5—6.38

ВЛИЯНИЕ КОМПЕТЕНТНОСТИ АГЕНТОВ НА РЕФЛЕКСИВНЫЕ ПРОЦЕССЫ ПРОЯВЛЕНИЯ СТАДНОГО ПОВЕДЕНИЯ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ

S. Turlakova,
PhD in Economics, assistant professor, Senior Researcher, Institute of Industrial Economics of NAS of Ukraine

THE INFLUENCE OF AGENT COMPETENCE ON THE REFLEXIVE PROCESSES OF MANIFESTATION OF HERD BEHAVIOR AT ENTERPRISES

С. С. Турлакова,
к. е. н., доцент, старший научный сотрудник, Институт экономики промышленности НАН Украины

ВПЛИВ КОМПЕТЕНТНОСТІ АГЕНТІВ НА РЕФЛЕКСИВНІ ПРОЦЕСИ ПРОЯВУ СТАДНОЇ ПОВЕДІНКИ НА ПІДПРИЄМСТВАХ

Обоснована актуальность изучения влияния компетентности на рефлексивные процессы проявления стадного поведения на предприятиях. Определено, что компетентность служит цели обеспечения способности к действию в личных и профессиональных ситуациях посредством успешного знания, умения и желания. Компетентность включает в себе не только формальный уровень образования и квалификации, но и имеющуюся способность к преодолению конкретных ситуаций, накопленный ранее опыт. Компетентность агента относительно предметной области принимаемого им решения играет важную роль в структуре информированности агентов управления и пересекается с другими рефлексивными характеристиками процесса принятия решений агентов. Дано определение компетентности как способности к действию экономических агентов соответственно знаниям, умениям, формальному и реальному уровню образования и квалификации. Определено, что от компетентности агента управления зависит на сколько агент подвержен проявлениям стадного поведения в процессе принятия решений. Намечены перспективные направления исследований.

Важливу роль у процесі формування структури інформованості агентів управління відіграє компетентність щодо предметної області прийнятого ним рішення. Когнітивні спотворення відображають суть рефлексивних процесів у прийнятті рішень у процесі прояву стадної поведінки на підприємствах. Обґрунтовано актуальність вивчення впливу компетентності на рефлексивні процеси прояву стадної поведінки на підприємствах.

Визначено, що компетентність має на меті забезпечення здатності до дії в особистих і професійних ситуаціях за допомогою успішного знання, вміння і бажання. Компетентність укладає в собі не тільки формальний рівень освіти і кваліфікації, але і наявну здатність до подолання конкретних ситуацій, і накопичений раніше досвід.

Компетентність агента щодо предметної області прийнятого ним рішення грає важливу роль у структурі інформованості агентів управління і перетинається з іншими рефлексивними характеристиками процесу прийняття рішень агентів. Дано визначення компетентності як здатності до дії економічних агентів відповідно знань, умінь, формальному і реальному рівню освіти і кваліфікації. Визначено, що від компетентності агента управління залежить на скільки агент схильний до проявів стадної поведінки в процесі прийняття рішень. Чим більш компетентний агент управління, тим менше ймовірність того, що в процесі прийняття рішення він буде наслідувати лідерові і/або іншим агентам управління і самостійно прийме рішення.

Позначено, що компетентність агента управління характеризується ймовірністю прийняття рішення відповідно загальноприйнятому алгоритму, відповідного посадовими інструкціями/компетенціями агента управління. Таким чином, для визначення відповідної ймовірності необхідно використовувати синтезоване значення рівня компетентності агента управління, засноване на оцінках компетенцій агента щодо предметної області прийнятих ним рішень.

Перспективним напрямом досліджень є чисельне визначення значень компетентності агентів управління на підприємствах в рамках моделювання механізму рефлексивного управління стадною поведінкою на підприємствах.

The competence of the agent regarding the subject matter of his decision plays an important role in shaping the knowledge structure of management agents. Cognitive distortions reflect the essence of reflexive processes in decision-making in the process of manifestation of herd behavior at enterprises. The relevance of studying the influence of competence on reflexive processes of manifestation of herd behavior at enterprises is justified.

Competence is defined as serving the purpose of ensuring ability to act in personal and professional situations through successful knowledge, skill and desire. Competence includes not only the formal level of education and qualifications, but also the capacity to overcome specific situations, but also the experience gained earlier.

The agent's competence regarding the subject area of the decision he makes plays an important role in the knowledge structure of the management agents and intersects with other reflexive characteristics of the agents decision-making process. Competence is defined as the ability to act of economic agents according to knowledge, skills, formal and real level of education and qualification. It is determined that the competence of the management agent depends on how much the agent is exposed to manifestations of herd behavior in the decision-making process. The more competent a management agent is, the less likely it is to emulate a leader and/or other management agents in the decision-making process and make a decision on its own.

It is indicated that the competence of the management agent is characterized by the probability of making a decision according to a conventional algorithm corresponding to the job instructions/competencies of the management agent. Thus, in order to determine the appropriate probability, it is necessary to use the synthesized value of the competence level of the management agent based on the assessments of the competences of the management agent with respect to the subject area of its decisions.

A promising direction of research is the numerical determination of competence values of management agents at enterprises within the framework of simulation of the mechanism of reflexive control of herd behavior at enterprises.

Ключевые слова: принятие решений, экономический агент, компетентность, рефлексивные процессы, стадное поведение, предприятие.

Ключові слова: прийняття рішень, економічний агент, компетентність, рефлексивні процеси, стадна поведінка, підприємство.

Key words: decision making, economic agent, competence, reflexive processes, herd behavior, enterprise.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМЫ

Рефлексивные составляющие процесса принятия решений экономическими субъектами опосредуют выбор агентами конкретного решения и обуславливают их

поведение [1]. В [2] выделены когнитивные искажения в суждениях, которые проявляются в процессе принятия решений экономическими агентами и связаны с их поведением. Когнитивные искажения могут приводить

к неточным суждениям, неправильной интерпретации информации или к проявлениям иррациональности в поведении агентов [1].

Действительно, когнитивные искажения отражают суть рефлексивных процессов в принятии решений в процессе проявления стадного поведения на предприятиях и влияют не только на процесс принятия решения агентами, но и на его результат. Основой рефлексивного управления является информационная структура, которой руководствуются агенты в процессе принятия решений и которая определяет результат выбора той или иной альтернативы. Важную роль в процессе формирования структуры информированности агентов управления играет компетентность агента относительно предметной области принимаемого им решения.

АНАЛИЗ ПОСЛЕДНИХ ИССЛЕДОВАНИЙ И ПУБЛИКАЦИЙ

Изучению компетенций и компетентности агентов принятия решений в различных системах управления посвящены работы отечественных и зарубежных исследователей: Дж. Равена [7], Дж. Боон, М. Клинка [8], В. Вестера [9], С. Арагона, С. Джонсона [10], Р. Райла [11], С. Бирзеа [12], В. Мэнсфилда, Г. Шмидта [13], Р. Марзано, Дж. Кендала [14] и др. В работах в основном рассматриваются общие вопросы определения компетентности и компетенций, изучаются общие определения, рассматриваются вопросы отождествления понятий компетенций и компетентности агентов, определения их значений и т.д. Однако, вопросы проявления стадного поведения на предприятиях и влияние на эти процессы компетентности агентов изучены не достаточно и требуют дополнительного рассмотрения.

ЦЕЛЬ СТАТЬИ

Целью статьи является изучение влияния компетентности на рефлексивные процессы проявления стадного поведения на предприятиях

ИЗЛОЖЕНИЕ ОСНОВНОГО МАТЕРИАЛА

В [15] компетентность определяется как "осведомленность, авторитетность", компетенция — круг вопросов, явлений, в которых данное лицо обладает авторитетностью, познанием, опытом или круг полномочий, область подлежащих чьему-нибудь ведению вопросу, явлений. В [16] компетентность — "обладание знаниями, опытом и умениями, которые необходимы для профессионального исполнения должностных полномочий".

В [17] компетентность трактуется как "основывающийся на знаниях, интеллектуально и личностно обусловленный опыт социально-профессиональной жизнедеятельности человека".

В [18] приводится следующее определение: "Компетентный (лат. *competens*, *competentis* надлежащий, способный) — знающий, сведущий в определенной области; имеющий право по своим знаниям или полномочиям делать или решать что-либо, судить о чем-либо".

В [19] отмечено, что под компетенцией, как правило, понимают: 1) круг полномочий, предоставленных законом, уставом или иным актом конкретному органу или должностному лицу; 2) знания и опыт в той или иной области.

Анализ приведенных выше определений показывает, что в русском языке используются два разных слова: компетентность и компетенция. В английском языке напротив — существует только одно — *competence*, которое в зависимости от контекста означает: 1) способность, 2) умение. Таким образом, в английском языке понятия "компетентность" и "компетенция" отождествляются.

Ряд авторов рассматривает компетентности (компетенции) как составляющие части общей компетентности человека (специалиста). Так, например, С.Ш. Чернова [20] в определении соотношения понятий "компетентность" и "компетенции" занимает позицию, согласно которой "под компетентностью понимается характеристика личности, означающая обладание совокупностью определенных компетенций. Компетенция — единство знаний, опыта, способности действовать и навыков поведения индивида, определяемых заданностью ситуации". При такой интерпретации компетентность включает в себя разного рода компетентности и (или) компетенции.

В своих исследованиях И.Я. Зимняя принципиально разводит эти понятия. По мнению И.Я. Зимней понятие "компетентность по сравнению с компетенцией гораздо шире. Оно включает наряду с когнитивно-знаниевым мотивационный, отношенческий, регулятивный компоненты" [21]. Компетенция, по автору, это "программа", на основе которой развивается компетентность.

Э. Шорт дает определение "компетенции" и отмечает, что "компетенция — это владение ситуацией в условиях изменяющейся окружающей среды, это способность реагировать на воздействие среды и изменять ее" [22].

По мнению Т. Е. Исаевой, компетенции — это сложное явление, определенное качество восприятия человеком действительности, которое подсказывает наиболее эффективный способ решения жизненных ситуаций. Т. Е. Исаева отмечает, что особенностью компетенции является способность личности использовать полученные знания, умения, создавать новые смыслы, информацию, объекты действительности в процессе непрерывного личностного самосовершенствования [23].

Дж. Равен определяет компетентность как специфическую способность эффективного выполнения конкретных действий в предметной области, включая узкопредметные знания, особого рода предметные навыки, способы мышления, понимание ответственности за свои действия. Он выделяет "высшие компетентности", которые предполагают наличие у человека высокого уровня инициативы, способности организовывать людей для выполнения поставленных целей, готовности оценивать и анализировать социальные последствия своих действий [7].

Э.Ф. Зеер определяет компетентность как целостную и систематизированную совокупность обобщенных знаний. А компетенцию как обобщенный способ действий, обеспечивающих продуктивное выполнение профессиональной деятельности, т. е. способность человека реализовывать на практике свою компетентность. Он считает, что реализация компетенции происходит в процессе выполнения разнообразных видов деятельно-

сти. Помимо деятельностных знаний, умений и навыков, в структуру компетенции Э.Ф. Зеер включает мотивационную и эмоционально-волевую сферы, считая важным компонентом компетенции опыт — интеграцию в единое целое усвоенных человеком отдельных действий, способов и приемов решения задач [24].

А.В. Хуторской разделяет понятия "компетенции" и "компетентности", понимая под первым совокупность взаимосвязанных качеств личности задаваемых по отношению к определенному кругу предметов и процессов. Компетентность он определяет как владение человеком соответствующей компетенцией, включающей его личностное отношение к ней и предмету деятельности. Другими словами, компетенция это наперед заданное требование к подготовке индивида, а компетентность — уже состоявшиеся качества личности агента и минимальный опыт по отношению к деятельности в заданной сфере [25].

С. Велде также считает, что компетентность есть личностная характеристика, совокупность интериоризованных мобильных знаний, умений, навыков и гибкого мышления, а компетенции — некоторые отчужденные, наперед заданные требования к подготовке агента, составляющие "анатомию" компетентности [26].

В целом, исторически термин "компетентности" впервые был введен в обращение в 1959 г. Р. Уайтом [27] для того, чтобы описать особенности индивидуальности, которые тесно связаны с превосходным выполнением работы на основе полученной подготовки и сформированной в процессе обучения высокой мотивацией к ее выполнению.

Следуя этому теоретическому подходу, американский исследователь Д. Маклеланд [28] разработал компетентностные тесты, позволяющие предсказывать эффективность в работе, и впоследствии описал характеристики, свойственные отличному выполнению работы. В результате проведенных наблюдений и исследований Д. Маклеланд пришел к выводу, что компетенция является поведенческой характеристикой и может быть сформирована через обучение и развитие.

С конца 90-х гг. XX в. концепция компетенций значительно расширилась за счет включения в нее знаний и навыков наряду с поведенческими характеристиками. Таким образом, большая часть современной американской литературы сконцентрирована на связанных с работой (функциональных) компетенциях [10, 8], в основу которых положены поведенческие компетенции.

В Великобритании в 80-х гг. XX в. был сформирован новый подход на основе компетентности, которая определяется как соответствие результатов деятельности индивида сложившимся стандартам [29]. Здесь компетентность определяется как "способность выполнять действия на рабочих местах в рамках стандартов для профессии, включая мастерство и понимание, а также личную ответственность за эффективное выполнение работы" [29]. Важно отметить, что правительственный обзор профессионально-технических квалификаций в 1996 г. расширил определение компетентности: "способность применять знания, понимание и навыки в соответствии с требуемыми стандартами" [29]. Традиционные типы квалификаций в Великобритании охватили целый список навыков и умений, необходимых для

определенной должности. Эти списки "действий" стали известны как стандарты компетентности, а квалификации, созданные на их основе, как национальные профессиональные квалификации.

При теоретическом анализе представленных в определениях, несмотря на такое разнообразие, одной из важнейших характеристик элементов компетентности и компетенций, подчеркивается именно действенность имеющихся знаний и опыта, наличие потенциальной (потребность, мотив, цель, инструментальная основа) и реализованной структуры (внутренняя и внешняя деятельность) в компетентности.

Тем не менее, в современных работах часто именно компетенции определяют как знания и умения в определенной сфере человеческой деятельности, а компетентность "как качественное использование компетенций", что представляется соотношением понятий компетенция и компетентность "с точностью до наоборот". Так, британскими исследователями термин "знаю как" понимается как компетентность (competence), то есть мотивированная и обоснованная способность к осуществлению деятельности [11].

Другое определение компетентности, предлагаемое Н.Н. Нечаевым: "Доскональное знание своего дела, существа выполняемой работы, сложных связей, явлений и процессов, возможных способов и средств достижения намеченных целей" [30], действительно соответствует "знанию как", и охватывает достаточно большую область "знания что", но не включает элементов мотивации, включение которой в понятие компетентности уточняет его и приближает к рассматриваемому реальному явлению.

В работе голландского исследователя В. Вестера компетентность понимается как "способность субъекта принимать логические решения в идеальных условиях, то есть компетентность в построении суждений выводится из скрытого состояния посредством внешних факторов" [9] и в сфере развития человекодействующим индивидуумом или множеством требований к характеристикам определенной работы". В. Вестера делает вывод, "что существуют две проблемы, связанные с понятием "компетентность". Во-первых, понятие компетентности стремится установить когнитивные стандарты для повеления, которое не может быть стандартизовано. Во-вторых, с научной точки зрения, компетентности должны выдумываться как подкатегории когнитивных умений. То есть, компетентности как отдельная категория отличная от когнитивных способностей должны быть исключены" [9]. В. Вестера приводит структурную модель взаимосвязи компонентов компетентностного подхода. Здесь структурные модели компетентностного обучения усложняются по мере их уточнения. Но все приведенные модели остаются статическими, в то время как всеми исследователями подчеркивается динамический характер понятия "компетентность".

Таким образом, исследователи приходят к выводу, что компетентность имеет два измерения: знания и способности, и трактуют компетентность как очень сложное явление и проводят различие между компетентностью (competence) и компетенцией (competency).

В работе английского ученого Дж. Равена [7] дается развернутое толкование компетентности — это та-

кое явление, которое "состоит 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". При этом как подчеркивает Дж. Равен, "виды компетентности" это "мотивированные способности" [7, с. 258], они соотносятся с ценностями. Он приводит несколько десятков видов компетентностей, отражающих способности и качества личности. В формулировках таких качеств наиболее часто встречаются: стремление, способность, готовность, самоконтроль, уверенность, настойчивость, критическое мышление, инициативность и т.д.

Таким образом, что в Великобритании более расширенно трактуется понятие "компетентность" по сравнению с американским пониманием термина. Действительно, в отличие от США, где компетентности нацелены исключительно на поведенческие характеристики, связанные со спецификой профессиональной деятельности, в Великобритании понятие компетентности расширяется и охватывает базисные знания и характеристики, ценностные ориентации, а не просто функциональные компетенции, связанные со спецификой работы.

Более многомерно и целостно данная проблема рассматривается в исследованиях французских и немецких ученых.

Исследователи [28] отмечают, что проблема формирования компетенций поляризуется в два отличных друг от друга направления: личностное, сосредоточенное на характеристике поведения каждого индивида, и коллективное, нацеленное на построение модели компетенций, необходимых для эффективной организации работы коллективов и участия в этой работе одного из членов коллектива. Большинство определений компетенций располагается между двумя полюсами: компетенции как универсальный признак, тип грамотности и компетенции в терминах индивидуальных способностей, которые проявляются только в контексте работы [28].

Таким образом, французские исследователи изучают компетенции более всесторонне по сравнению с английскими и американскими учеными, поскольку включают в компетенции знаниевые, функциональные и поведенческие характеристики.

Изучение истоков показало, что понятие "компетенция" у немецких коллег имеет весьма широкий спектр толкований и определяется как состоятельность для персональной самореализации, т.е. включает деятельностное начало, а потому отличается от простого набора знаний, умений, навыков [12, 28, 13]. При этом исключительно важно, что компетентности реализуются в трех типах действия: действовать автономно и рефлексивно; использовать различные средства интерактивно; входить в социально гетерогенные группы и функционировать в них.

Так, в [12] рассматривается профессионально-деятельностная компетенция как "имеющийся сформированный потенциал профессиональных способностей, который позволяет индивидууму действовать в конкретных профессиональных ситуациях в соответствии с поставленными требованиями". С. Адам и Г. Влуменштейн определяют компетенцию как понятие, охватывающее

способность, готовность, знание, поведение, необходимые для определенной деятельности [31].

Достаточно обоснованной является точка зрения авторов, которые утверждают, что любое обучение можно считать компетентностно-ориентированным, если оно использует анализ деятельности для определения соответствующего содержания. Обучение в этом случае должно включать в себя поведенческие цели, сформулированные в бихевиористской терминологии, индивидуализированное обучение и оценивание на основе стандартизированных тестов [14].

Таким образом, в Германии компетенции понимаются как овладение знаниями, умениями и способностями, необходимыми для работы по специальности при одновременной автономности и гибкости в части решения профессиональных проблем, развитое сотрудничество с коллегами и профессиональной межличностной средой [32].

Со временем понятие компетентность обрело более целостную структуру, наиболее характерную для Франции и Германии, где знания, умения и навыки вместе с поведенческими и мотивационными аспектами вошли как составные элементы общей структуры компетентностей. Анализ европейского опыта становления данных понятий показал, что выявление функциональных и когнитивных компетенций в подходах Великобритании, Германии и Франции расширило начальный поведенческий подход, сложившийся в США. С годами происходило расширение и углубление содержания понятий "компетентность" и "компетенция".

Обобщая опыт зарубежных стран в подходах к трактовке понятий "компетенция" и "компетентность" и их реализации, автор [33] утверждает, что данные понятия отождествляются. Обоснованием такого мнения служит тот факт, что и то, и другое включает в себя мобилизацию знаний, умений и поведенческих отношений, ориентированных на условия конкретной деятельности.

Действительно, сфера использования рассматриваемых понятий в значительной степени определяет и содержательные характеристики. Так, в психологических исследованиях содержание конструкта рассматривается как приложение к развитию теоретических моделей высококвалифицированной организации труда или общего организационного поведения в сложных ситуациях.

В педагогике понятие "компетентность" используется в смысле определенного теоретического базиса при структурировании классификаций и их компонентов, что является центральной, но еще недостаточно разработанной темой. В практике управления персоналом понятие приобретает так называемый "инфляционный" характер в контексте ориентированных на будущее, инновационных концепций развития персонала. Оно в качестве стратегического фактора должно гарантировать стабильное развитие и процветание предприятия.

Понятие "competentia" происходит от латинского глагола "competere", что означает "совпадать, подходить". Римские ученые в области права использовали прилагательное "competens" в смысле "относящийся к кому-либо, обладающий правом, правомерно, порядоч-

но". Компетентность в государственном праве обозначается как компетенция, полномочие или законность высших государственных органов и подчиненных служб, учреждений или отдельных людей, задействованных в общественной работе, и суверенных полномочий [34].

"Компетентность" в философии управления и управлении персоналом понимается как выражение профессионализма, а также как способность к решению проблем.

Дж. Вейнберг обозначает компетентность как все способности, составные знания и модели мышления, которые человек приобретает в своей жизни и применяет в деятельности. Компетентности — это предпосылки самоорганизации, которые заключают в себе способности людей, уметь самоорганизованно разбираться в открытых, сложных и динамических ситуациях. Такие ситуации довольно часто происходят на фоне существующего экономического, политического и глобального развития, динамичности процессов и их комплексности. Дж. Вейнберг обозначает понятием компетентности те способности, которые позволяют эффективно действовать как в прогнозируемой, так и в предсказуемой ситуации [34].

Р.В. Вайт впервые ввел понятие компетентности в психологию мотивации. Оно определяется как результаты развития основополагающих способностей, которые не были генетически заложены, как и не являлись продуктом личностного развития, а порождались самим индивидуумом в процессе его самоорганизованной деятельности. Компетентность, по Р.В. Вайту, это предпосылка выполнения (рабочая характеристика, производительность), которую индивидуум формирует в процессе мотивирующей интеракции с окружающей средой [27]. При этом компетентность нельзя напрямую измерить. Только через реализацию способностей при выполнении какого-либо действия возможны выявление и оценка компетентности.

Общность большинства научных заключений по изучению компетентностей состоит в том, что компетентность описывается как строго ограниченная, специализированная система индивидуальных (точнее, общих) способностей, которые необходимы для достижения определенных целей. В отличие от других конструктов, понятие компетентности определяется как умение, способность и квалификация, способность самоорганизации личности. В то время как квалификация обозначается в смысле выполнения конкретно определенных, поставленных кем-либо заданий, обусловленная по большей части приобретенными, сертифицированными знаниями, способностями и умениями, компетентность выдвигает на первый план необходимость самоорганизованного, духовного и физического действия в новых, сложных ситуациях. При этом важно учитывать индивидуальные мотивы, установки, а также социальные ценности.

Компетентность с точки зрения управления, — это сумма отдельных способностей, которые управленческий персонал должен сочетать в себе для успешного представления управленческих отношений. Компетентность включает способности, установки и опыт одной личности, учитывая при этом эту компонентную взаимосвязь. Такое специфическое сочетание отдельных

способностей образует основу поведения, направленного на решения управленческих задач. Исследователями при описании понятия компетентности делается особый акцент на действие, деятельность в целом. Индивидуальная деятельностная компетентность базируется на комплексе различных факторов, таких как личностные особенности действующего, его умения, его индивидуальная готовность выполнять действие и на комплексе имеющихся у личности прямых и косвенных знаний.

В своей модели Е. Staudt и В. Kriegesmann вводят новый центральный фактор — "ситуация", который влияет на умение личности действовать и на ее составляющие элементы, а также на готовность к действию [35]. Здесь многочисленные разнообразные изменения ситуации все более определяют обладание личностью деятельностной компетентностью, которая способствует лучшему пониманию всей сложности социального и профессионального окружения и помогает осознанно, с полной ответственностью осуществлять действие.

Следует отметить, что индивидуальная деятельностная компетентность не представляет собой стабильную величину. Ее структура образуется в результате сложных процессов развития. Личностные качества создают для этого основу человеческого стиля поведения и оказывают влияние как на развитие умения действовать, так и на готовность выполнять действие. Мотивы в этом случае индивидуальны и играют роль побуждающих к действию факторов.

Некоторыми исследователями предпринимались попытки представить рассматриваемые понятия в виде той или иной структурной модели, показывающей взаимосвязь и взаимодействие перечисленных понятий.

Так, в [36] предпринята попытка построить модель отражающую и структуру и динамику системы, которая представляет компетентностный подход. Входами системы являются имеющиеся на данный момент индивидуальные характеристики субъекта, большинство из которых перечислены Д. Равеном в его списке компетентностей. Отдельным входом обозначены "Знания", потому что они могут существовать независимо от субъекта. Внешними факторами по отношению к моделируемой системе являются "Цель" и "Ценности". В результате взаимодействия внутренних подсистем, возникают эмерджентные свойства, каковыми и являются приобретенная (достигнутая) "компетентность" и определенная (заданная) "компетенция" субъекта. Обратные связи позволяют "компетентности" постоянно развиваться в процессе её реализации, а компетентности расширяться или сужаться в зависимости от результатов деятельности субъекта.

Аналогично, в [37] рассматриваются компетентность и компетенции как взаимоподчиненные компоненты активности субъекта. Компетенция здесь рассматривается как потенциальная активность, готовность и стремление к определенному виду деятельности. Компетентность — интегральное качество личности — это успешно реализованная в деятельности компетенция. Компоненты компетенции/ компетентности в какой-либо сфере жизнедеятельности согласно [37] представляются следующим образом: когнитивный компонент (знания); мотивационный компонент; аксиологический

компонент (направленность, ценностные отношения личности); практический компонент (умения, навыки, опыт деятельности); способности; эмоционально-волевой компонент (саморегуляция). В этом случае компетенция выступает как потенциал компетентности, который может быть реализован в определённой сфере деятельности, должен стать действенным с помощью механизмов самоорганизации, саморегуляции.

ВЫВОДЫ

Таким образом, можно утверждать, что компетентность служит цели обеспечения способности к действию в личных и профессиональных ситуациях посредством успешного знания, умения и желания. Она заключает в себе не только формальный уровень образования и квалификации, но и имеющуюся способность к преодолению конкретных ситуаций, накопленный ранее опыт.

Компетентность агента относительно предметной области принимаемого им решения играет важную роль в структуре информированности агентов управления и безусловно пересекается с другими рефлексивными характеристиками процесса принятия решений экономических агентов. В связи с этим под компетентностью будем понимать способности к действию экономических агентов соответственно знаниям, умениям, формальному и реальному уровню образования и квалификации. Что касается накопленного ранее опыта подобных конкретному решению ситуаций — отнесем его к информированности агентов принятия решений. При этом определим компетентность как некоторую интегральную рефлексивную характеристику агентов управления, в состав которой входят перечисленные выше компетенции — характеристики (составные части) компетентности.

Относительно изучения проявлений стадности на предприятиях от компетентности агента управления зависит на сколько агент подвержен проявлениям стадного поведения в процессе принятия решений. Чем более компетентен агент управления, тем меньше вероятность того, что в процессе принятия решения он будет подражать лидеру и/или другим агентам управления и самостоятельно примет решение.

Таким образом, можно говорить о том, что компетентность агента управления характеризуется вероятностью принятия решения соответственно общепринятому алгоритму, соответствующему должностным инструкциям/компетенциям агента управления. Таким образом, для определения соответствующей вероятности необходимо использовать синтезированное значение уровня компетентности агента управления, основанное на оценках компетенций агента управления относительно предметной области принимаемых им решений.

Перспективным направлением исследований является численное определение значений компетентности агентов управления на предприятиях в рамках моделирования механизма рефлексивного управления стадным поведением на предприятиях.

Литература:

1. Турлакова С.С. Аналіз рефлексивних складових процесу прийняття рішень економічними суб'єктами.

Перший етап модернізації економіки України: досвід та проблеми. Запоріжжя: КПУ. 2014. С. 378—386.

2. Попов А.Ю., Вихман А.А. Когнитивные искажения в процессе принятия решений: научная проблема и гуманитарная технология. Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: Психология. 7 (1). 2014. С. 5—16.

3. Kahneman D., Tversky A. Subjective probability: A judgment of representativeness. *Cognitive Psychology*. Vol. 3, № 3. 1972. pp. 430-454. doi:10.1016/0010-0285(72)90016-3.

4. Baron J. *Thinking and deciding* (4th ed.) New York, NY: Cambridge University Press. 2007.

5. Ariely D. *Predictably irrational: The hidden forces that shape our decisions*. New York, NY: HarperCollins. 2008.

6. Dwyer S. Moral competence. In *Philosophy and linguistics*. Routledge. 2019. P. 169—190.

7. Равен Дж. Компетентность в современном обществе. Выявление, развитие и реализация. М., 2002.

8. Boon J., van der Klink M. Competencies: the triumph of a fuzzy concept, *Academy of Human Resource Development Annual Conference*, Honolulu, HA, 27 February — 3 March, in: *Proceedings*. Vol. 1. 2002. P. 327—334.

9. Westera W. Competences in education: A confusion of tongues. *Journal of Curriculum Studies*. Vol. 33, No. 1. 2001. P. 75—88.

10. Aragon S.R., Johnson S.D. Emerging roles and competencies for training in e-learning environments. *Advances in Developing Human Resources*. 4 (4). 2002. P. 424—439.

11. Райл Р. Понятие сознания. М.: ИдеяПресс. 2000. 408 с.

12. Birzea C. Education for democratic citizenship: a lifelong learning perspective. Council of Europe. DGEV/EDU2000/CIT 21.: Strasbourg Cedex: CoE, 2000. 88 p.

13. Мэнсфилд В., Шмидт Г. Ключевые навыки. Европейский фонд образования. 2000. 112 с.

14. Marzano R.J., Kendall J.S. *The new taxonomy of educational objectives* (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: Corwin Press. 2007.

15. Ожегов С.И. *Словарь русского языка*. 18-е изд., стер. М.: Русский язык. 1987. 853 с.

16. Шепель В.М. *Человековедческая компетентность менеджера. Управленческая антропология*. М.: Народное образование. 1999. 432 с.

17. Берестова Л.И. Социально-психологическая компетентность как профессиональная характеристика руководителя. АДК. М., 1994.

18. Краткий словарь иностранных слов. Под ред. С.М. Лошкина. М. "Советская энциклопедия" 1971. 102 с.

19. Колодезникова С.И., Неустроева Е.Н. Управленческая компетентность как ключевой фактор в профессиональном становлении специалиста вуза. *Вектор науки ТГУ*. 2 (5). 2011. С. 114—117.

20. Чернова Ю.К. Квалиметрические методы выделения базовых компетенций при подготовке специалистов инженерного профиля. Под науч. ред. Н. А. Селезневой. М. 2006. 26 с.

21. Зимняя И.А. Компетентностный подход. Каково его место в системе современных подходов к про-

блемам образования?: (теоретико-методологический аспект). Высшее образование сегодня. 2006. № 8. С. 20—26.

22. Competence: Inquiries into its Meaning and Acquisition in education Settings / ed. By Edmund C. Short. Lanham etc., University Press of America. Vol. VI. 1984. С. 22.

23. Исаева Т.Е. Классификация профессионально-личностных компетенций вузовского преподавателя. Педагогика. 2006. № 9.

24. Зеер Э.Ф., Павлова А.М., Сыманюк Э.Э. Модернизация профессионального образования: компетентностный подход: учебное пособие для вузов по специальности "Профессиональное обучение (по отраслям)". Моск. психолого-социальный ин-т. Москва: МПСИ, 2005. 216 с.

25. Хуторской А. Ключевые компетенции как компонент личностно-ориентированного образования. Народное образование. 2003. № 2.

26. Velde C. Crossing borders: an alternative conception of competence. 27 Annual SCUTREA conference: 27 — 35. 1997.

27. White R.W. Motivation reconsidered: the concept of competence. Psychological Review. 1959. P. 297—333.

28. McClland D. C Testing for competence rather than for "intelligence". American Psychologist. 28. 1973. 143 p.

29. Boyatzis R.E., Sala F. (2004). Assessing emotional intelligence competencies. The measurement of emotional intelligence. P. 147—180.

30. Нечаев Н.Н., Резницкая Г.И. Формирование коммуникативной компетенции как условие становления профессионального сознания специалиста. Вестник УРАО. № 1. 2002. С. 3—21.

31. Papadopouli, M. Resource sharing in mobile wireless networks. Columbia University. 2002. 214 p.

32. Байденко В. И., Оскарссон Б. Базовые навыки (ключевые компетенции) как интегрирующий фактор образовательного процесса. Профессиональное образование и формирование личности специалиста. М. 2002. 241 с.

33. Демченкова С. А. Основные подходы к трактовке понятий "Компетенция" и "Компетентность" за рубежом и их содержательное наполнение. Вестник Томского государственного педагогического университета. 13. 2011. С. 243—246.

34. Erpenbeck J., Rosenstiel L., Grote S., & Sauter W. (2017). Handbuch Kompetenzmessung: Erkennen, verstehen und bewerten von Kompetenzen in der betrieblichen, pädagogischen und psychologischen Praxis. Schaffer-Poeschel. 737 p.

35. Staudt E., Kriegesmann B., Kottmann M. (2000). Wissenschaft ignoriert Mittelstand und Handwerk" Fachleute nicht mehr verfügbar". Know-How. Vol. 4. S. 4—10.

36. Ярыгин О.Н. "Компетентность" и "компетенция" как эмерджентные свойства деятельности человека. Вектор науки ТГУ. 1 (15). 2011. С. 345—348.

37. Ильязова М.Д. Компетентность, компетенция, квалификация основные направления современных исследований. Научные исследования в образовании. (1). 2008. С. 28—31.

References:

1. Turlakova, S.S. (2014), "Analysis of reflexive components of decision-making process by economic subjects", Pershiy etap modernizatsii ekonomiki Ukraini: dosvid ta problemi [The first stage of modernization of economy of Ukraine: Experience and problems], KPU, Zaporizhzhya, Ukraine.

2. Popov A. Yu. and Vikhman, A. A. (2014), "Cognitive distortions in decision-making: scientific problem and humanitarian technology", Vestnik Yuzhno-Ural'skogo gosudarstvennogo universiteta, Seriya: Psikhologiya, vol. 7, no. 1, pp. 5—16.

3. Kahneman, D. and Tversky, A. (1972), Subjective probability: A judgment of representativeness, Cognitive Psychology, Vol. 3, no. 3, pp. 430—454, doi:10.1016/0010-0285(72)90016-3.

4. Baron, J. (2007), Thinking and deciding, 4th ed., Cambridge University Press, New York, USA.

5. Ariely, D. (2008), Predictably irrational: The hidden forces that shape our decisions, HarperCollins, New York, United States.

6. Dwyer, S. (2019), "Moral competence", In Philosophy and linguistics, Routledge, pp. 169—190.

7. Raven, Dzh. (2002), Kompetentnost' v sovremennom obshchestve. Vyyavlenie, razvitie i realizatsiya [Competence in modern society. Identification, development and implementation], Moscow, Russia.

8. Boon, J. and van der Klink, M. (2002), Competencies: the triumph of a fuzzy concept, Academy of Human Resource Development Annual Conference, Honolulu, HA, 27 February — 3 March, in: Proceedings, vol. 1, pp. 327—334.

9. Westera, W. (2001), Competences in education: A confusion of tongues, Journal of Curriculum Studies, vol. 33, no. 1, pp. 75—88.

10. Aragon, S. R. and Johnson, S. D. (2002), Emerging roles and competencies for training in e-learning environments, Advances in Developing Human Resources, 4 (4), pp. 424—439.

11. Rayl, R. (2000), Ponyatie soznaniya [Concept of consciousness], IdeyaPress, Moscow, Russia.

12. Birzea, C. (2000), "Education for democratic citizenship: a lifelong learning perspective", Council of Europe. DGEV/EDU2000/CIT 21, Cedcx: CoE, Strasbourg, France.

13. Mensfeld, V. and Shmidt, G. (2000), Klyuchevye navyki, Evropeyskiy fond obrazovaniya [Key Skills], European Foundation for Education, Moscow, Russia.

14. Marzano, R. J. and Kendall, J. S. (2007), The new taxonomy of educational objectives, 2nd ed., Corwin Press, Thousand Oaks, California, United States.

15. Ozhegov, S. I. (1987), Slovar' russkogo yazyka [Dictionary of Russian], 4th ed., Russkij jazyk, Moscow, Russia.

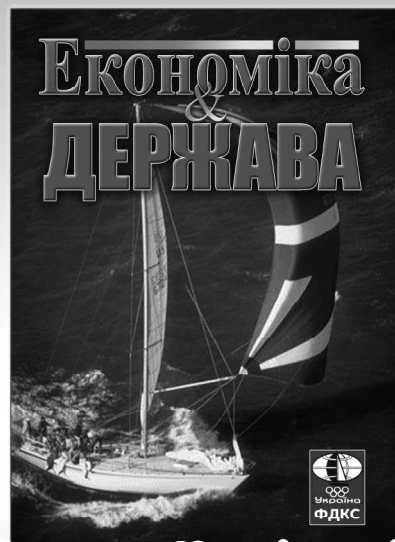
16. Shepel', V.M. (1999), Chelovekovedcheskaya kompetentnost' menedzhera. Upravlencheskaya antropologiya [Human Competence Manager. Management Anthropology], Narodnoe obrazovanie, Moscow, Russia.

17. Berestova, L.I. (1994), Sotsial'no-psikhologicheskaya kompetentnost' kak professional'naya kharakteristika rukovoditelya. ADK [Socio-psychological competence as a professional characteristic of a leader], ADK, Moscow, Russia.

18. Sovetskaya entsiklopediya (1971), Kratkiy slovar' inostrannykh slov [A Brief Dictionary of Foreign Words], Sovetskaya entsiklopediya, Moscow, USSR.
19. Kolodeznikova, S.I. and Neustroeva, E.N. (2011), "Management competence as a key factor in the professional development of a university specialist", Vektor nauki Tol'yattinskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: Pedagogika, psikhologiya, vol. 2, pp. 114—118.
20. Chernova, Yu.K. (2006), Kvalimetricheskie metody vydeleniya bazovykh kompetentsiy pri podgotovke spetsialistov inzhenernogo profilya [Qualimetric methods of allocation of basic competences in training of specialists of engineering profile], Moscow, Russia.
21. Zimnyaya, I. A. (2006), "Competence-based approach. What is its place in the system of modern approaches to the problem of education? (theoretical and methodological aspect)", Vysshee obrazovanie segodnya, vol. 8, pp. 20—26.
22. University Press of America (1984), Competence: Inquiries into its Meaning and Acquisition in education Settings, University Press of America, Lanham, Maryland, United States.
23. Isaeva, T.E. (2006), "Classification of professional and personal competencies of a university teacher", Pedagogika, vol.9, pp. 55—61.
24. Zeer, E.F. Pavlova, A.M. and Symanyuk, E.E. (2005), Modernizatsiya professional'nogo obrazovaniya: kompetentnostnyy podkhod: uchebnoe posobie dlya vuzov po spetsial'nosti "Professional'noe obuchenie (po otraslyam)" [Modernization of vocational education: competency-based approach: textbook for universities in the specialty "Vocational training (by industry)"], Mosk. psikhologo-sotsial'nyy in-t MPSI, Moscow, Russia.
25. Khutorskoy A. (2003), "Key competencies as a component of personal-oriented education", Narodnoe obrazovanie, vol. 2, pp. 58—64.
26. Velde, C. (1997), "Crossing borders: an alternative conception of competence and implications for provisional practice in the workplace", 27 Annual SCUTREA conference, Education-line, pp. 27—35.
27. White, R.W. (1959), Motivation reconsidered: The concept of competence, Psychological review, vol. 66 (5), pp. 297—333.
28. McClelland, D. C. (1973), "Testing for competence rather than for "intelligence", American psychologist, vol. 28, no. 1, pp. 1—14.
29. Boyatzis, R.E. and Sala, F. (2004), "Assessing emotional intelligence competencies", The measurement of emotional intelligence, pp. 147—180.
30. Nechaev, N.N. and Reznitskaya, G.I. (2002). "The formation of communicative competence as a condition for the formation of professional consciousness of a specialist", Vestnik UrAO, vol. 1, pp. 3—21.
31. Papadopouli, M. (2002), Resource sharing in mobile wireless networks, Columbia University, New York, United States.
32. Baydenko, V.I. and Oskarsson, B. (2002), "Basic skills (key competencies) as an integrating factor in the educational process", Professional'noe obrazovanie i formirovanie lichnosti spetsialista, vol. 5, pp. 22—46.
33. Demchenkova, S. A. (2011), "The main approaches to the interpretation of the concepts of "competence" and "competence" abroad and their meaningful content", Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo pedagogicheskogo universiteta, vol. 13, pp. 243—246.
34. Erpenbeck, J. Rosenstiel, L. Grote, S. and Sauter, W. (2017), Handbuch Kompetenzmessung: Erkennen, verstehen und bewerten von Kompetenzen in der betrieblichen, padagogischen und psychologischen Praxis, Schaffer-Poeschel, Stuttgart, Germany.
35. Staudt, E. Kriegesmann, B. and Kottmann, M. (2000), "Wissenschaft ignoriert Mittelstand und Handwerk" Fachleute nicht mehr verfugbar", Know-How, vol. 4, pp. 4—10.
36. Yarygin, O. N. (2011), "Competence" and "competence" as emergent properties of human activity". Vektor nauki Tol'yattinskogo gosudarstvennogo universiteta, Vol. 1, pp. 345—348.
37. Il'yazova, M. D. (2008), "Competence, competence, qualification main directions of modern research", Nauchnye issledovaniya v obrazovanii, vol. (1), pp. 28—31.

Стаття надійшла до редакції 02.03.2020 р.

Науково-практичний журнал
«ЕКОНОМІКА ТА ДЕРЖАВА»



Передплатний індекс: 01751

Виходить 12 разів на рік

наукове фахове видання України

З ПИТАНЬ ЕКОНОМІКИ

(Категорія «Б»)

Наказ Міністерства освіти і науки України від 28.12.2019 №1643

Спеціальності – **051, 071, 072, 073, 075, 076, 292.**

www.economy.in.ua

e-mail: economy_2008@ukr.net

тел.: (044) 223-26-28

(044) 458-10-73