

И.С. Полушина

Заведующий кафедрой экономики и управления ЧОУ ВО «Международный Институт Дизайна и Сервиса»

кандидат экономической наук, доцент

А.В. Гончарова

Студентка 3 курса, управление персоналом
ЧОУ ВО «Международный Институт Дизайна и Сервиса»

ВНЕДРЕНИЕ КОМПЕТЕНТНОСТНОГО ПОДХОДА В УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ КАК ЗАЛОГ ЭФФЕКТИВНОЙ РАБОТЫ СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Аннотация. Статья посвящена внедрению компетентностного подхода в управление персоналом современных организаций. Проведен анализ доли населения РФ, закончивших колледж или вуз в 2016 г., а также доли участия населения России и других стран в формальном или дополнительном образовании. Определена потребность в обучении и развитии персонала среди компаний г. Челябинска методом анкетирования. Путем проведенного опроса выявлены трудовые предпочтения студентов, как будущих специалистов.

Ключевые слова: компетенции, компетентностный подход, модель компетенций, обучение и развитие, человеческий капитал, развитие персонала, эффективность.

Введение

Еще в прошлом веке человек, однажды выбравший профессию, мог использовать полученные знания всю жизнь. Но мир меняется и уже сегодня мы переходим к необходимости постоянного обучения, освоение новых навыков становится существенной частью профессиональных обязанностей каждого сотрудника.

Наша страна находится в состоянии дефицита трудовых ресурсов. По данным Минэкономразвития уровень безработицы в России в сентябре 2018 г. достиг исторического минимума (4,7 % с устранением сезонности) [6]. Похожая ситуация уже прогнозировалась в результатах отчета VCG в 2014 г. Авторы показывают, что велика вероятность того, что в 2020 году в России дефицит составит 5%, а в 2030 г. – 24%. В Германии дефицит трудовых ресурсов к 2020 году прогнозируется в 4%, а к 2030 уже 23% [10].

Компании повышают зарплаты, чтобы конкурировать за работников, стоимость труда растет, поясняет главный экономист Bank of America Merrill Lynch Владимир Осаковский [1].

По данным Education at a Glance в России один из самых высоких уровней образованности в мире. Доля населения, которое закончило колледж или вуз, составляет 56%. Для сравнения: в странах ОЭСР – 37% (рис.1) [8].

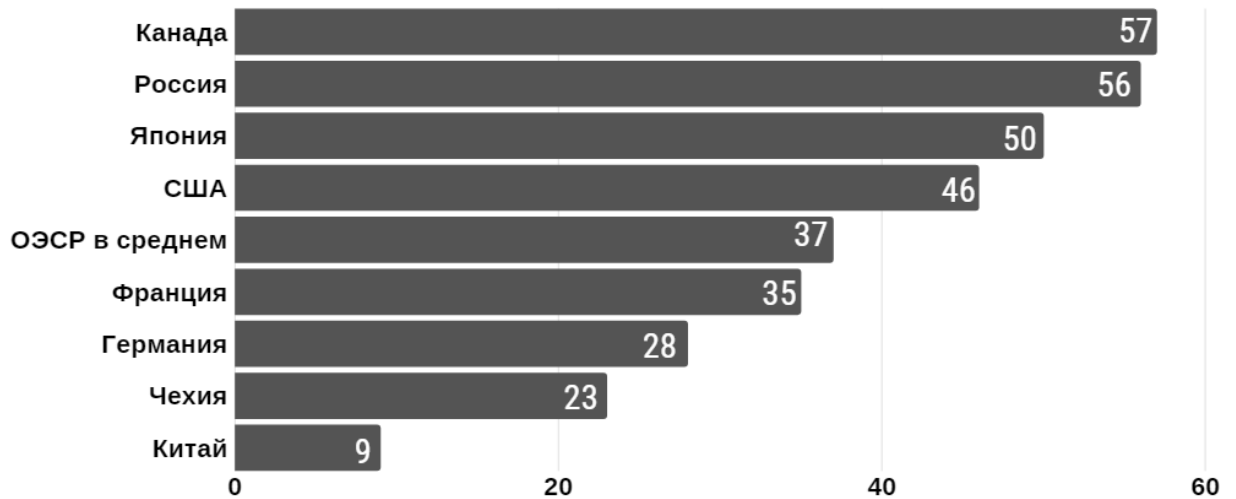


Рисунок 1. Удельный вес населения в возрасте 25-64 лет с высшим и средним профессиональным образованием, 2016 г., в %

Но это не помогает российскому рынку труда восполнить дефицит кадров.

Более того, работники с имеющимися знаниями сегодня не соответствуют требованиям современного рынка труда. Бизнес нуждается в самостоятельных, творческих специалистах, способных приносить прибыль, предлагать и разрабатывать идеи (таблица 1) [9]. Россиянам не хватает когнитивных навыков, например, навыков принятия решений, работы в команде и прочих.

Таблица 1. Значимость разных soft skills для работодателей

| № | Soft skills | Значимость, % |
|-----|---|---------------|
| 1. | Коммуникативные навыки | 79 |
| 2. | Активная жизненная позиция | 78 |
| 3. | Аналитическое мышление | 77 |
| 4. | Выносливость | 75 |
| 5. | Умение работать в команде | 74 |
| 6. | Стремление достигать поставленных целей | 70 |
| 7. | Способность решать конфликты | 54 |
| 8. | Умение вдохновляться новыми идеями | 54 |
| 9. | Креативность | 43 |
| 10. | Надежность | 42 |

Совместное исследование Boston Consulting Group (BCG), Сбербанка, Worldskills и Global Education Futures показывает, что лишь у 17% занятых россиян более половины задач – творческие или аналитические, почти у половины – рутинные (рис.2). Похожее соотношение наблюдается в Бразилии, в Германии этот показатель составляет 29%, а в Великобритании — 45% [7].

ПОБЕДИТЕЛИ КОНФЕРЕНЦИИ

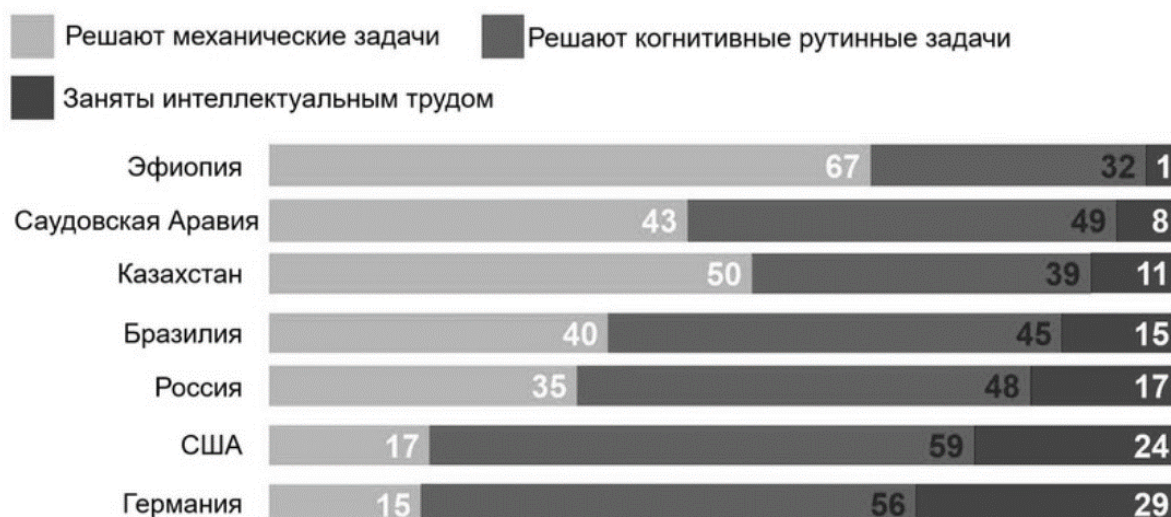


Рисунок 2. Структура занятых, выполняющих разные виды задач, в разрезе стран мира, %

Одной из преград, мешающих российской экономике расти быстрее – отсутствие в стране непрерывного образования, из-за чего навыки людей устаревают [3].

Это подтверждает статистика ВШЭ: Люди стали реже посещать курсы повышения квалификации и профессиональные конференции. Например, в 2013 г. показатель участия россиян в непрерывном образовании составлял – 29,2%, в 2014 г. – 27%, а в 2015 уже 24% (рис.3) [5].

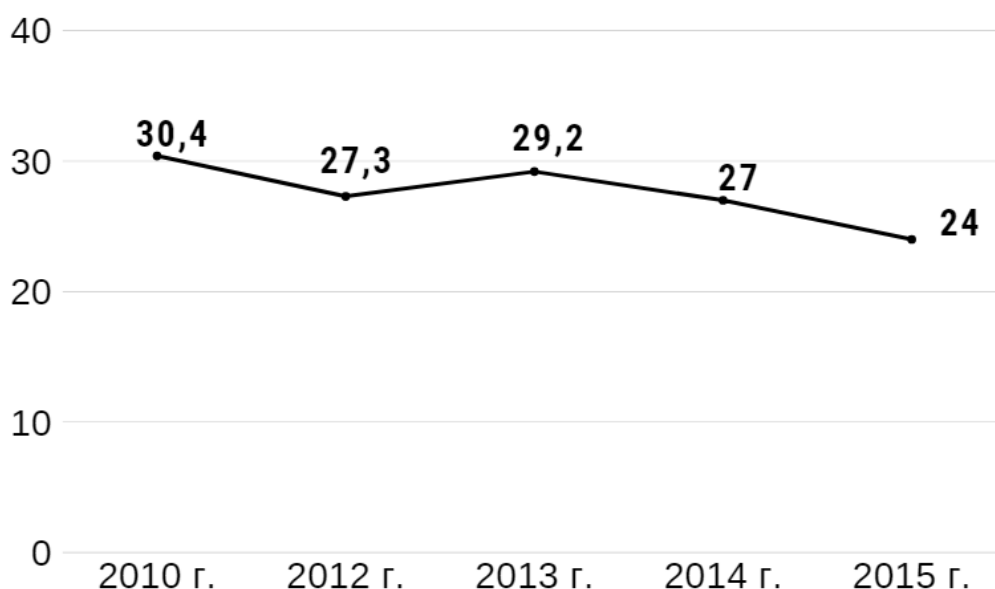


Рисунок 3. Удельный вес россиян старше 25 лет, получающих дополнительное образование, % (в процентах от численности респондентов в возрасте 25-64 лет)

Участие населения России и европейских стран в формальном или дополнительном образовании сильно отличаются: В Швеции 73% населения участвуют в формальном или дополнительном образовании, во Франции – 51%, в Германии – 50%, в России лишь 15% (рис.4) [5].

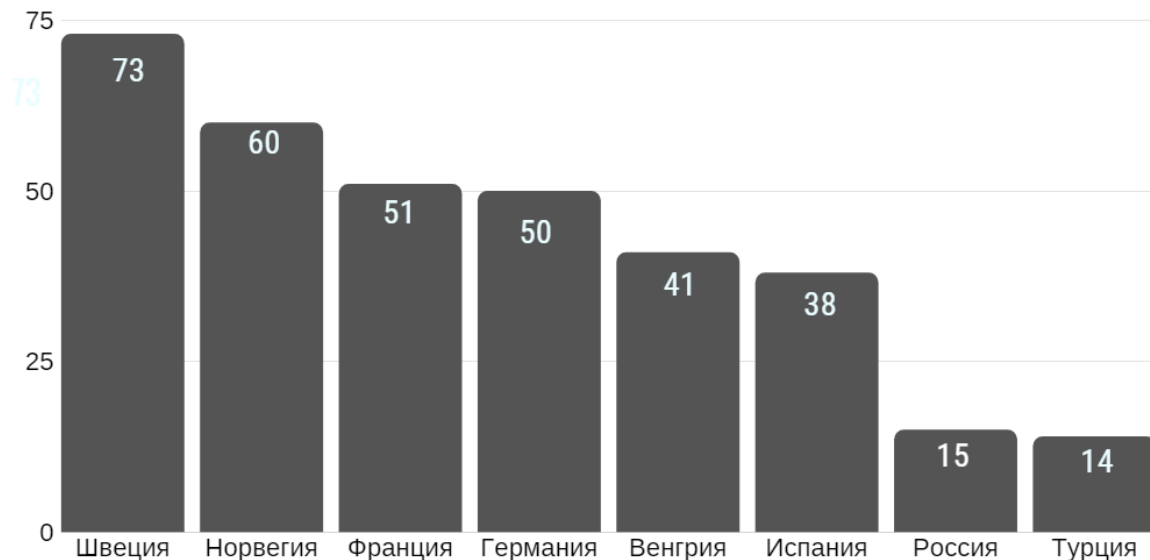


Рисунок 4. Участие населения России и европейских стран в непрерывном образовании, % (в процентах от численности респондентов в возрасте 25-64 лет)

Гипотеза

Создание непрерывной системы образования позволит компенсировать последствия старения населения. Компетентностный подход становится основой для разработки системы трудовых отношений, соединяющих требования предпринимательства, управления персоналом и цели современного образования.

Методы

Авторы проанализировали состояние, проблемы и возможности участия населения Российской Федерации в непрерывном образовании, изучили структуру занятых выполняющих разные виды задач по сравнению с другими странами на основе информации Высшей школы экономики и совместного исследования Boston Consulting Group (BCG), Сбербанка, Worldskills и Global Education Futures.

Далее, были сформулированы выводы о необходимости создания непрерывной системы образования, позволяющей компенсировать последствия старения населения.

Для выявления потребности в обучении и развитии персонала в г. Челябинск было проведено исследование путем анкетирования среди 50 руководителей компаний.

С целью выявить трудовые предпочтения студентов, как будущих сотрудников компаний были опрошены 105 человек в возрасте от 18 до 25 лет, обучающиеся в г. Челябинск.

На основе зарубежной и российской практики, а также результатов анкетирования, были сделаны выводы по необходимости формирования уникальных компетенций, профессионального и личностного потенциала работников.

Результаты и обсуждение

Авторы поддерживают мнение экономистов Всемирного банка, что создание подобной непрерывной системы образования позволит компенсировать последствия старения населения. А для того, чтобы обучение и развитие оказывали действенное влияние, необходимо развивать правильные компетенции (умение работать в команде, коммуникабельность, креативность и др.), углублять знания, совершенствовать способность к особому складу мышления. Использование компетенций в обучении и развитии персонала требует другого подхода к реализации данных процессов. Менеджмент организации должен постоянно анализировать ситуацию на рынке и создавать свое конкурентное преимущество, заключающееся в создании модели компетенций как ядра системы управления персоналом в организации. В компетентностном подходе заключен

ПОБЕДИТЕЛИ КОНФЕРЕНЦИИ

огромный обучающий потенциал. Деятельностное описание компетенций помогает увидеть, какое поведение отличает наилучших исполнителей. Для обучения компетентному поведению можно использовать все традиционные формы обучения на производстве. Модель компетенций позволяет унифицировать требования к сотрудникам и создать единые стандарты поведения, основу для оценки и продвижения сотрудников [4].

Компетенции дают общий язык и метод, который можно интегрировать во всех функциях управления человеческими ресурсами чтобы помочь людям, компаниям и даже обществам быть более продуктивными в условиях современной экономики.

Многие крупнейшие российские предприятия (ПАО «Газпром»; АО «НК Роснефть»; ПАО «Сбербанк»; ПАО «Лукойл»; ОАО «Новатэк»; ОАО «Сургутнефтегаз») уже освоили и внедрили компетентностный подход в практику управления персоналом. Данный подход становится основой для разработки системы трудовых отношений, соединяющих требования предпринимательства, управления персоналом и цели современного образования [2].

Проведенное нами анкетирование среди 50 руководителей компаний г. Челябинска показало следующее: 82% компаний имеют какие-либо механизмы обучения (рис.5), из них 75,6% развивают компетенции (рис.6).

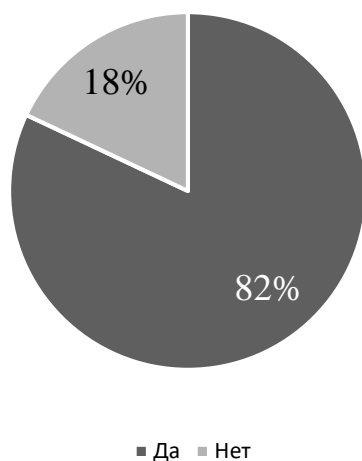


Рисунок 5. Структура ответов респондентов на вопрос: Есть ли в вашей компании система обучения и развития персонала?, %

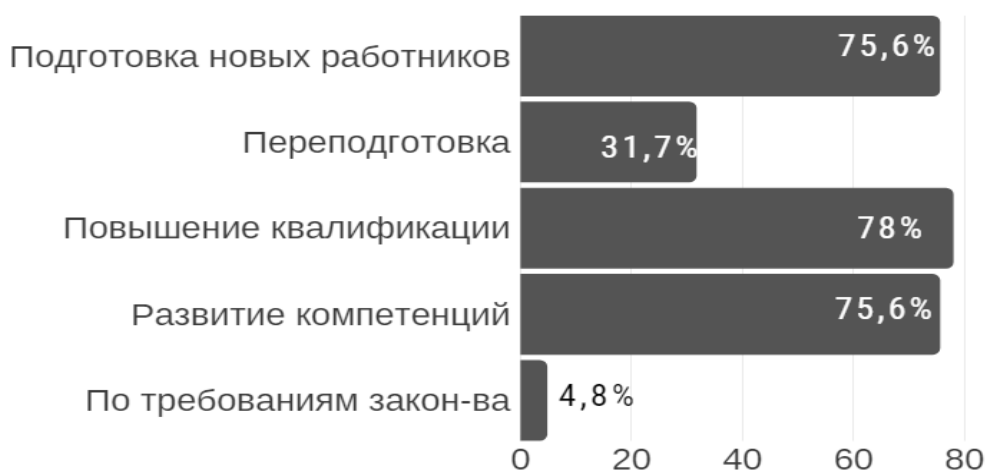


Рисунок 6. Структура ответов респондентов на вопрос: Какой (ие) из видов обучения используются в компании?, %

Среди опрошенных 17,1% не используют компетентностный подход, а 18 % даже не знают, что это такое. Из числа тех, у кого нет системы обучения и развития 33,3 % не

собираются ее внедрять (рис.7). Основными причинами являются нежелание тратить дополнительные организационные усилия и сложность в разработке. При этом, 96 % опрошенных считают, что система обучения и развития – неотъемлемая часть в организации и столько же согласны с тем, что непрерывное образование является залогом успеха.

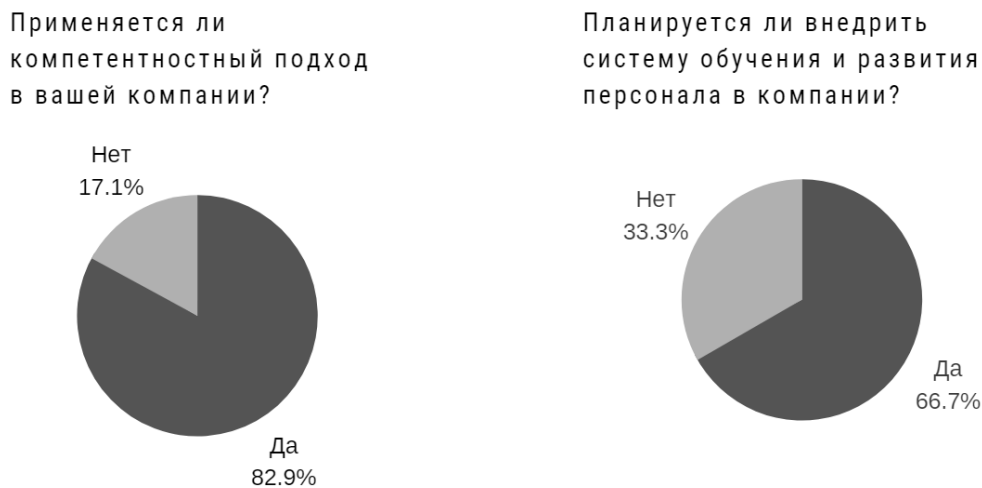


Рисунок 7. Структура ответов респондентов на вопросы анкеты, %

В первой тройке важных факторов при выборе работы у молодых специалистов – размер заработной платы, карьерный рост, обучение и развитие (рис.8).



Рисунок 8. Структура ответов респондентов на вопрос: На какие факторы вы больше всего обращаете внимание при выборе работы?, %

На вопрос «Что для вас наиболее важно во время работы?» 35,6% ответили – обучение и развитие, 33,7% – отношение с коллегами и руководителем, 28,8% – стабильность. 96,2% опрошенных хотели бы обучаться и считают, что система обучения и развития необходима компаниям. 89,5% студентов не отказались бы и от назначенного наставника. Также был задан вопрос: есть (была) ли в компании, в которой вы работаете (работали) система (механизмы) обучения и развития персонала? 28,6 % ответили отрицательно, 40% респондентов уже сталкивались с обучением в компаниях, остальным только предстоит занять место на рынке труда.

Таким образом, проведенные исследования показывают, что обсуждение и реализация компетентностного подхода все ещё остаются актуальными, и молодые специалисты хотят и готовы обучаться на предстоящем месте работы.

Экономика растет, а число людей с необходимыми навыками в области технологий, аналитики, продаж, искусственного интеллекта, менеджмента низкое. Получается, что пока

ПОБЕДИТЕЛИ КОНФЕРЕНЦИИ

инновационные компании говорят о развитии талантов, большинство только приходит к осознанию того, что развитие компетенций сотрудников – важная составляющая в эффективности их работы.

И во избежание дисбаланса рынка труда реализация бизнес-стратегий организаций должна быть направлена на формирование уникальных компетенций, профессионального и личностного потенциала работников. Особенно это важно для нового поколения, которому скоро предстоит выйти на рынок труда.

Последствия этих тенденций для компаний, стран и отдельных сотрудников значительны и разнообразны, а их понимание станет залогом будущего успеха.

Список литературы

1. Bank of America: плохая демография поможет россиянам разбогатеть / Русская служба Би-би-си. [Электронный ресурс]. - URL: https://www.bbc.com/russian/business/2016/05/160519_russian_demography_consumer_support (дата обращения: 25.11.2018).
2. Бавыкина Е.Н. Реализация компетентного подхода на предприятиях. Сборник: Развитие методологии современной экономической науки и менеджмента. Материалы I Междисциплинарной Всероссийской научно-практической конференции. – 2017. – С.238-242.
3. Всемирный банк назвал препятствия для роста российской экономики / Русская служба Би-би-си. [Электронный ресурс]. - URL: <https://www.bbc.com/russian/news-38594539#share-tools> (дата обращения: 10.11.2018).
4. Зоткин А. О. Компетентный подход в управлении персоналом / А. О. Зоткин, Ю. О. Натейкина // Международный научно-исследовательский журнал. – 2015. №1 (32) Часть 2. – С. 85-86.
5. Индикаторы образования: 2017: Статистический сборник / Н.В. Бондаренко, Л.М. Гохберг, И.Ю. Забатурина и др.; Нац. Исслед. Ун-т И60 «Высшая школа экономики». – М.: НИУ ВШЭ, 2017. – 320 с.
6. Картина экономика. Октябрь 2018 года / Сайт Министерства экономического развития РФ [Электронный ресурс]. - URL: http://economy.gov.ru/wps/wcm/connect/fe5c4a23-69d7-40af-a750-8c6a19b6b175/181109_econ_picture.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=fe5c4a23-69d7-40af-a750-8c6a19b6b175 (дата обращения: 25.11.2018).
7. Российской экономике знания не нужны / Электронная газета «Ведомости» [Электронный ресурс]. - URL: https://www.vedomosti.ru/economics/articles/2017/08/04/727941-ekonomike-znaniya-ne?utm_source=facebook&utm_campaign=share&utm_medium=social&utm_content=727941-ekonomike-znaniya-ne (дата обращения: 20.11.2018).
8. Сколько в России людей с высшим образованием? / Проект «Фактограф» [Электронный ресурс]. - URL: <https://www.factograph.info/a/28864852.html> (дата обращения: 25.11.2018).
9. Ценность различных soft skills для работодателей / BCG-Academy [Электронный ресурс]. - URL: <https://www.bcg-academy.com/cennost-razlichnyh-soft-skills-dlja-rabotodatelej/> (дата обращения: 26.11.2018).
10. Человеческий капитал как конкурентное преимущество 2014–2015: Отчет Boston Consulting Group. [Электронный ресурс]. - URL: https://www.bcg.com/Images/CPA_RU_tcm27-156219.pdf (дата обращения: 30.10.2018).