

Рязанцева Инна Вячеславовна

Ryazantseva Inna Vyacheslavovna

кандидат экономических наук,
доцент кафедры экономики недвижимости
Сибирского государственного университета
геосистем и технологий

PhD in Economics, Associate Professor,
Real Estate Economics Department,
Siberian State University of
Geosystems and Technologies

СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ В УПРАВЛЕНИИ КОМПЕТЕНТНОСТНОЙ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬЮ СПЕЦИАЛИСТОВ

CURRENT TRENDS IN THE MANAGEMENT OF THE COMPETENCY-BASED COMPETITIVENESS OF SPECIALISTS

Аннотация:

Современный рынок труда предъявляет высокие требования к качеству трудовых ресурсов. Резервом повышения эффективности функционирования предприятий служат конкурентоспособные работники, обладающие необходимым набором компетенций. Актуальность приобретает вопрос управления компетентностной конкурентоспособностью специалистов. В статье рассмотрена сущность понятий «компетентность», «конкурентоспособность работника», определен двуединый подход к управлению компетентностной конкурентоспособностью работника, предполагающий, с одной стороны, формирование моделей компетенций работника, а с другой, процесс формирования моделей компетенций. Рассмотрены подходы к формированию моделей компетенций. Автором предложена модель развития компетентностной конкурентоспособности в системе непрерывного образования, состоящая из трех последовательных этапов. Для управления компетентностной конкурентоспособностью специалистов предлагается кластерный подход, предполагающий создание кластеров непрерывного образования по отраслевому и многоотраслевому принципам.

Ключевые слова:

конкурентоспособность работника, компетенция, профессиональная компетентность, модель компетенций, непрерывное образование, конкурентоспособный специалист, кластер непрерывного образования.

Summary:

The modern labour market places high demands on the quality of the labour force. Competitive employees having the necessary set of competencies serve as a reserve for improving the efficiency of enterprises. How to manage the competency-based competitiveness of specialists is becoming a relevant issue. The research considers the concepts of competence, competitiveness, competency-based competitiveness of the employee, identifies a dual approach to the management of the competency-based competitiveness of the employee involving the development of the employee's competency model, on the one hand, and the competence building process, on the other hand. The paper reviews the approaches to the creation of the competency model. The study presents a three-stage consecutive model for the competency-based competitiveness development in the system of continuing education. To manage the competency-based competitiveness of specialists, the author proposes a cluster approach, which involves the creation of clusters of continuing education on a sectoral and diversified basis.

Keywords:

competitiveness of the employee, competence, professional competence, competency model, continuing education, competitive specialist, continuing education cluster.

Современные экономические условия функционирования организации диктуют определенные требования к ней. Непрерывное изменение внешней и внутренней среды обуславливает необходимость быстрой адаптации, в том числе и рабочей силы. Конкурентоспособность организации зависит от того, насколько конкурентоспособна ее продукция на рынке по цене и качеству. Данная задача может быть решена с помощью «экономического менеджмента» [1, с. 471], предполагающего организацию труда, которая позволяет производить высококачественную продукцию с относительно низкой себестоимостью, а также высокую производительность труда. Это требует изменения организационно-технических условий производства и качества рабочей силы, ее профессиональной мобильности на рынке труда, способности к труду с многофункционально-ориентированным содержанием. Достижение таких результатов возможно за счет формирования у работников мультиквалификации (широкой и глубокой специализации) и многофункционального обучения, освоения новых компетенций. Компетентность работника определяет его конкурентоспособность на рынке труда. Вследствие этого возрастает необходимость разработки новых подходов к управлению компетентностной конкурентоспособностью работника.

В широком смысле под конкурентоспособностью понимается способность «выигрывать» состязание.

Западные экономисты в своих исследованиях рассматривают понятие «компетентность» как средство повышения эффективности деятельности работника. Они считают, что на результаты труда работника влияет ряд факторов, в том числе наличие определенных личных качеств [2].

Конкурентоспособность работника следует рассматривать как объективно-субъективный, относительный оценочный показатель персонала, отражающий степень соответствия совокупных характеристик работника объективным требованиям производственного потенциала конкретных рабочих мест и субъективным предпочтениям работодателей [3, с. 27].

Конкурентоспособность работника, в зависимости от причин, влияющих на ее динамику, можно разделить на факторную, структурную и ситуационную. Факторная конкурентоспособность связана с изменением уровня развития определенных характеристик трудового потенциала при неизменных условиях внешней среды. Структурная конкурентоспособность связана с резким снижением у работника уровня соответствия характеристик трудового потенциала предъявляемым требованиям производства по независимым от работника причинам. Ситуационная конкурентоспособность связана с региональными особенностями развития предприятия.

Конкурентоспособность работника зависит от его трудового потенциала с определенными компонентами, характеризующимися наличием определенных компетенций. Работник должен уметь применять полученные знания, умения и навыки в повседневных и изменяющихся ситуациях на производстве. Компетентность – важнейшая характеристика работника, который должен быть готов к тому, чтобы самостоятельно, ответственно, эффективно выполнять свои трудовые функции.

Профессиональная компетентность работника оказывает непосредственное влияние на его конкурентоспособность и представляет собой совокупность профессиональных навыков выполнения определенной профессиональной деятельности, способностей проектировать в дальнейшем свой профессиональный рост и нести ответственность за результаты своего труда.

Таким образом, можем считать компетентность одним из факторов конкурентоспособности работника, следовательно, правомерно использование понятия «компетентностная конкурентоспособность работника».

Компетентностная конкурентоспособность работника – 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 [4].

Управление компетентностной конкурентоспособностью работника предполагает разработку соответствующего методического инструментария. В его основе лежит двуединый подход, предполагающий разработку моделей компетенций, с одной стороны, и формирование этих компетенций у работников – с другой.

Существуют различные подходы к разработке модели компетенций. Л.Г. Миляева, Е.Н. Бавыкина [5, с. 95] предлагают использовать матричную модель профессиональных компетенций. Отмечают, что для каждой функционально-компетентной категории работников разрабатывается отдельная целевая матрица, предполагающая условное деление компетенций на основные, смежные и дополнительные и разграничение компетенций по уровню сложности на низкий, средний, высокий. Таким образом, повышение уровня компетентностной конкурентоспособности работника может быть достигнуто следующими способами:

– горизонтальным, связанным с последовательным освоением компетенций низкого, среднего и высокого уровня;

– вертикальным, связанным с освоением основных, смежных и дополнительных компетенций.

Автор согласен с мнением А.В. Шабуровой [6, с. 250] по вопросу структуры модели компетенций и выделяет следующие ее элементы:

1) уровни квалификации – начальный, средний и высший (необходимо разработать требования к каждому уровню, исследовать их);

2) общая характеристика производства – состав оборудования и предметы труда, производственно-технические и организационные условия, в которых будет осуществляться трудовой процесс;

3) основные трудовые функции как физического, так и умственного труда рабочего, изложенные в определенной последовательности;

4) объем профессиональных, технических, образовательных и экономических знаний, необходимых для выполнения всех технологических операций определенного уровня квалификации.

Формирование компетенций специалиста начинается еще в процессе его профессионального образования, а затем продолжается на производстве, при внутрифирменном обучении. Однако зачастую возникает проблема несоответствия освоенных в учебных заведениях компетенций требованиям современного рынка труда. Решить возникшее противоречие позволит интеграция системы образования и бизнеса по следующим направлениям:

- разработка образовательных стандартов (например, ФГОС 3+ и ФГОС 3++);
- развитие непрерывной системы подготовки конкурентоспособных специалистов.

Предлагаемая модель развития компетентностной конкурентоспособности в системе непрерывного образования представлена на рисунке 1. Непрерывное образование условно можно разделить на три этапа в зависимости от его уровня.

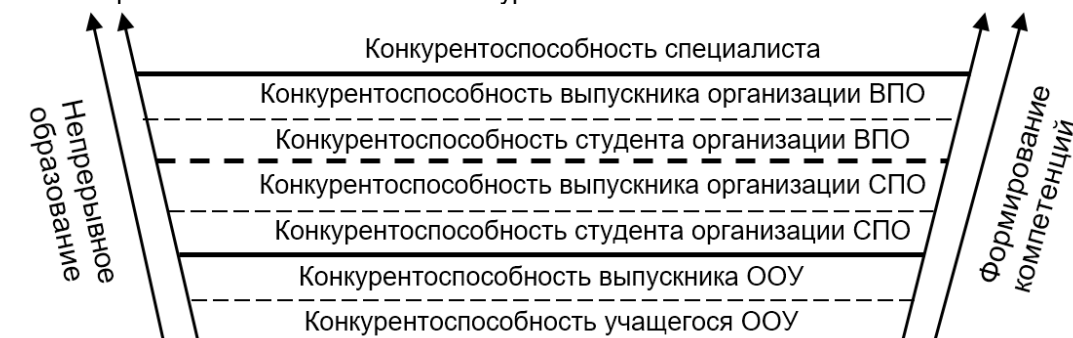


Рисунок 1 – Модель развития компетентностной конкурентоспособности в системе непрерывного образования

По мере последовательного прохождения всех этапов в системе непрерывного образования человек будет приобретать ключевые компетенции, способствующие росту его конкурентных преимуществ. Данный процесс может продолжаться в течение всей жизни.

На первом этапе в основе формирования конкурентоспособного специалиста лежит конкурентоспособность учащегося и выпускника общеобразовательного учебного заведения, включающая в себя начальные общие компетенции. Именно благодаря этим компетенциям выпускник общеобразовательного учреждения имеет возможность конкурировать при поступлении в учебное заведение следующего уровня.

На втором этапе формируется конкурентоспособность студента и выпускника профессионального учебного заведения. Данный уровень целесообразно разделить на подуровни – среднее и высшее профессиональное образование. В целом этот уровень мы считаем единым, так как обучающийся может пройти два подуровня, а может получить одно образование. На этом уровне выпускник, студент осваивает профессиональные компетенции, которые дают ему возможность конкурировать на рынке труда.

На третьем этапе формируется конкурентоспособность специалиста. Наиболее конкурентоспособным специалистом выпускник вуза становится через определенный промежуток времени, за который он приобретает опыт работы по полученной специальности, дополнительные профессиональные навыки и умения. Специалист продолжает дальнейшее обучение и повышает квалификацию внутри организации, в специализированных образовательных организациях, а также на факультетах дополнительного образования вузов.

Для управления компетентностной конкурентоспособностью специалистов предлагается кластерный подход, предполагающий создание кластеров непрерывного образования.

Образовательный кластер представляет собой объединение представителей образовательных организаций всех уровней, представителей рынка труда и органов власти с целью непрерывной подготовки конкурентоспособных специалистов. Образовательный кластер может формироваться по отраслевому признаку, а также иметь многоотраслевую направленность.

В Новосибирской области на базе Сибирского государственного университета геосистем и технологий создан консорциум «Научно-производственный образовательный кластер оптоэлектронных технологий (фотоники) и приборостроения Новосибирской области». В данный кластер вошли средние профессиональные учебные заведения, вузы, а также представители реального сектора экономики, заинтересованные в компетентных сотрудниках.

Все участники образовательного кластера участвуют в формировании системы подготовки и развития квалифицированных специалистов: учебные заведения выбирают методы и способы обучения, работодатели определяют, какие компетенции нужны специалисту.

Единый механизм взаимодействия всех участников образовательного кластера представлен на рисунке 2.

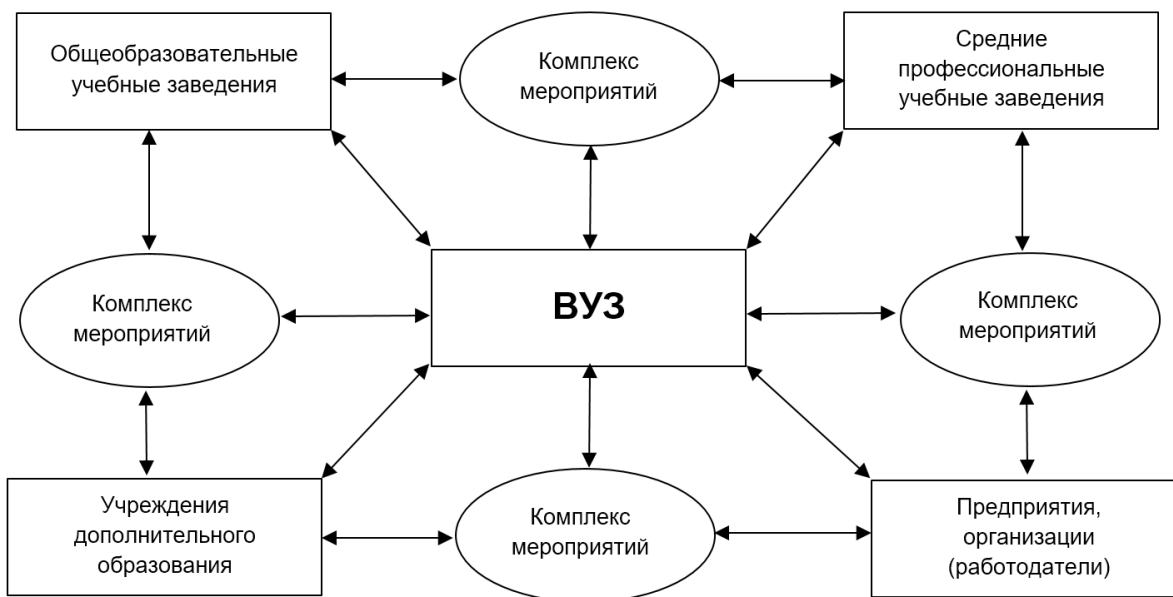


Рисунок 2 – Механизм взаимодействия участников образовательного кластера

В результате интеграции взаимодействия учреждений всех уровней подготовки и рынка труда формируется современная модель образовательного кластера. Образовательному кластеру в вузе отводится роль организатора подготовки профессиональных кадров, источника и проводника инноваций, поставщика конкурентоспособных специалистов.

Таким образом, кластерный подход в управлении компетентностной конкурентоспособностью работников направлен на максимально возможное наращивание конкурентных преимуществ человеческого ресурса, позволяет организациям получать конкурентоспособных специалистов, обладающих требуемым набором компетенций, а учебным заведениям всех уровней – отвечать запросам рынка труда.

Ссылки:

1. Управление человеческими ресурсами / под ред. М. Пула, М. Уорнера. СПб., 2002. 1200 с.
2. Armstrong M., Taylor S. *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. 13th ed. L., 2014 ; Deist F.D. le, Winterton J. What is Competence? // *Human Resource Development International*. 2005. Vol. 8, no. 1. P. 27–46. <https://doi.org/10.1080/1367886042000338227>.
3. Миляева Л.Г., Бавыкина Е.Н. Управление конкурентоспособностью персонала в условиях реализации компетентностного подхода : монография. Новосибирск, 2015. 145 с.
4. Бавыкина Е.Н. К вопросу о ключевом оценочном показателе качества рабочей силы // *Мир науки, культуры и образования*. 2015. № 1 (50). С. 215–217.
5. Миляева Л.Г., Бавыкина Е.Н. Указ. соч. С. 95.
6. Шабурова А.В. Управление воспроизводством качественных трудовых ресурсов нефтегазодобывающих предприятий Западной Сибири : монография. Новосибирск, 2014. 313 с.

References:

- Armstrong, M & Taylor, S 2014, *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*, 13th ed., London.
- Bavykina, EN 2015, 'Concerning the key estimated figure of the labor force quality', *Mir nauki, kul'tury i obrazovaniya*, No. 1 (50), pp. 215-217, (in Russian).
- Deist, FD le & Winterton, J 2005, 'What is Competence?', *Human Resource Development International*, vol. 8, no. 1, pp. 27–46. <https://doi.org/10.1080/1367886042000338227>.
- Milyaeva, LG & Bavykina, EN 2015, *Personnel competitiveness management in the context of the competency-based approach*, monograph, Novosibirsk, 145 p., (in Russian).
- Poole, M & Warner, M (eds.) 2002, *Human resource management*, Moscow, St. Petersburg, 1200 p., (in Russian).
- Shaburova, AV 2014, *Managing the reproduction of high-quality labor resources at the oil and gas producing enterprises of Western Siberia*, monograph, Novosibirsk, 313 p., (in Russian).