

УДК 331.546

Бандурин А. В., докт. экон. наук, почетный работник науки и техники РФ, г. Москва, abander@mail.ru

НЕКОТОРЫЕ ВОПРОСЫ КОМПЕТЕНЦИЙ И КОМПЕТЕНТНОСТИ И ПРОБЛЕМА КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ

Многие специалисты высказывают самые различные точки зрения о смысле терминов «компетентность» и «компетенция». Несмотря на разнообразие мнений, можно сказать, что, как правило, все сводится к характеристике знаний, умений и навыков конкретного работника, занимающего определенную позицию в компании. Мы считаем, что предпринимательских компетенций часто бывает недостаточно, чтобы построить эффективную систему корпоративного управления в компании. Причем в настоящее время развитие у работников компетенций корпоративного управления все еще не находит достаточного внимания в учебных заведениях, тренинговых и консалтинговых компаниях, обслуживающих бизнес.

Ключевые слова: компетенция, компетентность, коммуникационная, профессиональная и управленческая компетенции, предпринимательские компетенции, корпоративное управление.

Прежде всего хотелось бы высказать свое мнение о сущности терминов «компетенция» и «компетентность». В корпорациях зачастую возникает ситуация, когда даже при наличии необходимых ресурсов некоторые задачи не решаются. Как правило, это является следствием реализации одного из главных препятствий невыполнения поставленных задач:

- отсутствие делегирования полномочий;
- нечетко очерченные зоны ответственности;
- недостаток ресурсов;
- несовместимость ролей в рамках одной задачи.

Факт нечетко очерченных зон ответственности свидетельствует об отсутствии системы распределения ответственности, горизонтального взаимодействия между подразделениями и отдельными руководителями. Это приводит, с одной стороны, к многочисленным

бюрократическим согласованиям, а с другой — к невыполнению планов корпорации и смещению сроков принятия решений.

Если руководство не умеет оценивать и распределять свои ресурсы, то возникает ситуация, при которой большинство руководителей присваивает себе по одной (часто — более одной) роли почти во всех задачах корпорации в надежде получить больший объем ресурсов. В большинстве ситуаций проблема с решением задачи связана с отсутствием или недостаточным развитием конкретных компетенций у руководителей, а также с общим низким уровнем компетентности работников.

По нашему мнению, для развернутого анализа данных терминов целесообразно использовать несколько подходов: компьютерный, разностный, личностный¹. Если рас-

¹ Все названия подходов даны по той модели, которая используется как основа описания сущности.