

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Алтайский государственный технический университет имени И.И. Ползунова»
(Бийский технологический институт (филиал))

На правах рукописи



Бавыкина Елена Николаевна

ОЦЕНКА КОМПЕТЕНТНОСТНОЙ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ
РАБОТНИКОВ

08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством
(экономика труда)

Диссертация
на соискание ученой степени
кандидата экономических наук

Научный руководитель
доктор экономических наук, профессор
Миляева Лариса Григорьевна

Бийск – 2016

Оглавление

Введение	4
1 Теоретические основы формирования конкурентоспособности специалистов в условиях реализации компетентностного подхода	14
1.1 Терминологический анализ понятия «конкурентоспособность специалиста»	14
1.2 Сущность компетентностного подхода в работе с персоналом	29
1.3 Формирование конкурентоспособности специалистов в условиях реализации компетентностного подхода	43
2 Методические аспекты оценки конкурентоспособности специалистов	55
2.1 Сравнительный анализ действующих методик оценки конкурентоспособности работников на современных предприятиях	55
2.2 Методика оценки компетентностной конкурентоспособности специалистов предприятий	64
2.3 Методические рекомендации по совершенствованию системы оплаты труда в условиях реализации компетентностного подхода	76
2.4 Алгоритм оценки профессионального развития специалистов на основе показателя компетентностной конкурентоспособности	84
3 Формирование компетентностной конкурентоспособности специалистов некоммерческого партнерства «Алтайский биофармацевтический кластер»	96
3.1 Анализ реализации компетентностного подхода на предприятиях	96
3.2 Оценка уровня развития компетентностной конкурентоспособности специалистов НП «Алтайский биофармацевтический кластер»	103
3.3 Формирование компетентностной конкурентоспособности специалистов НП «АБФК»	118
Заключение	130
Список литературы	134

Приложение А. Компетентностные модели специалистов экономического профиля	152
Приложение Б. Пример разработки компетентностной модели бухгалтера	154
Приложение В. Анкета «Применение компетентностного подхода в организации»	157
Приложение Г. Анкета «Оценка уровня компетентностной конкурентоспособности»	158
Приложение Д. Анкета «Удовлетворённость работников»	160
Приложение Е. Анкета «Удовлетворённость работодателей»	161

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы исследования обусловлена тем, что в связи с экономическим кризисом в мировой экономике, в том числе и в России, оценка аспектов выживаемости и устойчивого развития любого предприятия в сложившихся условиях становится весьма актуальной и своевременной. Перед работодателями встают задачи достижения и сохранения стабильности финансово-экономического положения, увеличения инвестиционной привлекательности, повышения эффективности работы.

На их решение большое влияние оказывает деятельность работников, составляющих основной ресурс любого предприятия. Персонал представляет собой конкурентное богатство предприятий, которое необходимо развивать вместе с другими ресурсами для достижения стратегических целей. Конкурентоспособность предприятия, наряду с технологиями и методами организации производства, определяется обеспеченностью профессиональными кадрами, уровнем мотивации, условиями труда, позволяющими достигать высокого уровня конкурентоспособности работников.

Анализ вакансий последних лет позволил выделить ряд качеств, ставших наиболее актуальными. К ним относятся: универсальность работника, уровень образования, стаж и личностные качества работника. Особо следует выделить требования, предъявляемые к специалистам. Происходящие изменения в развитии предприятий показывают, что в настоящее время специалисты должны обладать большими возможностями и ресурсами для эффективной деятельности.

Для повышения производительности труда и управления необходимо своевременно проводить оценку качеств работника, являющуюся информационной базой не только при принятии управленческих решений относительно работы с кадрами, но и при выработке стратегического развития предприятия. В конечном счете оценка становится инструментом, обеспечивающим контроль в регулирова-

нии управленческих, экономических, психологических, социально-трудовых процессов, протекающих в данной организации.

Для обеспечения конкурентоспособности работников в условиях динамично меняющейся рыночной среды необходимы стратегические изменения подходов к управлению: от управления функциональными подсистемами и отдельными бизнес-процессами к управлению на основе компетентностного подхода.

Компетентностный подход непосредственно связан с изменениями в характере и содержании труда, профессиональном обучении и образовании. Его развитие непосредственно направлено на создание условий для интеграции образования и обучения в соответствии с потребностями рынка труда, а также для обеспечения мобильности персонала: как вертикальной, выраженной в развитии карьеры, горизонтальной в виде межотраслевой ротации, так и пространственной – посредством территориального перемещения. Главным достоинством компетентностного подхода является его интеграционный потенциал и гибкость.

В условиях глобализации мировой экономики и с учетом актуальной в настоящее время задачи формирования экономических знаний в России компетентностный подход как научно-исследовательское и прикладное направление может служить эффективным инструментом повышения конкурентоспособности работников отечественных предприятий и экономики в целом.

Степень проработанности научной проблемы. Диссертация базируется на основополагающих подходах и концепциях теории социально-трудовых отношений, позиционирующих повышение конкурентоспособности работников в качестве ключевого ориентира системы управления кадрами, нацеленного на повышение эффективности деятельности предприятия.

Основу общеметодологического инструментария исследования общественных отношений и сферы труда составляют работы классиков экономической науки – А. Смита, Д. Рикардо, К. Маркса, А. Маршалла, М. Вебера.

Исследованию различных аспектов системы управления персоналом (в том числе, мотивации и оценки) посвящены труды известных зарубежных исследователей, таких как И.К. Адизес, Р.Л. Акофф, М. Армстронг, Р. Беннет, У. Беннис,

Дж. Браттон, Д. Гест, Т.Х. Грехем, Г. Десслер, П. Друкер, С. Кови, Дж. Коул, Л. Питер, П.М. Райт, Д. Торрингтон, Л. Холл, П. Шейл и др.

Диверсифицированная проблематика развития работников отражена в работах О.Н. Альхименко, С.А. Бабина, Б.С. Бурыхина, В.И. Беляева, Н.А. Волгина, В.А. Гаги, Б.М. Генкина, М.Е. Добрусиной, Р.А. Долженко, И.Б. Дураковой, Н.А. Егоренковой, А.П. Егоршина, Т.В. Зайцевой, М.С. Каза, А.Я. Кибанова, Е.В. Маслова, Е.А. Морозовой, Е.В. Нехода, Т.В. Никоновой, Ю.Г. Одегова, Т.Г. Озерниковой, В.С. Половинко, Г.Г. Руденко, С.И. Сотниковой, А.И. Турчинова, Т.В. Хлоповой, Н.А. Чижова, С.А. Шапиро и др.

Вопросам диагностики, формирования и управления конкурентоспособностью работника (персонала) организаций посвящены работы отечественных ученых, таких как С.Н. Апенько, А.П. Багирова, Б.М. Басс, Е.Л. Богданова, И.В. Вирина, Е.А. Волкова, С.Ю. Глазырин, Е.Г. Грошелева, А.В. Давыдов, Л.В. Ивановская, А.Н. Кара, М.В. Казаков, А.Я. Кибанов, М.М. Кудяева, М.В. Курбатова, А.С. Лифшиц, Д.В. Логинов, А.В. Маевская, Л.Г. Миляева, Д.Е. Мякушкин, Ю.В. Немцева, Ю.Г. Одегов, Т.Г. Озерникова, С.В. Рачек, Г.Г. Руденко, С.И. Самыгин, С.И. Сотникова, Н.В. Суслова, В.В. Томилов, А.А. Борисова, В.В. Травин, Р.А. Фатхутдинов, А.Б. Хапов, С.А. Шапиро и др.

Широкомасштабное внедрение компетентностного подхода в систему управления персоналом организаций актуализировало вопросы оценки и формирования профессиональных компетенций работников, нашедшие отражение в публикациях А.В. Антошкиной, С.Н. Апенько, И.Ю. Беликовой, Е.М. Вершковой, И.Б. Дураковой, Н.Ф. Ефремовой, Э.Ф. Зимней, Л.В. Ивановской, М.В. Казакова, А.Я. Кибанова, О.В. Колосовой, В.И. Матирко, Л.Г. Миляевой, Т.Г. Озерниковой, А.А. Борисовой, И.В. Пахловой, Г.Г. Руденко, Р.А. Толмачева, В.Е. Хруцкого, О.Л. Чулановой, Е.Ф. Шатохиной и др.

Однако значительное количество работ не исчерпывает исследовательский потенциал обозначенной проблематики. Все перечисленное выше определило цель и задачи работы, объект и предмет, рабочую гипотезу исследования.

Область исследования. Тема диссертации соответствует пунктам 5.6 «Стимулирование и оплата труда работников; организация заработной платы и обеспечение ее взаимосвязи с квалификацией персонала и результативностью производства; воспроизводственная и мотивационная функции заработной платы» и 5.7 «Проблемы качества рабочей силы, подготовки, формирования профессиональных компетенций, переподготовки и повышения квалификации кадров; формирование конкурентоспособности работников; профессиональная ориентация населения; мобильность кадров» специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда) согласно паспорту специальностей ВАК РФ (экономические науки).

Цель и задачи исследования. Цель работы заключается в обосновании теоретических положений и разработке методических инструментов оценки компетентностной конкурентоспособности специалистов.

Цель исследования определила необходимость решения следующих **задач**:

1. Проанализировать подходы к определению понятия «конкурентоспособность специалиста», определить сущность и содержание анализируемой категории.
2. Выявить особенности реализации компетентностного подхода, дать определение понятию «компетенция»; предложить авторскую классификация профессиональных компетенций специалиста.
3. Обосновать необходимость разработки специфического оценочного показателя «компетентностная конкурентоспособность специалистов» организации.
4. Провести сравнительный анализ основных методических подходов к оценке конкурентоспособности работников предприятий, исследовать возможности и ограничения их применения в современных условиях.
5. Разработать методику оценки компетентностной конкурентоспособности специалистов, учитывающую три вида профессиональных компетенций: основные, смежные, дополнительные.
6. Предложить методические подходы к усилению стимулирующей функции заработной платы в условиях внедрения компетентностного подхода.

7. Разработать методические рекомендации к оценке уровня профессионального развития специалистов организаций (предприятий) в условиях реализации компетентностного подхода.

8. Обосновать возможность и провести мониторинг предложенных методических инструментов на примере специалистов предприятий некоммерческого партнерства «Алтайский биофармацевтический кластер» (НП «АБФК»).

Объект исследования – компетентностная конкурентоспособность работников на примере специалистов.

Предмет исследования – оценка компетентностной конкурентоспособности, включая методические подходы и инструментарий, стимулирование и развитие работников.

Гипотеза исследования. При формировании конкурентоспособности специалиста в условиях реализации компетентностного подхода требуется корректировка оценочных показателей работников, следствием чего выступает правомерность введения в научный оборот понятия «компетентностная конкурентоспособность специалистов» и совершенствование методического инструментария, нацеленного на оценку, стимулирование и развитие работников на предприятии.

Теоретической основой исследования послужили основные положения экономической теории, экономики и социологии труда; труды отечественных и зарубежных ученых, рассматривающих проблемы оценки, развития, мотивации, формирования профессиональных компетенций, обеспечения конкурентоспособности.

В процессе исследования были использованы общенаучные **методы исследования**, такие как методы индукции и дедукции, диалектический метод, исторический анализ, статистические методы обработки информации и полученных данных. Для обоснования выводов исследования применялись методы классификаций, анализа и синтеза, научной абстракции.

Информационной и эмпирической базой исследования стали официальные статистические данные Федеральной службы государственной статистики РФ; нормативные документы и законодательные акты РФ; материалы научных

статей, монографий, научных и практических конференций по проблеме исследования; публикации в периодической печати и ресурсы Интернета; а также результаты анкетного опроса и выборочного интервьюирования специалистов обследуемых предприятий некоммерческого партнёрства «Алтайский биофармацевтический кластер» (ЗАО «Эвалар», ФКП «БОЗ», ЗАО «Алтайвитамины», АО «ФНПЦ «Алтай», ООО «ПКФ «Две линии», ЗАО «Бахташ», ООО «ЮГ», ЗАО «Бальзам», ОАО «Востоквит», ОАО «Алтайхимпром», ООО «Пантопроект»; данные экспертных оценок.

Степень достоверности результатов проведенных исследований. Полученные автором результаты являются достоверными и обоснованными, что обеспечивается использованием законодательных и нормативных документов Российской Федерации в области трудовых отношений и занятости, статистической информации из официальных изданий и статистических сборников; обобщением значительного количества теоретического и практического материала, монографических работ и научных статей отечественных и зарубежных авторов в области экономики труда; расчетов и результатов, полученных лично автором в процессе анализа уровня компетентностной конкурентоспособности специалистов.

Новизна результатов проведенных исследований заключается в обосновании необходимости оценки уровня компетентностной конкурентоспособности специалистов и разработки методических и практических рекомендаций по усилению стимулирующей функции заработной платы и планированию профессионального развития специалистов в условиях реализации компетентностного подхода. Наиболее существенными элементами научной новизны являются следующие положения:

1. Обоснована правомерность введения в научный оборот понятия «компетентностная конкурентоспособность специалиста», отражающего специфику качественных характеристик специалистов в условиях реализации компетентностного подхода. Под компетентностной конкурентоспособностью специалиста понимается способность выиграть у прочих претендентов экономическое состязание за «хорошее» (качественное) рабочее место, соответствующее профилю профес-

сиональной подготовки, за счет наилучшего соответствия сформированных профессиональных компетенций разработанной модели компетенции, отражающей требования функционального потенциала рабочих мест и субъективные предпочтения работодателей.

2. Разработана модель профессиональных компетенций специалиста, ориентированная на повышение функциональной гибкости рабочей силы. Матрицы профессиональных компетенций разрабатываются по единому формату, аккумулирующему функциональные компетенции трех типов (основные, смежные и дополнительные) и, соответственно, трех уровней сложности. Разграничение профессиональных компетенций каждой матрицы на типы происходит по принципу индивидуальной приоритетности (порядок, последовательность) освоения специалистом соответствующей группы функциональных компетенций.

3. Разработана методика оценки уровня компетентностной конкурентоспособности работника предприятия; предложена модель диагностики и управления компетентностной конкурентоспособностью. Оценка уровня сформированности компетенций как одного из значимых параметров конкурентоспособности целесообразно осуществлять двумя путями: с позиции выявления функциональной гибкости и с позиции выявления профессионального развития специалиста. При этом происходит оценка уровня сформированности функциональных компетенций и уровня их сложности. Завершающим этапом является оценка стажа и образования специалиста, а также расчёт уровня компетентностной конкурентоспособности.

4. Обоснованы методические подходы к усилению стимулирующей функции заработной платы работников в условиях реализации компетентностного подхода. Одной из главных особенностей системы оплаты труда, базирующейся на компетенциях, является связь оплаты труда с широтой и диапазоном сформированности компетенций, т.е. с учётом достигнутого уровня компетентностной конкурентоспособности специалиста.

5. Предложен алгоритм оценки уровня профессионального развития специалистов, основывающийся на его взаимосвязи с уровнем компетентностной

конкурентоспособности. Таким образом, любая компания, строящая планы на длительную перспективу, неизбежно сталкивается с необходимостью развития своих ресурсов, в том числе и работников компании, как основы реализации стратегии для достижения целей организации.

Теоретическая и практическая значимость работы заключается в дальнейшем развитии экономики труда и формировании конкурентоспособности специалистов в условиях реализации компетентного подхода, а также в разработке методики оценки компетентностной конкурентоспособности специалистов и усилении стимулирующей функции заработной платы.

Практическое значение исследования заключается в том, что понимание значимости компетентного подхода в оценке специалистов руководителями предприятий может помочь последним разрабатывать стратегии по привлечению, сохранению и развитию компетентных специалистов.

Материалы диссертации могут быть использованы в учебных курсах и спецкурсах в вузах при обучении бакалавров по направлению 38.03.02 «Менеджмент» по дисциплинам «Управление человеческими ресурсами», «Организация, нормирование и оплата труда», «Мотивация труда».

Апробация результатов исследования. Основные положения и выводы диссертации были представлены на 11 профильных конференциях международного, всероссийского и регионального уровней, в том числе: Всероссийская научно-практическая конференция «Управление качеством образования, продукции и окружающей среды» (Бийск, 2011, 2012, 2013, 2014, 2015), IV Всероссийский межвузовский кадровый форум (с международным участием) «Инновационное управление персоналом» (Москва, 2013), II Международная научно-практическая конференция «Воспитание и обучение в современном обществе: актуальные аспекты теории и практики» (Бийск, 2014), X Осенняя конференция молодых ученых «Актуальные вопросы экономики и социологии» (Новосибирск, 2014), Международный научный молодежный форум «Ломоносов-2014» (Москва, 2014), IV Тюменский социологический форум «Социальные вызовы и ограничения новой индустриализации в регионах России» (Тюмень, 2015), Международная научно-

методическая конференция «Современные тенденции повышения качества непрерывного образования» (Новосибирск, 2016).

Результаты диссертационной работы внедрены в учебный процесс Бийского технологического института (филиала) федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Алтайский государственный технический университет имени И.И. Ползунова» при реализации основной образовательной программы бакалавриата по направлению 38.03.02 «Менеджмент». Кроме того, результаты научного исследования в области методики оценки компетентностной конкурентоспособности специалистов апробированы в некоммерческом партнерстве «Алтайский биофармацевтический кластер», Алтайского края, что подтверждено соответствующими справками.

Структура диссертации и краткое содержание работы. Цель и задачи диссертационной работы определили ее структуру и содержание. Диссертация состоит из введения, трех глав, десяти параграфов, заключения, списка литературы и приложений.

В первой главе проведен анализ теоретико-методологических основ формирования конкурентоспособности специалистов в условиях реализации компетентностного подхода. Определена сущность и содержание понятия «конкурентоспособность» и «конкурентоспособность специалиста». Рассмотрена сущность компетентностного подхода в работе с персоналом, а также особенности формирования конкурентоспособности специалистов в условиях реализации компетентностного подхода.

Во второй главе представлены методические аспекты оценки конкурентоспособности специалистов. Проведен сравнительный анализ методических подходов к оценке конкурентоспособности специалистов. Предложена методика оценки компетентностной конкурентоспособности специалистов. Разработаны методические рекомендации по совершенствованию системы оплаты труда в условиях реализации компетентностного подхода, а также по оценке профессионального развития специалистов на основе компетентностной конкурентоспособности.

В третьей главе представлены результаты апробации методики оценки компетентностной конкурентоспособности специалистов некоммерческого партнерства «Алтайский биофармацевтический кластер».

Логика изложения материала соответствует поставленным цели и задачам, уровню разработки предмета исследования, теоретической и практической значимости исследуемых проблем.

1 Теоретические основы формирования конкурентоспособности специалистов в условиях реализации компетентностного подхода

1.1 Терминологический анализ понятия «конкурентоспособность специалиста»

Конкурентоспособность всегда привлекала внимание ученых разных школ и направлений. В отечественной науке вопросы конкурентоспособности возникли с началом рыночных реформ и до настоящего времени остаются актуальными. Переход к рыночной экономике повлек за собой использование прогрессивных, высокоэффективных методов организации производственных процессов, обострение проблем обеспечения безопасности производства и экологии, следовательно, возникла потребность в новых свойствах и качествах сотрудников, обеспечивающих конкурентоспособность предприятий на рынках.

Персонал представляет конкурентное богатство предприятий, которое необходимо развивать вместе с другими ресурсами, для достижения стратегических целей. Конкурентоспособность предприятия, наряду с технологиями и методами организации производства, определяется обеспеченностью профессиональными кадрами, степенью мотивации персонала, условиями труда, позволяющими достигать высокого уровня конкурентоспособности работников.

Рассмотрение понятия «конкурентоспособность» относительно отдельно взятого работника не менее актуально. Трансформации, происходящие в экономической и политической среде, с одной стороны, способствуют созданию больших возможностей для личностного развития, а, с другой стороны, скрывают в себе существенные угрозы стабильности существования общества, внося неопределенность в его жизнь. Рынок, создаёт систему мотивационных механизмов интенсивной и высокопродуктивной работы, одновременно не гарантирует прав на доход, занятость, образование и т.д. В настоящее время слабо работают государственные гарантии социальной защиты населения, занятости, сильно ослаблена

поддержка государства, в частности, в области повышения уровня профессионализма, гарантированного трудоустройства. В таких условиях качество жизни населения, а также уровень социальной устойчивости отдельных сотрудников предприятий или социально-профессиональных групп, занятых на рынке труда, определяются уровнем их конкурентоспособности.

Высокий уровень конкурентоспособности работника гарантирует ему определенный уровень личной экономической безопасности и социальной стабильности предприятий, а также, служит фактором эффективной работы предприятия. Конкурентоспособные и эффективно работающие предприятия – фундаментальная основа экономической безопасности страны.

Формирование и поддержание высокой конкурентоспособности персонала – одно из основных условий успешной деятельности любого предприятия. При том что конкурентоспособность персонала должна обеспечивать качественное решение оперативных задач, она также должна способствовать достижению стратегических целей предприятия в долгосрочной перспективе. Для этого необходимо организовать постоянный процесс управления конкурентоспособностью персонала на предприятии.

Анализ профильной литературы демонстрирует, что проблема конкурентоспособности специалиста находит отражение в работах ученых различных областей знаний. Довольно очевидно, что разнообразие существующих подходов к анализу конкурентоспособности специалистов определяет двусмысленность интерпретации анализируемого понятия и требует его уточнения.

Для реализации процедуры уточнения понятийного аппарата необходимо последовательно выполнить следующие основные этапы:

- 1) анализ литературных источников по проблеме исследования;
- 2) сравнительный анализ известных подходов в понимании конкурентоспособности специалистов и сопоставление их с авторской позицией;
- 3) обоснование сущностной и содержательной основ анализируемого понятия.

Таким образом, представляется целесообразным провести уточнение понятия «конкурентоспособность» в соответствии с представленной процедурой.

Подчеркнем, что понятие «конкурентоспособность» и в настоящий период времени является дискуссионным во всех отраслях и уровнях экономики. Понятия «конкуренция» и «конкурентоспособность» изучены в трудах: Дж. Кейнса, Ф. Котлера, К. Макконела, Б. Олина, Д. Рикардо, Э. Чемберлин, Дж. Робинсона, М. Портера, А. Смита, Г. Хамела, К.К. Прахалада, П. Самуэльсона, Й. Шумпетера и др.

Начало теории конкуренции было положено в работе основоположника экономической теории А. Смита «Исследования о природе и причинах богатства народов», в которой была выражена ведущая роль конкуренции (принцип «невидимой руки»). Смитом А. было установлено, что конкуренция представляет собой благо для общества в целом, так как способствует повышению эффективности распределения ресурсов и их использования. По мнению А. Смита, конкуренция выступает в качестве силы, приводящей рынок через взаимодействие спроса и предложения к некоей точке равновесия¹.

По мнению австрийского экономиста Й. Шумпетера, конкуренция представляет собой динамическое явление, находящееся в постоянном движении, основой которой являются инновации².

Майкл Портер внес существенный вклад в развитие теории конкуренции. Он считал, что одним из факторов успешной конкурентной борьбы является конкурентная стратегия, цель которой заключается в обеспечение превосходства над конкурентами за счёт конкурентных преимуществ³.

Хамел Г. и Прахалад К. характеризовали конкурентоспособность как потенциальную способность, основанную на знаниях, опыте⁴.

В зарубежной литературе авторы рассматривают конкурентоспособность как важную характеристику любого субъекта экономики. В общем смысле под кон-

¹ Смит, А. Исследование о природе и причинах богатства народов: в 2 т. / А. Смит. – М.: ИД Инфра-М, 1995. – С. 160.

² Шумпетер, Й. Капитализм, социализм и демократия / Й. Шумпетер. – М.: Знание, 2005. – С. 82.

³ Портер, М. Конкурентные преимущества: Как достичь высокого результата и обеспечить его устойчивость / М. Портер. – М.: Альпина Паблишер, 2008. – С. 36.

⁴ Хамел, Г. Конкурируя за будущее / Г. Хамел, К. К. Прахалад. – М.: Олимп-Бизнес, 2014. – С. 113

курентоспособностью зарубежные исследователи понимают способность конкурировать, используя свой потенциал и преимущества для достижения цели.

Теоретические и методологические аспекты конкурентоспособности в условиях становления рыночной экономики в России изучались такими отечественными учеными, как Л.И. Абалкин, Г.Л. Азоев, В.Д. Андрианов, А.В. Антошкина, Е.Л. Богданова, Я.В. Гельванский, Л.П. Кураков, М.А. Макеев, В.В. Радаев, Н.И. Сергеева, Р.А. Фатхутдинов, и т.д.

В Большом энциклопедическом словаре конкуренция определяется, как «существенная черта различных видов деятельности, в которых происходит столкновение интересов...»⁵.

В экономической литературе сложились три подхода к определению конкуренции: поведенческий, структурный, функциональный.

Сторонники поведенческого подхода (в том числе Г.Л. Азоев, В.В. Радаев, Р.А. Фатхутдинов) определяют конкуренцию как состязательность на рынке между субъектами экономики за получение желаемых условий для воспроизводственной деятельности.

Так, к примеру, по мнению Г.Л. Азоева, «конкуренция представляет собой соперничество на каком-либо поприще между отдельными юридическими и физическими лицами, заинтересованными в достижении одной и той же цели»⁶.

Сторонники структурного подхода (в том числе А.В. Антошкина, М.А. Макеев) рассматривают конкуренцию как состояние рынка, характеризующееся взаимодействием множества элементов рынка, как минимум между продавцами и покупателями.

Сторонники функционального подхода (в том числе Й. Шумпетер⁷, Ф. Хайек, Д. Риккардо, А. Маршалл) под конкуренцией понимают элемент рыночной системы, обеспечивающий эффективное распределение ресурсов, способствующий

⁵ Российский энциклопедический словарь: [В 2 кн.] / гл. ред. А. М. Прохоров – М.: Большая Российская энциклопедия, 2001. – С. 563.

⁶ Азоев, Г. Л. Конкурентные преимущества фирмы / Г. Л. Азоев, А. П. Челенков. – М.: Новости, 2000. – С. 56.

⁷ Шумпетер, Й. Теория экономического развития: Исследование предпринимательской прибыли, капитала, кредита, процента и цикла конъюнктуры / Й. Шумпетер; Пер. с нем. В. С. Автономова и др.; Общ. ред. А. Г. Милейковского. – М.: Прогресс, 1982. – С. 47.

развитию научно-технического прогресса. Данный подход даёт возможность обратить особое внимание на последствия конкуренции.

К примеру, А. Маршалл считал, что главным конкурентным преимуществом является масштаб производства и, как следствие, снижение затрат⁸.

С конкуренцией неразрывно связана конкурентоспособность товара, предприятия, отрасли, национальной экономики. Универсального, общепринятого определения конкурентоспособности нет. Обычно под ней понимается способность экономики страны, отрасли, хозяйственной единицы опережать соперника в достижении поставленных экономических целей.

Поскольку объектом настоящего исследования является конкурентоспособность специалистов, то, следует отметить, что её необходимо рассматривать с позиции комплексного подхода, так как конкурентоспособность специалистов представляет собой категорию, учитывающую поведение и качества сотрудника (поведенческий подход), комплект трудовых функций, выполняемых работниками (функциональный подход), а также взаимодействие между множеством элементов рынка (структурный подход).

В частности вопросы конкурентоспособности работников раскрыты в работах С.Н. Апенько⁹, А.А. Борисова¹⁰, И.В. Вириной¹¹, А.Н. Кара¹², А.Я. Кибанова¹³, Л.Г. Миляевой¹⁴, Т.Г. Озерниковой¹⁵, С.И. Сотниковой¹⁶ и т.д.

⁸ Маршалл, А Принципы политической экономии : в 3 т. / А. Маршалл. – М.: Прогресс, 1993. – Т. 1. – С. 169.

⁹ Апенько, С. Н. Теория и методология оценки персонала: Подходы и развитие : дис. ...д-ра экон. наук : 08.00.05 / С. Н. Апенько. – Омск, 2005. – С. 80.

¹⁰ Борисова А. А. Теоретические концепции конкурентоспособности выпускников вузов: возможности и ограничения использования в экономических исследованиях / А. А. Борисова // Известия иркутской государственной экономической академии (Байкальский государственный университет экономики и права). – 2015. – Т.6 – 32 – URL: <http://eizvestia.isea.ru/reader/article.aspx?id=20037> (дата обращения: 25.03.2016).

¹¹ Вирина, И. В. Формирование и развитие конкурентоспособности молодых специалистов / И. В. Вирина // Социальные технологии и исследования. – 2005. – №6. – С. 37.

¹² Кара, А. Н. Оценка конкурентоспособности специалистов на региональном рынке труда: теория, методология, практика: Автореферат. дис. ...докт. экон. наук: 08.00.05 / А. Н. Кара – Москва, 2012. – С. 20.

¹³ Кибанов, А. Я. Управление персоналом: конкурентоспособность выпускников вузов на рынке труда: монография / А. Я. Кибанов, Ю. А. Дмитриева. – М.: ИНФРА-М, 2011. – С.75.

¹⁴ Миляева, Л. Г. Проблемы занятости в постсоветский период: анализ, пути решения. Дисс..... доктора экон. наук: 08.00.05 / Л. Г. Миляева. – Москва, 2002. – С. 164.

¹⁵ Озерникова, Т. Г. Конкурентоспособность работника: понятие, исследование, управление / Т. Г. Озерникова, Н. Н. Даниленко, С. В. Кравцевич. – Иркутск: Изд-во БГУЭП, 2007. – 256 с.

¹⁶ Сотникова, С. И. Конкурентоспособность рынка труда: генезис социально-экономического содержания /С. И. Сотникова // Маркетинг в России и за рубежом. – 2006. – №2. – С. 95.

В них прослеживаются два крупных течения в развитии представлений о конкурентоспособности специалиста:

- как способность действовать, конкурировать, совершать действия для приобретения качественных параметров;
- как результат, общая характеристика субъекта трудовых отношений, характеризующая его среди множества сравниваемых субъектов.

Исходя из сказанного выше наблюдается двойственность трактовки понятия «конкурентоспособность специалистов»: с одной стороны, это способность наращивать конкурентные преимущества по сравнению с другими субъектами труда, а с другой, это результат соревнования.

При изучении конкурентоспособности специалистов следует обратить внимание на смысловую нагрузку исследуемого понятия, объединяющего в себе два слова: конкуренция и способность.

Способности (индивидуальные особенности), по мнению Б.М. Теплова,¹⁷ представляют собой индивидуально-психологические особенности, имеющие отношение к успешности выполнения деятельности, которые нарабатываются в процессе обучения, профессиональной и социальной реализации.

Поэтому внимание первого направления в понимании конкурентоспособности – как способности участвовать в конкурентной борьбе – сосредоточено на выработке способностей к конкурированию. Второе направление оценивает имеющиеся способности на основе полученных результатов.

Необходимо комплексное изучение процесса формирования способностей к конкуренции путём диагностики результативности, ее проявления в конкретно заданных условиях рынка труда.

Для более детального анализа понятия конкурентоспособности специалистов проведем разграничение понятий на сущностный и содержательный аспект.

Анализ сущностных аспектов исследуемого понятия позволяет выделить доминантные исследовательские элементы:

¹⁷ Теплов, Б. М. Способности и одаренность / Б. М. Теплов // Учен. зап. Гос. науч.-исслед. ин-та психологии, т. 2. – М.: 1941. –С. 3. – URL: <http://psychlib.ru/mgppu/periodica/VP041982/LTP-036.HTM> (дата обращения: 18.01.2016).

- способность конкурировать (И.В. Вирина, Т.Ю. Базаров, Е.Л. Богданов, М.Ф. Федяева, Е.П. Галузо, М.М. Критский);
- совокупность свойств (А.К. Семёнов, В.В. Улитина, С.Н. Апенько);
- возможности (В.Л. Полукаров, Ю.В. Немцева);
- качественные характеристики (А.Я. Кибанов, С.И. Сотникова, Л.Г. Миляева, А.Н. Кара, А.И. Тяжов).

Особого внимания заслуживают определения конкурентоспособности специалиста, представленные в работах последней группы учёных. Например, по мнению С.И. Сотниковой «конкурентоспособность специалиста характеризуется не только уровнем развития качественных показателей рабочей силы, но и степенью востребованности тех или иных характеристик со стороны рынка. Следовательно, конкурентоспособность работника – это свойство человеческого капитала, характеризующее степень удовлетворения рыночной потребности в труде. В этом контексте человеческий капитал представляет собой знания, способности и навыки человека, которые могут стать источниками доходов для него самого, предприятия, государства»¹⁸.

Автору близка точка зрения Т.Г. Озерниковой, по мнению которой, «конкурентоспособность представляет собой комплексную характеристику работника, определяющую его сравнительные позиции на внутреннем и внешнем рынке труда по отношению к другим работникам».¹⁹

Полное определение исследуемого понятия представлено в работе А.Н. Кара, которая понимает под конкурентоспособностью «единство мотивационных, квалификационных, личностных и деловых качеств работника (специалиста), обеспечивающих высокий уровень теоретической подготовки, владение практически всеми навыками профессиональной деятельности, свободную ориентацию в смежных областях, способность адаптироваться в профессиональной среде, соответ-

¹⁸ Сотникова, С.И. Конкурентоспособность рынка труда: генезис социально-экономического содержания /С.И. Сотникова // Маркетинг в России и за рубежом. – 2006. – №2. – С. 95.

¹⁹ Озерникова, Т.Г. Мотивация и конкурентоспособность работников: проблемы взаимосвязи. / Т.Г. Озерникова //Известия ИГЭА. - 2005. - №1(42) - С. 72.

вие требованиям работодателя и внутренний баланс душевных и физических сил»²⁰.

По мнению Л.Г. Миляевой, «конкурентоспособность представляет собой совокупность качественных характеристик, соответствующих требованиям работодателей, представляющих симбиоз их субъективных предпочтений и объективных требований производственного потенциала указанных рабочих мест»²¹.

По содержательному аспекту, следует отметить понятия, ассоциирующие конкурентоспособность с качественными характеристиками индивида. Под качеством автор понимает совокупность свойств работника, способствующих достижению эффективности деятельности организации посредством производства качественных товаров (услуг).

Конкурентоспособность на рынке труда обеспечивается не только качественными характеристиками субъекта трудовых отношений, но и условиями трудоустройства и труда, что свидетельствует о важности учёта форм и видов занятости, условий и дисциплины труда, обладание корпоративными установками и др. Представленное замечание свидетельствует о том, что при анализе конкурентоспособности необходимо учитывать не только качество субъекта трудовых отношений, но и параметры рабочих мест.

Стоит согласиться с тем, что конкурентоспособность работника представляет собой относительное понятие, так как рынок труда неоднороден и может быть структурирован на сегменты, отличающиеся друг от друга уровнем потребности в функциональном качестве труда, уровнем уникальности качества субъекта трудовых отношений, а также особенностями спроса работодателей на неё. Проведённый в ходе исследования сравнительный анализ понятий конкурентоспособности специалиста по содержательному аспекту показал несоответствие авторской позиции (табл. 1).

²⁰ Кара, А.Н. Оценка конкурентоспособности специалистов на региональном рынке труда: теория, методология, практика. Автореф. дис. ...докт. экон. наук: 08.00.05 /А.Н. Кара. – Москва, 2012. – С. 14.

²¹ Миляева, Л.Г. Проблемы занятости в постсоветский период: анализ, пути решения. Дисс. доктора экон. наук: 08.00.05 / Л.Г. Миляева. – Москва, 2002. – С. 164.

Таблица 1

Сравнительный анализ содержательного аспекта понятия «конкурентоспособность специалиста»

Автор	Содержательный аспект понятия «конкурентоспособность специалиста»	Соответствие авторской позиции
1	2	3
И.В. Вирина ²²	«умения человека находить рабочие места, совокупность личностных характеристик»	Не соответствует
А.Н.Кара ²³	«мотивационные, квалификационные, личностные и деловые характеристики специалиста»	Не соответствует
Н.И. Сергеева ²⁴	«дисциплинарные знания и профессиональные умения, свойственные конкретной ситуации»	Не соответствует
Е.А. Галузо ²⁵	«интеллектуальные, духовные и физические способности человека»	Не соответствует
А.Я. Кибанов ²⁶	«профессионализм и компетентность, личные качества, инновационный и мотивационный потенциал»	Не соответствует
Т.В. Хлопова ²⁷	«уровень развития составляющих трудового потенциала»	Не соответствует
С.И. Сотникова ²⁸	«компетенции работника, проявляющиеся в функциональном качестве труда»	Частично
Л.Г. Миляева ²⁹	«квалификация, стаж работы по профессии, возраст, образование»	Частично

Анализ содержательных аспектов понятия «конкурентоспособность специалиста» выявил ряд несоответствий с нашей позицией. Поскольку конкурентоспособность рассматривается с позиции комплексного подхода, следовательно, содержательные элементы должны включать в себя не только личностные качества

²² Вирина, И. В. Формирование и развитие конкурентоспособности молодых специалистов / И. В. Вирина // Социальные технологии и исследования. – 2005. – № 6. – С. 37.

²³ Кара, А. Н. Оценка конкурентоспособности специалистов на региональном рынке труда: теория, методология, практика. Автореф. дис. ...докт. экон. наук: 08.00.05 / А. Н. Кара. – М.: – 2012. – С. 14.

²⁴ Сергеева, Н. И. Компетентный подход в подготовке товароведов / Н. И. Сергеева // Профессиональное образование. – 2005. – № 7. – С. 19.

²⁵ Галузо, Е. А. Развитие конкурентоспособности персонала строительных организаций. Дис.... канд. экон. наук: 08.00.05 / Е.А. Галузо. – Москва, 2008. – С. 79.

²⁶ Кибанов, А. Я. Основы управления персоналом: учебник / А. Я. Кибанов. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2007. – С. 125.

²⁷ Хлопова, Т. В. К оценке трудового потенциала предприятия / Т. В. Хлопова, М. П. Дьякович // СОЦИС. – 2003. – № 3. – С. 67.

²⁸ Сотникова, С. И. Конкурентоспособность рынка труда: генезис социально-экономического содержания С. И. Сотникова // Маркетинг в России и за рубежом. 2006. – №2. – С. 95.

²⁹ Миляева, Л. Г. Проблемы занятости в постсоветский период: анализ, пути решения. Дисс. доктора экон. наук: 08.00.05 / Л. Г. Миляева. – Москва, 2002. – С. 167.

специалиста, как, например, в работе И.В. Вириной, но и качества относительно рабочего места, такие как компетентность, профессионализм и т.п.

Можно частично согласиться с мнением С.И. Сотниковой, относительно того, что конкурентоспособность осуществляется за счёт компетенций специалистов, но в данном содержательном аспекте не хватает таких качеств, как опыт работы. Ряд качественных характеристик конкурентоспособности представлены в содержательной части определения Л.Г. Миляевой. Одним из качеств является квалификация, характеризующая конкретные производственные навыки, зафиксированные в требованиях к профессиям и специальностям, что противоречит современным экономическим условиям. Поскольку сегодня в обществе к работнику предъявляются особые требования к глубине и широте знаний, способностей к адаптации, наличию у него деловых и личностных качеств, необходимых для достижения целей, представляющих собой компетенцию.

Более полно сущность понятия «конкурентоспособность» раскрывается в её видах. В современной литературе выявлено большое количество видов конкурентоспособности, выделенных в зависимости от условий среды и факторов, оказывающих влияние на конкурентоспособность работников. Так, например, С.И. Сотникова, Е.В. Маслов и С.Ю. Глазырин в своей работе представляют следующую классификацию видов конкурентоспособности³⁰:

1) в зависимости от требований рынка относительно качественных характеристик труда:

- временная;
- устойчивая;
- неустойчивая.

2) в зависимости от функциональных качеств:

- эксклюзивная;
- диверсифицированная;
- селективная.

³⁰ Сотникова, С. И. Управление конкурентоспособностью персонала: монография / С. И. Сотникова, Е. В. Маслов, С. Ю. Глазырин. – Новосибирск: НГУЭУ, 2006. – С. 28.

3) в зависимости от природы потребительского спроса на функциональное качество труда:

- явная;
- латентная;
- демонстрационная;
- перспективная.

4) в зависимости от уровня проявления конкурентоспособности работника:

— внутренняя, связанная с накоплением человеческого капитала, способного расширять его возможности, повышать эффективность труда за счет смены труда, как в границах собственного рабочего места, так и за его границами внутри организации;

— внешняя конкурентоспособность, позволяющая получать дополнительные выгоды за счет выхода на новых работодателей, а также за счет полноценного использования профессиональных навыков работников относительно тех рабочих мест, где в них есть потребность.

Целесообразно выделить два вида конкурентоспособности: потенциальную и фактическую. Подобная классификация представлена в работе Т.В. Поздняковой³¹, исследующей вопросы конкурентоспособности выпускников на рынке труда. Данная классификация видов объясняется тем, что конкурентоспособность представляет собой динамическое явление, изменяющееся во времени и в зависимости от местоположения субъекта на рынке труда, по отношению к организации.

Так, потенциальная конкурентоспособность характеризует специалиста при приёме на новое рабочее место или назначении на новую должность и представляет собой совокупность потенциальных качеств, относительно рабочего места. Соревнования проводятся между всеми претендентами на вакантное место.

Реальная конкурентоспособность представляет собой набор качеств, характеризующих специалиста, непосредственно выполняющего трудовые функции. Оценка реальной конкурентоспособности проводится не только по имеющимся у

³¹ Позднякова, Т. В. Концепция формирования конкурентоспособности выпускников вузов на целевом рынке труда (на примере выпускников экономического профиля подготовки): дисс. канд. экон. наук: 08.00.05/ Т. В. Позднякова. – Омск: ОмГУ им. Ф.М. Достоевского, 2012. – С. 45.

него качествам, но и по результатам, достигнутым при выполнении трудовых функций.

Сравнительный анализ оценочных показателей (например, уровней) данных видов конкурентоспособности позволит сделать выводы о развитии конкурентоспособности индивида.

Формирование и развитие конкурентоспособности работников определяется многослойными, взаимно переплетающимися факторами. Существуют различные подходы к выделению факторов конкурентоспособности работников.

Так, например, Э.А. Круг³² разработала классификационную группировку факторов, влияющих на конкурентоспособность персонала, предполагающую их разграничение на четыре типа:

- мотивационные;
- кадровые;
- социально-психологические;
- индивидуально-психологические свойства.

Хотелось бы отметить, что данная классификация несовершенна, поскольку ограничена узким кругом факторов (личностные и организационные), оказывающих влияние на конкурентоспособность работника.

Новосибирские ученые³³ выделили следующие факторы, влияющие на конкурентоспособность персонала: социально-экономические; территориальные; организационные; индивидуальные (рис. 1).

³² Круг, Э. А. Характеристика факторов, влияющих на конкурентоспособность персонала / Э. А. Круг // Власть и управление на Востоке России. – 2009. - № 3 (48). – С. 241.

³³ Сотникова, С. И. Управление конкурентоспособностью персонала: монография / С. И. Сотникова, Е. В. Маслов, С. Ю. Глазырин. – Новосибирск: НГУЭУ, 2006. – С. 26.



Рис.1. Факторы, влияющие на конкурентоспособность работников³⁴

Хохлова И.И.³⁵ считает логичным разграничить факторы, влияющие на конкурентоспособность работников, на два типа: внешние, объединяющие в себе не только факторы, влияющие на индивида внутри организации, но и за её пределами; внутренние, обеспечивающие личностную конкурентоспособность.

Похожей позиции, сопряженной с разграничением факторов по типу рынков (внешнему и внутреннему) и соответственно с дифференциацией конкурентоспособности работников на внешнюю и внутрифирменную, придерживается А.В. Селютина³⁶.

³⁴ Там же

³⁵ Хохлова, И. И. Классификация факторов конкурентоспособности работника / И. И. Хохлова // Российское предпринимательство. – 2011. – № 11 (195). – С.52.

³⁶ Селютина, А. В. Оценка конкурентоспособности персонала /А. В. Селютина // Справочник кадровика. – 2010. – № 8. URL: <http://www.pro-personal.ru/journal/409/111786>. (дата обращения: 25.12.2015).

По данному вопросу стоит согласиться с мнением С.И. Сотниковой³⁷ о разграничении всего множества факторов на три группы в зависимости от масштабов влияния: внешние, внутренние организационные и личностные.

Внешние факторы, оказывающие влияние на развитие конкурентоспособности работника, представляют собой совокупность действующих субъектов как за пределами, так и внутри предприятия.

Так, например, влияние экономических факторов обусловлено экономическим положением рынка труда; инвестиционной, фискальной политикой, оказывающих влияние на систему стимулирования работников, например, оплату труда. Влияние социальных факторов базируется на качестве жизни, доступности и уровне образования, медицины и т.п.

Влияние внутриорганизационных факторов отражается в созданных условиях труда, формирующих и обеспечивающих развитие конкурентоспособности. Они включают в себя ряд следующих факторов:

- отношения в коллективе;
- заработную плату;
- условия труда;
- карьерные возможности;
- социальные гарантии;
- социальные блага.³⁸

Личностные факторы представлены микрогруппами, такими как:

- физиологические характеристики работника (пол, возраст, здоровье);
- психологические характеристики работника (память, мышление, воля);
- уровень интеллекта, организаторские способности, коммуникабельность, креативность и т.д.

Уровень конкурентоспособности работников находится в зависимости от большого количества факторов, часть из которых не подконтрольны ему. В част-

³⁷ Сотникова, С. И. Конкурентоспособность персонала как объект управления /С. И. Сотникова, Ю. В. Немцева // Вестник Омского университета: Серия «Экономика». – 2012. – №4 – С. 12.

³⁸ Сотникова, С. И. Конкурентоспособность человека как субъекта экономической жизни: социально-экономическое содержание / С. И. Сотникова // Вестник Омского университета: Серия «Экономика». – 2006. – №2. – С. 82.

ности, физические способности индивида, здоровье, а также его нежелание повышать уровень образования и профессионализма, являются ограничением для повышения уровня развития конкурентоспособности работника.³⁹

Учет данных факторов позволяет разработать на предприятии такую систему стимулирования и мотивации персонала, которая позволит в наибольшей степени использовать потенциал работников предприятия.

В результате проведенного анализа, нацеленного на выявление сущности понятия конкурентоспособности специалиста, следует сделать ряд обобщающих выводов:

1) конкурентоспособность на рынке труда характеризуется не только качественными характеристиками работника, но и условиями труда, что свидетельствует о необходимости учёта форм и видов занятости, условиях занятости, дисциплины труда, обладание корпоративными установками и др. Отмеченное подтверждает нашу позицию о необходимости учитывать при оценке уровня конкурентоспособности работников, не только их качества, но и характеристики рабочих мест;

2) конкурентоспособность работников представляет собой относительное понятие, так как структура рынка труда неоднородна и делится на сегменты, отличающиеся друг от друга степенью рыночной потребности в функциональном качестве труда, а также уровнем уникальности знаний, умений и навыков специалистов;

3) конкурентоспособность следует рассматривать комплексно, объединяя поведенческий, функциональный и структурный подходы, поскольку, с одной стороны, конкурентоспособность учитывает качества работника, с другой – трудовые функции, а с третьей, – взаимодействие работника и работодателя.

Таким образом, конкурентоспособность работника представляет собой способность выигрывать у субъекта экономического состязание за «хорошее» рабочее место, соответствующее его профессиональной подготовке, за счет соответствия

³⁹ Фатхутдинов, Р. А. Концепция новой теории управления конкурентоспособностью и конкуренцией / Р. А. Фатхутдинов // Современная конкуренция. — 2007. — № 1 — С. 73.

качественных характеристик работника требованиям конкретного рабочего места и субъективным предпочтениям работодателя.

Сущность конкурентоспособности раскрывается в её видах. Считаем целесообразным выделить два вида конкурентоспособности: потенциальная и реальная. Потенциальная конкурентоспособность представляет собой набор потенциальных качеств работника относительно нового места работы, а реальная – результирующий показатель, отражающий совокупность качеств работника выполняющих трудовые функции.

Для оценки конкурентоспособности специалиста целесообразно применять показатель, отражающий степень его развития – уровень конкурентоспособности специалиста, что даст возможность проводить количественную и качественную оценку.

Таким образом, конкурентоспособность работника играет большую роль в эффективной деятельности предприятия, поскольку соперничество между работниками приводит к улучшению их качественных характеристик, а также способствует росту результатов деятельности предприятия. Стоит также отметить динамический характер конкурентоспособности, зависящий от условий социально-экономического развития общества и выражающийся в структурных изменениях качественных характеристик данного явления.

1.2 Сущность компетентностного подхода в работе с персоналом

Особую актуальность и значимость на современном этапе экономического развития приобретают исследования в сфере экономики труда, нацеленные на выявление и комплексный анализ изменений наиболее значимых параметров, таких как:

- состав и структура оплаты труда работников;
- мотивация работников;
- кадровая политика предприятия;

– профессиональная компетентность работников и т.д.

Происходящие изменения в развитии предприятий свидетельствуют о том, что специалисты должны владеть большими возможностями и ресурсами для эффективного выполнения трудовых функций.

Для обеспечения конкурентоспособности работников в меняющейся социально-экономических условиях требуются стратегические изменения подходов в системе управления персоналом, и в этих условиях особое предпочтение отдаётся компетентностному подходу.

Весомый вклад в его развитие был сделан Р. Уайтом в середине XX века. В 1959 году при описании индивидуальных особенностей человека он впервые использовал термин «компетенция», которую он определил как «эффективное взаимодействие (человека) с окружающей средой»⁴⁰.

Идеи Р. Уайта получили свое развитие в трудах Д. МакКлелланда⁴¹. В начале 70-х годов XX века он выдвинул теорию о значении мотивации и компетентности для экономического и политического развития. С его точки зрения именно компетентность, а не интеллект составляет основу эффективной работы.

В 1984 году в Лондоне была опубликована работа Дж. Равена «Компетентность в современном обществе», где дается объяснение компетентности как явления, состоящего «из большого числа компонентов, многие из которых относительно независимы друг от друга, при этом одни компоненты относятся, скорее, к когнитивной сфере, а другие – к эмоциональной; эти компоненты могут заменять друг друга в качестве составляющих эффективного поведения»⁴².

Позже компетентностный подход стал изучаться с позиции совершенствования человека с целью эффективного выполнения задач и достижения целей организации (предприятия).

Начиная с 80-х годов XX в. компетентность выступает в качестве базового понятия как в образовании, так и в экономике труда.

⁴⁰ White, R. W. Motivation reconsidered: The concept of competence / R.W. White // Psychological review. – 1959. – № 66. – P.75

⁴¹ McClelland, D. C. A Guide to Job Competency Assessment / D. C. McClelland. – Boston : Mc Ber, 1974. – P. 63

⁴² Равен, Дж. Компетентность в современном обществе: выявление, развитие и реализация/ Дж. Равен; пер. с англ. – М.: Когито-Центр, 2002. – С. 52.

Начиная с 70-х годов XX в. в мире можно выделить два основных направления развития компетентностного подхода: субъективный и объективный.

Так, с позиции субъективного подхода компетенции работников изучаются учёными США (Д. МакКлелландом, Р. Бояцисом.). Основная задача этих исследований заключается в отборе компетенций работника, способствующих более эффективному достижению целей.

В 80-х годах Р. Бояцис дал определение компетенции как «основной характеристики личности, которая лежит в основе эффективного или превосходного выполнения работы»⁴³. Идеи Р. Бояциса нашли свое продолжение в работах Лайла М. Спенсера-мл. и Сайна М. Спенсера. Ими был разработан Словарь компетенций, в котором была дано новое определение термину «компетенция»: «компетенции – базовое качество индивидуума, имеющее причинное отношение к эффективному и/или наилучшему на основе критериев исполнению в работе или в других ситуациях»⁴⁴.

Учёные европейских стран рассматривают компетенции с позиции объективного подхода, разрабатывая при этом профессиональные стандарты, например National Vocational Qualifications⁴⁵.

Читхэм Г. и Чиверс Дж., изучая опыт применения представленных подходов и анализируя характер компетенций, разработали целостную модель профессиональной компетентности, включающую в себя личностные, функциональные, этические, познавательные и мета-компетенции⁴⁶.

В России одной из специфических особенностей системы управления персоналом организаций в последнее время является широкомасштабное внедрение

⁴³ Бояцис, Р. Компетентный менеджер. Модель эффективной работы: пер. с англ. / Р. Бояцис. – М.: HIPPO, 2008. – С. 78

⁴⁴ Спенсер-мл., Л. М. Компетенции на работе / С. М. Спенсер, Л. М. Спенсер-мл.; пер. с англ. – М.: HIPPO, 2005. – С. 9.

⁴⁵ National Vocational Qualifications in the Further Education Sector in England [Электронный ресурс]. – URL: dera.ioe.ac.uk/15274/1/nvq%20in%20fe.pdf (дата обращения: 03.03.2015)

⁴⁶ Cheetham, G., Chivers, Dg. The reflective (and competent) practitioner: A model of professional competence which seeks to harmonise the reflective practitioner and competence-based approaches [Электронный ресурс] / G. Cheetham, Dg. Chivers. – URL: <http://www.smithsriscademon.co.uk/PSYcheethametal1998.html> (дата обращения: 16.02.2016)

компетентностного подхода, подтверждением чему выступает всплеск тематических публикаций⁴⁷.

Особый интерес в России к компетентностному подходу проявляется на инновационно-ориентированных предприятиях, а также на совместных западно-российских предприятиях.

Гастев А.К. стал одним из первых исследователей компетентностного подхода в отечественной науке. В 1973 году им была опубликована работа «Трудовые установки»,⁴⁸ где впервые были описаны требования к компетенциям работника.

Исследования, посвященные проблеме компетенции и компетентности, проведены рядом ученых, например, А.К. Марковой⁴⁹, Дж. Равеном⁵⁰, Р. Уайтом⁵¹, Н. Хомским, А.В. Хуторским⁵² и др.

⁴⁷ См., например: Антошкина, А. В. Компетентностный подход в системе управления персоналом нефтегазовых компаний России: сборник трудов Международной научно-практической конференции «Природные ресурсы в XXI веке: экономика, управление и инновации», 28–29 октября 2010 /А. В. Антошкина // Томск: Национальный исследовательский Томский политехнический университет (ТПУ), Институт природных ресурсов (ИПР), 2010. – С. 179–183; Клименко, О. А. Компетентностный подход / О. А. Клименко // Финансовый директор. – 2007. – № 9 – С. 29 ; Ветошкина, Т. Роль компетенций в управлении персоналом / Т. Ветошкина // Кадровик. Кадровый менеджмент. – 2008. – № 3 – С.64; Уиддет, С. Руководство по компетенциям / С. Уиддет, С. Холлифорд. – М.: ИПРО, 2008. – С.83; Адова, И. Б. Оценка компетентности как инструмент управления вознаграждением персонала организации / И. Б. Адова, М. В. Симонова // Вестник Томского государственного университета. – 2010. – № 336. – С.119; Леонова, О. В. Компетентностный подход как способ управления персоналом предприятия военно-промышленного комплекса / О. В. Леонова, О. В. Колосова // Вестник ТГТУ. – 2010. – № 4 (16) – С. 993; Вершкова, Е. М. Компетентностный подход в управлении персоналом экономических и бухгалтерских служб: российский и зарубежный опыт / Е. М. Вершкова. Сборник трудов Международной научно-практической конференции, 28-29 октября 2010, // Томск: Национальный исследовательский Томский политехнический университет (ТПУ), Институт природных ресурсов (ИПР), 2010. – С.186; Ефремова, Н. Ф. Компетенции в образовании: формирование и оценивание / Н. Ф. Ефремова. – М.: Национальное образование, 2012. – С. 76; Беликова, И. Ю. Применение компетентностного подхода при подготовке управленческих кадров малого бизнеса / И. Ю. Беликова // Вестник Томского государственного университета. Экономика. – 2012. – № 1 (17). – С.79; Ксенофонтова, Х. З. Стратегически-компетентностный подход развития компетенций управленческого персонала / Х. З. Ксенофонтова // Современные технологии управления. 2013. – № 1 (25) . – URL: <http://sovman.ru/article/2504/> (дата обращения: 14.12.2015); Кибанов, А. Я. Концепция компетентностного подхода в управлении персоналом: монография / А. Я. Кибанов, Е. А. Митрофанова, В. Г. Коновалова, О. Л. Чуланова. – М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. – С. 45; Пахлова, И. В. Оценка компетенций работников организации как основа формирования системы развития персонала / И. В. Пахлова // Проблемы и перспективы экономики и управления: материалы III междунар. науч. конф. декабрь 2014 г. – г. Санкт-Петербург. – СПб.: 2014. – С. 200–205.; Пахлова, И. В. Модель компетенций как инструмент управления системой кадрового менеджмента организации / И. В. Пахлова // Альманах современной науки и образования. – 2015. - № 2 (29). – С. 97; Чуланова, О. Л. Мониторинг применения компетентностного подхода в управлении персоналом организаций региона / О. Л. Чуланова, О. В. Дорошенко // Кадровик. – 2014. – №2. – С. 100.

⁴⁸ Гастев, А. К. Трудовые установки / А. К. Гастев. – М.: Экономика, 1973. – С. 96.

⁴⁹ Маркова, А. К. Психология профессионализма / А. К. Маркова. – М.: Международ. гуманитар. фонд «Знание», 1996. – С. 245.

⁵⁰ Равен, Дж. Компетентность в современном обществе: выявление, развитие и реализация/ Дж. Равен; пер. с англ. – М.: Когито-Центр, 2002. – С. 167.

⁵¹ White, R. W. Motivation reconsidered: The concept of competence / R.W. White // Psychological review. – 1959. – № 66. – P.73

Так, А.Н. Мирошниченко отмечает: «Сегодня самым распространенным и зарекомендовавшим себя подходом к управлению персоналом является компетентностный подход. Во многом его популярность связана с тем, что все характеристики и качества личности в его рамках принято оценивать с точки зрения проявления в поведении, которое можно наблюдать. Это значит, что объективность в работе с человеком обеспечивается именно возможностью наблюдения поведения. Кроме этого, именно в рамках компетентностного подхода развиваются, как система образования в подавляющем числе развитых государств, так и большинство компаний, оказывающих услуги по работе с персоналом»⁵³.

В 2011 году на одном из сайтов был проведён опрос посетителей с целью выяснить, как в компаниях используется компетентностный подход. В нём приняли участие 200 посетителей портала⁵⁴.

Анализ полученных данных свидетельствует о том, что всего лишь 10% респондентов не используют компетентностный подход в своих организациях, 69% респондентов используют его, а 21% только планируют это сделать. Таким образом, результаты опроса подтвердили популярность компетентностного подхода среди российских компаний.

Основная причина отказа от его использования в деятельности предприятий заключается в сложности восприятия, а также в отсутствии упрощённого методического инструментария для оценки компетентности работников. По мнению работодателей, проще применять старые технологии.

В 2013 году О.Л. Чулановой, О.В. Дорошенко⁵⁵ было проведено исследование в целях выявления уровня применения компетентностного подхода. В опросе приняли участие руководители и начальники отделов по работе с персоналом предприятий Ханты-Мансийского автономного округа.

⁵² Хуторской, А. В. Ключевые компетенции и образовательные стандарты [Электронный ресурс] / А. В. Хуторской. – URL: <http://www.eidos.ru/journal/2002/0423.htm> (дата обращения: 10.02.2016).

⁵³ Мирошниченко, А. Н. Управление человеческими ресурсами организации: учебный курс. Электронный ресурс / А. Н. Мирошниченко. – URL: <http://free.megacampus.ru/xbookM0022/index.html?go=part-009page.htm> (дата обращения: 20.10.2015).

⁵⁴ Как в компаниях используется модель компетенций [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.trainings.ru/library/reviews/?id=12925> (дата обращения: 26.12.2015).

⁵⁵ Чуланова, О. Л. Мониторинг применения компетентностного подхода в управлении персоналом организаций региона / О. Л. Чуланова, О. В. Дорошенко // Кадровик. – 2014. – №2. – С. 100.

Полученные результаты показали, что среди крупных организаций 76% применяют компетентностный подход, а 24% планируют это делать. На малых и средних предприятиях процент реализации компетентностного подхода в работе с персоналом значительно ниже – всего 42%. Тем самым можно сказать, что значимость компетентностного подхода на российских предприятиях ежегодно возрастает.

Цель компетентностного подхода заключается в развитии компетенций работников для обеспечения устойчивого развития предприятия в целом, а его основными задачами являются:

- разработка компетентностных моделей;
- развитие компетентности работников в целях повышения эффективности деятельности предприятия;
- оценка компетентности работников;
- формирование корпоративной культуры на предприятии и т.д.

Результатом повышения компетентности работника является:

- рост производительности труда;
- укрепление корпоративной культуры;
- снижение текучести кадров (особенно ухода «ценных» сотрудников).

По мнению В.И. Байденко, компетентностный подход представляет собой модель результата образования как норм его качества⁵⁶.

Стоит отметить, что компетентностный подход акцентирует внимание на результатах труда, в качестве которых рассматривается способности человека действовать в различных проблемных ситуациях.

В последнее время намечается тенденция к замещению квалификационного подхода компетентностным. Это происходит вследствие того, что значительно увеличилась информационная и когнитивная нагрузка на труд, возникла необходимость быстрой адаптации работника к меняющимся социально-экономическим условиям и т.д. В этой связи компетентностный подход является более жизнеспособным.

⁵⁶ Байденко, В. И. Выявление состава компетенций выпускников вузов как необходимый этап проектирования ГОС ВПО нового поколения: Методическое пособие / В. И. Баденко. – М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2006. – С. 14

собным, поскольку содержит методы оценки, как субъекта труда, так и конечного продукта, т.е. более широкий объем характеристик, охватывающий, помимо профессиональных знаний, умений, навыков, ещё и личностные психофизиологические качества и личностно-мотивационные характеристики работника.

Байденко В.И. выделил основные причины перехода от квалификационного подхода к компетентностному:

- «появление новых профессий и изменения в уже имеющихся профессиях»;
- «усиление роли мобильности работника на протяжении всей трудовой жизни»;
- «развитие адекватной системы высшего профессионального образования»;
- «усиление роли и усложнение задач «личностного развития»;
- «усиление фактора непрерывного развития и состояния неопределённости»;
- «снижение в обществе социальных гарантий».⁵⁷

Считаем целесообразным провести сравнительный анализ традиционного и компетентностного подходов в управлении персоналом на предприятиях (табл. 2).

Таблица 2

Сравнительный анализ традиционного и компетентностного подходов

Сравнительные характеристики	Традиционный (квалификационный) подход	Компетентностный подход
Концепция профессионализма	Ориентация на содержание образования	Ориентация на результат образования
Регламентирующие документы	Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих	Профессиональный стандарт
Оценочный показатель	Квалификация	Компетентность
Объект исследования	Сформированные знания, умения, навыки	Сформированные способности решать проблемы на основе знаний, умений, навыков
Характер проявления	Теоретический и прикладной	Профессионально-ориентированный

⁵⁷ Байденко, В. И. Компетентностный подход к проектированию государственных образовательных стандартов высшего профессионального образования (методологические и методические вопросы): методическое пособие. – 3-е, изд. стереотипное / В. И. Баденко. – М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2007. – С. 81.

Таким образом, основным недостатком традиционного подхода является несоответствие того, какие способности, знания, навыки связаны с конкретным видом деятельности. В рамках этого подхода не описаны требования к результатам труда, не разработаны критерии успешности специалиста. Восполнить недостатки традиционного подхода может компетентностный подход, позволяющий сформировать ряд профессиональных компетенций, необходимых для эффективной деятельности.

Использование компетентностного подхода на предприятии имеет ряд достоинств и недостатков. Среди достоинств следует выделить:

- связь образования и профессиональной деятельности;
- ориентацию на личную эффективность работника (главное отличие от квалификационного подхода);
- поддержку мобильности работников;
- объективность оценки персонала.

Несмотря на достоинства компетентностного подхода в организациях, выделим ряд недостатков:

- отсутствие на многих предприятиях системы оценки работников;
- отсутствие совершенного методического инструментария, нацеленного на оценку уровня сформированности компетенций работников;
- трудоёмкость разработки компетентностной модели в организации;
- нехватку специалистов, занимающихся разработкой компетентностных моделей.

Основными составляющими компонентами компетентностного подхода являются понятия «компетенция» и «компетентность».

Анализ понятия «компетенция» (от лат. *compete*, нем. *kompetenz*, фр. *competency*) позволил выявить ряд различий:

- совокупность знаний, умений, навыков, уровень общей и профессиональной подготовки (Э.Ф. Зеер, Г.Г. Мелькьян, Р.П. Колосов, Э.Э. Сыманюк);
- личностная характеристика (Т.Ю. Базаров Л.Ю. Степашкина, Е.П. Ермолаева).

Сказанное выше свидетельствует о двойственности трактовки понятия «компетенция»:

- субъективная (компетенция как личностная особенность, поведение индивида);
- объективная (компетенция как совокупность требований к работнику со стороны рабочего места).

По мнению Д. Равена, компетенция представляет собой «сформированные личностные качества, в результатах работы».⁵⁸

С точки зрения А.Я. Кибанова, «компетенция – это единство знаний, профессионального опыта, способностей действовать и навыков поведения индивида, определяемых целью, заданностью ситуации и должностью»⁵⁹.

По мнению Ю.Г. Одегова, Н.К. Маусова, С.А. Карташова, П.В. Журавлёва, «компетенция – это ряд проблем, а также сфера деятельности, в которой субъект трудовых отношений, обладает знанием и умением»⁶⁰.

Хотелось бы отметить, что понятие компетенции необходимо рассматривать комплексно, объединяя два представленных выше подхода в единый, субъективный и объективный, поскольку компетенция включает в себя (наряду с наличием знаний, умений, навыков) мотивационную, этическую, социальную и поведенческую составляющие, отражающие требования конкретного рабочего места. Если знания, умения и навыки предполагают действия по аналогии с образцом, то компетенция предполагает наличие опыта самостоятельной деятельности на основе универсальных знаний.

Таким образом, проведенный анализ позволил сформулировать следующее определение понятия «компетенция»: компетенция – это совокупности знаний, умений, навыков, профессионально-важных качеств и мотивационных характеристик работника, отражающих требования рабочего места.

⁵⁸ Равен, Дж. Компетентность в современном обществе: выявление, развитие и реализация / Дж. Равен ; пер. с англ. – М. : Когито-Центр, 2002. – С. 80.

⁵⁹ Кибанов, А. Я. Концепция компетентностного подхода в управлении персоналом: монография / А. Я. Кибанов, Е. А. Митрофанова, В. Г. Коновалова, О. Л. Чуланова. – М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014 – С.56.

⁶⁰ Журавлёв, П. В. Технология управления персоналом. Настольная книга менеджера / П. В. Журавлев, С. А. Карташов, Н. К. Маусов, Ю. Г. Одегов. – М.: Экзамен, 2000. – С. 83.

Обзор определений компетентности, представленных в отечественной и зарубежной литературе, приведен в табл. 3.

Таблица 3

Определения понятия «компетентность»

Автор	Определения понятия «компетентность»
1	2
А. С. Роботова, Т. В. Леонтьева И.Г. Шапошникова и др. ⁶¹	«Личные возможности должностного лица, его квалификация (знания и опыт), позволяющие ему принимать участие в разработке определенного круга решений или решать самому вопросы, благодаря наличию у него определенных знаний и навыков»
В.А. Демин ⁶²	«Умения индивида, характеризующие уровень соответствия компетенции требованиям рабочего места»
А. К. Маркова ⁶³	«Индивидуальная характеристика степени соответствия требованиям должности»
П. И. Пидкасистый ⁶⁴	«Способность применять знания для решения практических задач, в которых данный человек располагает необходимой информацией и практическим опытом»
Н. П. Гришина ⁶⁵	«Качественная характеристика степени овладения специалистами своей профессиональной деятельностью»
А. Стеганцев ⁶⁶	«Владение специалистом набором необходимых для его работы компетенций, либо соответствие данного специалиста требованиям его должности, либо способность специалиста эффективно осуществлять свою профессиональную деятельность»

Большинство исследователей под компетентностью понимают степень соответствия компетенций требованиям рабочего места.

⁶¹ Введение в педагогическую деятельность. Учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / А. С. Роботова, Т. В. Леонтьева, И. Г. Шапошникова; Под ред. А. С. Роботовой. – М.: Издательский центр «Академия», 2002. – С. 20

⁶² Демин, В. А. Профессиональная компетентность специалиста: понятие и виды / В. А. Демин // Стандарты и мониторинг в образовании. – 2000. – № 4. – С. 35.

⁶³ Маркова, А. К. Психология профессионализма / А. К. Маркова. – М. : Международ. гуманитар. фонд «Знание», 1996. – С. 139.

⁶⁴ Пидкасистый, П. И. Психолого-дидактический справочник преподавателя высшей школы / П. И. Пидкасистый, Л. М. Фридман, М. Г. Гарунов. – М. : Педагогическое общество России, 1999. – С. 78.

⁶⁵ Гришина, Н. П. Развитие профессиональной компетентности методистов ИПК в процессе практической деятельности : автореф. дис. на соиск. учен. степ. канд. пед. наук : 13.00.08 / Н. П. Гришина. – СПб, 1997. – С. 20.

⁶⁶ Стеганцев, А. В. Использование компетентностного подхода при создании и проведении бизнес-тренинга (с иллюстрациями из тренинга по управлению стрессом) [Электронный ресурс] : докл. на 10-й Конф. СПб. Клуба консультантов и тренеров, 20–21 декабря 2008 г., Санкт-Петербург. / А. В. Стеганцев. – URL: <http://www.treko.ru/konf-7> (дата обращения: 5.12.2015).

Параллельно возникает ещё один не менее важный аспект, требующий уточнения – это сравнительный анализ понятия «компетенция» и «компетентность» (табл. 4).

Таблица 4

Сравнительная характеристика понятий «компетенция» и «компетентность»

Сравнительные характеристики	Компетенция	Компетентность
Сущность понятия	Знания, умения и владения	Поведение работника
Объект исследования	Рабочее место	Работник
Цель оценивания	Установление профессионального положение человека	Установление возможностей работника в целях лучшего применения внутренних ресурсов фирмы
Сфера применения	Формирование образовательных и профессиональных стандартов	Оценочный показатель работника

Таким образом, компетенция и компетентность – понятия не идентичные, но взаимосвязанные. Компетентность – это обобщающее понятие, объединяющее ряд компетенций.

По мнению А.В. Хуторского, «компетентность представляет собой владение человеком определённым набором компетенций, которая, в свою очередь, включает в себя совокупность взаимосвязанных качеств личности (знаний, умений, навыков), заданных по отношению к определённому кругу процессов и необходимых для качественной продуктивной деятельности...»⁶⁷.

Компетенции представляют собой сложное социально-экономическое явление, что служит основой для их разнообразной классификации. Существуют разнообразные классификации компетенций:

- информационная;
- общекультурная;
- учебно-познавательная;
- коммуникативная и т.д..

⁶⁷ Хуторской, А. В. Ключевые компетенции как компонент личностно-ориентированного образования / А. В. Хуторской // Народное образование. – 2003. – №2. – С. 58.

Основным признаком классификации компетенций в организационной среде является уровень их распространения:

- корпоративные – применимы для всех работников фирмы (лояльность, ориентация на работу в команде и т.д.);
- управленческие – используются только менеджерами фирмы (создание и управление командой, ориентация на развитие персонала и т.д.);
- профессиональные – применимы для конкретного вида специалистов.

В образовательной среде, в частности, в образовательных стандартах высшего образования⁶⁸ выделены три вида компетенций:

- общекультурные;
- общепрофессиональные;
- профессиональные.

Общекультурные компетенции представляют собой способности, позволяющие ориентироваться в различных сферах социальной жизни.

Общепрофессиональные компетенции – это способности, позволяющие ориентироваться в различных сферах профессиональной жизни.

Профессиональные компетенции представляют собой способности успешно действовать при выполнении конкретных трудовых функций.

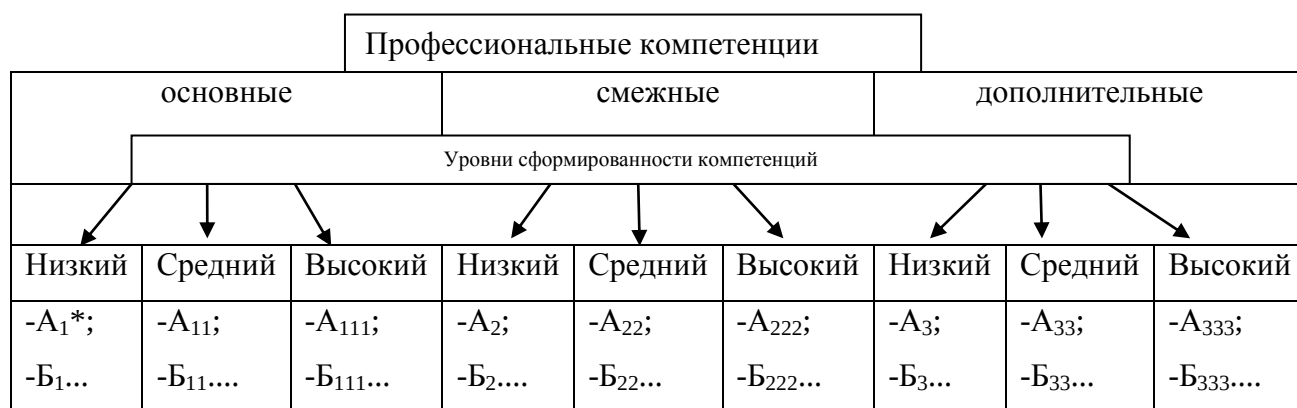
В организациях разрабатывают профессиональные стандарты, где прописывают трудовые функции, которые работник должен выполнять на конкретном рабочем месте.

Реализация компетентного подхода позволяет осуществлять связь образования, организационной и производственной деятельности. При трудоустройстве в организацию у кандидата на должность проверяют уровень развития компетенций, сформированных в процессе образования, впоследствии работник осваивает специализированные профессиональные компетенции, характеризующие его конкретное рабочее место. Например, человек получил экономическое образование, в организации он может трудоустроиться на должность экономиста-

⁶⁸ Об утверждении федерального государственного образовательного высшего образования по направлению 38.03.02. Менеджмент: приказ Минобрнауки России от 12.01.2016 №7 // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. – N 1. – 20.01.2016 – <http://fgosvo.ru/fgosvo/92/91/4/88>

бухгалтера или экономиста по труду и заработной плате, но трудовые функции будут отличаться. Например, экономист ведёт экономический анализ деятельности предприятия, оценивает показатели результативности деятельности предприятия и т.п., а экономист по труду и заработной плате осуществляет работу по учёту и совершенствованию трудовых отношений, расчёту заработной платы и т.д.

Проведем классификацию профессиональных компетенций с позиции уровня развития их в организационной среде (рис. 2).



Примечание* – перечень трудовых функций, характеризующих конкретный уровень сформированности компетенций.

Рис. 2. Классификация профессиональных компетенций

(разработано автором)

Согласно данной классификации, совокупность всех профессиональных компетенций делится на три типа в зависимости от выполняемых трудовых функций.

Основные компетенции представляют собой знания, умения, навыки, профессионально важные качества и мотивационные характеристики специалиста, отражающие требования основного рабочего места (согласно записи в трудовой книжке).

Смежные компетенции представляют собой знания, умения, навыки, профессионально важные качества и мотивационные характеристики специалиста, отражающие требования дополнительной специальности в той же сфере, что и основное место работы. Например, для профессии «бухгалтер» смежными будут должностные обязанности аудитора, налогового консультанта, экономиста, финансиста и т.п. Все эти специальности оперируют одинаковыми понятиями, документацией, нормативами и законами.

Дополнительные компетенции – совокупность знаний, умений, навыков, профессионально важных качеств и мотивационных характеристик специалиста, отражающих требования дополнительной специальности, отличной от основного места работы. Например, для профессии «бухгалтер» дополнительными будут компетенции из юридической сферы, например, умение, составлять договоры.

Принятие работника на определённую должность означает соответствие уровня его подготовки требованиям рабочего места. В процессе работы происходит постепенное овладение разными видами основных компетенций, начиная от низкого к более высокому уровню сложности. При необходимости (в зависимости от условий в организации, требований работодателя, возможностей работника и т.п.) происходит овладение смежными и дополнительными компетенциями. Овладение разными видами профессиональных компетенций позволяет специалисту быть универсальным работником, а предприятие в лице работодателя имеет возможность экономить часть денежных средств фонда заработной платы, не нанимая при этом на работу дополнительные кадры.

Таким образом, компетентностный подход при оценке, развитии и мотивации персонала представляет собой совокупность приёмов, позволяющих определять и развивать требования, предъявляемые к работнику в зависимости от его знаний, умений, навыков и выполняемых трудовых функций.

Компетентностный подход позволяет провести объективную оценку персонала с учётом личной эффективности работника. Это главное отличие от квалификационного подхода. За счёт формирования разного рода компетенций происходит рост и развитие персонала.

Использование компетентностного подхода обусловлено рядом предпосылок, сложившихся в современном обществе:

- 1) подготовка специалистов с учётом реформирования отечественного образования и требований рынка труда;
- 2) в условиях сложившейся рыночной ситуации и постоянной конкуренции между специалистами становятся востребованными такие качества, как мобильность, инициативность, творчество, способность к самообразованию;

3) динамичность экономических процессов, требует наличия у специалиста образовательных и профессиональных качеств, обеспечивающих его универсальность.

Поэтому, становится очевидным тот факт, что интерес к реализации компетентностного подхода в системе управления на отечественных предприятиях постепенно возрастает. В целом же компетентностный подход представляет собой совокупность приёмов, позволяющих определять и развивать профессиональные, поведенческие качества работника. Основными элементами компетентностного подхода являются «компетенция» и «компетентность». Компетенция – это знания, умения, навыки, а также профессионально важных качества и мотивационные характеристики работника, отражающих требования рабочего места, а компетентность – это совокупность компетенций, которыми владеет работник. Классификация профессиональных компетенций специалиста базируется на принципе функциональной гибкости работников предприятия. Функциональная гибкость является одним из качественных характеристик специалиста в условиях кризиса и обеспечивает его конкурентоспособность на рынке труда. Среди профессиональных компетенций следует выделить основные, смежные и дополнительные.

1.3 Формирование конкурентоспособности специалистов в условиях реализации компетентностного подхода

Из сказанного выше становится очевидным, что развитие персонала в организации происходит за счёт накопления компетенций. Развитие считается качественным показателем при оценке персонала, а следовательно, работник с высоким уровнем профессионального развития будет более конкурентоспособным по отношению к другим сотрудникам (табл. 5).

Таблица 5

Связь конкурентоспособности с компетенциями посредством оценки работников

Вид конкурентоспособности	Этап оценки	Тип компетенций
Потенциальная – совокупность потенциальных качеств относительно рабочего места	При приёме на новую должность	Базовые – сформированные в образовательной среде или на предыдущем месте работы, но всегда относительно нового рабочего места
Фактическая – набор качеств, характеризующих специалиста, непосредственно выполняющего трудовые функции	Принятие обоснованного административного решения (повышение по службе, перевод на другую работу, направление на обучение, увольнение)	Профессиональные – уровень основных, смежных и дополнительных компетенций на занимаемом рабочем месте

Таким образом, оценка конкурентоспособности работника проводится на базе сопоставления с уровнем сформированности компетенций. Так, к примеру, на этапе трудоустройства работодатель оценивает базовые компетенции, полученные в ходе профессионального обучения или на определённом месте работы, но для каждой последующей должности они будут считаться базовыми, т.е. сформированными в образовательной среде или на предыдущем месте работы относительно нового места работы.

В образовательной среде формируются общекультурные, общепрофессиональные и профессиональные компетенции. Как правило, каждый из этих видов характеризуется уровнем сформированности знаний, умений и навыков (начальный, базовый, итоговый). В свою очередь, потенциальная конкурентоспособность характеризуется совокупностью потенциальных качеств относительно рабочего места; при этом под основными качествами понимается набор базовых компетенций.

В процессе дальнейшего развития работника в организации происходит оценка его фактической конкурентоспособности, при этом оценивается уровень профессиональных компетенций (основных, смежных и дополнительных). В данном случае основные цели оценки персонала можно разделить на три вида: адми-

нистративные (достигаются принятием обоснованного административного решения по вопросам повышения работника в должностной иерархии, перевод на другую работу, направление на обучение, увольнение); информационные (достигаются посредством предоставления объективной информации работникам об их деятельности); мотивационные (достигаются посредством того, что оценка является одним из основных средств мотивации персонала организации с последующим обеспечением роста производительности труда).

Компетентностный подход, реализуемый в организациях, затрагивает, в первую очередь, специалистов как категорию персонала, характеризующуюся наличием профессионального образования. Среди всех специалистов особого внимания заслуживают экономисты и юристы, поскольку анализ региональных сайтов центров занятости населения свидетельствует о несоответствии количества заявленных ими резюме (из 1,3 млн выпускников вузов порядка 40% – юристы или экономисты) и имеющихся вакансий (на одно рабочее место претендует 2-3 человека).

Таким образом, для этих специалистов очень важна конкурентоспособность на рынке труда, и, следовательно, универсальность приобретает большое значение.

С другой стороны, возникает проблема в оценке универсальности специалистов, поскольку имеющийся в организациях методический инструментарий, нацелен на оценку определённых качеств работника. В этой связи представляется весьма актуальной разработка оценочного показателя, который можно было бы использовать для оценки работника на разных этапах его профессиональной деятельности.

Специфика национальной экономики проявляется в динамичном преобразовании результатов научных разработок в конечный продукт в различных отраслях. Реформирование российской экономики, предусматривающее переход к инновационному типу развития и универсальности сотрудников, предопределило необходимость внедрения нового специфического оценочного показателя.

В общем виде под специфическим оценочным показателем работника организации следует понимать показатель, имеющий сущностную основу типовых показателей (например, для трудового потенциала – совокупность ресурсных возможностей) и специфическую содержательную основу, обусловленную особыми условиями их использования. Представляется, что, по сути, специфические оценочные показатели – частные показатели, представляющие разновидность типовых оценочных показателей.

Так, например, специфика оценочного показателя в условиях инновационного развития общества претерпевает существенные изменения, экономическая система характеризуется развитием наукоёмких, высокотехнологичных производств и, как следствие, меняются требования к профессионально-квалификационным качествам, уровню развития человека, его знаниям и умениям.

На первый план выдвигаются социально-психологические характеристики трудящихся: высокий уровень образования, способность к принятию нестандартных решений, нацеленность на конечный результат выполняемой работы, умение работать в «команде». Формируется новый тип работника, осуществляющий не «труд, основанный на приобретенном опыте», а «труд, основанный на знаниях». «Труд, основанный на знаниях» – это симбиоз накопленных знаний и навыков предыдущих поколений и интенсивное практическое применение новых знаний в области профессиональных интересов. Например, к числу таковых правомерно отнести инновационную конкурентоспособность работника. Инновационная конкурентоспособность – частная разновидность конкурентоспособности, отражающая готовность работника (персонала организации) к инновационной деятельности⁶⁹.

Профессиональная конкурентоспособность – частная разновидность конкурентоспособности, отражающая пригодность работника к профессиональной деятельности.

⁶⁹ Фомина, С. А. Оценка и стимулирование персонала организаций в условиях перехода экономики страны на инновационный путь развития: Дис.... канд. экон. наук: 08.00.05 / С. А. Фомина. – Омск, 2008. – С. 86.

Современному обществу необходимы специалисты с новыми профессиональными качествами, адекватными взаимозависимому и быстро меняющемуся миру, в частности, ускорению темпов устаревания знаний. Так, например, предприниматель должен обладать широким профессионально-квалификационным профилем.

В обществе, основанном на знаниях и информации, глобализации связей и отношений между людьми, востребованы не просто высококвалифицированные работники, владеющие комплексом профессиональных знаний и умений, а компетентные специалисты, обладающие, помимо знаний умений и навыков, личностные качества, мотивацию. Совокупность компетенций является основой конкурентоспособности специалиста.

Обзор профильной литературы позволил разграничить параметры конкурентоспособности на две группы:

- универсальные, которые используются для оценки конкурентоспособности работника, независимо от его функциональной категории, специфики трудовой деятельности и условий труда (образование, стаж работы, опыт, возраст);
- специфические, обусловлены особенностями функционального разделения труда, спецификой трудовой деятельности и условиями труда (например, особые требования к состоянию здоровья, к уровню образования, к стилю поведения работника и т.д.).

Среди вышеуказанного перечня структурных параметров конкурентоспособности специалиста, по мнению экспертов, ведущее место отводится квалификации.

Анализ профильной литературы свидетельствует о наличии двух подходов в понимании дефиниции «квалификация»:

- типовой (узкий), базируется на общепринятом определении (от лат. qualis – качество), «квалификация – это готовность работника к качественному выполнению определённых видов работ, а также наличие знаний, умений, профессио-

нальных навыков, опыта для выполнения конкретной трудовой деятельности»⁷⁰.

Данный подход определяет квалификацию по уровню сложности работ;

– исследовательский, базируется на характеристике квалификации, сформированной по результатам целевых исследований (в частности, приоритеты кадровой политики организаций), важной для работника в процессе выполнения определенных трудовых функций.

Понимание «квалификации» с позиции исследовательского подхода встречается в специализированной литературе с середины 90-х годов XX в. Отечественные исследователи вкладывают в понятия «компетенция» и «квалификация» разные значения. Так, В. Байденко пишет о том, что квалификация, в отличие от компетенции, представляет собой шаблонную деятельность в профессиональном поле. Отображая структуру данного понятия, автор отмечает, что «квалификация переходит в качестве одной из ключевых групп в структуру компетенции»⁷¹.

Итак, масштабное внедрение в последнее время компетентностного подхода в систему оценки работников на предприятии обусловил ряд обстоятельств:

1) развитие исследовательского подхода в понимании квалификации, ориентированного на компетентностную характеристику данного понятия, то есть на описание квалификационных характеристик посредством модели профессиональных компетенций, соответствующих определённому виду профессиональной деятельности).

2) адаптация понятия «квалификация» к современным социально-экономическим условиям, сопряженным, во-первых, со смещением содержательного аспекта («готовность работника, характеризующая совокупностью знаний, умений, профессиональных навыков») на уровень сущностного, а, во-вторых, с переходом от конкретного вида работ к определенному виду профессиональной деятельности. Доказательством этому является статья 195.1 Трудового кодекса «Понятия квалификации работника, профессионального стандарта», принятая в

⁷⁰ Большой экономический словарь / сост. А. Б. Борисов. 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Книжный мир, 2006. – С. 306.

⁷¹ Байденко В. И. Компетентностный подход к проектированию государственных образовательных стандартов высшего профессионального образования (методологические и методические вопросы): Методическое пособие / В. И. Байденко. – М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2005. – С. 49.

сентябре 2013 года, в соответствие с которой квалификация представляет собой уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника, а профессиональный стандарт – это характеристика квалификации, необходимая работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности⁷².

Начиная с 2013 года на предприятия внедряют профессиональные стандарты, что, в свою очередь, обеспечивает постепенное внедрение компетентного подхода в их деятельность. Последовательность разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов, а также установления единства наименований должностей, профессий и специальностей, содержащихся в квалификационном справочнике с наименованиями должностей, профессий и специальностей, содержащихся в профессиональных стандартах, устанавливается на уровне Правительства Российской Федерации с учетом мнения комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

3) преобразование ведущего параметра конкурентоспособности работника в направлении: «квалификация» → «компетенция».

Стоит отметить, что квалификация означает преобладание «шаблонной» деятельности в ограниченных профессиональных рамках. Компетенции обеспечивают «плавающие» профессиональные границы, динамику профессий, снятия профессиональных ограничений.

Таким образом, распространение компетентного подхода в системе управления персоналом на предприятиях, в основном за счёт разработки и внедрения профессиональных стандартов, с одной стороны, и признание компетенции работника доминирующим структурным элементом его конкурентоспособности, с другой стороны – доказывают правомерность введения в научный оборот понятия «компетентная конкурентоспособность работника» (рис 3.)

⁷² Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 28.12.2015) // Собрание законодательства Российской Федерации. - 07.01.2002. - N 1 (Ч. 1). - Ст. 3.

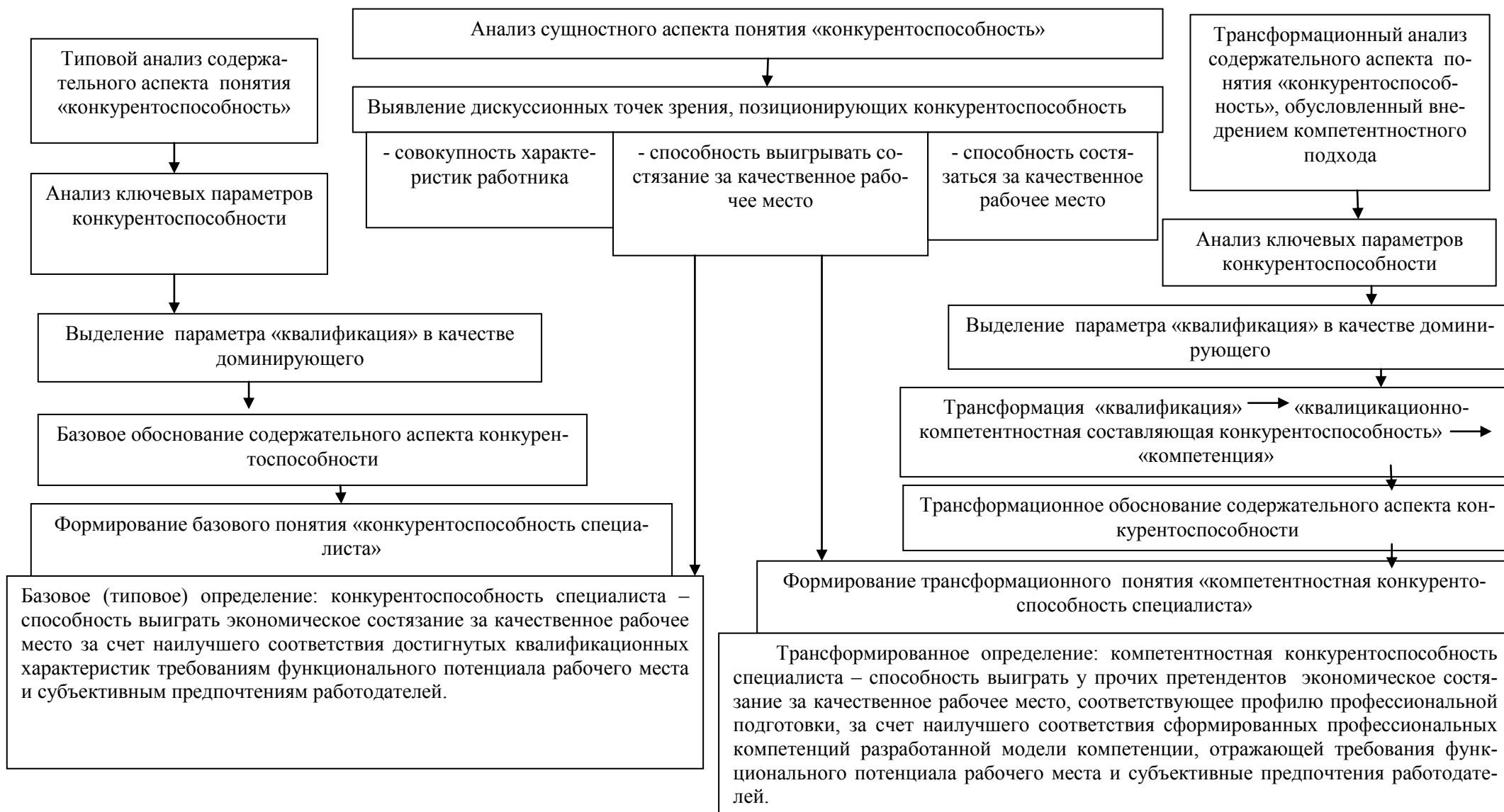


Рис. 3. Сущностно-содержательный анализ понятия «конкурентоспособность специалиста»

Под компетентностной конкурентоспособностью работника следует понимать способность выиграть у прочих претендентов экономическое состязание за качественное рабочее место, соответствующее профилю профессиональной подготовки, за счет наилучшего соответствия сформированных профессиональных компетенций разработанной модели компетенции, отражающей требования функционального потенциала рабочих мест и субъективные предпочтения работодателей⁷³.

От профессиональной конкурентоспособности компетентностная конкурентоспособность будет отличаться рядом обстоятельств (табл. 6).

Таблица 6

Сравнительный анализ профессиональной конкурентоспособности работника и компетентностной конкурентоспособности специалиста

Анализируемый параметр	Конкурентоспособность	
	профессиональная	компетентностная
1. Концептуальная основа понятия	1) способность выиграть экономическое состязание; 2) объектом являются рабочие места; 3) объективно-субъективное понятие, отражающее требования рабочих мест и предпочтения работодателей	
2. Функциональное предназначение	Используется для выявления принципиальной пригодности к осуществлению профессиональной деятельности	Учитываются личная эффективность работника при выполнении трудовых функций
3. Оценочный показатель – уровень	$U_{\text{кпроф}}$	$U_{\text{кк}}$
4. Структурные компоненты оценочного показателя	Квалификация, образование, стаж, возраст	Уровень сформированности компетенций, образование, стаж
5. Объект исследования	Работники организации	Отдельная категория работников – специалисты
6. Сфера применения	Оплата труда, при трудоустройстве и развитии персонала	Используется для оценки работников при трудоустройстве; профессиональном развитии, должностном росте, а также мотивации и стимулировании персонала

⁷³ Бавыкина Е. Н. К вопросу о ключевом оценочном показателе качества рабочей силы / Е. Н. Бавыкина // Мир науки культуры образования. – 2015. – № 1 – С. 215.

Сущность компетентностной конкурентоспособности раскрывается в структурных элементах, формирующих данное понятие. Такими элементами являются: образование; профессиональный стаж работы и уровень сформированности компетенций.

Отметим, что конкурентоспособный специалист в условиях реализации компетентностного подхода представляет собой работника, способного соответствовать требованиям рабочего места и субъективным предпочтениям работодателя, реагировать на быстро меняющиеся условия окружающей среды в рамках сложившейся экономической ситуации за счёт владения определённым набором компетенций.

Следует подчеркнуть, что большинство предприятий затрачивают значительные средства на развитие персонала, однако это далеко не всегда приводит к повышению уровня конкурентоспособности, компетентности, мотивации, к эффективному труду. В связи с этим актуальной задачей, которую ставит система управления персоналом, является разработка такого оценочного показателя, который позволил бы объективно оценить качества работника и при этом целенаправленно расходовать средства на персонал и формировать его эффективное поведение в процессе выполнения трудовых функций. В этой связи актуальным становится внедрение в научный оборот понятия компетентностная конкурентоспособность и его оценочного показателя – уровня компетентностной конкурентоспособности.

Таким образом, предложенное понятие объединяет в себе два явления, такие как конкурентоспособность и компетентность специалиста. В сложившихся социально-экономических условиях развития общества компетенция играет ключевую роль при формировании конкурентоспособного специалиста, который, в свою очередь, обеспечивает эффективность деятельности предприятия в целом.

Выводы по 1 главе

Конкурентоспособность с позиции комплексного подхода представляет собой способность выигрывать у конкурентов экономическое состязание за хорошее рабочее место, соответствующее профессиональной подготовки, за счет совокупности качественных характеристик работника производственному потенциалу конкретных рабочих мест и субъективным предпочтениям работодателей.

Классификация видов конкурентоспособности: потенциальная и фактическая – обусловлена тем, что конкурентоспособность – динамическое явление, изменяющееся во времени и зависящее от местоположения субъекта на рынке труда и отношения к организации. Так, потенциальная конкурентоспособность представляет собой совокупность потенциальных качеств относительно рабочего места, а реальная – набор качеств, характеризующих специалиста, непосредственно выполняющего трудовые функции. В этой связи актуальным является реализация компетентностного подхода в управлении трудовым коллективом предприятия, в основном за счёт описания рабочих мест при помощи профессиональных стандартов. Базовым понятием компетентностного подхода является компетенция.

Компетентностный подход представляет собой совокупность приёмов, позволяющих определять и развивать профессиональные, поведенческие требования, предъявляемые к работнику в зависимости от его знаний, умений, навыков, и выполняемых трудовых функций.

Разработанная классификация профессиональных компетенций с позиции уровня развития их в организационной среде с учётом универсальности специалиста отражает компетентностное развитие работника в организации. Принятие работника на определённую должность означает соответствие его уровня подготовки рабочему месту.

В процессе работы происходит постепенное овладение разными видами основных компетенций начиная от низкого уровня с постепенным переходом к более высокому. При необходимости (в зависимости от условий в организации, тре-

бований работодателя, возможностей работника и т.п.) происходит овладение смежными и дополнительными компетенциями.

На современных предприятиях работников оценивают в соответствии с их способностями. Уделяется особое внимание созданию условий для их максимально возможного вклада в развитие предприятия. Главную значимость приобретают компетентность работника.

Постепенное внедрение компетентностного подхода в систему управления трудовым коллективом предприятий констатирует правомерность введения в научный оборот понятия «компетентностная конкурентоспособность работника».

Представляется, что специфичность показателя «компетентностная конкурентоспособность», позиционируемого как разновидность типового оценочного показателя «конкурентоспособность» (наряду, например, с показателем «инновационная конкурентоспособность»), обосновывает потребность в разработке профильного методического инструментария. На решение указанной задачи и будет нацелена вторая глава диссертации.

2 Методические аспекты оценки конкурентоспособности специалистов

2.1 Сравнительный анализ действующих методик оценки конкурентоспособности работников на современных предприятиях

Оценка конкурентоспособности работников все еще остается актуальной темой исследования не только для отечественных, но и для зарубежных ученых.

Качества работника, определяющие его конкурентоспособность нельзя рассматривать безотносительно, поскольку следствием такого рассмотрения можно назвать «несоответствие занимаемой должности». Как правило, такая оценка работников получается из-за непонимания её целей и использования усреднённых критериев «успешного работника» безотносительно рабочего места.

Конкурентоспособность оценивают относительно требований конкретного рабочего места или относительно других работников в организации. Таким образом, оценка конкурентоспособности представляет собой процесс установления соответствия качественных характеристик работников относительно рабочего места и других работников.

Целесообразно выделить цели оценки конкурентоспособности работников:

- получение информации о работниках организации;
- определения соответствия работников занимаемой должности;
- определения размеров и целесообразности стимулирования работников;
- развитие работников по результатам оценки.

При оценке конкурентоспособности персонала могут быть использованы количественные и качественные показатели. Среди количественных показателей выделяют следующие: производительность труда; прибыль на одного работника; количество жалоб на работника и т.п. К качественным показателям относят такие, как инновационность работника, уровень его квалификации, качество труда и т.п. При оценке показателей конкурентоспособности работников на предприятиях используется ряд методов:

- анкетирование;
- «360 градусов»;
- интервью;
- метод самооценки;
- метод наблюдения;
- тестирование;
- экспертная оценка;
- бальная оценка;
- ранжирование;
- «assessment-centre»;
- метод «эталона» и т.п.

Зарубежными авторами выделены следующие методы оценки конкурентоспособности:

- метод составления и оценки профиля объекта, используемого для комплексного изучения характеристик объекта исследования;
- метод SWOT-анализа, базирующегося на идее развития «сильных сторон» по «возможностям»;
- метод экспертных оценок, предусматривающий сравнительную оценку конкурентов по ряду параметров. Интегральная оценка определяется применением статистических методов.

Учитывая возможность адаптации методов к оценке конкурентоспособности фирмы к оценке конкурентоспособности работника – на базе выделения элементов анализа в совокупности с характеристиками их конкурентных качеств, предложим авторское видение методических подходов оценки конкурентоспособности работников.

В настоящее время методический инструментарий оценки конкурентоспособности работника объединяет множество профильных методик. Между тем с учетом целевого предназначения результатов исследования для сравнительного критического анализа был выбран ряд методик, разработанный представителями различных научных школ и прошедших апробацию на предприятиях (табл. 7):

- 1) «Комплексная оценка конкурентоспособности работника», авторы – Э.Р. Саруханов и С.И. Сотникова⁷⁴;
- 2) «Оценка конкурентоспособности работника», автор – Е.Л. Богданова⁷⁵;
- 3) «Определение уровня конкурентоспособности руководителя на базе оценки его потенциала», авторы – Л. Ивановская, Н. Суслова⁷⁶;
- 4) «Оценка конкурентоспособности персонала», авторы – И.В. Вирина⁷⁷;
- 5) «Оценка уровня конкурентоспособности работника и персонала предприятия», автор – Л.Г. Миляева⁷⁸;
- 6) «Оценка конкурентоспособности», автор – Р.А. Фатхутдинов⁷⁹;
- 7) «Оценка конкурентоспособности персонала», авторы – Е.А. Гришкова, А. Шпырко⁸⁰.

Сравним выбранные методики по следующим ключевым параметрам:

- вид методики;
- параметры оценки;
- направления использования результатов.

⁷⁴ Саруханов, Э. Р. Маркетинг персонала на предприятии / Э. Р. Саруханов, С. И. Сотникова // Проблемы теории и практики управления. – 1996. – № 1. – С. 92.

⁷⁵ Богданова, Е. Л. Маркетинговая концепция организации персонал-менеджмента и конкурентоспособности рабочей силы: монография / Е. Л. Богданова. – СПб.: СПбУЭФ, 1996. – С. 6.

⁷⁶ Ивановская, Л. Конкурентоспособность управленческого персонала / Л. Ивановская, Н. Суслова // Маркетинг. – 1999. – № 6. – С. 39.

⁷⁷ Вирина, И. В. Формирование и развитие конкурентоспособности молодых специалистов / И. В. Вирина // Социальные технологии и исследования. – 2005. – № 6. – С. 37.

⁷⁸ Миляева, Л. Г. Кадровые проблемы российских предприятий в период трансформации приоритетов государственной политики занятости: монография / Л.Г. Миляева. – Барнаул: Изд-во Алт. гос. техн. ун-та, 1999. – С.86.

⁷⁹ Фатхутдинов, Р. А. Конкурентоспособность организации в условиях кризиса: экономика, маркетинг, менеджмент / Р. А. Фатхутдинов. – М.: «Маркетинг», 2002. – С. 46.

⁸⁰ Гришкова, О. Конкурентоспроможність персоналу підприємства: критерії визначення та показники вимірювання / О. Гришкова, О. Шпырко // Україна: аспекти праці, 2004. – № 3. – С. 3.

Таблица 7

Сравнительный анализ типовых методик оценки конкурентоспособности
работника

Методика	Вид методики	Параметры (компоненты) конкурентоспособности	Направления использования результатов
1	2	3	4
1. Комплексная оценка конкурентоспособности работника	Универсальная (для всех функциональных категорий персонала)	1) формальные и неформальные роли; 2) знания, умения и навыки; 3) особенностей психомотивационного механизма	Управление эффективностью труда работников организации
2. Оценка конкурентоспособности работника		1) возраст; 2) образование; 3) базовая квалификация; 4) наличие курсов повышения квалификации; 5) профессиональный стаж; 6) здоровье; 7) семейно-бытовые условия и т.д.	Типология работников предприятия
3. Оценки конкурентоспособности персонала		1) конкурентоспособность организации; 2) наследственные конкурентные преимущества работника: - способности; - физические данные; - темперамент; 3) деловые качества работника: - образование; - профессиональные знания, умения, навыки; 4) культура поведения 5) коммуникабельность; 6) организованность; 7) возраст; 8) здоровье	Оценка долевого вклада кадрового ресурса в конкурентоспособность предприятия
4. Оценки уровня конкурентоспособности работника и персонала предприятия		1) достигнутый на момент оценки уровень квалификации; 2) уровень профессионального образования; 3) возраст; 4) профессиональный стаж	- Разработка внутрифирменных сегментационных моделей занятости; - Разработка стимулирующих систем оплаты труда.

Окончание табл. 7

1	2	3	4
5. Оценка конкурентоспособности персонала		1) уровень квалификации; 2) опыт работы; 3) уровень образования; 4) здоровье 5) особенности характера 6) способность к обучению; 7) расходы предприятия, связанные с повышением уровня конкурентоспособности и т.д.	Управление конкурентоспособностью конкретной категории работников с целью повышения эффективности организации
6. Оценка конкурентоспособности руководителя на базе его потенциала	Специализированная (для конкретной категории персонала)	1) профессионализм; 2) творчество; 3) коммуникативность; 4) способности к инновациям; 5) интеллект; 6) психофизиологические характеристики; 7) социально-демографические характеристики	Ранжирование управленческого персонала организаций
7. Методика оценки конкурентоспособности конкретной категории персонала Р.А. Фатхутдинова;		1) внутренние конкурентные преимущества персонала: личностные и профессиональные. 2) внешние конкурентные преимущества персонала находятся в зависимости от конкурентоспособности организации	Управление конкурентоспособностью конкретной категории работников с целью повышения эффективности организации

Согласно мнению разработчиков методики комплексной оценки конкурентоспособности работника Э.Р. Саруханова и С.И. Сотниковой⁸¹, конкурентоспособность работника представляет уровень соответствия свойств и качеств работника требованиям и особенностям рабочего места. Основными параметрами конкурентоспособности являются формальные и неформальные роли работников в организации, знания, умения и навыки, а также особенности психомотивационного механизма. По мнению авторов, данная методика поможет повышению эффективности труда посредством выявления работников с низким уровнем конкурентоспособности и работой над его повышением.

Основным недостатком данной методики является субъективизм полученных результатов, поскольку она нацелена на оценку конкурентоспособности работни-

⁸¹ Саруханов, Э. Р. Маркетинг персонала на предприятии / Э. Р. Саруханов, С. И. Сотникова // Проблемы теории и практики управления. – 1996. – № 1. – С. 92.

ка относительно других работников и не учитывает требования рабочего места. Например, не понятно как происходит оценка неформальной роли работника в организации, а также особенностей психомотивационного механизма. Например, если работник холерик, тогда хорошо это или плохо?

Методика Е.Л. Богдановой «Оценки конкурентоспособности работника» нацелена на оценку уровня конкурентоспособности. Сущность конкурентоспособности более полно раскрывается в оценочных параметрах работников. Данные параметры субъективны и характеризуют только работника (возраст, профессиональные, физиологические и социально-бытовые качества; квалификацию).

Богдановой Е.Л. под «конкурентоспособностью работника понимается степень развития используемых на предприятии при данном уровне организации отношений производства и труда его способностей и квалификации»⁸².

Уровень конкурентоспособности работника используют в практике управления персоналом (в частности, для типологии работников по указанному признаку). Кроме того, стоит отметить, что немаловажное значение на уровень конкурентоспособности оказывает качественный состав персонала организации, имеющий показатели, характеризующие долю различных по уровню конкурентоспособности групп работников, который может служить индикатором кадровой ситуации, сложившейся на предприятии.

Методика И.В. Вириной «Оценка конкурентоспособности персонала» является универсальной и предназначена для оценки всех функциональных категорий персонала. Основным оценочным показателем служит уровень конкурентоспособности, нормируемый от 0 до 1. Для оценки конкурентоспособности персонала разработан широкий перечень объективных и субъективных параметров, учтена также конкурентоспособность организации. В этом случае возникает вопрос, как оценивать данный параметр, если проводится оценка сотрудников одной организации. Основными недостатками выступают чрезмерная формализация и высо-

⁸² Богданова, Е. Л. Маркетинговая концепция организации персонал-менеджмента и конкурентоспособности рабочей силы: монография / Е. Л. Богданова. – СПб.: СПбУЭФ, 1996. – С. 51.

кая доля субъективизма, обусловленная экспертной оценкой всех составляющих конкурентоспособности.

Методика Л.Г. Миляевой «Оценка уровня конкурентоспособности работника и персонала на предприятии» является универсальной. Основным оценочным показателем – уровень конкурентоспособности, нормируемый в диапазоне от 0 до 1. При оценке используется 5-бальная шкала. Качествами конкурентоспособности работника являются: квалификация, уровень образования, возраст и стаж. При анализе данной методики возник вопрос относительно возрастной градации работника, поскольку для каждой квалификационной категории данный параметр будет отличаться. Полученный уровень конкурентоспособности направлен на стимулирование работника или персонала в целом.

Методика, разработанная Е.А. Гришновой и А. Шпырко, подразумевает, что конкурентоспособность персонала является функцией качества и цены. Данная методика представлена широким перечнем параметров конкурентоспособности работников, разделённых на три группы: объективные, субъективные и ценовые, и при реализации на практике она отличается высоким уровнем трудоёмкости.

Методика Л. Ивановской и Н. Суловой «Определение уровня конкурентоспособности руководителя на базе его потенциала» относится к категории специализированных, так как объектом исследования выступают управленческий персонал, представляющий собой категорию персонала, занимающегося специфической деятельностью. Конкурентоспособность управленческого персонала характеризует специфический набор параметров, отличных от других категорий. Стоит отметить, что сущность данной методики заключается в оценке уровня конкурентоспособности руководителей в зависимости от их индивидуальности и средневзвешенной оценки конкурентоспособности для административно-управленческого персонала.

В результате сравнительной оценки административно-управленческий персонал разграничивают на две категории: конкурентоспособный и неконкурентоспособный. По мнению Л. Ивановской и Н. Суловой, «оценка потенциала административно-управленческого персонала помогает сформировать и рационально

использовать профессионально подготовленные, отвечающие требованиям организации управленческие кадры»⁸³. По мнению авторов, данная методика нацелена на выявление взаимозависимости эффективности деятельности предприятия от уровня конкурентоспособности руководителя.

Методика Р.А. Фатхутдинова «Оценка уровня конкурентоспособности конкретной категории персонала» является узкоспециализированной, так как предназначена для конкретной категории персонала. Следует полагать, что качества конкурентоспособности подбираются в зависимости от категории персонала. Данная методика базируется на экспертной оценке. Её основным недостатком является трудоёмкость, заключающаяся в выборе качеств и несопоставлении их с рабочим местом.

Сравнительный анализ представленных выше методик оценки конкурентоспособности персонала или отдельной категории работников свидетельствует о том, что большинство из них имеют субъективную направленность.

Все качества конкурентоспособности, указанные в перечисленных выше методиках, можно разграничить на две группы: сквозные (возраст, образование, квалификация, здоровье), представленные в каждой методике, и частные, придающие индивидуальность исследованию. К таким частным параметрам можно отнести: формальные и неформальные роли; семейно-бытовые условия, расходы на персонал и т.п.

Не умаляя значимости приведенных методик, стоит отметить, что многие из них не учитывают специфику отдельных профессий и специальностей, а также требования, предъявляемые работникам и поэтому не всегда способны удовлетворять потребности руководителей предприятий.

Сравнительный анализ свидетельствует о том, что изложенные выше методики либо чрезмерно универсальны, как, например, методики авторов Э.Р. Саруханова и С.И. Сотниковой, Е.Л. Богдановой, И.В. Вириной, Л.Г. Миляевой, либо специализированы, как методики авторов Р.А. Фатхутдинова, Е.А. Гришковой, А.

⁸³ Ивановская, Л. Конкурентоспособность управленческого персонала / Л. Ивановская, Н. Сусллова // Маркетинг. – 1999. – № 6. – С. 42.

Шпырко, т.е. ориентированы на определённую категорию работников или определённый тип предприятия, либо имеют существенные недостатки, такие как высокая трудоёмкость при проведении исследования по конкретной методике, а также спорный набор качеств конкурентоспособности, обладающих субъективных характером.

Учитывая данные критического анализа методического инструментария по оценке конкурентоспособности работников предприятий, возникает потребность в разработке методического инструментария, адаптированного к сложившимся социально-экономическим условиям в обществе, в частности, с учётом компетентностного подхода, поскольку он на сегодняшний день является одним из стратегических подходов в системе управления персоналом, учитывающих не только деловые, но и личностные качества работника.

Таким образом, для сравнительного анализа действующих методик к оценке конкурентоспособности были отобраны методики, апробированные на предприятиях. Все действующие методики условно разделены на два типа: специализированные и универсальные. Специализированные предназначены для оценки конкретной категории персонала, универсальные – для всех функциональных категорий. Все методики относятся к количественному типу. Основным диагностируемым параметром является уровень конкурентоспособности. Особого внимания при анализе действующих методик заслуживает перечень оценочных параметров. Практически в каждой методике основными оценочными параметрами конкурентоспособности работника выступают возраст, стаж и образование. Есть и специфические параметры, характерные только для конкретной методики, например, бытовые условия, способность к инновациям и т.д. Следует отметить, что перечень параметров, особенно специфических, отличается субъективным характером, что приводит к получению неточных результатов проведённого исследования. Поскольку уровень конкурентоспособности представляет собой относительный показатель (относительно рабочего места), то и параметры оценки нужно подбирать соответственно. В этом заключается основной недостаток представ-

ленных выше методик. Разработке методики оценки конкурентоспособности на современных предприятиях будет посвящён следующий параграф диссертации.

Стоит отметить, что на многих предприятиях отсутствует системный подход к оцениванию сотрудников, кроме того, многие сотрудники по работе с персоналом не владеют методами количественной оценки.

Существующие на сегодняшний день методики оценки конкурентоспособности содержат в себе элементы субъективизма и в силу различных причин не находят своей практической реализации. В этой связи появляется необходимость разработки методики оценки конкурентоспособности работника, удобной для применения и обеспечивающий достоверный результат.

2.2 Методика оценки компетентностной конкурентоспособности специалистов предприятий

Внедрение компетентностного подхода в систему управления персоналом обусловило потребность в соответствующей корректировке методик, касающихся, прежде всего, оценки стимулирования и развития работников предприятий.

Компетентностная конкурентоспособность как основной оценочный показатель конкурентоспособности в условиях реализации компетентностного подхода включает в себя ряд параметров, которые условно можно разделить на сквозные и специфические. По мнению работодателей, сквозными параметрами, характерными для конкурентоспособности специалиста, являются образование и стаж. Следует также отметить, что в рамках изучения конкурентоспособности специалистов, возраст как параметр конкурентоспособности вынесен за рамки исследования, поскольку он сопряжён с параметром «трудовой стаж». Специфическим параметром, по мнению экспертов, для компетентностной конкурентоспособности является уровень сформированности компетенций.

Методика оценки компетентностной конкурентоспособности специалиста предполагает ряд последовательных этапов:

1. На базе экспертной оценки определяются наиболее значимые оценочные параметры компетентностной конкурентоспособности и удельный вес каждого параметра (табл. 8).

Таблица 8

Весовые коэффициенты параметров компетентностной конкурентоспособности, определённые методом экспертной оценки

Параметры компетентностной конкурентоспособности	Значимость признака, удельный вес
Уровень сформированности компетенций	0,6
Стаж работы по профессии	0,2
Образование	0,2
Итого	1

2. Поскольку значимым параметром компетентностной конкурентоспособности является уровень сформированности компетенций (удельный вес признака – 0,6), следовательно, проводится оценка этого параметра.

Уровень сформированности компетенций специалиста целесообразно оценивать двумя путями: с позиции выявления функциональной гибкости и с позиции выявления профессионального развития специалиста. При этом оценивается уровень сформированности функциональных компетенций и уровень их сложности.

Под функцией, с одной стороны, понимается деятельность, обязанности, работа, осуществляемые специалистом по изменению состояния объекта управления, а с другой, – это предназначение или роль специалиста по отношению к социально-экономической системе организации. Из определения функции как деятельности или работы вытекает понятие функционала, рассматриваемого в виде совокупности функций, выполняемых той или иной категорией персонала в целях сохранения и повышения эффективности и безопасности производства в пределах требуемого периода времени. Обычно функционал формально прописывается в должностных инструкциях. Но, помимо формального функционала, работник обычно выполняет и неформальный, который также имеет отношение к той позиции или должности, которую он занимает. В современных условиях приоритетным направлением социально-экономического развития предприятия является

повышение гибкости использования специалистов, их универсальности. Это достигается за счёт освоения рабочими смежных и дополнительных профессий.

Оценка уровня сформированности компетенций специалиста с позиции профессионального развития подразумевает постепенное освоение компетенций разного уровня сложности: от низкого к высокому.

Подчеркнем, что концептуальная основа предлагаемого методического инструментария базируется на понимании того, что – формирование профессиональных компетенций⁸⁴ – двусторонний процесс, с одной стороны, сопряженный с разработкой модели компетенций, необходимой для успешного осуществления профессиональной деятельности, а, с другой стороны, – с непосредственным овладением этими компетенциями и с выработкой у работника способности к требуемому поведению. При формировании компетенций специалиста необходимо учитывать факторы, оказывающие положительное и негативное воздействие.

При повышении функциональной гибкости работников предприятий, целесообразно использовать разработанную автором модель профессиональных компетенций (табл. 9).

Таблица 9

Матричная модель профессиональных компетенций специалиста

Вид компетенций	Уровень сложности компетенций		
	низкий	средний	высокий
Основные	ОК _н	ОК _с	ОК _в
Смежные	СК _н	СК _с	СК _в
Дополнительные	ДК _н	ДК _с	ДК _в

Все матрицы профессиональных компетенций разрабатываются по единому формату, объединяющему функциональные компетенции трех типов (основные, смежные и дополнительные) и соответственно трех уровней сложности.

Разграничение профессиональных компетенций каждой матрицы на типы – условное, определяется индивидуальной приоритетностью освоения специалистом соответствующей группы функциональных компетенций.

⁸⁴ Макарова, Ж. А. Формирование профессиональных компетенций специалистов по управленческому консультированию: Автореф.... дисс. канд. экон. наук: 08.00.05 / Ж. А. Макарова. – Омск: ОмГУ, 2013. – С.16.

С основных компетенций начинается процесс освоения модели профессиональных компетенций. Данный вид компетенций обеспечивает специалисту низкий уровень функциональной гибкости.

Освоение смежных компетенций продолжает процесс профессионального развития и обеспечивает специалисту средний уровень функциональной гибкости.

Завершают освоение предложенной модели дополнительные компетенции, освоение которых обеспечивает специалисту высокий уровень функциональной гибкости.

Алгоритм реализации методического инструментария оценки уровня сформированности компетенций предполагает выполнение ряда этапов.

1. Мониторинг специалистов предприятий по результатам оценки состава компетенций.

2. Разработка модели профессиональных компетенций специалиста предприятия. Матрица профессиональных компетенций является адресной, сформированной под конкретную функционально-компетентную категорию специалистов.

3. Формирование целевых моделей профессиональных компетенций специалистов предприятия посредством «наполнения» укрупнённой группы компетенций конкретными компетенциями. Как правило, каждую группу компетенций, в зависимости от функционального предназначения, наполняют 7–12 компетенциями (стандартный набор компетенций, формирующих компетентностную модель) (Приложение А).

4. Оценка компетенций. Компетенций, предложенных в компетентностной модели, респонденты оценивают по уровню сформированности данной компетенции у специалиста. Оценка проводится по пятибалльной шкале, соответственно:

- 5 баллов – «данная компетенция полностью сформирована»;

- 4 балла – «компетенция сформирована не полностью»;

- 3 балла – «компетенция среднего уровня сформированности»;

- 2 балла – «компетенция находится на начальном уровне сформированности»;

- 1 балл – «данная компетенция не сформирована или находится в начальной стадии формирования».

Шкала оценивания компетенций представлена в таблице 10.

Таблица 10

Шкала оценивания компетенций

Оценочный балл	Уровень выраженности	Статистический смысл оценки	Качественная характеристика оценки
1	2	3	4
1	Низкий	Респондент показывает низкий уровень своего компетентностного развития	Означает отсутствие практических умений и навыков, связанных с данной компетенцией
2	Ниже среднего	Респондент показывает ниже среднего уровень развития данной компетенции	Наличие базовых, соответствующих данному виду деятельности умений и навыков
3	Средний	Респондент показывает среднего уровень развития данной компетенции	Свидетельствует об удовлетворительном для данного вида деятельности уровне умений и навыков
4	Выше среднего	Респондент показывает выше среднего уровень развития данной компетенции	Свидетельствует о достаточно высоком, соответствующем данному виду деятельности уровне умений и навыков
5	Высокий	Респондент показывает высокий уровень развития данной компетенции	Свидетельствует о высоком, соответствующем данному виду деятельности уровне умений и навыков

Образец анкеты представлен в таблице 11.

Таблица 11

Образец анкеты «Оценка уровня сформированности компетенций специалиста»

Группы функциональных компетенций	Компетенции (пример компетенции специалиста на должности экономиста)	Оценка сформированности компетенций, балл				
Основные	осуществляет экономический анализ деятельности предприятия	1	2	3	4	5
	ведет учет экономических показателей результатов деятельности предприятия	1	2	3	4	5
	выполняет расчеты по материальным, трудовым и финансовым затратам	1	2	3	4	5
Смежные	ведёт работу по совершенствованию организации труда	1	2	3	4	5
	разрабатывает текущие и стратегические планы по труду и заработной плате	1	2	3	4	5
	рассчитывает фонд заработной платы и численность работающих	1	2	3	4	5

Окончание табл. 11

1	2	3	4	5	6	7
Дополнительные	разработка ряда альтернативных или оптимальных решений по работе с контрагентами	1	2	3	4	5
	работа с претензионными письмами	1	2	3	4	5
	формирование отчетов в результате работы	1	2	3	4	5

Обработка данных анкеты предполагает исчисление уровня сформированности компетенций по формуле 1.

$$У_{сф.ком.i} = \frac{\text{Сумма баллов}}{n \times X_{max}}, \quad (1)$$

где n – количество компетенций в каждой группе основных, смежных и дополнительных компетенций;

X_{max} – максимальный балл.

Гипотетически уровень сформированности каждого вида функциональных компетенций может меняться в диапазоне от 0,20 (стартовый уровень, обеспеченный получением профессионального образования) до 1,00.

Таблица 12

Формат матричной модели профессиональных компетенций специалиста

Перечень функциональных компетенций	Уровень сложности компетенций		
	низкий	средний	высокий
Основные	0,2–0,49	0,5–0,79	0,8–1,0
Смежные			
Дополнительные			

5. Оценка средневзвешенного уровня сформированности компетенций, входящих в каждую группу: основных, смежных и дополнительных компетенций с учётом весового коэффициента каждой группы, определяющего важность параметра уровня сформированности компетенций, сумма которых равна 1. Весовые коэффициенты определяются методом экспертной оценки.

Общий уровень сформированности профессиональных компетенций специалиста ($У_{сф.ком.}$) может быть рассчитан как сумма уровней трёх видов функциональ-

ных компетенций с учётом весового коэффициента, определяющего важность параметра уровня сформированности компетенций определённого вида:

$$Y_{\text{сф.ком}} = k_i Y_{\text{сф.основ.ком.}} + k_i Y_{\text{сф.смеж.ком.}} + k_i Y_{\text{сф.допол.ком.}} \quad (2)$$

где $Y_{\text{сф.основ.ком.}}$, $Y_{\text{сф.смеж.ком.}}$, $Y_{\text{сф.допол.ком.}}$ – уровень сформированности основных, смежных и дополнительных компетенций соответственно

k_i – весовой коэффициент, определяющий важность параметра уровня сформированности компетенций, сумма которых равна 1. Весовые коэффициенты определяются методом экспертной оценки.

Уровень сформированности компетенций специалистов представляет среднеарифметическую индивидуальных уровней сформированности компетенций.

6. Нарращивание уровня сформированности профессиональных компетенций специалиста обеспечиваться двумя путями:

– *вертикальный*, рост уровня сформированности компетенций происходит за счет последовательного освоения специалистом основных, смежных и дополнительных компетенций;

– *горизонтальный*, рост уровня сформированности компетенций обеспечивается за счёт последовательного освоения компетенций низкого, среднего и высокого уровней сложности.

7. Для наглядности последовательности освоения профессиональных компетенций логично использовать маршрутные карты профессиональных компетенций.

Представляется, что маршрутная карта модели профессиональных компетенций, ориентированная на приоритетность повышения функциональной гибкости специалиста, будет иметь вид:

$$OK_H \rightarrow SK_H \rightarrow DK_H \rightarrow OK_C \rightarrow SK_C \rightarrow DK_C \rightarrow OK_B \rightarrow SK_B \rightarrow DK_B$$

Соответственно, маршрутная карта модели профессиональных компетенций, нацеленная на увеличение уровня сложности выполняемых работ, будет иметь вид:

$$OK_H \rightarrow OK_C \rightarrow OK_B \rightarrow SK_H \rightarrow SK_C \rightarrow SK_B \rightarrow DK_H \rightarrow DK_C \rightarrow DK_B$$

8. Завершающим этапом является оценка стажа и образования специалиста, а также расчёт уровня компетентностной конкурентоспособности, представляющего собой сумму произведений частного параметра компетентностной конкурентоспособности и весового коэффициента, определяющего значимость параметра:

$$Y_{KK} = \sum_{i=1}^n p_i \times k_i, \quad (3)$$

где Y_{KK} – уровень компетентностной конкурентоспособности;

p_i – частный параметр компетентностной конкурентоспособности (стаж, образование, уровень сформированности компетенций);

n – количество частных параметров компетентностной конкурентоспособности;

Разрабатывается карты оценки параметров компетентностной конкурентоспособности специалиста (табл. 13)

Таблица 13

Карта оценки параметров компетентностной конкурентоспособности

Параметры компетентностной конкурентоспособности	Градации признаков компетентностной конкурентоспособности	Количественное значение параметра
1	2	3
Уровень сформированности компетенций	Низкий	0,2–0,49
	Средний	0,5–0,79
Стаж работы по профессии	высокий	0,8–1,00
	до 1 года	0,1
	от 1 года до 6 лет	0,2
	от 6 до 11 лет	0,3
	от 11 до 16 лет	0,4
	от 16 лет до 21 года	0,5

Окончание табл. 13

1	2	3
	от 21 года до 26 лет	0,6
	от 26 лет до 31 года	0,7
	от 31 года до 36 лет	0,8
	от 36 лет до 41 года	0,9
Образование	Среднее специальное	0,1
	Среднее специальное + дополнительное образование	0,2
	Высшее не по профилю	0,3
	Высшее не по профилю + дополнительное образование	0,4
	Высшее не по профилю + учёная степень	0,5
	Высшее не по профилю + дополнительное образование + учёная степень	0,6
	Высшее по профилю работы	0,7
	Высшее по профилю работы и дополнительное образование	0,8
	Высшее по профилю работы + учёная степень	0,9
	Высшее по профилю работы и дополнительное образование + учёная степень	1,0

Высокий уровень компетентностной конкурентоспособности достигается в том случае, когда образование, стаж, уровень сформированности компетенций специалиста полностью соответствуют требованиям рабочего места. Такой специалист не опасается остаться без работы, поскольку он конкурентоспособен.

При среднем уровне развития компетентностной конкурентоспособности специалиста отмечается частичное соответствие конкурентных характеристик требованиям рабочего места. У специалистов со средним уровнем компетентностной конкурентоспособности меньше уверенности в стабильности своей занятости.

Низкий уровень свидетельствует о том, что у специалиста недостаточно сформирован уровень компетентностной конкурентоспособности относительно требований рабочего места.

В реальности каждый работник может иметь различный уровень конкурентоспособности относительно того или иного места приложения труда.

Процедуру диагностики и управления компетентностной конкурентоспособностью специалистов организации иллюстрирует модель, представленная на рисунке 4.

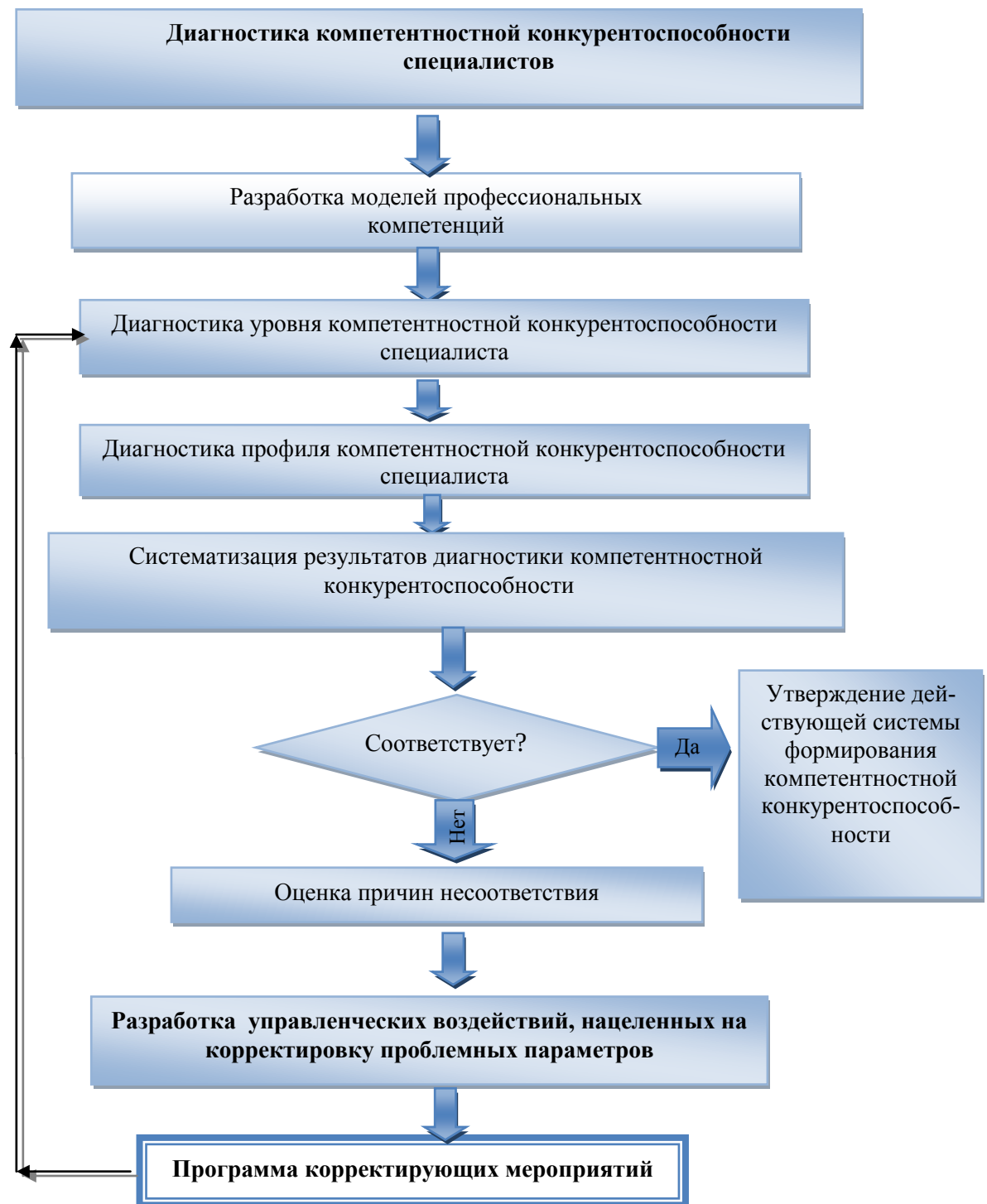


Рис. 4. Модель диагностики и управления компетентностной конкурентоспособностью специалиста

Исходя из количественного разграничения компетентностной конкурентоспособности на низкую, среднюю и высокую целесообразно, согласно каждому её виду, разработать ряд рекомендаций, нацеленных на повышение или стабилизацию уже достигнутого уровня (табл. 14).

Таблица 14

Мероприятия, нацеленные на повышение компетентностной конкурентоспособности

У _{кк}	Количественное значение	Рекомендации		
		оперативные	стратегические	дополнительные
1	2	3	4	5
Низкий	0,2–0,49	Проведение обучающих бизнес-тренингов, семинаров, наставничество в целях помощи специалисту в совершении значимых качественных переходов на иной уровень знаний, профессиональных навыков	Повышение уровня образования посредством получения дополнительного высшего образования или прохождения курсов повышения квалификации. Закрепление функционала по курированию и организации обучения за сотрудником компании, принять сотрудника на должность менеджера по обучению. Формирование положения об обучении для разных категорий сотрудников в соответствии с приоритетами развития компании. Интеграция системы обучения в существующие регламенты: в положение о заработной плате, положение о надбавках и компенсациях, положение о продвижении	Обучение должно носить целенаправленный характер, должны быть сформированы целевые группы сотрудников, которым нужно обучение. Усиление стимулирующей функции оплаты труда
Средний	0,50–0,79	Проведение обучающих бизнес-тренингов, семинаров, наставничество с целью помощи специалисту в совершении значимых качественных переходов на иной уровень знаний, профессиональных навыков	Повышения уровня образования посредством курсов повышения квалификации; планирование профессиональной карьеры. Обучение должно коррелироваться со стратегией развития компании через установку компетенций, которые требуются от сотрудников	Усиление стимулирующей функции оплаты труда

1	2	3	4	5
Высокий	0,80-1,00	Проведение обучающих бизнес-тренингов, семинаров, курсов повышения квалификации	Планирование должностной карьеры	Усиление стимулирующей функции оплаты труда

Согласно мероприятиям, нацеленным на повышение компетентностной конкурентоспособности, следует выделить три вида рекомендаций: оперативные, стратегические и дополнительные. Основные рекомендации по повышению уровня компетентностной конкурентоспособности связаны с системным характером процесса обучения в компании, а также с разработкой системы материального стимулирования и планирования карьеры специалиста.

Таким образом, разработанный методический инструментальный является специфическим, предназначенным для определённой функциональной категории персонала, но в то же время отличается универсальностью, поскольку может быть использован для разного рода специалистов как при оценке потенциальной компетентностной конкурентоспособности, так и фактической. Основная трудность заключается в разработке модели компетенций специалистов. Основным вспомогательным материалом при разработке модели компетенций служит профессиональный стандарт. Во избежание спорных ситуаций, смежные и дополнительные компетенции, выполняемые специалистами, должны фиксироваться в дополнительном трудовом соглашении. Основные обязанности по разработке компетентностной модели и проведению мониторинга развития компетентностной конкурентоспособности следует возложить на специалистов отдела кадров или специалистов структурного подразделения, в обязанности которых входит оценка и развитие персонала компании.

2.3 Методические рекомендации по совершенствованию системы оплаты труда в условиях реализации компетентностного подхода

По мнению М. Армстронга, «эффективная работа организации зависит от наличия компетентных сотрудников. Оплата по уровню компетентности означает, что организация ориентируется на будущее, а не на прошлое»⁸⁵.

Система оплаты труда, базирующаяся на оценке компетенций привлекательна для работников, так как они получают вознаграждение за то, что они способны сделать, а не за результаты, на которые оказывает влияние множество факторов, не зависящих от них.

Оплата труда работника, базирующаяся на оценке уровня сформированности компетенций, реализует ряд принципов: справедливость, объективность, прозрачность⁸⁶.

В статье 23 «Всеобщей декларации прав человека» сказано: «Каждому человеку, без какой-либо дискриминации, гарантируется равная оплата за равный труд»⁸⁷, тем самым реализуется принцип справедливости.

Принцип объективности выражается в адекватном вознаграждении работников по отношению друг к другу. Объективность вознаграждения обеспечивает справедливую оценку относительных характеристик и равную оплату выполненной работы одинаковой значимости.

Принцип прозрачности выражается в том, что сотрудник понимает процессы, связанные с вознаграждением его за труд.

Сущность заработной платы раскрывается в её функциях. Согласно мнению А.И. Рофе, «функции заработной платы представляют собой воздействие её на социально экономические процессы, происходящие в обществе»⁸⁸.

⁸⁵ Армстронг, М. Стратегическое управления человеческими ресурсами / М. Армстронг; пер. с англ. – М. : Инфра-М, 2002. – С. 124.

⁸⁶ Армстронг, М. Оплата труда: практическое руководство по построению оптимальной системы оплаты труда и вознаграждения персонала / М. Армстронг, Т. Стивенс; пер. с англ. – Днепропетровск : Баланс Бизнес Букс, 2007. – С. 59.

⁸⁷ Всеобщая декларация прав человека [Электронный ресурс]. – URL: http://www.un.org/ru/documents/decl_conv/declarations/declhr (дата обращения: 13.01.2016).

⁸⁸ Рофе, А. И. Экономика труда: учебник / А. И. Рофе. – М.: КНОРУС, 2010. – 400 с

Рябчикова Т.А. считает, что функции заработной платы представляют собой конкретные задачи, которые решает заработная плата как экономический элемент.⁸⁹

Согласно Большому энциклопедическому словарю функция – это внешнее проявление свойств какого-либо объекта. Тем самым можно сказать, что функции заработной платы это проявление её свойств⁹⁰.

Большинство учёных⁹¹ выделяют среди множества функций такие, как воспроизводственную, регулирующую, социальную, стимулирующую.

Среди всех функций следует отметить стимулирующую, целью которой является повышение эффективности заработной платы. Так, В.А. Вайсбург⁹² считает, что стимулирующая функция заработной платы направлена на поощрение роста производительности труда, квалификации, сокращение текучести кадров.

Жуков А.Л. считает, что стимулирующая функция способствует повышению интереса работников в индивидуальных и коллективных результатах труда.⁹³

По нашему мнению, оценка персонала с позиции компетентностного подхода способствует усилению стимулирующей функции заработной платы. Система оплаты труда в условиях реализации компетентностного подхода направлена не на показатели работы, а на вознаграждение работников на базе оценки их способностей.

Подходы к разработке системы оплаты труда представлены в работах М. Армстронга, Т. Стивенса⁹⁴; Ю.Г. Одегова, Г.Г. Руденко, Л.С. Бабыниной⁹⁵; А.Я. Кибанова⁹⁶ и включают:

⁸⁹ Рябчикова, Т. А. Современные подходы к вопросам сущности и функций заработной платы / Т. А. Рябчикова // Вестник ТГУ. – 2005 – №2 – С. 70

⁹⁰ Большая советская энциклопедия / под ред. А. М. Прохорова. – М. : Советская энциклопедия, 1983. – С. 481.

⁹¹ Пашуто, В. П. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии / В.П. Пашуто. – М.: КНОРУС, – 2008. – 320 с.; Модорский, А. В. Стимулирующая функция заработной платы в системе функций заработной платы / А.В. Модорский // Вестник пермского университета (Экономика). – 2014. – №1(20). – С. 97–103.; Капелюшников, Р. Механизмы формирования заработной платы в российской промышленности // Вопросы экономики – № 4 – 2004 – С. 66-89.; Волгин, Н. А. Оплата труда – болевая точка современной экономики / Н. А. Волгин // Человек и труд. – 2009. – №7. – С. 19; Каз М.С. Стимулирование деятельности торговой компании / М.С. Каз // Вестник Томского государственного университета, 2 (3). – Томск: ТГУ, 2008. – С. 13-16 и др.

⁹² Вайсбург, В. А. Экономика труда: учеб. пособие / В. А. Вайсбург. – М.: Омега-Л, 2011. – С. 76.

⁹³ Жуков, А. Л. Регулирование и организация оплаты труда: учеб. пособие / А. Л. Жуков. – М.: МИК, 2003. – С. 16.

- оплату труда по результатам;
- оплату труда, основанную на оценке рабочего места;
- оплату труда, основанную на оценке компетенций.

На современном этапе активизировались процессы выбора модели оплаты труда. В первую очередь это обусловлено необходимостью усиления стимулирующей функции заработной платы, повышения её гибкости, объективности оценки достижений работников. Все эти причины обуславливают выбор гибких бестарифных систем оплаты труда.

При гибких системах оплаты труда часть заработной платы определяется в зависимости от личных заслуг и от общей эффективности деятельности предприятия. Данная система реагирует на изменения результатов труда.

В настоящее время все многообразие гибких систем можно разграничить на две группы: гибкие тарифные и гибкие бестарифные системы оплаты труда.

Распространение гибкой бестарифной системы оплаты труда обусловлено рыночными условиями. Для такой системы характерно, в отличие от тарифной, отказ от гарантированных тарифных ставок (окладов) и увязка заработной платы со спросом на товары (услуги) предприятия и его конкурентоспособности. Возникновения бестарифной системы оплаты труда связано со стремлением преодолеть уравнильность в оплате труда и противоречия между интересами каждого работника и коллектива в целом.

Бестарифные системы оплаты труда основываются на системе коэффициентов, которые условно можно разграничить на две группы: коэффициенты оценивающие стаж, квалификацию, компетентность, мастерство, значимость работника и т.д. и коэффициенты отражающие результативность труда работника.

Введение системы оплаты труда, базирующейся на оценке уровня сформированности компетенций, позволяющей получить больший эффект на предприятиях

⁹⁴ Армстронг, М. Оплата труда: практическое руководство по построению оптимальной системы оплаты труда и вознаграждения персонала / М. Армстронг, Т. Стивенс; пер. с англ. – Днепропетровск: Баланс Бизнес Букс, 2007. – С. 164.

⁹⁵ Одегов, Ю. Г. Экономика труда : учебник : в 2 т. / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко, Л. С. Бабынина ; под. ред. Ю. Г. Одегова; Рос. эконом. акад. им. Г.В. Плеханова. – М.: Издательство «Альфа-пресс», 2007. – С. 150.

⁹⁶ Управление персоналом организации: учебник / Под ред. А. Я. Кибанова. – М.: ИНФРА-М, 2014. – С. 63.

с высоким уровнем образования, а также в организациях с разработанными компетентностными моделями. Многие исследователи (И. Б. Адова, М.В. Симонова⁹⁷, А.Я. Кибанов, Е.А. Митрофанова, О.Л. Чуланова⁹⁸; С. Иванова, Д. Болдогоев, Э. Борчанинова, А. Глотова, О. Жигилий⁹⁹) отмечают, что главным достоинством оплаты труда, базирующуюся на уровне сформированности компетенций, является её развивающая компонента.

Необходимо подчеркнуть, что для эффективного внедрения данной системы оплаты труда в организацию необходимо соблюдать ряд условий:

- разрабатывать качественные компетентные модели;
- обеспечивать четкость и объективность оценки;
- обучать всех работников, чтобы процесс протекал в соответствии с требованиями, был достаточно прозрачен и вызывал ощущение справедливости.

Предприятие разрабатывает и реализует систему вознаграждения с целью обратить внимание работников на поведение, которое данное предприятие считает важным для достижения желаемой цели и решения поставленных задач. Чтобы вознаграждение оказалось ценным с точки зрения стимулирования желательного поведения, оно должно удовлетворять запросам тех наемных работников, на поведение которых призвано влиять¹⁰⁰. Таким образом, акцентируется важность формирования профессиональных компетенций в двух направлениях:

- горизонтальное (профессиональное);
- функциональном, представленном наличием особых способностей, позволяющих работнику проявлять максимальную компетентность в определенной области деятельности.

В случае, когда на предприятии разработаны компетентностные модели, в которых представлен перечень важных и необходимых для выполнения профессиональной деятельности компетенций, у работников появляются цель и мотива-

⁹⁷ Адова, И. Б. Оценка компетентности как инструмент управления вознаграждением персоналом организации / И. Б. Адова, М. В. Симонова // Вестник Томского государственного университета. – 2010. – № 336. – С. 119.

⁹⁸ Кибанов, А. Я. Концепция компетентного подхода в управлении персоналом: монография / А. Я. Кибанов, Е. А. Митрофанова, В. Г. Коновалова, О. Л. Чуланова. – М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. – С. 56.

⁹⁹ Развитие потенциала сотрудников: профессиональные компетенции, лидерство, коммуникации / С. Иванова, Д. Болдогоев, Э. Борчанинова, А. Глотова, О. Жигилий. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2008. – С. 78.

¹⁰⁰ Хендерсон, Р. Компенсационный менеджмент / Р. Хендерсон; пер. с англ. – СПб.: Питер, 2004. – С. 83.

ция, ориентирующие их на достижение более высокого уровня сформированности компетенций в определенной области профессиональной деятельности, посредством их постепенного овладения.

Оплата труда с точки зрения учета уровня сформированности компетенций специалиста расширяет круг управленческих решений в области формирования системы стимулирования и развития персонала. Для повышения эффективности деятельности предприятия необходимо обеспечить рост общего уровня компетенций работников.

Ключевой компонентой представляемого методического инструментария выступает методика усиления стимулирующей функции заработной платы специалистов организаций в условиях реализации компетентного подхода, базирующаяся на концепции гибких (бестарифных, распределительных) систем оплаты труда.

Бестарифная система оплаты труда предусматривает распределение общего фонда оплаты труда (ФОТ) между работниками предприятия на основе долевого распределения средств, предназначенных для оплаты труда, в зависимости от различных критериев. При этом общий ФОТ зависит от результатов работы предприятия. Заработная плата распределяется между сотрудниками на основе коэффициентов, определяющих эффективность каждого. Порядок использования коэффициентов прописывается в трудовом договоре или положении об организации оплаты труда. При этом доля каждого сотрудника не является постоянным показателем и подлежит периодическому пересмотру. Бестарифная система оплаты труда предпочтительнее для работодателя, поскольку труд оплачивается после получения результата.

Основными преимуществами бестарифной системы оплаты труда являются:

- стимулирующий характер оплаты труда, так как важным элементом данной системы является коэффициент учёта личного вклада сотрудника в общий результат работы. Коэффициент личного вклада должен быть утверждён советом трудового коллектива, определяющим периодичность пересчёта трудового коэффициента: раз в месяц, квартал, год;

– защита заработной платы работника от инфляции, в этих условиях величина оплаты труда растёт за счёт роста цен на товары и услуги, которые предоставляет предприятие.

Недостатки бестарифной системы оплаты труда заключаются в следующем:

– данная система оплаты труда будет эффективна только в том случае, если все работники согласны с имеющимся порядком расчёта коэффициентов. В противном случае показатели труда, как правило, снижаются;

– нестабильность данной системы оплаты труда, связанная с колебаниями доходов в разные периоды;

– данную систему оплаты труда, как правило, применяют в относительно небольших коллективах с устойчивым составом работников.

Таким образом, для того чтобы бестарифная оплата труда была эффективна, прежде всего, нужно разработать эффективную систему справедливых коэффициентов.

Подчеркнем, что разработанные методические рекомендации по усилению стимулирующей функции оплаты труда могут быть использованы как на уровне организации (предприятия), так и на уровне отдельного структурного подразделения. Ее принципиальными моментами в условиях реализации компетентностного подхода к управлению персоналом выступают:

– позиционирование в качестве распределительного коэффициента коллективного ФОТ индивидуального уровня компетентностной конкурентоспособности i -го специалиста (y_i^{KK});

– возможность корректировки базового профиля компетентностной конкурентоспособности за счет использования специального стимулирующего коэффициента, увеличивающего (при прочих равных условиях) размер индивидуального заработка работника.

Предлагается два варианта:

1) радикальный – базирующийся на распределении всего коллективного ФОТ за расчетный период (как правило, месяц), предполагающий последовательное выполнение двух этапов.

- определение ФОТ специалистов (ФОТ_с), представляющего собой долевую часть коллективного ФОТ;
- расчет индивидуального заработка специалиста:

$$ЗП_i = \frac{ФОТ_c \times Y_i^{KK}}{\sum_{i=1}^n Y_i^{KK}}, \quad (4)$$

где n – количество специалистов;

Y_{kk} – достигнутый специалистами уровень компетентностной конкурентоспособности.

2) умеренный – предусматривающий, во-первых, разграничение коллективного ФОТ персонала и соответственно индивидуального заработка работника на две части (базовую и стимулирующую), а, во-вторых, распределение стимулирующего ФОТ (СФОТ) между специалистами пропорционально индивидуальному уровню компетентностной конкурентоспособности. Реализация данного способа усиления стимулирующей функции заработной платы сопряжена с последовательным выполнением следующих этапов:

1. Утверждение размеров базовой заработной платы с учётом минимального размера оплаты труда в РФ. С 1.01.2016 года, согласно Федеральному закону от 14.12.2015 г. № 376, минимальный размер оплаты труда составит 6204 руб. без вычета НДФЛ. С 1 июля 2016 года, согласно Федеральному закону от 2.06.2016 г. № 164, минимальный размер оплаты труда составит 7500 руб. без вычета НДФЛ.

2. Расчет базового ФОТ как произведения базовой части заработной платы и списочной численности специалистов.

3. Расчет базового ФОТ коллектива организации (структурного подразделения) за расчетный период.

4. Расчет СФОТ коллектива организации (структурного подразделения) за расчетный период как разности между ФОТ коллектива и базового ФОТ.

5. Распределение коллективного СФОТ с учётом распределительного коэффициента коллективного ФОТ.

6. Расчет индивидуального стимулирующего заработка (стимулирующей части совокупного заработка):

$$CЗП_i = \frac{CФОТ \times y_i^{KK}}{\sum_{i=1}^n y_i^{KK}}, \quad (5)$$

где $CФОТ_c$ – стимулирующий фонд оплаты труда специалистов.

7. Расчет совокупного индивидуального заработка специалиста состоящего из базовой и стимулирующей частей заработной платы.

Проводя сравнительную характеристику представленных выше подходов, следует отметить, что при радикальном способе распределение заработной платы происходит деление всего ФОТ пропорционально уровню компетентностной конкурентоспособности, а при умеренном способе фонд заработной платы делится на две части: базовую и стимулирующую. Стимулирующая часть распределяется между специалистами пропорционально уровню компетентностной конкурентоспособности каждого, а базовая служит гарантом стабильности заработной платы. Следует также отметить, что радикальный способ распределения заработной платы уместно применять в компетентных коллективах.

Таким образом, одной из главных особенностей системы оплаты труда, базирующейся на компетенциях, является связь оплаты труда с широтой и диапазоном компетенций, тем самым обеспечивается стимулирование многофункциональности специалиста.

Делая вывод, можно сказать, что, используя бестарифную систему оплаты труда, базирующуюся на использовании уровня компетентностной конкурентоспособности специалистов, появляется возможность создания условий для формирования достойной оплаты труда, являющейся для работника мотивационным элементом к эффективной трудовой деятельности. Эта система оплаты труда позволяет не только определить ритмичность работы предприятия и обеспечить стабильность повышения его результативности, но и дает возможность работнику самостоятельно влиять на увеличение собственного дохода доступными ему

средствами: повышением компетентности, применением передовых методов работы, прогрессивного инструмента, повышением собственной эффективности и т.д.

2.4 Алгоритм оценки профессионального развития специалистов на основе показателя компетентностной конкурентоспособности

В формировании конкурентных преимуществ организации существенную роль играют не только размеры и качество материальных активов предприятия, но также способность компании эффективно распоряжаться знаниями, умениями и владениями сотрудников данного предприятия.

В современной практике возникают новые цели, задачи и виды деятельности в области управления человеческими ресурсами. Конкурентоспособность персонала становится одним из основных факторов выживания и роста современных предприятий. В сложившихся условиях профессиональное развитие приобретает особое значение при планировании процессов управления на предприятии. Профессиональное развитие рассматривается как путь овладения разнообразными знаниями, умениями, навыками, дополняющими и развивающими человека, т. е. профессиональное развитие связано с развитием конкурентных преимуществ работника. Целью профессионального развития является создание условий для повышения конкурентоспособности персонала.

На сегодняшний день существует большое количество определений понятия «профессиональное развитие».

Шекшня С.В. трактует профессиональное развитие как процесс подготовки работника к новым производственным функциям, к новой должности, к решению новых задач, заключающих в себе такие формы, как: планирование профессио-

нального развития; подготовка кадрового резерва руководителей, профессиональное обучение.¹⁰¹

По мнению В.С. Половинко, профессиональное развитие (от лат. *profiteor* – объявляю своим делом) – это процесс социализации, происходящий в онтогенезе человека, направленный на освоение профессиональных ролей, знаний и навыков и т.д. Основной движущей силой профессионального развития является стремление личности к интеграции в социальный контекст на основе идентификации социальных групп и институтов.¹⁰²

Таким образом, профессиональное развитие включает в себя направление профессионального выбора, профессиональную карьеру, особенности профессионального поведения на рабочем месте, наличие профессиональных достижений, удовлетворённость от процесса и результатов труда, эффективность образовательного поведения личности, смена или стабильность рабочего места, профессии и т.д. Понятие «профессиональное развитие» включает в себя два структурных элемента: «профессионализм» и «развитие». Стоит отметить, что развитие представляет собой процесс качественных изменений характеристик личности. Профессионализм означает особое свойство людей систематически, эффективно и надёжно выполнять сложную деятельность в самых разнообразных условиях.

Более полно сущность профессионального развития раскрывается в его стадиях. Так, к примеру, Е.А. Климовым были разработаны фазы профессионального развития;

- 1) фаза оптации, характеризующая период выбора профессии;
- 2) фаза адаптации – вхождение в профессию и адаптация к работе;
- 3) фаза интервала отождествляется с приобретением профессионального опыта;
- 4) фаза мастерства отражает квалифицированное выполнение трудовой деятельности;
- 5) фаза авторитета характеризуется достижением высокой квалификации;

¹⁰¹ Шекшня, С. В. Управление персоналом современной организации: учебно-практическое пособие / С. В. Шекшня. – М.: Бизнес-школа Интел-Синтез», 2000. – С. 167.

¹⁰² Половинко, В. С. Развитие профессиональной карьеры менеджеров по персоналу: понятие и факторы / В. С. Половинко, И. С. Маслов // Вестник Омского университета. Серия «Экономика». – 2011. – №2 – С. 11–17

6) фаза наставничества отождествляется с передачей профессионалом своего опыта последователям¹⁰³.

Маркова А.К. выделила пять уровней становления профессионала¹⁰⁴.

- 1) ознакомление с профессией;
- 2) адаптация к профессии;
- 3) свободное владение профессией в форме творчества;
- 4) овладение смежными профессиями;
- 5) творческое саморазвитие;
- 6) завершение профессиональной деятельности.

В общем виде стадии профессионального развития выглядят следующим образом (табл. 15).

Таблица 15

Этапы профессионального развития специалиста

Этап профессионального развития	Возрастные градации	Краткая характеристика
1. Предварительный	До 25 лет	Подготовка к трудовой деятельности, сопряженная с учебой в школе; выбором будущей специальности и, соответственно, вуза; получением профессионального образования
2. Становление	От 25 до 30 лет	Освоение профессии, сопряженное с приобретением профессиональных навыков, с формированием компетенций
3. Продвижение	От 30 до 40 лет	Накопление практического опыта и навыков, рост компетентности и продвижение по службе
4. Улучшение	От 40 до 54 (59) лет	Совершенствование профессионального мастерства, достижение пика компетентности и закрепление достигнутых результатов. Творчество в работе, пик самовыражения и независимости. Усиливается потребность в уважении, появляется потребность в передаче знаний другим
5. Завершение	После 54 (59) лет	Подготовка к уходу на пенсию, сопряженная с поиском замены и обучением претендентов на вакантную должность

¹⁰³ Климов, Е. А. Психология профессионального самоопределения. – М.: Изд. Центр «Академия», 2004. – С. 59

¹⁰⁴ Маркова, А. К. Психология профессионализма / А. К. Маркова. – М. : Международ. гуманитар. фонд «Знание», 1996. – С. 93.

Представляется, что в современном обществе возрастные границы этапов профессионального развития могут быть «размыты». К примеру, этап «становление» может закончиться в 26 лет, а может продлиться и до 33 лет. Аналогично, начало этапа «завершение» может совпасть с началом пенсионного возраста, а может сдвинуться с 60 лет как в сторону уменьшения, так и в сторону увеличения. В обществе в последнее время наблюдается большое количество случаев, когда молодые специалисты назначаются на руководящие должности, а опытные специалисты, с большим профессиональным стажем работы отказываются от профессионального роста.

Анализ многочисленных источников (А. Бандура, Дж. Бахубер, Н.П. Беляцкий, Т. Веблен, Т.В. Вырупаева, И.А. Игошин, Г.Г. Зайцев, А.Я. Кибанов, И.П. Лотова, Е.Г. Молл, Р. Ноз, Э. Ноз, В.А. Поляков, С.И. Сотникова, А.И. Турчинов, Г.В. Черкасская, А.В. Шаповалов и др.) позволяет сделать вывод о том, что понятие «профессиональное развитие» сопоставимо с понятием «профессиональная карьера».

По мнению С.И. Сотниковой, профессиональная карьера рассматривается как «индивидуально осознанная позиция и поведение, связанные с накоплением и использованием возрастающего человеческого капитала на протяжении рабочей жизни человека».¹⁰⁵

Под профессиональной карьерой стоит понимать поступательный процесс продвижения по должностным этапам профессионального развития, обусловленный повышением конкурентоспособности работника, сопряженный качественными изменениями в профессиональной деятельности и степенью удовлетворения данными изменениями.¹⁰⁶

Следует сказать, что профессиональное развитие в современных условиях необходимо рассматривать с позиции компетентностного подхода, а следователь-

¹⁰⁵ Сотникова С. И. Карьера научно-педагогических работников высшей школы // Состояние и перспективы развития высшего образования в современном мире: материалы докладов Международной научно-практической конференции, Сочи, 12-13 сентября 2012 года / Под ред. Академика РАО Г.А. Берулавы. – Сочи: Издательство Международного инновационного университета, 2012. – 524 с. – С. 296

¹⁰⁶ Бавыкина, Е. Н. Карьерные стратегии молодых специалистов, оказывающие влияние на качество трудовых ресурсов как одного из факторов экономического роста России / Е. Н. Бавыкина // Научные труды Вольного экономического общества России. – 2013. – Т. 172. – С. 470.

но, профессиональную карьеру надо понимать как процесс качественных изменений профессиональной деятельности, сопряжённый с развитием профессиональных компетенций. Отметим, что профессиональная карьера представляет собой процесс воспроизводства конкурентоспособности специалиста, посредством развития профессиональных компетенций.

Компетентность представляет качественную характеристику специалиста, которая развивается от полученного в системе образования набора профессиональных качеств к высшей форме компетентности, а именно – мастерству и таланту работника¹⁰⁷.

При планировании профессионального развития специалистов на предприятии в условиях реализации компетентностного подхода особое внимание следует уделить этапам профессионального развития.

Целесообразно их идентификацию проводить не по возрасту работника а по содержанию профессионального развития, сопряженного с последовательным освоением необходимых компетенций и соответственно с изменением формального статуса от начинающего специалиста к пенсионеру (табл. 16).

Таблица 16

Этапы профессионального развития

Этап профессионального развития	Краткая характеристика	Содержательный аспект этапа	Трансформация формального статуса специалиста
1	2	3	4
Предварительный	Подготовка к трудовой деятельности, сопряженная с учебой в школе; выбором будущей специальности и, соответственно, вуза; получением профессионального образования	Обучение (формирование профессионального потенциала)	Приобретение формального статуса (получение диплома о высшем профессиональном образовании)
Становление	Освоение профессии, сопряженное с приобретением	Начало профессионального роста	Начинающий специалист → специалист

¹⁰⁷ Заика, М. М. Оценка уровня развития компетенций персонала в корпоративной системе управления знаниями: дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05 / М. М. Заика. – Новосибирск, 2012. – С. 91.

Окончание табл. 16

1	2	3	4
	профессиональных навыков, формированием компетенций	с	
Продвижение	Накопление практического опыта и навыков, рост компетентности и продвижение по службе	Интенсивный профессиональный рост	Специалист компетентный специалист →
Улучшение	Совершенствование профессионального мастерства, достижение пика компетентности и закрепление достигнутых результатов. Творчество в работе, пик самовыражения и независимости. Усиливается потребность в уважении, появляется потребность в передаче знаний другим	Достижение и поддержание пика профессионального мастерства	Компетентный специалист → мастер
Завершение	Подготовка к уходу на пенсию, сопряженная с поиском замены и обучением претендентов	Завершение профессиональной карьеры	Мастер → наставник

Следует отметить, что профессиональное развитие специалиста происходит на трех этапах, обозначаемых как «становление», «продвижение» и «улучшение», сопряженных с последовательным формированием компетенций от низкого к высокому уровню, а также с формированием компетенций разного вида в зависимости от требований рабочего места и работодателей.

Этапы профессионального развития по уровню компетентностной конкурентоспособности (табл. 17), меняются в интервале от 0,20 (момент приема специалиста на работу) до 1,00.

Таблица 17

Выявление этапа профессионального развития

Этап развития	Диапазон уровня профессионального развития	Уровень компетентностной конкурентоспособности
Становление	от 0,20 до 0,49 (включительно)	Начальный
Продвижение	от 0,50 до 0,79 (включительно)	Средний
Улучшение	от 0,80 до 1,00 (включительно)	Высокий

Идентификация формального статуса специалиста, в том числе «переходного», по достигнутому уровню профессионального развития (например, переходный статус «начинающий специалист ↔ специалист» обозначает работника, получившего соответствующее профессиональное образование и освоившего отдельные базовые профессиональные компетенции; соответственно, статус «специалист ↔ начинающий специалист» – работника, получившего соответствующее профессиональное образование и приобретшего большую часть базовых профессиональных компетенций и т.д.), обосновывает правомерность выделения трех подэтапов (подуровней) профессионального развития, для удобства обозначенных буквами: С – этап «становление»; П – этап «продвижение»; У – этап «улучшение» с присвоением цифрового индекса (табл. 18).

Таблица 18

Идентификация формального статуса специалиста

Этап развития специалиста	Диапазон изменения $U_{пр}$	Диапазон изменения $U_{пр}$	Формальный статус специалиста	Подэтапы профессионального развития специалиста
1	2	3	4	5
Становление	от 0,20 до 0,49	от 0,20 до 0,29	начинающий специалист ↔ специалист	C_1
		от 0,30 до 0,39	специалист ↔ начинающий специалист	C_2
		от 0,40 до 0,49	специалист	C_3

Окончание табл. 18

1	2	3	4	5
Продвижение	от 0,50 до 0,79	от 0,50 до 0,59	специалист ↔ компетентный специалист	П ₁
		от 0,60 до 0,69	компетентный специалист ↔ специалист	П ₂
		от 0,70 до 0,79	компетентный специалист	П ₃
Улучшение	от 0,80 до 1,00	от 0,80 до 0,89	компетентный специалист ↔ мастер	У ₁
		от 0,90 до 0,99	мастер ↔ компетентный специалист	У ₂
		1,00	мастер (специалист-эксперт)	У ₃

Каждый из трех этапов развития специалиста следует разграничить на три подэтапа или девять сквозных уровней профессионального развития, сопряженных с последовательным освоением (приобретением) специалистом компетенций.

При планировании профессионального развития необходимо оценить достигнутый уровень профессионального развития ($Y_{\text{пр}}$) по уровню компетентностной конкурентоспособности ($Y_{\text{кк}}$).

Алгоритм оценки $Y_{\text{пр}}$ специалиста предполагает последовательное выполнение следующих этапов:

- 1) разработку опросной анкеты, включающей в себя три части:
 - а) вводную, предназначенную для установления параметрических характеристик респондента (пол, возраст, образование, стаж работы по профессии и т.д.);
 - б) целевую №1, ориентированную на диагностику достигнутого специалистом уровня профессионального развития ($Y_{\text{пр}}$), сопряженного с уровнем компетентностной конкурентоспособности;
 - в) целевую №2, предназначенную для определения уровня удовлетворенности специалиста профессиональной деятельностью ($Y_{\text{упд}}$);
- 2) анкетирование специалиста (персонала) предприятий;

3) оценку уровня компетентностной конкурентоспособности специалиста и сопоставление полученного значения с уровнем профессионального развития.

Представляется, что информационной основой для реализации отмеченного послужат данные целевого блока №1 опросной анкеты.

Таблица19

Идентификация сквозных уровней профессионального развития специалиста

Этап профессионального развития специалиста	Подэтапы профессионального развития	Сквозные уровни ($Y_{пк}$)	Краткая характеристика сквозного уровня профессионального развития специалиста
1	2	3	4
Становление	C_1	$Y_{пк, 1}$	Наличие у специалиста профессионального образования + приобретение некоторых (от половины и менее) базовых профессиональных компетенций
	C_2	$Y_{пк, 2}$	Наличие у специалиста соответствующего профессионального образования + приобретение более половины базовых профессиональных компетенций
	C_3	$Y_{пк, 3}$	Наличие у специалиста соответствующего профессионального образования + приобретение всех базовых профессиональных компетенций
Продвижение	$П_1$	$Y_{пк, 4}$	Наличие у специалиста соответствующего профессионального образования + приобретение всех базовых + некоторых (от половины и менее) смежных профессиональных компетенций
	$П_2$	$Y_{пк, 5}$	Наличие у специалиста соответствующего профессионального образования + приобретение всех базовых + более половины смежных профессиональных компетенций
	$П_3$	$Y_{пк, 6}$	Наличие у специалиста соответствующего профессионального образования + приобретение всех базовых и смежных профессиональных компетенций
Улучшение	$У_1$	$Y_{пк, 7}$	Наличие у специалиста соответствующего профессионального образования + приобретение всех базовых и смежных профессиональных компетенций + приобретение некоторых (от половины и менее) дополнительных профессиональных компетенций
	$У_2$	$Y_{пк, 8}$	Наличие у специалиста соответствующего профессионального образования + приобретение всех базовых и смежных профессиональных компетенций + приобретение более половины дополнительных профессиональных компетенций

Окончание табл. 19

1	2	3	4
	Y_3	$Y_{пк, 9}$	Наличие у специалиста соответствующего профессионального образования + приобретение всех базовых, смежных и дополнительных профессиональных компетенций

Идентификация этапа профессионального развития и формального статуса специалиста (табл. 20).

Таблица 20

Идентификация этапа профессионального развития и формального статуса специалиста

Диапазон уровня компетентностной конкурентоспособности (профессионального развития)	Этап профессионального развития	Формальный статус специалиста
От 0,10 до 0,20	Подготовительный	Начинающий специалист
От 0,21 до 0,49	Становление	Специалист
От 0,50 до 0,79	Продвижение	Квалифицированный специалист
От 0,80 до 1,00	Улучшение	Мастер

Третья часть анкеты посвящена диагностике уровня удовлетворенности профессиональной деятельностью.

Уровень удовлетворенности профессиональной деятельностью оценивается по пятибалльной шкале с позиции трех критериев: «ожидание» – эталонная, с позиций опрашиваемых, оценка, «восприятие» – фактическая оценка параметра и «важность» – оценка значимости развития для специалиста. Ответ респондента «полностью согласен с утверждением» оценивается как «пять баллов», если полностью не согласен – «один балл», остальные значения – «4, 3 и 2 балла» – отражают степень приближения респондента к той или иной точке зрения. В результате значения уровня удовлетворенности профессиональной деятельностью могут находиться в нормированном диапазоне – от 0,20 (минимум) до 1,00 (максимум).

В рамках настоящего исследования под удовлетворенностью профессиональной деятельностью мы понимаем степень соответствия ожидаемых профессиональных позиций достигнутым позициям.

После проведения оценки уровня профессионального развития и уровня удовлетворённости профессиональной деятельностью специалиста составляется его профессиональная карьерограмма – документ, аккумулирующий выявленные на определенную дату параметрические характеристики работника (пол, возраст, образование, стаж работы и т.д.) и диагностированные специфические показатели, комплексно характеризующие его профессиональное развитие и как результирующий показатель – его профессиональную карьеру.

Таким образом, профессиональное развитие представляет собой процесс качественных профессиональных преобразований специалиста. Целесообразно при оценке уровня профессионального развития сопоставлять его с уровнем компетентностной конкурентоспособности. Следует выделить ряд стадий профессионального развития, сопряжённых с последовательным освоением компетенций. Завершающим этапом представленного алгоритма оценки уровня профессионального развития является определение уровня удовлетворённости профессиональной деятельностью как одного из структурных элементов профессионального развития.

Выводы по 2 главе

В работе представлена методика оценки компетентностной конкурентоспособности. В отличие от ранее существующих методик, она содержит в себе ряд объективных параметров, характеризующих актуальных специалистов. Одним из ведущих параметров в представленной методике является уровень сформированности компетенций, отражающий уровень соответствия специалиста требованиям рабочего места, поскольку сегодня специалист должен не только владеть знаниями, умениями и навыками, а главное, владеть способностями применять имеющиеся знания, умения и навыки на практике.

Также разработаны методические рекомендации по усилению стимулирующей функции заработной платы, базирующейся на бестарифной системе оплаты труда, учитывающей уровень компетентностной конкурентоспособности, и предложен алгоритм оценки профессионального развития специалиста, идентифицированный с уровнем компетентностной конкурентоспособности.

Предложен алгоритм оценки уровня профессионального развития специалистов, основывающийся на его взаимосвязи с уровнем компетентностной конкурентоспособности. С учётом данного показателя следует выделить девять сквозных этапов профессионального развития специалиста.

3 Формирование компетентностной конкурентоспособности специалистов некоммерческого партнерства «Алтайский биофармацевтический кластер»

3.1 Анализ реализации компетентностного подхода на предприятиях

Исследования предприятий реального сектора экономики показывают, что распространение и популярность компетентностного подхода обусловлены рядом объективных причин, одной из которых является изменение производственной сферы. Внедрение инновационных процессов в производственную среду обуславливает необходимость рассмотрение обучения как части бизнес-процессов организации. На многих крупнейших российских предприятиях (ПАО «Газпром»; АО «НК Роснефть»; ПАО «Сбербанк»; ПАО «Лукойл»; ОАО «Новатэк»; ОАО «Сургутнефтегаз» и т.д.) активно осваивают и внедряют компетентностный подход в практику управления персоналом.

Компетентностный подход становится основой для разработки системы трудовых отношений, соединяющих требования предпринимательства, управления персоналом и цели современного образования. Причиной такого продвижения и популяризация компетентностного подхода является изменение производственной сферы.

Цель проведённого исследования заключается в выявлении уровня использования компетентностного подхода на предприятиях. В анкетировании приняли участие пятьдесят руководителей ведущих предприятий Алтайского края (Приложение В) и ряда коммерческих предприятий: АО «ФНПЦ «Алтай», ЗАО «Алтайвитамины», ЗАО «Алтайский бройлер», ООО «ПО «Алтайснэк», ФКП «Бийский олеумный завод», ОАО «Бийский котельный завод», ГУП АК «Бийская типография «Катунь», ООО «Бийский завод стеклопластиков», ОАО «Бийский завод «Электропечь», ЗАО «Бийская мебельная фабрика», ОАО «Бийский комбинат хлебопродуктов», Структурное подразделение Бийского комбината хлебопродуктов ОАО «Бийский элеватор», ПАО «Бийский маслоэкстракционный завод», ЗАО

«Бийский сахарный завод», ОАО «Бийская льняная компания», ООО «ПО «Железобетон им. В.М. Мозырского», ООО «Квантсервер», ООО «Кирпичный завод», ООО «Механический завод», ООО «БМК «Солнечный», ЗАО «Петронефть-Бийск», ОАО «Рукав», ОАО «БПО «Сибприбормаш», ЗАО «ПО «Спецавтоматика», ООО «Сиблюкс Центр», ЗАО ХК «Эвалар».

Бюджетные предприятия, принявшие участие в исследовании, представлены в меньшем количестве, по сравнению с коммерческими. Это Бийский технологический институт (филиал) АлтГТУ им. И.И. Ползунова, МБОУ СОШ №1, Алтайский государственный гуманитарно-педагогический университет им. В.М. Шукшина, ОП Восточный МУ МВД России Бийское отделение полиции, Управление пенсионного фонда РФ в г. Бийске и Бийском районе, Межрайонная ИФНС России № 1 по Алтайскому краю.

Анализ полученных ответов на первый вопрос представлен на рисунке 5.

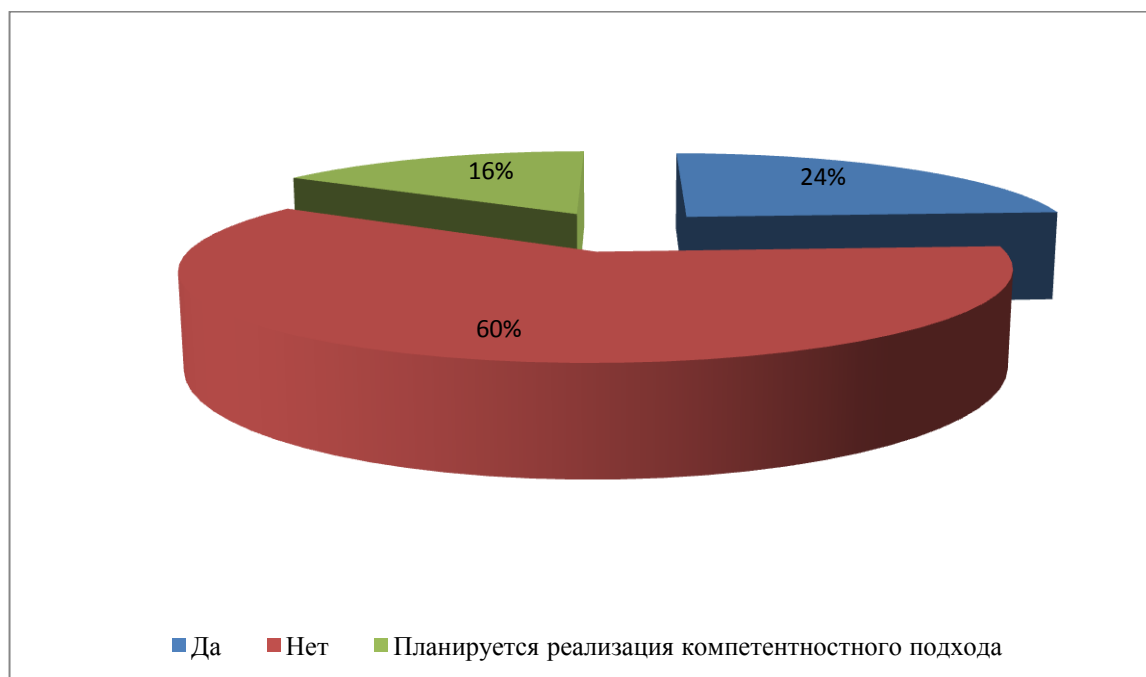


Рис. 5. Структура реализации компетентного подхода на предприятиях

По данным опроса, 24 % предприятий Алтайского края используют в своей практике компетентностный подход, 16 % – планируют применять его. Стоит отметить, что большая часть предприятий, принявших участие в опросе, не реализуют данный подход на своих предприятиях и в ближайшее время не планируют этого делать.

Следующий вопрос анкеты был нацелен на выявление основных причин отсутствия в практике предприятия использования компетентностного подхода. Полученные результаты представлены на рисунке 6.

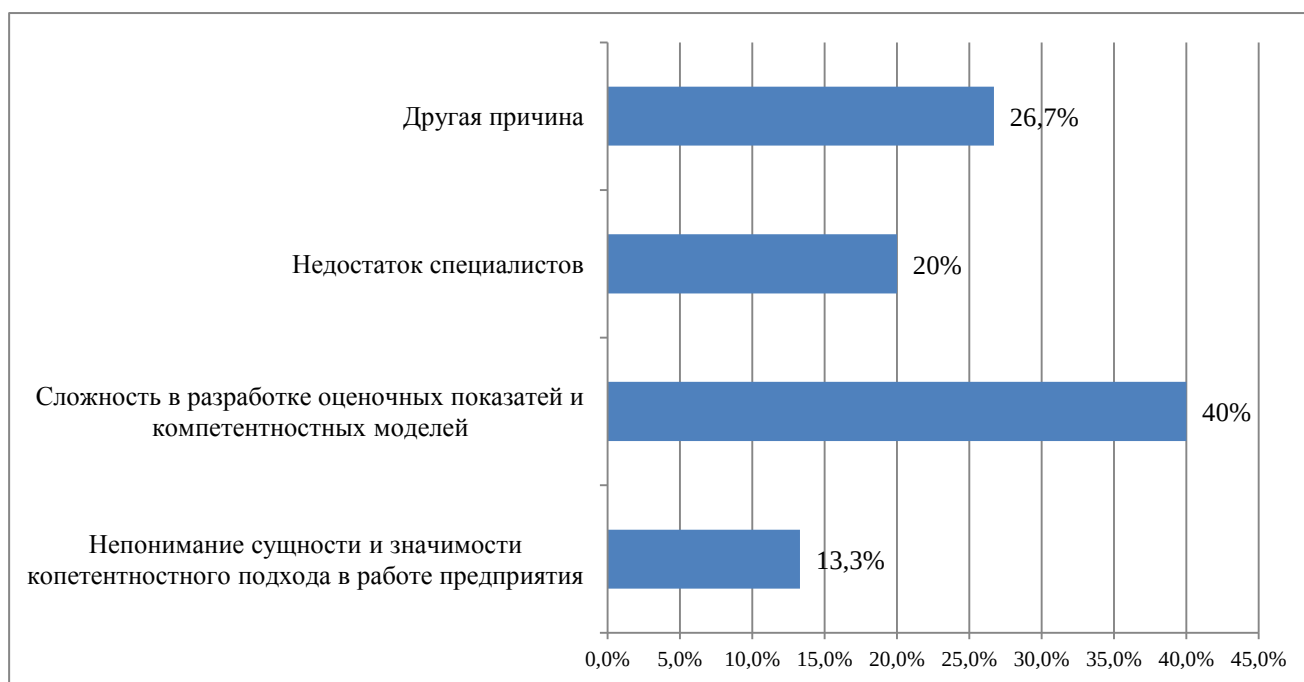


Рис. 6. Причины неиспользования компетентностного подхода в работе предприятия

Следует отметить, что компетентностный подход зачастую применяется в оценке работников предприятия. Основная причина неиспользования его заключается в сложности разработки оценочных показателей и компетентностных моделей, так считает большинство респондентов (40 %), 26,7% опрошенных указали в ответах «другая причина», например, отсутствие на предприятии системы оценки персонала или отсутствие заинтересованности руководства в реализации данного подхода в работе предприятия. Среди причин отказа от его использования в

работе предприятия 20% респондентов выделили «недостаток специалистов, занимающихся разработкой компетентностных моделей и оценкой персонала по компетенциям», а 13,3% сказали, что вообще не понимают сущности и значимости компетентностного подхода.

Следующий вопрос был нацелен на выявление области применения компетентностного подхода (рис. 7).

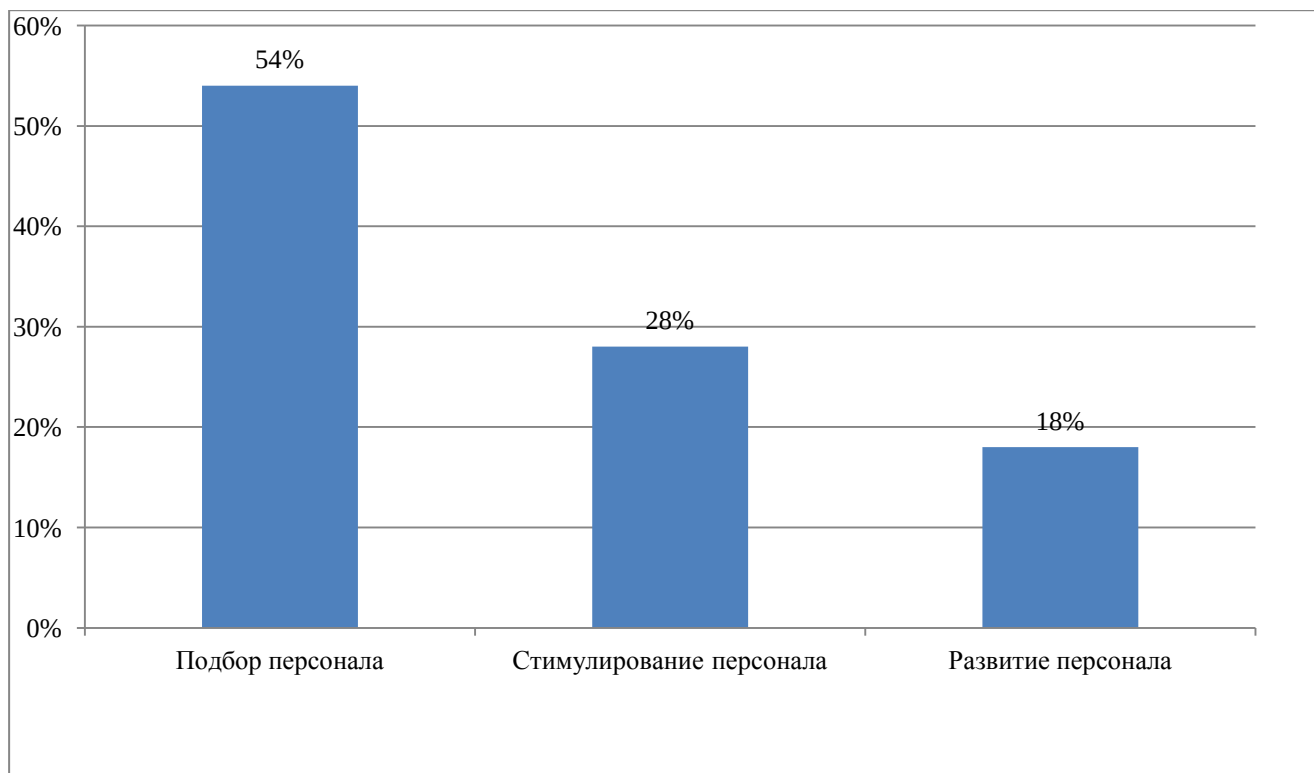


Рис.7. Область использования компетентностного подхода на предприятии

По данным опроса было выявлено, что 54 % респондентов используют компетентностный подход при подборе персонала, 28 % – при стимулировании работников, 18 % – при профессиональном развитии работников компании, например, при формировании кадрового резерва. Из этого следует вывод, что компетентностный подход в основном применяют для оценки персонала при приёме на работу, в дальнейшем руководители сталкиваются с рядом проблем, которые мешают им использовать его.

Уровень восприятия компетентностного подхода на предприятиях представлен на рисунке 8.

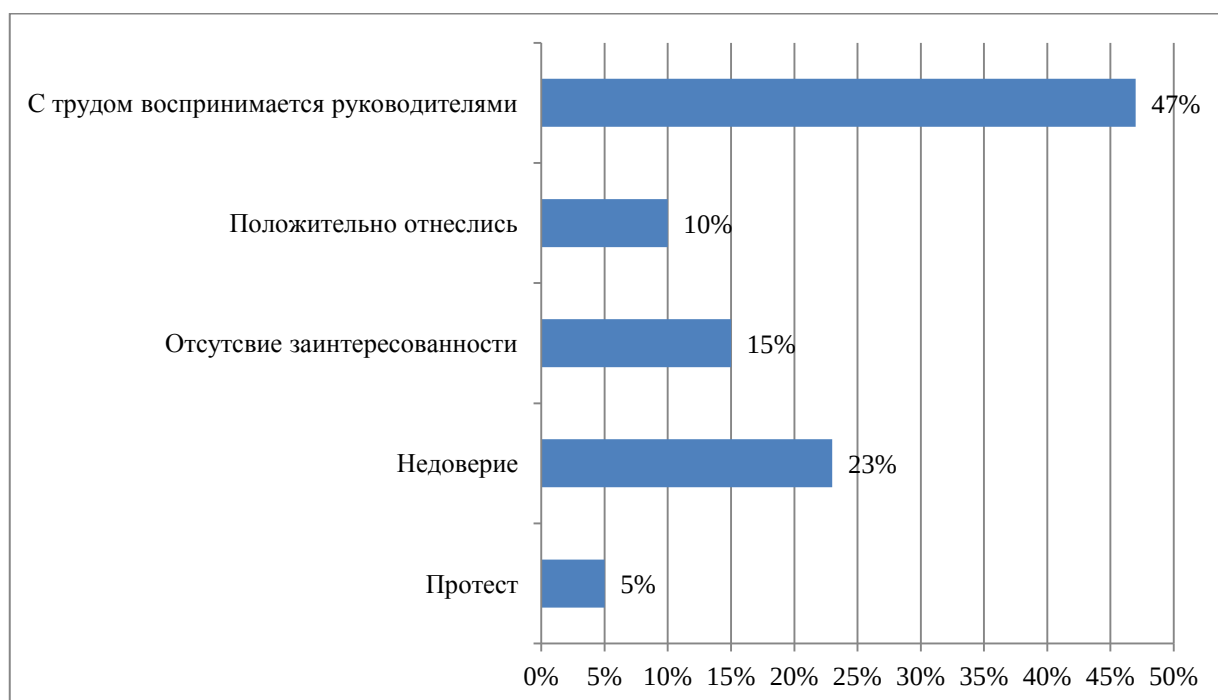


Рис. 8. Восприятие компетентностного подхода работниками предприятий

Опрос показал, что основной проблемой внедрения компетентностного подхода является трудность в восприятии со стороны руководителей (47 %) и недоверие (23 %), так как нововведения не всегда воспринимаются положительно.

По итогам опроса можно сделать выводы, что обсуждение и реализация компетентностного подхода актуальны. Основными проблемами внедрения такого подхода являются: сложность в разработке, что вызвано нехваткой специалистов, способных субъективно оценить компетенции каждого работника, и недопонимание со стороны руководителей, обусловленное тем, что применение чего-то нового на предприятии не всегда получает положительный отклик, поэтому руководители применяют стандартные методы оценки, приема, переаттестации персонала (профессиональные стандарты). В основном компетентностный подход используется при приеме и оценке персонала.

Основная причина отказа от реализации компетентного подхода в работе предприятия заключается в сложности восприятия его как со стороны руководства, так и со стороны работников. Для эффективной реализации компетентного подхода необходима хорошо отлаженная система оценки работников, начинающаяся с этапа приема работника в организацию с последующим стимулированием и развитием его в организации. Для этого предприятию необходимы грамотные консультанты, понимающие сущность данного явления, способные разрабатывать и проводить систематическую оценку сотрудников.

Одним из методов внедрения технологии компетентного подхода является составление моделей компетенций. Нами была предпринята попытка разработать компетентностную модель специалиста экономического профиля, ориентированную на повышение функциональной гибкости. Необходимые этапы разработки компетентностной модели следующие:

- определение цели и задач предприятия;
- экспертное изучение профессионального стандарта, должностной инструкции, трудового договора;
- отбор профессиональных компетенций (от 7 до 12), наиболее значимых при выполнении трудовых функций на определённом рабочем месте (Приложение Б). С учётом цели и задач предприятия могут разрабатываться два вида компетентностных моделей. Первая – узкоспециализированная модель – создаётся, если предприятию требуется узкоспециализированный работник, занимающийся одним видом профессиональной деятельности, в этом случае учитываются только основные компетенции. Вторая компетентностная модель – универсальная, учитывающая компетенции разных видов (основных, смежных, дополнительных);
- апробация разработанной компетентностной модели;
- внедрение разработанной компетентностной модели в систему оценки работников предприятия.

Ниже представим пример универсальной компетентностной модели специалиста экономического профиля (табл. 21).

Таблица 21

Компетентностная модель специалиста экономического профиля

Вид компетенций	Компетенции	Уровень сформированности		
Основные	1) осуществляет экономический анализ деятельности предприятия; 2) ведёт учёт экономических показателей; 3) выполняет расчёты по материальным, трудовым и финансовым затратам; 4) рассчитывает экономическую эффективность деятельности предприятия; 5) разрабатывает и анализирует производственно-хозяйственные планы; 6) разрабатывает бизнес-планы; 7) строит прогнозы о деятельности предприятия	низкий средний высокий		
Смежные	1) осуществляет работу по совершенствованию организации труда; 2) умеет рассчитывать фонд заработной платы; 3) умеет определять потребность в рабочих и служащих; 4) умеет составлять штатное расписание в соответствии с утверждёнными нормативами; 5) умеет проводить расчёты эффективности действующих форм и систем заработной платы; 6) умеет вести учёт показателей по труду и заработной плате; 7) умеет вести базу данных по труду и заработной плате			
Дополнительные	1) умеет осуществлять приём и контроль первичной документации; 2) умеет работать со счетами бухгалтерского учёта; 3) умеет проводить инвентаризацию; 4) умеет вести бухгалтерскую (финансовую) отчётность; 5) умеет анализировать и составлять финансовый отчёт; 6) умеет рационально распределять финансовые ресурсы; 7) умеет проводить начисление и перечисление налогов и сборов в бюджеты разных уровней			

Данная модель включает в себя три вида компетенций: основные, представленные трудовыми функциями экономиста; смежные, представленные трудовыми функциями экономиста по труду и заработной плате и дополнительные, представленные трудовыми функциями бухгалтера. На базе сформированной модели можно проводить оценку специалиста – экономиста. Набор смежных и дополнительных компетенций может изменяться в зависимости от особенностей предприятия и предпочтений работодателя. Формируется компетентностная модель экс-

пертной комиссией с обязательным учётом профессионального стандарта, должностной инструкции и трудового договора. Смежные и дополнительные компетенции (трудовые функции) дополнительно прописываются в трудовом договоре.

Таким образом, следует сказать, что уровень компетентностного развития специалиста нужно рассчитывать для последующего принятия стратегических и тактических решений на предприятии. На базе уровня компетентностного развития можно рассчитывать заработную плату работникам предприятия с применением бестарифных систем оплаты труда, а также определять профессиональное положение сотрудника в компании и заниматься его развитием.

Систематическая оценка работников предприятия подразумевает использование полученных в ходе оценки результатов в целях стимулирования и развития персонала для улучшения качества и эффективности работы.

Разработка и использование компетентностной модели в деятельности предприятия ориентированы на стратегическое управление персоналом и позволяют руководителям планировать, развивать и использовать компетенции работников в зависимости от ресурсного обеспечения организации, что создает возможности для согласованного функционирования всех систем со скоростью изменений. Использование данной модели значительно повышает эффективность и результативность деятельности персонала предприятия.

3.2 Оценка уровня развития компетентностной конкурентоспособности специалистов НП «Алтайский биофармацевтический кластер»

Объектом наблюдения настоящей диссертации выступила организация «Некоммерческое партнерство «Алтайский биофармацевтический кластер» (НП «АБФК»), зарегистрированная 24 июля 2008 года.

Особенность сформированного кластера заключается в объединении трех производств: химико-фармацевтического, биофармацевтического и продуктов питания. Естественными конкурентными преимуществами кластера выступают

биофармацевтика и биопарафармацевтика – направления, основанные на использовании уникальных природных ресурсов Алтая. В настоящее время членами некоммерческого партнерства «Алтайский биофармацевтический кластер» выступают 38 организаций.

Основными направлениями деятельности НП «АБФК» являются:

- тонкий органический синтез, представляющий собой производство окисленных декстранов, антисептических материалов нового класса, а также глиоксала кристаллического;
- биотехнологический синтез (разработка и серийное изготовление препаратов для лечения онкологических заболеваний, гриппа, вирусных инфекций, диабета, а также фармакогностическое и фитохимическое исследование лекарственных растений);
- разработка и исследование новых медицинских препаратов с различными физическими воздействиями (магнитное поле, коронный разряд, ультразвук);
- разработка и производство новых видов биологически активных добавок из растительного и животного сырья.

Структура деятельности предприятий НП «АБФК» представлена на рис. 9.

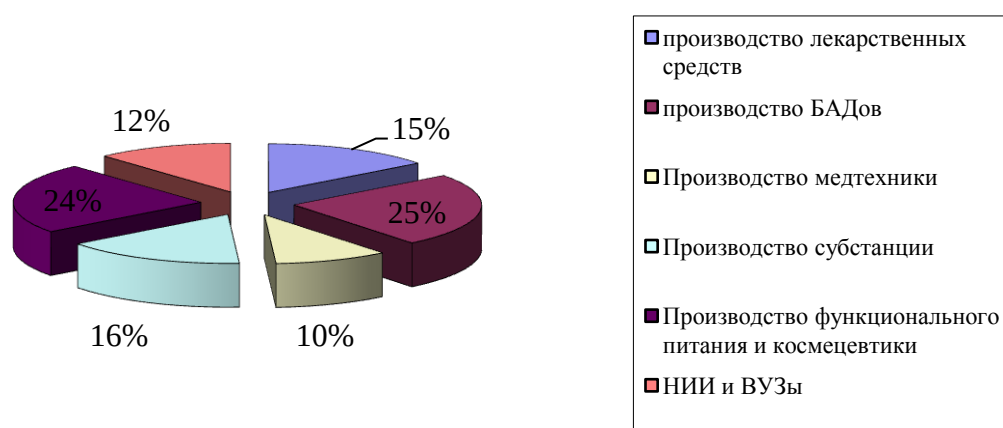


Рис. 9. Структура деятельности НП «АБФК» в 2015 году

Анализ структуры деятельности некоммерческого партнерства «Алтайский биофармацевтический кластер» свидетельствует о высокой доле производства БАДов, функционального питания и космецевтики.

Ниже представим социально-экономическую характеристику ведущих предприятий в составе некоммерческого партнерства «Алтайский биофармацевтический кластер» (табл. 22).

Таблица 22

Социально-экономическая характеристика ведущих предприятий в составе некоммерческого партнерства «Алтайский биофармацевтический кластер»

Наименование предприятия	Вид деятельности	Средне-списочная численность работников, чел.	Численность работников, занятых по линии АБФК, чел.	Средне-месячная заработная плата	Объем отгруженных товаров собственного производства, тыс. руб.
1	2	3	4	5	6
АО «ФНПЦ «Алтай»	Производство лекарственных средств и т.д.	1284	157	32000	2 500 000
ЗАО «Алтай-витамины»	Производство лекарственных средств, БАДов и прочего	953	953	27000	1 240 700
ФКП «БОЗ»	Производство химической продукции, товаров народного потребления	1640	24	18000	3012
ОАО «Восток-квит»	Производство фармацевтических субстанций	57	57	15000	37000,0
ЗАО ХК «Эвалар»	Производство БАД, парфюмерно-косметической и пищевой продукции и т.д.	834	834	29000	6 000 000
ООО «ПКФ «Две линии»	Производство БАД, парфюмерно-косметической продукции с добавлением растительного сырья	65		22000	68789,7
ЗАО «Бах-таш»	Производство парфюмерно-косметической продукции с добавлением растительного сырья	61	61	17,1	66 441,1
ООО «Юг»	Производство медтехники	30	30	12,850	8100,000
ООО «Алтайхимпром»	Производство кедрового масла	23	23	8,100	15000,0
ЗАО «Бальзам»	Производство БАД и лечебно – косметической продукции	36	36	12,5	16000,0
ООО «Пантопроект»	Производство пантовых ванн и биологически активных препаратов на основе продукции пантового оленеводства	29	29	17,2	48 000

Некоммерческое партнерство «Алтайский биофармацевтический кластер» объединяет предприятия с общей численностью 5772 человек. Самыми крупными предприятиями по численности персонала являются Федеральное казенное предприятие «Бийский олеумный завод», ФНПЦ «Алтай», ЗАО «Алтайвитамины». Самое доходное предприятие в структуре некоммерческого партнерства – ЗАО ХК «Эвалар», специализирующееся на производстве БАДов.

Внутрироссийский рынок является основным рынком сбыта продукции предприятий некоммерческого партнерства «Алтайский биофармацевтический кластер», его доля составляет 70% в общем объеме реализации. Доля местного рынка составляет 15%, экспортируется около 15% производимой продукции. Основными импортерами продукции являются в основном 15 зарубежных стран: Азербайджан, Армения, Беларусь, Великобритания, Германия, Грузия, Казахстан, Кыргызстан, Сербия, Черногория, Туркменистан, Узбекистан, Чехия, Монголия, Польша и США.

По согласованию с руководством некоммерческого партнёрства «Алтайский биофармацевтический кластер» для апробации авторского методического инструментария на примере различных функционально-компетентных категорий было выбрано 11 ведущих предприятий (табл. 23).

Таблица 23

Среднесписочная численность работников объекта исследования

Наименование предприятия	Среднесписочная численность работников, чел.	Численность работников, занятых по направлению АБФК, чел.	Среднесписочная численность специалистов, работающих по направлению АБФК, чел.
1	2	3	4
АО ФНПЦ «Алтай»	1284	157	137
ЗАО «Алтайвитамины»	953	953	763
ФКП «Бийский олеумный завод»	2400	24	24
ОАО «Востоквит»	57	57	54
ЗАО ХК «Эвалар»	834	834	792
ООО «ПКФ «Две линии»	65	65	64
ЗАО «Бахташ»	61	61	50

1	2	3	4
ООО «Юг»	30	30	24
ООО «Алтайхимпром»	23	23	19
ЗАО «Бальзам»	36	36	27
ООО «Пантопроект»	29	29	25
Итого	5772	2269	1979

Необходимо учитывать, что априори персонал подбирался в соответствии с требованиями образования, квалификации, возраста, адекватности суждений, понимания общей цели предприятий. Следовательно, можно принять максимальную ошибку адекватности ответов (дисперсию альтернативы) – 0,09.

Расчет необходимой численности n респондентов выполним по формуле 6.

$$n = \frac{t^2 \cdot w \cdot (w-1) \cdot N}{N \cdot \Delta^2 + t^2 \cdot w \cdot (1-w)}, \quad (6)$$

где N – численность персонала подразделения. Из общей численности рабочих исследуемых предприятий выделим работников, осуществляющих трудовую деятельность по направлению «Алтайский биофармацевтический кластер», затем выделим категорию специалистов, которые и являются объектом исследования;

Δ – предельное отклонение в средних результатах примем не более 10 % (0,1);

t – Критерий Стьюдента для вероятности результатов 95% из таблицы распределения вероятностей составляет 1,96;

$w(1-w)$ – дисперсия альтернативы – 0,9.

Число необходимых наблюдений составит:

$$n = \frac{3.84 \cdot 0.09 \cdot 1979}{0.8 + 3.84 \cdot 0.09} = 597.$$

Количество необходимых опросов составляет 597 человек.

В ходе исследования была разработана анкета (Приложение Г) «Оценка уровня компетентностной конкурентоспособности специалиста», где респонден-

там (сотрудникам анализируемого подразделения) было предложено ответить на два блока вопросов.

- блок 1 касался общих сведений о сотруднике: пол, образование, стаж;
- блок 2 касался оценки уровня сформированности профессиональных компетенций.

Исследование проходило в три этапа. На первом этапе в мае 2014 года все анализируемые предприятия разделили на две группы: контрольную и экспериментальную и оценили компетентностную конкурентоспособность всех специалистов, а также уровень их удовлетворённости карьерным развитием и заработной платой.

На втором этапе исследования, который проводился с июня 2014 года по май 2015 года, в работу экспериментальной группы предприятий внедрили методику оценки компетентностной конкурентоспособности специалистов и на базе полученного коэффициента рассчитали стимулирующую часть заработной платы и выполнили планирование карьерного развития персонала, т.е. построили карьерный профиль специалиста.

На заключительном, третьем, этапе исследования в июне 2015 года повторно оценили уровень компетентностной конкурентоспособности специалистов в контрольной и экспериментальной группах предприятий, рассчитали показатель производительности труда и уровень удовлетворённости специалистов карьерным развитием и заработной платой, а также провели опрос среди работодателей с целью оценить их степень удовлетворённости от внедрённых мероприятий.

Разделение предприятий на контрольную и экспериментальную группы осуществлялось с согласия руководителей принять участия в эксперименте (табл. 24).

Таблица 24

Распределение предприятий на группы для проведения исследования

Группа предприятий					
Контрольная			Экспериментальная		
Предприятие	Среднеспи- сочная чис- ленность спе- циалистов, ра- ботающих по направлению АБФК, чел.	Количество специали- стов, при- нявших участие в исследова- нии, чел.	Предприятие	Среднеспи- сочная чис- ленность спе- циалистов, ра- ботающих по направлению АБФК, чел.	Количество специали- стов, при- нявших участие в исследова- нии, чел.
ЗАО ХК «Эвалар»	792	239	АО «ФНПЦ «Алтай» (рабо- тающие по ли- нии АБФК)	137	41
ФКП «Бий- ский олеум- ный завод» (работающие по линии АБФК)	24	7	ЗАО «Алтайви- тамины»	763	230
ООО «ПКФ «Две линии»	64	19	ЗАО «Бальзам»	27	8
ЗАО «Бахташ»	50	15	ОАО «Восток- вит»	54	16
ОАО «Алтай- химпром»	19	6	ООО «Панто- проект»	25	8
			ООО «ЮГ»	25	8
ИТОГО	949	286	ИТОГО	1031	311

Информационной базой исследования выступили данные опросной статисти-
ки респондентов. Цель первого этапа – выявить уровень компетентностной кон-
курентоспособности специалистов исследуемых предприятий. В результате анке-
тирования были получены результаты, представленные в таблице 25.

Таблица 25

Средний показатель компетентностной конкурентоспособности на предприятиях

Группа предприятий					
Контрольная			Экспериментальная		
Предпри- ятие	Значение уровня компетентностной конкурентоспособ- ности по предпри- ятию	Уровень	Предприятие	Значение уровня компетентностной конкурентоспо- собности по предприятию	Уровень
ЗАО ХК «Эвалар»	0,52	средний	АО «ФНПЦ «Алтай», ра- ботающих по линии АБФК	0,83	высокий
ФКП «БОЗ»	0,81	высо- кий	ЗАО «Алтай- витамины»	0,54	средний
ООО «ПКФ «Две ли- нии»	0,56	средний	ЗАО «Баль- зам»	0,33	низкий
ЗАО «Бах- таш»	0,25	низкий	ОАО «Восто- квит»	0,57	средний
ОАО «Ал- тайхим- пром»	0,36	низкий	ООО «Панто- проект»	0,53	средний
			ООО «ЮГ»	0,36	низкий
ИТОГО	0,5	средний	ИТОГО	0,52	средний

Анализ обобщённых данных, полученных в ходе исследования, позволил сделать вывод о том, что компетентностная конкурентоспособность на предприятиях контрольной и экспериментальной группы находится на среднем уровне развития.

Для полноты результатов исследования по каждому предприятию была определена структура специалистов по уровню развития компетентностной конкурентоспособности. Результаты представлены в таблицах 26–27.

Таблица 26

Структура специалистов по уровню развития компетентностной конкурентоспособности в контрольной группе предприятий

Предприятие	Количество специалистов, принявших участие в исследовании, чел.	Доля специалистов с уровнем развития компетентностной конкурентоспособности, %		
		низким	средний	высокий
ЗАО ХК «Эвалар»	239	5,44	62,27	31,80
ФКП «Бийский олеумный завод»	7	-	28,57	71,43
ООО «ПКФ «Две линии»	19	26,32	57,89	15,79
ЗАО «Бахташ»	15	80,00	20,00	-
ОАО «Алтайхимпром»	6	83,33	16,67	-

Большинство специалистов считают, что у них средний уровень компетентностной конкурентоспособности. Исключение составили такие предприятия, как ЗАО «Бахташ» и ОАО «Алтайхимпром». Эти предприятия образованы относительно недавно по сравнению с другими, и среди специалистов работает большое количество молодёжи, имеющей небольшой стаж.

Таблица 27

Структура специалистов по уровню развития компетентностной конкурентоспособности в экспериментальной группе предприятий

Предприятие	Количество специалистов, принявших участие в исследовании, чел.	Доля специалистов с уровнем развития компетентностной конкурентоспособности, %		
		низким	средним	высоким
1	2	3	4	5
АО «ФНПЦ «Алтай», работающих по линии АБФК	41	-	14,64	85,36
ЗАО «Алтайвитамины»	230	22,61	58,26	19,13
ЗАО «Бальзам»	8	87,50	12,50	-
ОАО «Востоквит»	16	37,5	43,75	18,75

Окончание табл. 27

1	2	3	4	5
ООО «Пантопроект»	8	-	100	-
ООО «ЮГ»	8	75,00	12,50	12,50

В экспериментальной группе исключения также связаны с наличием среди специалистов молодёжи с минимальным стажем работы по профессии.

В ходе исследования была проведена детальная оценка параметров компетентностной конкурентоспособности: стаж, образование, уровень сформированности профессиональных компетенций.

В таблицах 28-29 представлены значения по предприятиям контрольной и экспериментальной групп. Также следует указать на то, что значение по предприятию уровня стажа, образования и компетентностной конкурентоспособности указаны без оценки значимости признака.

Таблица 28

Значение показателей компетентностной конкурентоспособности специалистов на предприятиях контрольной группы

Предприятие	Стаж работы	Уровень образования	Уровень сформированности компетенций	Уровень компетентностной конкурентоспособности
1	3	4	5	2
ЗАО ХК «Эвалар»	0,50	0,70	0,47	0,52
ФКП «БОЗ»	0,71	0,73	0,87	0,77
ООО «ПКФ «Две линии»	0,50	0,70	0,54	0,56
ЗАО «Бахташ»	0,11	0,29	0,27	0,26
ОАО «Алтай-химпром»	0,10	0,30	0,46	0,36

Значения структурных параметров компетентностной конкурентоспособности по предприятиям контрольной группы свидетельствуют о том, что большинство параметров находится на среднем уровне. Особо следует отметить ФКП

«БОЗ» как единственное предприятие с высоким уровнем компетентностной конкурентоспособности. Это обусловлено тем, что на предприятии выделено отдельное структурное подразделение, работающее по линии кластера. Производственное предприятие ЗАО «Бахташ», напротив, отличается низким уровнем структурных параметров компетентностной конкурентоспособности.

Таблица 29

Значения параметров компетентностной конкурентоспособности специалистов на предприятиях экспериментальной группы

Предприятие	Стаж работы	Уровень образования	Уровень сформированности компетенций	Уровень компетентностной конкурентоспособности
АО «ФНПЦ «Алтай», работающих по линии АБФК	0,80	0,90	0,79	0,83
ЗАО «Алтайвитамины»	0,65	0,70	0,45	0,54
ЗАО «Бальзам»	0,30	0,50	0,28	0,33
ОАО «Востоквит»	0,40	0,70	0,58	0,57
ООО «Пантопроект»	0,30	0,70	0,55	0,53
ООО «ЮГ»	0,20	0,60	0,33	0,36

Значения структурных параметров компетентностной конкурентоспособности по предприятиям экспериментальной группы свидетельствуют о том, что большинство из них относятся к среднему уровню. Особо следует отметить АО «ФНПЦ «Алтай» как единственное предприятие с высоким уровнем компетентностной конкурентоспособности. Это обусловлено тем, что здесь по линии кластера работает только одно структурное подразделение, на котором заняты специалисты, в совершенстве владеющие трудовыми функциями в разработанной компетентностной модели. Вследствие того, что их количество незначительно, им приходится овладевать смежными и дополнительными компетенциями.

Для исключения субъективности суждений с позиции специалистов к анкетированию были привлечены работодатели в целях выявления достоверности оценки компетентностной конкурентоспособности специалистами. Руководящему

составу предприятий кластера было предложено оценить компетентностную конкурентоспособность сотрудников.

Таблица 30

Показатель компетентностной конкурентоспособности на предприятиях с позиции работодателей

Группа предприятий							
Контрольная				Экспериментальная			
Предприятие	Значение $U_{\text{кк}}$ по предприятию	Изменения относительно самооценки специалистов	Уровень	Предприятие	Значение $U_{\text{кк}}$ по предприятию	Изменения относительно самооценки специалистов	Уровень
ЗАО ХК «Эвалар»	0,72	↓	средний	АО «ФНПЦ «Алтай», работающих по линии АБФК	0,78	↓	средний
ФКП «БОЗ»	0,67	↑	средний	ЗАО «Алтай-витамины»	0,45	↓	низкий
ООО «ПКФ «Две линии»	0,50	↓	средний	ЗАО «Бальзам»	0,32	↓	низкий
ЗАО «Бах-таш»	0,33	↑	низкий	ОАО «Восток-квит»	0,50	↓	средний
ОАО «Алтайхим-пром»	0,35	↓	низкий	ООО «Панто-проект»	0,61	↑	средний
				ООО «ЮГ»	0,32	↓	низкий
ИТОГО	0,51		средний	ИТОГО	0,50		средний

Анализ таблицы 30 свидетельствует о том, что большинство работодателей оценивают уровень компетентностной конкурентоспособности специалистов ниже их самооценки, представленной в таблице 24. Детальный анализ показал, что работодатели особо не довольны уровнем сформированности компетенций своих

сотрудников. Но в целом по группам предприятий компетентностная конкурентоспособность с позиции работодателей находится на среднем уровне.

В ходе исследования также был исследован вопрос о выполнении специалистами предприятий смежных и дополнительных трудовых функций. Результаты исследований представлены в таблице 31.

Таблица 31

Доля специалистов, выполняющих основные, смежные и дополнительные компетенции

Группа предприятий	Предприятие	Доля сотрудников владеющих определённым видом профессиональных компетенций и применяющих их при выполнении трудовых функций, %		
		основные	смежные	дополнительные
Контрольная	ЗАО ХК «Эвалар»	100,00	33,47	8,37
	ФКП «БОЗ»		100,00	72,56
	ООО «ПКФ «Две линии»		79,22	51,01
	ЗАО «Бахташ»		69,81	51,22
	ОАО «Алтайхимпром»		83,33	66,66
Экспериментальная	АО «ФНПЦ «Алтай»		56,09	21,95
	ЗАО «Алтайвитамины»		12,61	2,61
	ЗАО «Бальзам»		100,00	62,50
	ОАО «Востоквит»		68,75	37,50
	ООО «Пантопроект»		75,00	37,50
	ООО «ЮГ»		87,50	62,50
Итого			69,91	42,27

Из всех опрошенных респондентов в среднем, как по контрольной, так и по экспериментальной группе предприятий, 70% специалистов дополнительно к основным компетенциям параллельно владеют смежными компетенциями, а 42% респондентов владеют дополнительными компетенциями и выполняют соответствующие трудовые функции. Этот показатель значительно выше на предприятиях с малой численностью персонала, таких как ООО «Пантопроект», ООО «Юг», ОАО «Востоквит», ЗАО «Бальзам» и т.д. На малых предприятиях в связи с экономией денежных средств, приходится многие трудовые функции отдавать на аутсорсинг или принимать на работу специалистов, владеющих данным видом компетенций.

В ходе исследования была проведена оценка уровня удовлетворённости специалистов условиями труда, заработной платой и условиями карьерного развития (табл. 32).

Таблица 32

Оценка уровня удовлетворённости специалиста

Анализируемые параметры	Ожидание					Восприятие					Важность				
Уровень материального вознаграждения	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Условия и содержание труда	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Уровень карьерного развития	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5

Оценка уровня удовлетворённости специалистов проводится в несколько этапов:

- 1) определение анализируемых параметров и градация их по степени ожидания, восприятия и важности;
 - 2) оценка респондентами анализируемых параметров;
 - 3) расчёт по каждому параметру уровня удовлетворённости;
- расчёт интегрального уровня удовлетворённости как средневзвешенной величины по всем параметрам.

Обобщение полученных результатов представлено в таблице 33.

Таблица 33

Среднее значение уровня удовлетворённости специалистов по предприятиям

Группа предприятий					
Контрольная			Экспериментальная		
Предприятие	Значение уровня удовлетворённости по предприятию	Уровень	Предприятие	Значение уровня удовлетворённости по предприятию	Уровень
1	2	3	4	5	6
ЗАО ХК «Эвалар»	0,72	средний	АО «ФНПЦ «Алтай», работающих по линии АБФК	0,76	средний
ФКП «БОЗ»	0,80	высокий	ЗАО «Алтайвитамины»	0,36	низкий

Окончание табл. 33

1	2	3	4	5	6
ООО «ПКФ «Две линии»	0,38	низкий	ЗАО «Бальзам»	0,42	низкий
ЗАО «Бах-таш»	0,19	низкий	ОАО «Восток-вит»	0,46	низкий
ОАО «Ал-тайхим-пром»	0,22	низкий	ООО «Пантопроект»	0,63	средний
			ООО «ЮГ»	0,16	низкий
ИТОГО	0,46	низкий	ИТОГО	0,47	низкий

Анализ удовлетворённости специалистов оценкой функциональных обязанностей, заработной платой и карьерным развитием показал их низкий уровень как в контрольной, так и в экспериментальной группах предприятий.

На втором этапе исследования (июнь 2014 года – май 2015 г.) в работу экспериментальной группы предприятий была внедрена методика оценки компетентностной конкурентоспособности специалистов. На базе полученного коэффициента проведен расчёт стимулирующей части заработной платы и планирование карьерного развития персонала.

Таким образом, из полученных результатов следует вывод о том, что уровень компетентностной конкурентоспособности специалистов на предприятиях с меньшей численностью персонала значительно ниже, чем на крупных, где имеются центры по развитию кадровых ресурсов, занимающиеся мониторингом состояния кадров. Следует также отметить, что уровень сформированности смежных и дополнительных компетенций работников на малых предприятиях значительно выше, поскольку ограниченная численность работников и ограниченные финансовые возможности обуславливают выполнение специалистами дополнительных трудовых функций.

3.3 Формирование компетентностной конкурентоспособности специалистов НП «АБФК»

Результаты первого этапа исследования, проведённого в рамках настоящей диссертационной работы, позволили сделать выводы о низком уровне удовлетворённости специалистами условиями труда, заработной платой и карьерным развитием. В экспериментальную группу предприятий была внедрена система оценки специалистов, базирующаяся на показателе компетентностной конкурентоспособности, который применялся при расчёте стимулирующих выплат (стимулирующая часть оплаты труда была разделена пропорционально уровню компетентностной конкурентоспособности специалистов).

Следует сказать, что данный показатель является объективным и позволяет оценить способности специалиста вне зависимости от внешних негативных факторов, влияющих на деятельность предприятия, а, точнее, на его конечный результат. Уровень компетентностной конкурентоспособности дает возможность учитывать уровень выполнения смежных и дополнительных обязанностей, которые зачастую выполняются специалистами на безвозмездной основе.

Полученные результаты первого этапа позволили разработать ряд стратегических решений относительно уровня компетентностной конкурентоспособности.

Стратегическое управление кадровыми ресурсами представляет собой управление формированием конкурентоспособности работников организации с учётом происходящих изменений во внешней и внутренней среде предприятия. Основными задачами стратегического управления кадровыми ресурсами являются:

- обеспечение потребности предприятия в кадровых ресурсах;
- регулирование уровня оплаты труда;
- обеспечение эффективности программ обучения и развития персонала и т.д.

Основными принципами стратегического управления кадровыми ресурсами на предприятии являются:

- долгосрочность оцениваемых перспектив;

- направленность управленческого воздействия на формирование конкурентоспособности персонала;
- создание возможностей эффективной реализации потенциальной конкурентоспособности персонала;
- осуществление постоянного контроля за состоянием и динамикой факторов, оказывающих влияние на предприятие.

Среди стратегических решений предприятий в области управления кадровыми ресурсами следует выделить следующие направления:

- наличие гибкой системы организации работ;
- использование системы оплаты труда, построенной на принципах всестороннего учёта персонального вклада и уровня профессиональной компетентности каждого работника;
- развитие персонала.

Для примера предлагается рассмотреть две стратегии предприятия. Первая стратегия динамического роста. Особенности этой стратегии являются постоянное сопоставление текущих целей и создание фундамента для будущего. В этих условиях стратегия управления персоналом заключается в том, что работники должны обладать гибкостью в изменяющихся условиях, быть проблемно-ориентированными и т.п. Основными составляющими компонентами данной стратегии являются:

- 1) отбор и расстановка персонала (поиск универсальных сотрудников);
- 2) вознаграждение (справедливая оценка труда, базирующая на строго установленных критериях оценки);
- 3) развитие персонала (возможности карьерного развития).

Вторая стратегия прибыльности. Особенности этой стратегии являются сохранение существующего уровня прибыльности, финансовые затраты минимальны. В этих условиях стратегия управления персоналом заключается в том, что работники должны обладать универсальностью и т.п. Основными составляющими компонентами данной стратегии являются:

- 1) отбор и расстановка персонала (поиск универсальных сотрудников);

- 2) вознаграждение основывается на заслугах;
- 3) развитие персонала (возможности карьерного развития).

Специалисты отдела кадров предприятий должны постоянно диагностировать уровень конкурентоспособности специалистов, для этого с определённой периодичностью рассылаются структурным подразделениям анкеты с целью выявить уровень компетентностной конкурентоспособности. После заполнения анкет специалистами отдела кадров централизованно проводился расчёт анализируемого показателя, после этого полученный показатель учитывался при распределении стимулирующей части заработной платы или развития специалиста.

В ходе прохождения второго этапа эксперимента на предприятиях экспериментальной группы систематически проводились курсы повышения квалификации, обучающие тренинги, конференции и семинары. Численность специалистов, прошедших обучение, представлена в таблице 34.

Таблица 34

Численность обученных специалистов предприятий экспериментальной группы

Предприятие	Общая численность специалистов в, чел.	В том числе по видам обучения						Доля обучаемых в общей числ., %
		Курсы повышения квалификации		Дистанционное обучение (Link)		Семинары, конференции, тренинги		
		чел.	Доля, %	чел.	Доля, %	чел.	Доля, %	
АО «ФНПЦ «Алтай»	41	7	17,07	-	0	25	60,98	78,05
ЗАО «Алтайвитамины»	230	16	6,95	-	0	47	20,43	27,39
ЗАО «Бальзам»	8	2	25,00	1	12,50	4	50,00	87,50
ОАО «Востоквит»	16	4	25,00	-	0	6	37,50	62,50
ООО «Пантопроект»	8	3	37,5	-	0	3	37,50	75,00
ООО «ЮГ»	8	-	0	-	0	5	62,50	62,50

В соответствии с моделью критериальной оценки результатов обучения проведем оценку эффективности обучения по критерию «оценка удовлетворенности

сотрудника» (табл. 35). Сотрудникам, прошедшим обучение были заданы вопросы с целью выявить уровень удовлетворённости проведённым обучением.

Таблица 35

Результаты оценки удовлетворенности сотрудников обучением

Критерии оценки	Средняя оценка	Max
Оцените степень удовлетворенности от посещения мероприятия	3,76	5
Насколько вам понятен материал лекционной части?	4,77	5
Насколько материал лекционной части вы можете использовать в своей работе?	3,39	5
Оцените работу лектора	4,32	5
Насколько материал лекционной части был применим в решении кейса?	3,63	5
Насколько предложенные в кейсе ситуации были приближены к реальным?	3,78	5

Полученные результаты свидетельствуют о том, что сотрудники в целом довольны проведенным обучением (75%), и на 95% им был понятен материал лекции, но они только частично (67,7%) смогли увязать его с реальными задачами, которые стоят перед ними в работе. Это связано с тем, что на этапе постановки целей обучения не достаточно качественно была проведена работа по информированию сотрудников о целях данного обучения и ожидаемых результатах.

Для специалистов предприятий экспериментальной группы по итогам ежемесячной оценки компетентностной конкурентоспособности были разработаны индивидуальные профили компетентностной конкурентоспособности. Пример профиля одного из сотрудников представлен на рисунке 10.

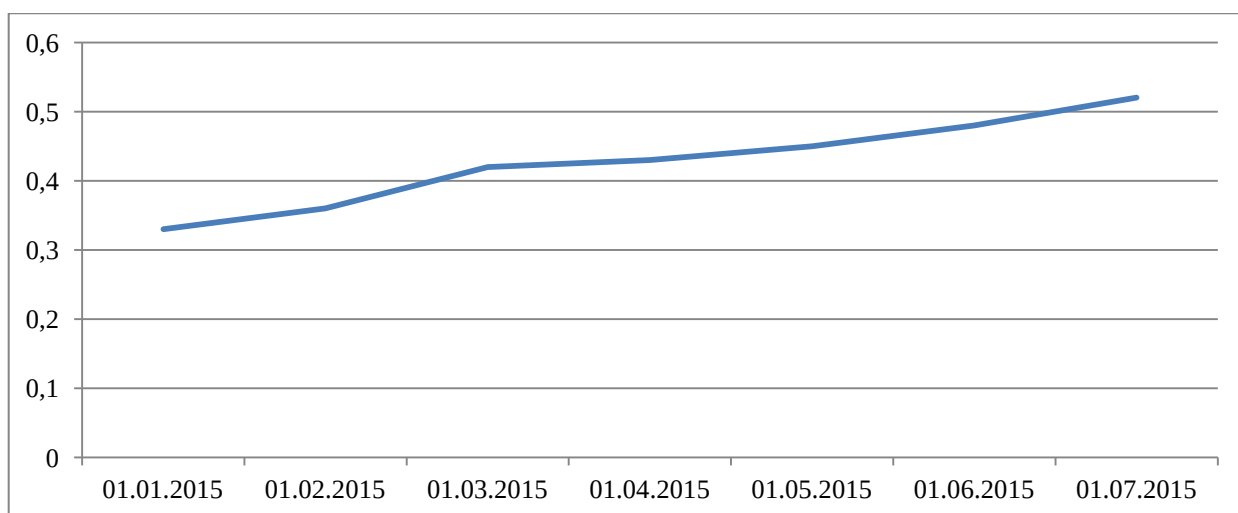


Рис. 10. Индивидуальный профиль «Х» специалиста

Согласно представленному профилю, становится очевидным профессионально-функциональное развитие специалиста. На профиле отслеживается динамика его развития во времени.

Заключительный этап исследования предполагал повторное проведение оценки уровня компетентностной конкурентоспособности специалистов в контрольной и экспериментальной группах с целью оценки изменения уровня компетентностной конкурентоспособности на предприятиях (табл. 36).

Таблица 36

Изменения уровня компетентностной конкурентоспособности на предприятиях (↑ – увеличение; ↓ – уменьшение)

Контрольная группа предприятий			Экспериментальная группа предприятий		
Предприятие	Значение уровня компетентностной конкурентоспособности по предприятию	Уровень	Предприятие	Значение уровня компетентностной конкурентоспособности по предприятию	Уровень
1	2	3	4	5	6
ЗАО ХК «Эвалар»	0,53↑	средний	АО «ФНПЦ «Алтай»	0,87↑	высокий
ФКП «БОЗ»	0,82↑	высокий	ЗАО «Алтай-витамины»	0,67↑	средний
ООО «ПКФ «Две линии»	0,56	средний	ЗАО «Бальзам»	0,42↑	низкий

Окончание табл. 36

1	2	3	4	5	6
ЗАО «Бах-таш»	0,24↓	низкий	ОАО «Восто-квит»	0,60↑	средний
ОАО «Ал-тайхим-пром»	0,40↑	низкий	ООО «Панто-проект»	0,73↑	средний
			ООО «ЮГ»	0,34↓	низкий
ИТОГО	0,5	средний	ИТОГО	0,52	средний

Анализ обобщённых данных, полученных в ходе исследования, позволил сделать вывод о том, что уровень компетентностной конкурентоспособности на предприятиях контрольной группы изменился не значительно. В ЗАО «Бахташ» данный показатель снизился, что объясняется увольнением большого количества специалистов и принятием на работу новых специалистов. В экспериментальной группе отмечаются значительные изменения в положительную сторону. Прослеживается рост уровня компетентностной конкурентоспособность специалистов сразу на ряде предприятий: АО «ФНПЦ «Алтай», ЗАО «Алтайвитамины», ОАО «Востоквит», ООО «Пантопроект», ЗАО «Бальзам».

Из результатов детального анализа параметров компетентностной конкурентоспособности видно увеличение уровня сформированности компетенций в экспериментальной группе. Оценка уровня сформированности компетентностной конкурентоспособности специалистов работодателями продемонстрировала повышение уровня сформированности компетенций своих сотрудников.

Социально-экономический эффект от внедрения методического инструментария в работу предприятия по оценке, стимулированию и развитию персонала выражается в ряде показателей, для наглядности представим в таблице 37.

Таблица 37

Социальный эффект от предложенных мероприятий

Направление деятельности	Показатели	Социальные результаты
Развитие специалистов	– увеличение удельного веса специалистов, владеющих смежными и дополнительными компетенциями; – увеличение удельного веса работников, выражающих удовлетворение возможностями личностного профессионального развития; – снижение текучести кадров по причине неудовлетворённости возможностями развития	– повышение содержательности труда; – реализация и развитие индивидуальных способностей работника; – повышение конкурентоспособности специалистов предприятия; – обеспечение согласования целей работников к руководству при управлении профессиональным развитием
Мотивация и стимулирование	– повышение удельного веса специалистов, выразивших удовлетворённость системой оплаты труда	– обеспечение связи между результатами и оплатой труда; – обеспечение возможностей личностного развития специалистов; – формирование чувства причастности работника к организации

На заключительном этапе исследования респондентам контрольной и экспериментальной групп предприятий было предложено ответить на несколько вопросов, относительно удовлетворённости от профессиональной деятельности (Приложение Д).

Результаты, полученные в ходе опроса, представлены в таблице 38.

Таблица 38

Удовлетворённость специалистов контрольной группы предприятий

Параметр	Контрольная группа предприятий, %				
	ЗАО ХК «Эвалар»	ФКП «БОЗ»	ООО ПКФ «Две линии»	ЗАО Бах-таш»	ОАО «Алтайхим-пром»
1	2	3	4	5	6
Повышение уровня сформированности компетенций:					
Да;	24,0	86,0	21,0	74,0	67,0
Нет;	73,0	14,0	58,0	26,0	33,0
Затрудняюсь	3,0	-	21,0	-	-
Овладение смежными компетенциями:					

Окончание табл. 38

1	2	3	4	5	6
Да; Нет; Затрудняюсь	21,0 72,0 4,0	86,0 14,0 -	47,0 53,0 -	13,0 87,0 -	17,0 83,0 -
Овладение дополни- тельными компетенция- ми: Да; Нет; Затрудняюсь	16,0 84,0 -	71,0 29,0 -	11,0 89,0 -	7,0 93,0 -	16,0 84,0 -
Удовлетворенность воз- можностями личного и профессионального раз- вития: Да; Нет; Затрудняюсь	63,0 33,0 4,0	86,0 4,0 -	21,0 79,0 -	20,0 80,0 -	33,0 67,0 -
Удовлетворенность сис- темой оплаты труда: Да; Нет; Затрудняюсь	49,0 51,0 -	71,0 29,0 -	47,0 53,0 -	27,0 73,0 -	33,0 67,0 -

Таблица 39

Удовлетворённость специалистов экспериментальной группы предприятий

Параметры	Экспериментальная группа предприятий, %					
	АО «ФНПЦ «Алтай»	ЗАО «Ал- тайвитами- ны»	ЗАО «Баль- зам»	ОАО «Восток- вит»	ООО «Пан- топроект»	ООО «ЮГ»
1	2	3	4	5	6	7
Повышение уровня сформиро- ванности компетенций: Да; Нет; Затрудняюсь	88,0 7,0 5,0	73,0 26,0 1,0	74,0 26,0 -	74,0 19,0 7,0	80,0 20,0 -	76,0 24,0 -
Овладение смежными ком- петенциями: Да; Нет; Затрудняюсь	49,0 44,0 7,0	58,0 40,0 2,0	49,0 34,0 19,0	63,0 34,0 3,0	80,0 20,0 -	64,0 21,0 19,0
Овладение до- полнительными компетенциями:						

Окончание табл. 39

1	2	3	4	5	6	
Да;	30,0	40,0	37,0	47,0	60,0	52,0
Нет;	59,0	48,0	37,0	36,0	24,0	28,0
Затрудняюсь	11,0	14,0	26,0	17,0	16,0	20,0
Удовлетворенность возможностями личного и профессионального развития:						
Да;	79,0	85,0	93,0	74,0	100,0	76,0
Нет;	14,0	14,0	7,0	19,0	-	24,0
Затрудняюсь	7,0	1,0	-	7,0	-	-
Удовлетворенность системой оплаты труда:						
Да;	73,0	86,0	74,0	91,0	100,0	80,0
Нет;	27,0	14,0	26,0	9,0	-	20,0
Затрудняюсь	-	-	-	-	-	-

Результаты обобщённой оценки уровня удовлетворённости специалистов условиями труда, заработной платой и условиями карьерного развития в динамике за 2014-2015 гг. представлены в таблице 40.

Таблица 40

Среднее значение уровня удовлетворённости специалистов по предприятиям

Контрольная группа предприятий				Экспериментальная группа предприятий			
Предприятие	Среднее значение уровня удовлетворённости по предприятию		Уровень	Предприятие	Среднее значение уровня удовлетворённости по предприятию		Уровень
	2014 год	2015 год			2014 год	2015 год	
1	2	3	4	5	6	7	8
ЗАО ХК «Эвалар»	0,72	0,73	средний	АО «ФНПЦ «Алтай»	0,76	0,82	средний→высокий
ФКП «БОЗ»	0,80	0,80	высокий	ЗАО «Алтай-витамины»	0,36	0,42	низкий
ООО «ПКФ «Две линии»	0,38	0,40	низкий	ЗАО «Бальзам»	0,42	0,49	низкий

Окончание табл. 40

1	2	3	4	5	6	7	8
ЗАО «Бах-таш»	0,19	0,19	низкий	ОАО «Восток-квит»	0,46	0,52	низкий→ средний
ОАО «Алтайхим-пром»	0,22	0,20	низкий	ООО «Панто-проект»	0,63	0,76	средний
				ООО «ЮГ»	0,16	0,22	низкий
ИТОГО	0,46	0,46	низкий	ИТОГО	0,47	0,53	низкий→ средний

Анализ удовлетворённости специалистов условиями труда, заработной платой и карьерным развитием показал их низкий уровень в контрольной группе предприятий и средний – в экспериментальной. На всех предприятиях экспериментальной группы возрос уровень удовлетворённости специалистов.

Для полноты эксперимента среди руководства предприятий на третьем этапе проводится анкетирование. Цель анкетирования заключается в оценке удовлетворённости работодателей трудовой деятельностью специалистов (Приложение Е). В этой связи респондентам предлагается анкета, содержащая ряд вопросов с тремя вариантами ответов (да, нет, не знаю). Результаты анкетирования представлены в таблице 41.

Таблица 41

Результаты анкетирования работодателей предприятий экспериментальной и контрольной групп

Группа предприятий	Параметры	Доля ответов, %		
		Да	Нет	Не знаю
1	2	3	4	5
Экспериментальная группа предприятий	Рост производительности труда	83,33	16,67	-
	Рост компетентности персонала	71,66	21,68	6,66
	Рост вовлеченности сотрудников в рабочий процесс	63,33	36,67	-
	Увеличение мотивированности сотрудников	70,00	18,34	11,66
	Увеличение доли сотрудников, владеющих смежными и дополнительными компетенциями	63,00	30,00	7,00

Окончание табл. 41

1	2	3	4	5
Экспериментальная группа предприятий	Рост текучести кадров	11,66	88,34	-
Контрольная группа предприятий	Рост производительности труда	56,30	43,7	-
	Рост компетентности персонала	15,4	24,7	59,9
	Рост вовлеченности сотрудников в рабочий процесс	30,0	28,6	41,4
	Увеличение мотивированности сотрудников	32,6	25,3	42,1
	Увеличение доли сотрудников, владеющих смежными и дополнительными компетенциями	40,2	39,8	20,0
	Рост текучести кадров	53,0	47,0	-

Результаты анкетирования показали высокий процент положительных ответов респондентов – работодателей экспериментальной группы предприятий. Работодатели отмечают рост производительности труда, сокращение текучести кадров, рост компетентности сотрудников. Иная ситуация складывается на предприятиях контрольной группы. При прочих равных условиях работодатели отмечают низкий темп роста производительности труда, текучесть кадров. Стоит отметить, что большинство руководителей контрольной группы предприятий затруднялись отвечать на поставленные перед ними вопросы, так как, не владеют ситуацией сложившейся в трудовом коллективе. Основной причиной этому служит отсутствие реализации системы оценивания работников на предприятиях.

Выводы по 3 главе

Анализ реализации компетентностного подхода на предприятиях Алтайского края свидетельствует о том, что многие из них с трудом воспринимают данное нововведение или вообще отказываются от его реализации в оценке, стимулировании и развитии персонала. Основная причина отказа от использования компетентностного подхода в работе предприятия заключается в сложности восприятия его как со стороны руководства, так и со стороны работников.

Проведён мониторинг предложенных методических инструментов на примере специалистов предприятий некоммерческого партнерства «Алтайский биофармацевтический кластер» (НП «АБФК»). Внедрённые методические инструменты в работу экспериментальной группы предприятий позволили достигнуть социальной эффективности по ряду показателей, таких как: увеличение удельного веса работников, владеющих смежными и дополнительными компетенциями; увеличение удельного веса работников, выразивших удовлетворенность от профессионального развития и системы вознаграждения, а также снижение текучести кадров.

Заключение

Результаты проведённого исследования подтверждают высказанную гипотезу. При формировании конкурентоспособности специалиста в условиях реализации компетентностного подхода требуется корректировка оценочных показателей работников, следствием чего выступает правомерность введения в научный оборот понятия «компетентностная конкурентоспособность специалистов» и совершенствование методического инструментария, нацеленного на оценку, стимулирование и развитие работников на предприятии.

Проведенное исследование доказало актуальность и значимость проблемы, заявленной в диссертационной работе, а также обоснованность выбора объекта и предмета исследования, правомерность постановки цели и задач настоящей работы.

В ходе проведения критического анализа литературы был уточнен ряд понятий по проблеме исследования. Ключевым понятием является конкурентоспособность специалиста, представляющая собой выигрывать у конкурентов экономическое состязание за качественное рабочее место, за счет наилучшего соответствия совокупных качественных характеристик работника производственному потенциалу конкретных рабочих мест и субъективным предпочтениям работодателей.

В работе выделено два вида конкурентоспособности: потенциальная и фактическая. Данная классификация видов объясняется тем, что конкурентоспособность представляет собой динамическое явление, изменяющееся во времени и в зависимости от местоположения субъекта на рынке труда, по отношению к организации. Так, потенциальная конкурентоспособность представляет собой совокупность потенциальных качеств относительно рабочего места. Реальная конкурентоспособность представляет собой набор качеств, характеризующих специалиста, непосредственно выполняющего трудовые функции.

Для обеспечения конкурентоспособности работников в сложившихся социально экономических условиях необходимы стратегические изменения подходов

к управлению трудовыми ресурсами предприятий, в частности управление на базе компетентностного подхода. Базовым понятием компетентностного подхода является компетенция и компетентность. Компетентностный подход представляет собой совокупность приёмов, позволяющих определять и развивать профессиональные, поведенческие требования, предъявляемые к работнику в зависимости от его знаний, умений, навыков и выполняемых трудовых функций.

Проведенный анализ позволил сформулировать следующее определение дефиниции «компетенция»: компетенция – это совокупности знаний, умений, навыков, профессионально важных качеств и мотивационных характеристик работника относительно рабочего места.

В ходе исследования была предпринята попытка классификации профессиональных компетенций с позиции уровня развития их в организационной среде с учётом универсальности специалиста.

Разработанная классификация отражает компетентностное развитие работника в организации. Принятие его на определённую должность означает соответствие уровня его подготовки рабочему месту. В процессе профессиональной деятельности происходит овладение разными видами компетенций, начиная от низкого уровня с постепенным переходом к более высокому. При необходимости (в зависимости от условий в организации, требований работодателя, возможностей работника и т.п.) происходит овладение смежными и дополнительными компетенциями.

Внедрение компетентностного подхода в деятельность предприятия доказывает правомерность введения в научный оборот понятия «компетентностная конкурентоспособность специалиста», под которой понимается способность выиграть у прочих претендентов экономическое состязание за «хорошее» (качественное) рабочее место, соответствующее профилю профессиональной подготовки, за счет наилучшего соответствия сформированных профессиональных компетенций разработанной модели компетенции, отражающей требования функционального потенциала рабочих мест и субъективные предпочтения работодателей.

Представляется, что специфичность показателя «компетентностная конкурентоспособность», позиционируемого как разновидность типового оценочного показателя «конкурентоспособность» (наряду, например, с показателем «инновационная конкурентоспособность»), обосновывает потребность в разработке профильного методического инструментария.

Разработана методика оценки уровня компетентностной конкурентоспособности работника, базирующаяся на следующих аспектах авторской позиции:

- разработанная матрица профессиональных компетенций сформирована под конкретную профессиональную деятельность;
- все матрицы разрабатываются по единому формату, аккумулирующему профессиональные компетенции трех типов – основные, смежные и дополнительные и соответственно трех уровней сложности;
- разграничение профессиональных компетенций на типы условное, определяемое индивидуальной приоритетностью (порядком, последовательностью) освоения конкретным работником соответствующей функционально-компетентной категории;
- наращивание уровня компетентностной конкурентоспособности работника может обеспечиваться двумя путями (вертикальным, сопряженным с увеличением уровня функциональной гибкости рабочей силы за счет последовательного освоения работником основных, смежных и дополнительных компетенций, и горизонтальным, сопряженным с повышением уровня квалификации за счет последовательного освоения компетенций низкого, среднего и высокого уровней сложности).

Разработана методика усиления стимулирующей функции заработной платы персонала организаций в условиях реализации компетентностного подхода, базирующаяся на концепции гибких (бестарифных, распределительных) систем оплаты труда, предполагающая два варианта реализации:

- радикальный, сопряженный с распределением всего коллективного фонда оплаты труда персонала пропорционально индивидуальному уровню компетентностной конкурентоспособности;

– умеренный способ, предусматривающий, во-первых, разграничение коллективного фонда оплаты труда работников предприятия и соответственно индивидуального заработка работника на две части (базовую и стимулирующую), а, во-вторых, распределение стимулирующего фонда оплаты труда между работниками пропорционально индивидуальному уровню компетентностной конкурентоспособности.

В работе предложен алгоритм оценки уровня профессионального развития специалистов организаций (предприятий) с учётом уровня компетентностной конкурентоспособности специалиста.

Результаты исследования, выполненного в 2014–2015 гг., подтвердили значимость компетентностного подхода.

Следует отметить, что в результате его использования формируется конкурентоспособный специалист, владеющий компетенциями, способный выполнять основные, смежные и дополнительные функциональные обязанности разного уровня сложности. Все это способствует достижению социального эффекта в деятельности предприятия за счёт таких показателей, как: увеличение удельного веса работников, владеющих смежными и дополнительными компетенциями; рост удельного веса работников, выразивших удовлетворенность от профессионального развития и системы вознаграждения, а также снижение текучести кадров.

Список литературы

- 1 Адова, И. Б. Оценка компетентности как инструмент управления вознаграждением персонала организации / И. Б. Адова, М. В. Симонова // Вестник Томского государственного университета. – 2010. – № 336. – С. 119–124.
- 2 Азоев, Г. Л. Конкурентные преимущества фирмы / Г. Л. Азоев, А. П. Челенков. – М.: Новости, 2000. – 256 с.
- 3 Андреева, Л. Взгляд на системную конкурентоспособность как доминанту устойчивого развития экономики/ Л. Андреева, Е. Миргородская // Экономист. – 2004 – №1. – С.81–88.
- 4 Антошкина, А. В. Компетентностный подход в системе управления персоналом нефтегазовых компаний России: сборник трудов Международной научно-практической конференции «Природные ресурсы в XXI веке: экономика, управление и инновации», 28–29 октября 2010 /А. В. Антошкина // Томск: Национальный исследовательский Томский политехнический университет (ТПУ), Институт природных ресурсов (ИПР), 2010. – С. 179–183.
- 5 Апенько, С. Н. Теория и методология оценки персонала: Подходы и развитие: дис. ... д-ра экон. наук: 08.00.05 / С. Н. Апенько. – Омск, 2005. – 424 с.
- 6 Армстронг, М. Оплата труда: практическое руководство по построению оптимальной системы оплаты труда и вознаграждения персонала / М. Армстронг, Т. Стивенс; Пер. с англ. – Днепропетровск: Баланс Бизнес Букс, 2007. – 347 с.
- 7 Армстронг, М. Практика управления человеческими ресурсами /М. Армстронг. – СПб: Питер Пресс, 2007. – 566 с.
- 8 Армстронг, М. Стратегическое управления человеческими ресурсами / М. Армстронг; пер. с англ. – М. : Инфра-М, 2002. – С. 124.
- 9 Бавыкина, Е. Н. К вопросу о ключевом оценочном показателе качества рабочей силы / Е. Н. Бавыкина // Мир науки, культуры, образования. – 2015. – № 1(50) – С. 215–217.

10 Бавыкина, Е. Н. Анализ показателей карьерного роста выпускников АГАО имени В. М. Шукшина / Е. Н. Бавыкина // Мир науки, культуры, образования. – 2012. – № 2 (33). – С. 507–509.

11 Бавыкина, Е. Н. Анализ уровня развития карьерного потенциала молодых специалистов на примере выпускников АГАО имени В. М. Шукшина г. Бийска / Е. Н. Бавыкина // European Social Science Journal. – 2012. – № 1 (17). – С. 449–452.

12 Бавыкина, Е. Н. Анализ уровня развития профессиональной карьеры молодых специалистов – экономистов-менеджеров (на примере выпускников БТИ АлтГТУ) / Е. Н. Бавыкина, Л. Г. Миляева // Казанская наука. – 2011. – № 8. – С. 29–32.

13 Бавыкина, Е. Н. Динамическая оптимизационная модель развития персонала / Е. Н. Бавыкина [Электронный ресурс] // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2015. – Т. 13. – С. 3136–3140. – URL: <https://e-koncept.ru/2015/85628.htm> (дата обращения: 25.04.2016).

14 Бавыкина, Е. Н. Карьерные стратегии молодых специалистов, оказывающие влияние на качество трудовых ресурсов, как одного из факторов экономического роста России / Е. Н. Бавыкина // Научные труды Вольного экономического общества России. – 2013. – Т. 172. – С. 470–479.

15 Бавыкина, Е. Н. Качество рабочей силы / Е. Н. Бавыкина // Исследования молодых учёных : экономическая теория, социология, отраслевая и региональная экономика : сборник статей. – Новосибирск, 2014. – С. 273–279.

16 Бавыкина, Е. Н. Качество рабочей силы : теоретические и методические аспекты / Е. Н. Бавыкина // Вестник алтайской науки. – 2015. – № 3, 4 (25, 26). – С. 28–31.

17 Бавыкина, Е. Н. Современная концепция карьерного развития / Е. Н. Бавыкина [Электронный ресурс] // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2014. – Т. 20. – С. 4491–4495. – URL: <https://e-koncept.ru/2014/55163.htm> (дата обращения: 25.04.2016).

- 18 Бавыкина, Е. Н. Терминологический анализ профессиональной карьеры / Е. Н. Бавыкина, Л. Г. Миляева // Казанская наука. – 2011. – № 10. – С. 44–47.
- 19 Бавыкина, Е. Н. Управленческие компетенции : методический подход / Е. Н. Бавыкина, Я. Г. Ерёмина // Актуальные вопросы образования. Современные тенденции повышения качества непрерывного образования : сборник материалов международной научно-методической конференции. Новосибирск, 01–05 февраля 2016 г. – Новосибирск, 2016. – Ч. 1. – С. 149–153.
- 20 Базаров, Т. Ю. Управление персоналом: учебник для вузов / Т. Ю. Базаров, Б. Л. Еремин. – М.: Банки и биржи, 1998. – 360 с.
- 21 Байденко, В. И. Выявление состава компетенций выпускников вузов как необходимый этап проектирования ГОС ВПО нового поколения: Методическое пособие / В. И. Баденко. – М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2006. – 140 с
- 22 Байденко, В. И. Компетентностный подход к проектированию государственных образовательных стандартов высшего профессионального образования (методологические и методические вопросы): методическое пособие. – 3-е изд., стереотипное / В. И. Баденко. – М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2007. – 184 с.
- 23 Беликова, И. Ю. Применение компетентностного подхода при подготовке управленческих кадров малого бизнеса / И. Ю. Беликова // Вестник Томского государственного университета. Экономика. – 2012. – № 1 (17). – С.79–85;
- 24 Биликтуева, Е. Б. Карьерные стратегии государственных гражданских служащих: на материалах Республики Бурятия: автореф. дис. ... канд. соц. наук: 22.00.08 / Е. Б. Биликтуев. – Москва, 2010. – 163 с.
- 25 Богданова, Е. Л. Маркетинговая концепция организации персоналом менеджмента и конкурентоспособности рабочей силы: монография / Е.Л. Богданова. – СПб.: СПбУЭФ, 1996. – 361 с.
- 26 Большая советская энциклопедия / под ред. А. М. Прохорова. – М. : Советская энциклопедия, 1983. – 670 с.
- 27 Большой экономический словарь /А. Б. Борисов. – 2-е изд., перераб. и

доп. – М.: Книжный мир, 2006. – 860 с.

28 Борисова, А. А. Теоретические концепции конкурентоспособности выпускников вузов: возможности и ограничения использования в экономических исследованиях / А. А. Борисова // Известия иркутской государственной экономической академии (Байкальский государственный университет экономики и права). – 2015. – Т.6, 32 – URL: <http://eizvestia.isea.ru/reader/article.aspx?id=20037> (дата обращения: 25.03.2016).

29 Бояцис, Р. Компетентный менеджер. Модель эффективной работы: Пер. с англ. / Р. Бояцис. – М.: HIPPO, 2008. – 186 с.

30 Вайсбург, В. А. Экономика труда: учеб. пособие / В. А. Вайсбург. – М.: Омега-Л, 2011. – 376 с.

31 Введение в педагогическую деятельность: учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / А. С. Роботова, Т. В. Леонтьева, И. Г. Шапошникова ; Под ред. А. С. Роботовой. – М.: Академия, 2002. – 208 с.

32 Вершкова, Е. М. Компетентностный подход в управлении персоналом экономических и бухгалтерских служб: российский и зарубежный опыт / Е. М. Вершкова // Сборник трудов Международной научно-практической конференции, 28–29 октября 2010. –Томск: Национальный исследовательский Томский политехнический университет (ТПУ), Институт природных ресурсов (ИПР), 2010. – С. 186.

33 Ветошкина, Т. Роль компетенций в управлении персоналом / Т. Ветошкина // Кадровик. Кадровый менеджмент. – 2008. – № 3 – С. 64–68.

34 Вирина, И. В. Формирование и развитие конкурентоспособности молодых специалистов / И. В. Вирина// Социальные технологии и исследования. – 2005. – № 6. – С. 37.

35 Волгин, Н. А. Оплата труда – болевая точка сегодняшней экономики / Н. А. Волгин // Человек и труд. – 2009. – №7. – С. 19–24.

36 Волгина, О. Н. Мотивация труда персонала коммерческого банка: социально-экономический аспект: Дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05 / О. Н. Волгина. – Москва, 2001. – 158 с.

37 Волкова, Е. А. Повышение конкурентоспособности предприятия на основе совершенствования качества рабочей силы / Е. А. Волкова, Е. В. Калининкова. – Ульяновск: УлГТУ, 2010. – 229 с.

38 Всеобщая декларация прав человека [Электронный ресурс]. – URL: http://www.un.org/ru/documents/decl_conv/declarations/declhr 20037 (дата обращения: 13.01.2016).

39 Галузо, Е. А. Развитие конкурентоспособности персонала строительных организаций: Дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05 / Е. А. Глазуко. – Москва, 2008. – 182 с.

40 Гастев, А. К. Трудовые установки / А. К. Гастев. – М.: Экономика, 1973. – 349 с.

41 Генкин, Б. М. Экономика и социология труда: учебник для вузов. – 3-е изд., доп. / Б. М. Генкин. – М.: НОРМА-ИНФРА-М, 2001. – 448 с.

42 Гришина, Н. П. Развитие профессиональной компетентности методистов ИПК в процессе практической деятельности: Автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08 / Н. П. Гришина. – СПб, 1997. – 24 с.

43 Грішнова, О. Конкурентоспроможність персоналу підприємства: критерії визначення та показники вимірювання / О. Грішнова, О. Шпирко // Україна: аспекти праці, 2004. – № 3. – С. 3.

44 Демин, В. А. Профессиональная компетентность специалиста: понятие и виды / В. А. Демин // Стандарты и мониторинг в образовании. – 2000. – № 4. – С. 34–42.

45 Дуракова, И. Б. Теория управления персоналом / И. Б. Дуракова, О. А. Родин, С. М. Талтынов // Управление персоналом. – 2004. – № 3. – С. 83–86.

46 Дуракова, И. Б. Управление персоналом: Отбор и найм. Исследование зарубежного опыта / И. Б. Дуракова. – Воронеж: Изд-во Воронежского государственного университета, 1998. – 184 с.

47 Егоршин, А. П. Управление персоналом: учебник для вузов. – 3-е изд. / А. П. Егоршин. – Новгород: НИМБ, 2001. – 720 с.

- 48 Ефремова Н. Ф. Компетенции в образовании: формирование и оценивание / Н. Ф. Ефремов. – М.: Национальное образование, 2012. – 416 с.
- 49 Жуков, А. Л. Регулирование и организация оплаты труда: учеб. пособие / А. Л. Жуков. – М.: МИК, 2003. – 336 с.
- 50 Журавлев, П. В. Технология управления персоналом. Настольная книга менеджера / П. В. Журавлев, С. А. Карташов, Н. К. Маусов, Ю. Г. Одегов. – М.: Экзамен, 2000. – 576 с.
- 51 Заика, М. М. Оценка уровня развития компетенций персонала в корпоративной системе управления знаниями: Дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05 / М.М. Заика. – Новосибирск, 2012. – 164 с.
- 52 Иванов, И. Я. Формирование ключевых профессиональных компетенций персонала диверсифицированных предприятий среднего бизнеса: Дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05 / И. Я. Иванов. – Омск, 2015. – 173 с.
- 53 Ивановская, Л. В. Конкурентоспособность управленческого персонала / Л. В. Ивановская, Н. В. Сулова // Маркетинг. – 1999. – № 6. – С. 35–46.
- 54 Каз, М. С. Стимулирование деятельности торговой компании / М. С. Каз // Вестник Томского государственного университета, 2 (3). – Томск: ТГУ, 2008. – С. 13-16.
- 55 Казаков, М. В. Компетентностный подход к подбору персонала как фактор конкурентоспособности субъектов предпринимательства (на примере банковского сектора экономики): Автореф. дисс. ... канд. экон. наук: 08.00.05 / М.В. Казаков. – Москва, 2010. – 25 с.
- 56 Казаков, М. В. Роль конкурентоспособности персонала в конкуренции между субъектами предпринимательства / М. В. Казаков // Современная конкуренция. – 2010. – № 5 (23). – С. 45–51.
- 57 Как в компаниях используется модель компетенций. – URL: <http://www.trainings.ru/library/reviews/?id=12925> (режим доступа: 26.12.2015).
- 58 Капелюшников, Р. Механизмы формирования заработной платы в российской промышленности / Р. Капелюшников // Вопросы экономики. – № 4. – 2004. – С. 66–89.

59 Кара, А. Н. Оценка конкурентоспособности специалистов на региональном рынке труда: теория, методология, практика: Автореф. дис. ... докт. экон. наук: 08.00.05 / А. Н. Кара. – Москва, 2012. – 44 с.

60 Кара, А. Н. Пирамида конкурентоспособности рабочей силы: уровни построения и их логическая взаимосвязь / А. Н. Кара, Е. Ю. Кузнецова // Проблемы современной экономики. – 2011. – № 1. – С.46–49.

61 Карташов, С. А. Персонал. Словарь понятий и определений / С. А. Карташов, П. В. Журавлев, Ю. Г. Одегов. – М.: Экзамен, 1999. – 512 с.

62 Кибанов, А. Я. Концепция компетентностного подхода в управлении персоналом: монография / А. Я. Кибанов, Е. А. Митрофанова, В. Г. Коновалова, О. Л. Чуланова. – М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. – С. 156.

63 Кибанов, А. Я. Основы управления персоналом: учебник / А. Я. Кибанов. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2007. – 612 с.

64 Кибанов, А. Я. Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация / А. Я. Кибанов, И. Б. Дуракова. – М.: ИНФРА-М, 2009. – 301 с.

65 Кибанов, А. Я. Управление персоналом: конкурентоспособность выпускников вузов на рынке труда: монография / А. Я. Кибанов, Ю. А. Дмитриева. – М.: ИНФРА-М, 2011. – 227 с.

66 Клименко, О. А. Компетентностный подход / О. А. Клименко // Финансовый директор. – 2007. – № 9 – С. 29–33.

67 Климов, Е. А. Психология профессионального самоопределения / Е. А. Климов. – М.: Изд. Центр «Академия», 2004. – 567 с.

68 Комаров, Е. Управление карьерой / Е. Комаров // Управление персоналом. – 1999. – № 1. – С. 37–39.

69 Константинова, Д. С. Организационно-экономические основы многофункционального содержания труда работника: автореф. дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05 / Д. С. Константинова. – Омск: ОмГУ, 2009. – 22 с.

70 Круг, Э. А. Характеристика факторов, влияющих на конкурентоспособность персонала / Э. А. Круг // Власть и управление на Востоке России. – 2009. – № 3 (48). – С. 241–246.

71 Ксенофонтова, Х. З. Компетенции управленческого персонала и формирование конкурентных преимуществ предприятия / Х.З. Ксенофонтова // Человек и труд. – 2010. – № 7. – С. 63– 65.

72 Ксенофонтова, Х. З. Стратегически-компетентностный подход развития компетенций управленческого персонала / Х. З. Ксенофонтова // Современные технологии управления. – 2013. – № 1 (25). – URL: <http://sovman.ru/article/2504> (дата обращения: 14.12.2015).

73 Кудяева, М. М. Развитие управленческого персонала банка на основе концепции конкурентоспособности: Дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05 / М. М. Кудяева. – Омск, 2013. – 149 с.

74 Ланда, Н. Ю. Развитие системы экономического вознаграждения менеджеров: Автореф. дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05 / Н. Ю. Ланда. – Иркутск: Байкальский государственный университет экономики и права, 2010. – 23 с.

75 Леонова, О. В. Компетентностный подход как способ управления персоналом предприятия военно-промышленного комплекса/ О. В. Леонова, О. В. Колосова // Вестник ТГТУ. – 2010. – № 4 (16). – С. 993-999.

76 Макарова, Ж. А. Формирование профессиональных компетенций специалистов по управленческому консультированию: Автореф. дисс. ... канд. экон. наук: 08.00.05 / Ж. А. Макарова. – Омск: ОмГУ, 2013. – 24 с.

77 Маликов, И. С. Оценка компетентности руководителей: проблемы и решения развития интеллектуального капитала организаций (на примере строительных организаций концерна «Алтайпромстрой»): Автореф. дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05 / И. С. Маликов. – Барнаул: АГУ, 2006. – 23 с.

78 Маркова, А. К. Психология профессионализма / А. К. Маркова. – М.: Международ. гуманитар. фонд «Знание», 1996. – 470 с.

79 Маркс, К. Сочинения / К. Маркс, Ф. Энгельс. Т. 19. Ч.1. – изд. 2. – М.: Гос. изд-во политич. лит., 1977. – 714 с.

- 80 Маршалл, А Принципы политической экономии: в 3 т. / А. Маршалл. – М.: Прогресс, 1993. – Т. 1. – 310 с.
- 81 Меркулов, Н. ФОТ: оригинальная методика формирования и распределения / Н. Меркулов // Человек и труд. – 2005. – № 11. – С. 75–78.
- 82 Миляева, Л. Г. Анализ системы стимулирования персонала предприятий / Л. Г. Миляева // Нормирование и оплата труда в промышленности. – 2013. – № 8. – С. 19–22.
- 83 Миляева, Л. Г. К вопросу о комплексной оценке уровня конкурентоспособности работников промышленного предприятия / Л. Г. Миляева, Г. А. Койнаш // Человек и труд. – 2000. – № 4. – С. 80–84.
- 84 Миляева, Л. Г. Кадровые проблемы российских предприятий в период трансформации приоритетов государственной политики занятости: монография / Л. Г. Миляева. – Барнаул: Изд-во Алт. гос. техн. ун-та, 1999. – 220 с.
- 85 Миляева, Л. Г. Методические подходы к совершенствованию системы оплаты труда персонала предприятия / Л. Г. Миляева // Мотивация и оплата труда. – 2013. – № 1. – С. 40–46.
- 86 Миляева, Л. Г. Оценка конкурентоспособности кадров / Л. Г. Миляева // ЭКО. – 2000. – № 3. – С. 172–177.
- 87 Миляева, Л. Г. Проблемы занятости в постсоветский период: анализ, пути решения: Дис. ... д-ра экон. наук: 08.00.05 / Л. Г. Миляева. – Москва, 2002. – 328 с.
- 88 Миляева, Л. Г. Компетентностный подход к управлению конкурентоспособностью персонала организации / Л. Г. Миляева, Е. Н. Бавыкина // Вестник ВЭГУ. – 2014. – № 6 (74). – С. 49–60.
- 89 Миляева, Л. Г. Методические аспекты оценки и стимулирования персонала в условиях реализации компетентностного подхода / Л. Г. Миляева, Е. Н. Бавыкина // Нормирование и оплата труда в промышленности. – 2014. – № 12. – С. 10–17.
- 90 Миляева, Л. Г. Управление конкурентоспособностью персонала в условиях реализации компетентностного подхода / Л. Г. Миляева,

Е. Н. Бавыкина. – Новосибирск : Сибирское университетское издательство, 2015. – 186 с.

91 Миляева, Л. Г. Управление конкурентоспособностью персонала организации в условиях реализации компетентностного подхода / Л. Г. Миляева, Е. Н. Бавыкина // Вестник НГУЭУ. – 2014. – № 4. – С. 27–34.

92 Мирошниченко, А. Н. Управление человеческими ресурсами организации: учебный курс. Электронный ресурс / А. Н. Мирошниченко. – URL: http://free.megacampus.ru/xbookM0022/index.html?go=part-009*page.htm (дата обращения: 20.10.2015).

93 Мишин, А. К. Конкурентоспособность рабочей силы региона: состояние и пути решения проблемы / А. К. Мишин // Проблемы повышения конкурентоспособности трудовых ресурсов: Материалы межрегиональной научно-практической конференции. – Бийск: Печатный двор, 2002. – С. 25–26.

94 Модорский, А. В. Стимулирующая функция заработной платы в системе функций заработной платы / А. В. Модорский // Вестник Пермского университета (Экономика). – 2014. – №1(20). – С. 97–103.

95 Морозова, Е. А. Подготовка кадров с высшим образованием для региональной экономики: экспертное мнение руководящих работников ВУЗов Кемеровской области / Е. А. Морозова // Russian Journal of Management. – 2015. – Т. 3. – № 2. – С. 191-198.

96 Об утверждении и введении в действие федерального государственного образовательного стандарта начального высшего образования: приказ Минобрнауки России от 20.05.2010 N1975 (ред. от 31.05.2011) // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. – № 12. – 02.06.2011; Российская газета. – 2011. – 31 мая. – № 5408.

97 Одегов, Ю. Г. Экономика труда: учебник. В 2 т. Т. 1. / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко; Л. С. Бабынина. – М.: Альфа-Пресс, 2007. – 760 с.

98 Ожегов, С. И. Словарь русского языка: Ок. 53 000 слов / Под общ. ред. проф. Л. И. Скворцова. – 24-е изд., испр. – М.: Оникс, Мир и образование, 2007. – 1200 с.

99 Озерникова, Т. Г. Зависимость конкурентоспособности персонала от уровня развития человеческого капитала организации / Т. Г. Озерникова, А. Н. Васильева // Проблемы теории и практики управления. – 2011. – № 3. – С. 15–20.

100 Озерникова, Т. Г. Конкурентоспособность работника: понятие, исследование, управление / Т. Г. Озерникова, Н. Н. Даниленко, С. В. Кравцевич. – Иркутск: Изд-во БГУЭП, 2007. – 256 с.

101 Озерникова, Т. Г. Мотивация и конкурентоспособность работников: проблемы взаимосвязи. / Т. Г. Озерникова // Известия ИГЭА. – 2005. – №1(42) – С. 72.

102 Омаров, М. Вариант многофакторной модели оплаты труда / М. Омаров, В. Перевозчикова // Человек и труд. – 2006. – № 9. – С. 59–60.

103 Пахлова И. В. Оценка компетенций работников организации как основа формирования системы развития персонала / И. В. Пахлова // Проблемы и перспективы экономики и управления. Санкт-Петербург, декабрь 2014. – СПб., 2014. – С. 200–205.

104 Пахлова, И. В. Модель компетенций как инструмент управления системой кадрового менеджмента организации / И. В. Пахлова // Альманах современной науки и образования. – 2015. – № 2 (29). – С. 97–100.

105 Пашуто, В. П. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии / В. П. Пашуто. – М.: КНОРУС, 2008. – 320 с.

106 Пидкасистый, П. И. Психолого-дидактический справочник преподавателя высшей школы / П. И. Пидкасистый, Л. М. Фридман, М. Г. Гарунов. – М.: Педагогическое общество России, 1999. – 569 с.

107 Позднякова, Т. В. Концепция формирования конкурентоспособности выпускников вузов на целевом рынке труда (на примере выпускников экономического профиля подготовки): Дисс. ... канд. экон. наук: 08.00.05 / Т. В. Позднякова. – Омск: ОмГУ им. Ф.М. Достоевского, 2012. – 132 с.

108 Половинко, В. С. Развитие профессиональной карьеры менеджеров по персоналу: понятие и факторы / В. С. Половинко, И. С. Маслов // Вестник Омского университета. Серия «Экономика». – 2011. – №2 – С. 11–17

109 Портер, М. Конкурентные преимущества: Как достичь высокого результата и обеспечить его устойчивость / М. Портер. – М.: Альпина Паблишер, 2008. – 720 с.

110 Привалова, Ю. В. Оценка и развитие управленческого персонала: региональный аспект: Дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05 / Ю. В. Привалова. – Омск, 2008. – 170 с.

111 Равен, Дж. Компетентность в современном обществе: выявление, развитие и реализация / Дж. Равен; пер. с англ. – М.: Когито-Центр, 2002. – 340 с.

112 Развитие потенциала сотрудников: профессиональные компетенции, лидерство, коммуникации / С. Иванова, Д. Болдогоев, Э. Борчанинова, А. Глотова, О. Жигилий. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2008. – 560 с.

113 Российский энциклопедический словарь: [В 2 кн.] / гл. ред. А.М. Прохоров – М.: Большая Российская энциклопедия, 2001. – 670 с.

114 Рофе, А. И. Экономика труда: учебник / А. И. Рофе. – М.: КНОРУС, 2010. – 400 с.

115 Рябчикова, Т. А. Современные подходы к вопросам сущности и функций заработной платы / Т. А. Рябчикова // Вестник ТГУ. – 2005 – №2 – С. 70

116 Саруханов, Э. Р. Маркетинг персонала на предприятии / Э. Р. Саруханов, С. И. Сотникова // Проблемы теории и практики управления. – 1996. – № 1. – С. 92–100.

117 Селютина А. В. Оценка конкурентоспособности персонала / А. В. Селютина // Справочник кадровика. – 2010. – № 8. URL: <http://www.personal.ru/journal/409/111786>. (дата обращения: 25.12.2015).

118 Семикіна, М. В. Конкурентоспроможність персоналу підприємства: теорія і практика регулювання: монографія / За ред. Семикіної М. В. – Кіровоград: КОД, 2008. – 150 с.

119 Сергеева, Н. И. Компетентностный подход в подготовке товароведов / Н. И. Сергеева // Профессиональное образование. – 2005. – № 7. – С. 19.

120 Смит, А. Исследование о природе и причинах богатства народов: в 2 т. / А. Смит. – М.: ИНФРА-М, 1995. – 230 с.

121 Сотникова, С. И. Карьера научно-педагогических работников высшей школы / С.И. Сотникова // Состояние и перспективы развития высшего образования в современном мире. Сочи, 12–13 сентября 2012 г. – Сочи, 2012. – С. 296–300.

122 Сотникова, С. И. Конкурентоспособность рынка труда: генезис социально-экономического содержания / С. И. Сотникова // Маркетинг в России и за рубежом. – 2006. – № 2. – С. 95–107.

123 Сотникова, С. И. Управление конкурентоспособностью персонала: монография / С. И. Сотникова, Е. В. Маслов, С. Ю. Глазырин. – Новосибирск: НГУ-ЭУ, 2006. – 302 с.

124 Сотникова, С. И. Конкурентоспособность персонала как объект управления / С. И. Сотникова, Ю. В. Немцева // Вестник Омского университета. Серия «Экономика». – 2012. – №4 – С. 12.

125 Сотникова, С. И. Конкурентоспособность человека как субъекта экономической жизни: социально-экономическое содержание / С. И. Сотникова // Вестник Омского университета. Серия «Экономика». – 2006. – №2. – С. 82–88.

126 Спенсер-мл., Л. М. Компетенции на работе / Л. М. Спенсер-мл., С. М. Спенсер; Пер. с англ. – М.: НРРО, 2005. – 209 с.

127 Стеганцев, А. В. Использование компетентностного подхода при создании и проведении бизнес-тренинга (с иллюстрациями из тренинга по управлению стрессом) [Электронный ресурс]: Доклады на 10-й конференции СПб Клуба консультантов и тренеров. Санкт-Петербург, 20–21 декабря 2008 г. СПб., 2008 – URL: <http://www.treko.ru/konf-7> (дата обращения: 5.12.2015).

128 Теплов, Б. М. Способности и одаренность: ученые записки Государственного научно-исследовательского института психологии, Т. 2. / Б. М. Теплов. – М.: 1941. – С. 3. – URL: <http://psychlib.ru/mgppu/periodica/VP041982/LTP-036.HTM> (дата обращения: 18.01.2016).

129 Терновская, О. П. Особенности карьерных ориентаций студентов на завершающем этапе вузовского обучения: Дис. ... канд. психол. наук: 19.00.07/ О. П. Терновская. – Москва, 2006 – 170 с.

130 Ткач, Д. А. Профессиональная карьера современной молодёжи: Дис. ... канд. социол. наук: 22.00.03 / Д. А Ткач. – Саратов, 2004. – 136 с.

131 Троць, Л. К вопросу об оценке труда персонала предприятия / Л. Троць // Человек и труд. – 2003. – № 5. – С. 48–52.

132 Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 28.12.2015) // Собрание законодательства Российской Федерации. – 07.01.2002. – №1 (Ч. 1). – С. 3.

133 Уиддет, С. Руководство по компетенциям/ Под ред. С. Уиддет, С. Холлифорд. – М.:НПРО, 2008. – 240 с.

134 Управление персоналом организации: учебник / Под ред. А. Я. Кибанова. – М.: ИНФРА-М, 2014. – С. 63.

135 Фатхутдинов, Р. А. Концепция новой теории управления конкурентоспособностью и конкуренцией / Р. А. Фатхутдинов // Современная конкуренция. – 2007. – № 1 – С. 73–86.

136 Фатхутдинов, Р. А. Конкурентоспособность организации в условиях кризиса: экономика, маркетинг, менеджмент / Р. А. Фатхутдинов. – М.: «Маркетинг», 2002. – 356 с.

137 Фомина, С. А. Оценка и стимулирование персонала организаций в условиях перехода экономики страны на инновационный путь развития: Дис.... канд. экон. наук: 08.00.05 / С. А. Фомина. – Омск: ОГУ, 2008. – 137 с.

138 Хамел, Г. Конкурируя за будущее / Г. Хамел, К. К. Прахалад – М.: Олимп-Бизнес, 2014. – 288 с.

139 Хамитова, Э. Ф. Факторы конкурентоспособности персонала в современных условиях / Э. Ф. Хамитова, М. М. Гайфуллина // Экономика и социум. – 2013. – № 4 (43). – С. 513-516.

140 Хендерсон, Р. Компенсационный менеджмент / Р. Хендерсон; Пер. с англ. – СПб.: Питер, 2004. – 285 с.

141 Хлопова, Т. В. К оценке трудового потенциала предприятия / Т. В. Хлопова, М. П. Дьякович // СОЦИС. – 2003. – № 3. – С. 67–74.

142 Хохлова, И. И. Классификация факторов конкурентоспособности работника / И. И. Хохлова // Российское предпринимательство. – 2011. – № 11 (195). – С. 52.

143 Хуторской, А. В. Ключевые компетенции и образовательные стандарты [Электронный ресурс] / А. В. Хуторской. – URL: <http://www.eidos.ru/journal/2002/0423.htm> (дата обращения: 10.02.2016).

144 Хуторской, А. В. Ключевые компетенции как компонент личностно-ориентированного образования / А. В. Хуторской // Народное образование. – 2003. – №2. – С. 58–64.

145 Чуланова, О. Л. Мониторинг применения компетентностного подхода в управлении персоналом организаций региона / О. Л. Чуланова, О. В. Дорошенко // Кадровик. – 2014. – №2. – С. 100–110.

146 Шатохин, А. Г. Конкурентоспособность работников на рынке труда: Автореф. дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05 / А.Г. Шатохин. – Ярославль, 2000. – 25 с.

147 Шекшня, С. В. Управление персоналом современной организации: учебно-практическое пособие / С. В. Шекшня. – М.: Бизнес-школа «Интел-Синтез», 2000. – 368 с.

148 Шеметова, Н. Использование модели компетенций как метод принятия управленческих решений в сфере управления персоналом / Н. Шеметова // ЭГО. – 2010. – № 1(1). – С. 13–17.

149 Шерет, Т. Д. Виды и характеристики отношений к профессиональной карьере у служащих страховой компании: Дис. ... канд. психол. наук: 19.00.01 / Т. Д. Шерет. – Ростов-на-Дону, 2006 – 146 с.

150 Шумпетер, Й. Капитализм, социализм и демократия / Й. Шумпетер. – М.: Знание, 2005. – 564 с.

151 Шумпетер, Й. Теория экономического развития: Исследование предпринимательской прибыли, капитала, кредита, процента и цикла конъюнктуры / Й. Шумпетер; Пер. с нем. В. С. Автономова и др.; Общ. ред. А. Г. Милейковского. – М.: Прогресс, 1982. – 740 с.

152 Экономика и управление персоналом: энциклопедический словарь / Под ред. проф. С. И. Сотниковой. – Новосибирск: НГУЭУ, 2012. – 480 с.

153 McClelland, D. C. A Guide to Job Competency Assessment / D. C. McClelland. – Boston : Mc Ber, 1974. – 381 p.

154 Cheetham, G., Chivers, Dg. The reflective (and competent) practitioner: A model of professional competence which seeks to harmonise the reflective practitioner and competence-based approaches [Электронный ресурс] / G. Cheetham, Dg. Chivers. – URL: <http://www.smithsrisca.demon.co.uk/PSYcheethametal1998.html> (дата обращения: 16.02.2016).

155 White, R. W. Motivation reconsidered: The concept of competence / R. W. White // Psychological review. – 1959. – N 66. – P. 63.

156 Adams, J. S. Inequity in Social Exchange / Ed. By L. Berkowitz // Advances in Experimental Social Psychology. – V. 2. – N.Y. – 1965. – 230 p.

157 Alderfer, C.P. Existence, Relatedness and Growth: Human Needs in Organizational Settings. – N.Y., 1972. – 167 p.

158 Armstrong, M. Demystifying Competence / M. Armstrong // Human Resources. – November/December 1995. – P. 49–50.

159 Becker, G. S. Human Capital / G. S. Becker. New York: Columbia University Press, 1964. – 360 p.

160 Boulter, N. People and competencies – a handbook / N. Boulter, M. Dalziel, J. Hill – 2004. – Kogan Page Limited, Crest Publishing House. – P.157.

161 Boyatzis, R. The Competent Manager: A Model for Effective Performance / R. Boyatzis, E. Richard. – New York: John Wiley and Sons, 1982. – 420 p.

162 Hedges, J. Adopting a competency approach / J. Hedges. – N.Y., In Brief Plus, 1996. – P. 4.

163 Herzberg, F. The Motivation to Work / F. Herzberg, B. Maunsner, B. Snyderman. – N.Y., Wiley, 1959. – 147 p.

164 Hirschhorn, L. Beyond mechanisation: Work and Technology in a Postindustrial Age / L. Hirschhorn. – 1984. – Cambridge, Mass., MIT Press. – 352 p.

- 165 Hoffmann, T. The meanings of competency / T. Hoffmann // Journal of European Industrial Training. –1999. –V. 23. – №6. – P. 275–285.
- 166 Hyland, T. Meta-competence, metaphysics and vocational expertise / T. Hyland // Competence and Assessment. –1992. – №20. – P. 96–98.
- 167 Investing in Education. Analises of the 1999 World Education Indicators.- Paris, OECD, 2000. – 60 p. URL: <http://www.dissercat.com/content/klyuchevye-kompetentsii> (дата обращения: 16.03.2015).
- 168 Kurz, R. and Bartram, D. Competency and Individual Performance: Modeling the World of Work / Robertson I, Callinan M and Bartram D (eds), Organizational Effectiveness: The Role of Psychology. – London: John Wiley & Sons. – P. 227–255.
- 169 McClelland, D. Testing for competence rather than for intelligence / D. McClelland // American Psychologist. – 1973. – № 28. – P. 1–14.
- 170 Porter, L.W., Lawler E.E. Managerial Attitudes and performance / L.W. Porter, E.E. Lawler. – Homewood, IL., 1968. – 367 p.
- 171 Shultz, T. Human Capital in the International Encyclopedia of the Social Sciences. V. 6./ T. Shultz. – N.Y., 1968. – 254 p
- 172 Vroom, V.H. Work and Motivation / V.H. Vroom. – N.Y.: Wiley, 1964. – 300 p.
- 173 Woodruffe, C. What is meant by a competency? / Boam, R and Sparrow, P. (eds), Designing and Achieving Competency. – 1992. – Maidenhead: McGraw-Hill. – P. 16–29.
- 174 MeLagan, P. Models of HRP practice // P. MeLagan. – ASTD Press, 1989. – 350 p.
- 175 Garavan, T. Strategic human resource development / T. Garavan. – JOEIT 15. – 1991. – 471 p.
- 176 Whyte, W.F. Money and Motivation / W.F. Whyte. – N.Y., 1955. – 118 p.
- 177 Nadler, L. Developing human resources / L. Nadler. – Gulf, 1970. – 329 p.
- 178 Aryee, S. An examination of antecedents of subjective career success among a managerial sample in Singapore / S. Aryee, Y.W. Chay, H.H. Tan // Human Relations, 1994. – V. 47 – №3. – P. 487–509.

- 179 Hall, D.T. Career development in organization / D.T. Hall. – San-Franciseo: Jossey – Bas, London, 1986. – 366 p.
- 180 Mcdonald, K. Reviving the relevance of career development in human resource development / K. Mcdonald, L. Hite // Human Resource Development Review. – 2005. – V. 4. – No. 4 (Dec.). – P. 418 – 439.
- 181 Noe, R.A. An investigation of the correlates of career motivation / R.A. Noe, A.W. Noe, J.A. Bachuber // Journal of Vocational Behavior. – 1990. – V. 37 – №3. – P. 340–356.
- 182 Schein, E.H. Career Dynamics: Matching Individnal and Organizational Needs. Reeding, MA: Addison – Wesley, 1978. – 127 p.
- 183 Super, D.E. The psychology of career / D.E. Super. – New York, Evanston: Harper & Row, 1957. – P. 362
- 184 White, M.C. A typology of executive career specialization / M.C. White, M. Smith, T. Barnett // Human Relations. – 1994. – P. 437–485.
- 185 National Vocational Qualifications in the Further Education Sector in England URL: dera.ioe.ac.uk/15274/1/nvq%20in%20fe.pdf. (дата обращения: 03.03.2015).

Приложение А

Компетентностные модели специалистов экономического профиля

Должность	Трудовые функции
1	2
Начальник планово-экономического отдела	1) умеет разрабатывать среднесрочные и долгосрочные планы производственной, финансовой, коммерческой и других видов деятельности; 2) умеет обеспечить доведение плановых заданий до сотрудников предприятия; 3) организует разработку нормативов материальных и трудовых затрат; проектов цен на товары (услуги) предприятия; тарифов на работы и услуги с целью обеспечения прибыли; 4) умеет организовать контроль за выполнением плановых заданий; 5) разрабатывает мероприятия по эффективному использованию инвестиций; 6) разрабатывает мероприятия по снижению издержек на производство и реализацию продукции, росту рентабельности; 7) умеет проводить работу по учёту и анализу результатов производственно-хозяйственной деятельности
Бухгалтер	1) умеет осуществлять приём и контроль первичной документации; 2) умеет отражать на счетах бухгалтерского учёта операции связанные с движением основных средств и т.д. 3) умеет проводить инвентаризацию 4) умеет вести бухгалтерскую (финансовую) отчётность; 5) умеет анализировать и составлять финансовый отчёт; 6) умеет рационально распределять финансовые ресурсы; 7) умеет проводить начисление и перечисление налогов и сборов в бюджеты разных уровней
Бухгалтер склада	1) осуществляет организацию бухгалтерского учёта финансово-хозяйственной деятельности склада; 2) готовит рабочие планы счетов, форм первичных учётных документов, по которым не предусмотрены типовые формы; 3) обеспечивает проведение инвентаризации; 4) контролирует проведение хозяйственных операций, соблюдение технологии обработки бухгалтерской информации; 5) организует бухгалтерский учёт и отчётность на складе; 6) обеспечивает законность, своевременность и правильность оформления документов; 7) выявляет внутрихозяйственные резервы, и непроизводственные затраты
Экономист	1) осуществляет экономический анализ деятельности предприятия; 2) ведёт учёт экономических показателей; 3) выполняет расчёты по материальным, трудовым и финансовым затратам; 4) рассчитывает экономическую эффективность деятельности предприятия; 5) разрабатывает и анализирует производственно-хозяйственные планы; 6) разработка бизнес-планов; 7) строит прогнозы о деятельности предприятия

1	2
Экономист по труду и заработной плате	1) осуществляет работу по совершенствованию организации труда; 2) умеет рассчитывать фонд заработной платы; 3) умеет определять потребность в рабочих и служащих; 4) умеет составлять штатное расписание в соответствии с утвержденными нормативами; 5) умеет проводить расчёты эффективности действующих форм и систем заработной платы; 6) умеет вести учёт показателей по труду и заработной плате; 7) умеет вести базу данных по труду и заработной плате
Специалист по дебиторской задолженности	1) умеет планировать величину дебиторской задолженности; 2) собирает информацию о финансовом положении дебиторов; 3) контролирует величину дебиторской задолженности; 4) умеет проводить анализ дебиторской задолженности; 5) разрабатывает альтернативные или оптимальные решения по работе с контрагентами; 6) формирует отчёт о результатах проделанной работы

Приложение Б

Пример разработки компетентностной модели бухгалтера

Компетенции образовательного стандарта	Трудовые функции профессионального стандарта	Должностные обязанности бухгалтера по должностной инструкции	Компетенции компетентностной модели
1	2	3	4
- способность использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности; - способность собирать и проанализировать исходные данные, необходимые для расчёта экономических и социально-экономических показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов» и т.п.¹⁰⁸	«Принятие к учету первичных учетных документов о фактах хозяйственной жизни экономического субъекта» ¹⁰⁹ и т.д.	Должен осуществлять приём и контроль первичной бухгалтерской документации	Умеет осуществлять приём и контроль первичной документации
«способность осуществлять сбор, анализ и обработку данных, необходимых для решения профессиональных задач; - способен осуществлять документирование хозяйственных операций, проводить учёт денежных средств, разрабатывать рабочий план счетов бухгалтерского учёта организации и формировать на его основе бухгалтерские проводки»¹¹⁰	Денежное измерение объектов бухгалтерского учёта и текущая группировка фактов хозяйственной жизни:	Отражает на счёте бухгалтерского учёта операции по движению основных и оборотных средств предприятия. Проводит инвентаризацию.	- Умеет отражать на счетах бухгалтерского учёта операции связанные с движением основных средств и т.д. - Умеет проводить инвентаризацию;
- способность выбрать инструментальные средства для обработки экономических данных в соответствии с поставленной задачей, проанализировать результаты расчётов и	«Итоговое обобщение фактов хозяйственной жизни» ¹¹¹	Ведёт бухгалтерский учёт имущества и хозяйственных операций предприятия	Умеет вести бухгалтерский учёт

¹⁰⁸ ФГОС ВО по направлению подготовки «Экономика». URL: http://www.osu.ru/docs/fgos/vo/bak_38.03.01.pdf

¹⁰⁹ Приказ № 106/н от 22.12.2014 «Об утверждении профессионального стандарта «Бухгалтер» URL: http://www.ipbr.org/assets/documents/news/2015/150205_standard.pdf

¹¹⁰ ФГОС ВО по направлению подготовки «Экономика». URL: http://www.osu.ru/docs/fgos/vo/bak_38.03.01.pdf

¹¹¹ Приказ № 106/н от 22.12.2014 «Об утверждении профессионального стандарта «Бухгалтер» URL: http://www.ipbr.org/assets/documents/news/2015/150205_standard.pdf

1	2	3	4
обосновать полученные выводы; - способность находить организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности и готовность нести за них ответственность» ¹¹²		Готовит информацию для составления бухгалтерской отчетности.	
- способность анализировать и интерпретировать финансовую, бухгалтерскую и иную информацию, содержащуюся в отчетности предприятий различных форм собственности, организаций, ведомств и т.д. и использовать полученные сведения для принятия управленческих решений» и т.п. ¹¹³	«Составление бухгалтерской (финансовой) отчетности»	Проводит экономический анализ финансово-хозяйственной деятельности предприятия	Умеет вести бухгалтерскую (финансовую) отчетность
	Составление консолидированной финансовой отчетности	Составляет отчеты по расчёту себестоимости продукции (работ, услуг), выявляет нерациональное использование финансовых ресурсов.	Умеет анализировать и составлять финансовый отчет
	«Внутренний контроль ведения бухгалтерского учета и составления бухгалтерской (финансовой) отчетности» ¹¹⁴	Разрабатывает мероприятия по соблюдению финансовой безопасности предприятия	Умеет рационально распределять финансовые ресурсы

¹¹² ФГОС ВО по направлению подготовки «Экономика». URL: http://www.osu.ru/docs/fgos/vo/bak_38.03.01.pdf

¹¹³ Там же

¹¹⁴ Приказ № 106/н от 22.12.2014 «Об утверждении профессионального стандарта «Бухгалтер» URL: http://www.ipbr.org/assets/documents/news/2015/150205_standard.pdf

1	2	3	4
- «способность отражать на счетах бухгалтерского учёта результаты хозяйственной деятельности за отчётный период, составлять формы бухгалтерской и статистической отчётности, налоговые декларации - способность организовывать и осуществлять налоговый учёт и налоговое планирование организации»¹¹⁵	Ведение налогового учета и составление налоговой отчетности, налоговое планирование	Работает с налоговой базой предприятия	Умеет проводить начисление и перечисление налогов и сборов в бюджеты разных уровней
- «способность находить организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности и готовность нести за них ответственность; - способность критически оценивать предполагаемые варианты управленческих решений и разрабатывать и обосновывать предложения по их совершенствованию .. и т.п.¹¹⁶	Проведение финансового анализа, бюджетирование и управление денежными потоками	Работает с бухгалтерской базой данных	Умеет рационально распределять финансовые ресурсы

¹¹⁵ ФГОС ВО по направлению подготовки «Экономика». URL: http://www.osu.ru/docs/fgos/vo/bak_38.03.01.pdf

¹¹⁶ там же

Приложение В

Анкета «Применение компетентностного подхода в организации»

Уважаемые, коллеги!

В рамках исследования применения компетентностного подхода в управлении персоналом организаций, была разработана анкета. Просим Вас принять участие в мониторинге и ответить на вопросы анкеты!

Наименование организации: _____

Сфера деятельности _____

1. Используется ли в Вашей организации компетентностный подход в управлении персоналом?

- a) Да;
- b) Нет;
- c) Есть в планах

Если в Вашей организации не используется компетентностный подход, то дайте ответы на следующие вопросы:

2. Если не реализуете компетентностный подход, выберите причину.

- a) сложность в ведении, в связи со спецификой предприятия
- b) сложность в разработке модели компетентностного подхода
- c) нехватка специалистов, способных оценить уровень компетенций персонала
- d) ограниченность ресурсов
- e) Другая причина (укажите ниже):

3. Хотите ли вы реализовать компетентностный подход в оценке персонала в будущем?

- a) Да
- b) Нет

Если в Вашей организации используется компетентностный подход, то дайте ответы на следующие вопросы:

4. В какой области управления персоналом применяется компетентностный подход?

- a) Подбор персонала
- b) Оценка персонала
- c) Стимулирование персонала
- d) Развитие персонала
- f) Ваш вариант: _____

5. Как компетентностный подход воспринимается работниками предприятия?

- a) Положительно
- b) Недоверие
- c) Протест
- d) Отсутствие заинтересованности
- f) Ваш вариант: _____

Спасибо за участие в анкетном опросе!

Приложение Г

Анкета «Оценка уровня компетентностной конкурентоспособности»

В рамках выполнения диссертационной работы проводится выборочный опрос работников, нацеленный на диагностику конкурентоспособности в условиях внедрения компетентностного подхода в систему управления персоналом. Все данные будут представлены руководству предприятия в обобщенном виде. Для получения достоверной информации просим Вас максимально откровенно ответить на вопросы Анкеты. Если при заполнении Анкеты возникнут вопросы, за разъяснением Вы можете обратиться по телефону _____ к специалистам ЦАИ БТИ.

1. Структурное подразделение предприятия, в котором Вы работаете (назовите) _____.
2. Категория, к которой Вы относитесь (нужное подчеркните): руководитель, специалист, служащий, рабочий.
3. Занимаемая Вами должность (укажите) _____.
4. Совокупный трудовой стаж _____ лет; в том числе, в занимаемой должности _____ лет.
5. Ваше профессиональное образование, подтверждённое дипломами (укажите) _____.
6. Как часто Вы проходите переподготовку, повышаете квалификацию (нужное подчеркните): регулярно по мере надобности; нерегулярно (время от времени); еще не проходил (а) переподготовку; затрудняюсь ответить.
7. Оцените по самоощущению достигнутый Вами уровень профессионального развития (нужное подчеркните): высокий; выше среднего; средний; ниже среднего; низкий.
8. Ваше профессиональное развитие связано с повышением функциональной гибкости, то есть с освоением смежных и дополнительных должностных обязанностей (нужное подчеркните): да; нет; затрудняюсь ответить?
9. Если на вопрос № 8 Вы ответили утвердительно, назовите компетенции, обеспечивающие повышение Вашей функциональной гибкости:
основные компетенции (ОК) – компетенции, с которых начинается процесс профессионального развития, обеспечивающие низкий уровень функциональной гибкости _____;
смежные компетенции (СМ), продолжающие процесс профессионального развития, обеспечивающие _____ средний _____ уровень _____ профессиональной _____ гибкости _____;
дополнительные компетенции (ДК) – компетенции, соответственно, завершающие процесс профессионального развития, обеспечивающие высокий уровень профессиональной гибкости _____.
10. Ваше профессиональное развитие связано с повышением квалификации, то есть с постепенным повышением сложности выполняемых основных, смежных и дополнительных должностных обязанностей (нужное подчеркните): да; нет; затрудняюсь ответить?
11. Если на вопросы № 8 и 10 Вы ответили утвердительно, укажите выбранный Вами путь профессионального развития и достигнутый этап (нужное подчеркните):

Окончание приложения Г

- **Вертикальный**, базирующийся на приоритете повышения функциональной гибкости, предполагающий последовательное освоение работником основных, смежных и дополнительных компетенций сначала низкого уровня, затем среднего и высокого.

- **Горизонтальный**, базирующийся на приоритете повышения квалификации, предполагающий последовательное освоение работником сначала основных компетенций низкого, среднего и высокого уровня сложности, затем смежных и дополнительных.

12. Оцените степень соответствие размера Вашей заработной платы достигнутому уровню профессионального развития (нужное подчеркните): полностью соответствует; немного завышена или занижена; совершенно не соответствует (сильно завышена или занижена); затрудняюсь ответить.

13. Оцените действующую систему организации заработной платы, то есть принцип начисления индивидуального заработка (нужное подчеркните): полностью устраивает; в принципе устраивает; совершенно не устраивает; затрудняюсь ответить.

Спасибо за участие в анкетном опросе!

Приложение Д

Анкета «Удовлетворённость работников»

1. Отмечено ли у Вас повышение уровня сформированности компетенций?
 - a) Да;
 - b) Нет;
 - c) Затрудняюсь ответить.

2. Овладели ли Вы смежными компетенциями (относительно вашего рабочего места)?
 - a) Да;
 - b) Нет;
 - c) Затрудняюсь ответить.

3. Овладели ли Вы дополнительными компетенциями (относительно вашего рабочего места)?
 - a) Да;
 - b) Нет;
 - c) Затрудняюсь ответить.

4. Удовлетворены ли Вы возможностями личного и профессионального развития?
 - a) Да;
 - b) Нет;
 - c) Затрудняюсь ответить.

5. Удовлетворены ли Вы системой оплаты труда?
 - a) Да;
 - b) Нет;
 - c) Затрудняюсь ответить.

Спасибо за участие в анкетном опросе!

Приложение Е

Анкета «Удовлетворённость работодателей»

1. Отмечается ли в последнее время рост производительности труда?
 - a) Да;
 - b) Нет;
 - c) Затрудняюсь ответить.
2. Отмечается ли в последнее время рост компетентности работников?
 - a) Да;
 - b) Нет;
 - c) Затрудняюсь ответить.
3. Отмечается ли в последнее время рост вовлеченности сотрудников в рабочий процесс?
 - a) Да;
 - b) Нет;
 - c) Затрудняюсь ответить.
4. Отмечается ли в последнее время увеличение мотивированности сотрудников?
 - a) Да;
 - b) Нет;
 - c) Затрудняюсь ответить.
5. Отмечается ли в последнее время увеличение доли сотрудников, владеющих смежными и дополнительными компетенциями?
 - a) Да;
 - b) Нет;
 - c) Затрудняюсь ответить.
6. Отмечается ли в последнее время рост текучести кадров?
 - a) Да;
 - b) Нет;
 - c) Затрудняюсь ответить.

Спасибо за участие в анкетном опросе!