УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

КОМПЕТЕНЦИИ КАК ИНСТРУМЕНТ УПРАВЛЕНИЯ ИННОВАЦИОННЫМ РАЗВИТИЕМ ПЕРСОНАЛА

Старцев Ю. Н.

кандидат технических наук, доцент кафедры государственного и муниципального управления, Челябинский государственный университет (Россия), 454021, Россия, г. Челябинск, ул. Братьев Кашириных, 129, uns47@mail.ru

Тараданов А. А.

доктор социологических наук, профессор кафедры социологии, Челябинский государственный университет (Россия), 454021, Россия, г. Челябинск, ул. Братьев Кашириных, 129, taradan@econ.cgu.chel.su

УДК 331.108
ББК 65.291.6-21

Цель. Анализ несоответствия требований, предъявляемых к квалификации персонала спецификой инновационного развития предприятий и его реальной подготовкой при освоении новой продукции, техники и технологий, приводящих к существенному замедлению роста эффективности.

Методы. Сравнение результатов, получаемых просто квалифицированными работниками и компетентными работниками.

Результаты. Сравнительный анализ требований и реальной ситуации показал, что при освоении новых продукции, техники и технологий, то есть при нестационарных условиях работы на первое место по важности выходит не квалификация работника, а его способность решать конкретные проблемы, опираясь на свою квалификацию, но с учётом задач, поставленных перед ними, и возможностей, предоставляемых ему предприятием.

Научная новизна. Компетенция, то есть способность работника увязывать свою квалификацию с возможностями её реализации при достижении поставленных целей, и с использованием доступных ресурсов, является тем фактором, который позволяет раскрыться потенциалу работника при освоении новых продукции, техники и технологий.

Ключевые слова: инновационное развитие предприятия, соотношение квалификации и компетенции работника.

© Старцев Ю. Н., Тараданов А. А., 2017

COMPETENCE AS A MANAGEMENT TOOL FOR INNOVATIVE STAFF DEVELOPMENT

Startsev Yu. N.

Candidate of Science (Technical), Associate Professor of the Department of State and Municipal Administration, Chelyabinsk State University (Russia), 129, Bratyev Kashirinykh str., Chelyabinsk, Russia, 454021, uns47@mail.ru

Taradanov A. A.

Doctor of Science (Sociology), Professor of the Department of State and Municipal Administration, Chelyabinsk State University (Russia), 129, Bratyev Kashirinykh str., Chelyabinsk, Russia, 454021, taradan@econ.cgu.chel.su

Старцев Ю. Н., Тараданов А. А.

Purpose. Analysis of discrepancies in requirements for qualification of personnel by specificity of innovative development of enterprises and its real training in the development of new products, techniques and technologies, leading to a significant slowdown in efficiency growth.

Methods. Comparison of the results obtained by ordinary skilled workers and competent employees.

Results. A comparative analysis of the requirements and the actual situation has shown that, with the development of new products, equipment and technology, i.e. non-stationary conditions of work the most important factors are not qualifications, but his ability to solve specific problems, building on his skills, but taking into account the tasks he must fulfil, and the opportunities provided by the enterprise.

Scientific novelty. Competence, that is, the ability of an employee to link his qualification with the capabilities of its implementation in achieving the objectives, and using the available resources is the factor that allows the employee to reveal the potential in the development of new products, equipment and technologies.

Key words: innovative development of an enterprise, the ratio of employee qualifications and competencies.

Настоящая статья является продолжением серии работ Ю. Н. Старцева, опубликованных в том числе и в настоящем журнале (2015/2, 2016/1) по разработке понимания и технологий использования такого относительно нового явления как компетенции персонала в процессах повышения производительности и конкурентоспособности производственных предприятий. При этом были использованы некоторые разработки А. А. Тараданова.

Повышенный интерес управленческой науки к компетенциям персонала является следствием значительного усложнения производственных и социальных отношений и взаимодействий. В основе большинства усложнений лежит стремительное развитие информационно-коммуникационных технологий, которые позволили расширить сферу человеческих отношений как количественно, так и качественно. В результате культивировавшийся в течении двух столетий квалификационный подход к проблемам роста экономической эффективности производства (подходы Ф. Тейлора и А. Файоля: «чем выше квалификация, которой владеет работник, тем выше его производительность») стал терять свою актуальность, поскольку все большую роль стали играть отношенческие факторы, то есть особенности отношений между квалифицированными работниками. В итоге исследователи стали говорить о кризисе квалификационного подхода и необходимости его расширения за счёт учёта факторов среды, являющейся внешней по отношению к конкретному работнику (см. работы Л. В. Лабунского [1], Л. В. Минченко [2], В. Е. Зеленского [3], П. А. Корчемного [4], А. А. Алкачевой [5] и др.). Впрочем, не всегда авторы используют именно данный термин (например, см. Л. В. Минченко). Вместе с тем далеко не все авторы стоят на подобных позициях и есть публикации, в которых говорится о кризисе именно компетентностного подхода, как основной причине низкой производственной эффективности работников (например, см. публикацию без автора [6]).

Следует отметить, что сложилось фактическое несоответствие между требованиями, предъявляемыми инновационным развитием производственных предприятий, и реальной подготовкой его персонала как управленческого, так и исполнительского. Это объясняется тем, что в течении многих десятилетий (начиная с эпохи Ф. Тейлора) реальная подготовка работника тесно увязывалась с таким понятием, как квалификация. При этом квалификация всегда присваивалась по итогам освоения утверждённых государственных и/или корпоративных профессиональных образовательных программ (стандартов). Данная концепция составляет суть квалификационного или знаниевого подхода к подготовке и переподготовке персонала. При квалификационном подходе у работника в процессе обучения формируются определённые знания, умения, навыки (ЗУН), которые должны в дальнейшем обеспечивать ему успешную профессиональную деятельность. Подобный подход в течении десятилетий был практически единственным в нашей стране признанным подходом к подготовке персонала.

Косвенным подтверждением кризиса квалификационного подхода и роста роли отношенческих факторов служит высказывание Луиса Герстнера, генерального директора корпорации IBM – одной из крупнейших в мире, специализирующейся на разработках, поставках, монтаже и эксплуатации промышленных информационно-коммуникационных систем, управляющих как отдельными технологическими процессами, так и технологическими комплексами, и производственными предприятиями в целом. На вопрос: «В чём заключается ключевая компетенция корпорации IBM?» он дал ответ: «В управлении потоками информации» (цитировано по работе Дж. Рифкина [7, с. 87]. Далее он раскрывает, что, по его мнению, клиенты хотят получить от корпорации IBM не столько специальные высокопроизводительные технику и технологии (компьютеры, процессоры, коммутационные блоки, каналы связи, дружественные интерфейсы,

программное обеспечение и т.д.), сколько консультации по вопросам экономии различных ресурсов, более полному вовлечению в производство уже имеющихся резервов и вскрытию неочевидных резервов предприятия. Это обстоятельство требует от сотрудников корпорации не только высокой квалификации, что выражается в прекрасном знании поставляемых техники и технологий, но и в понимания взаимодействия их с той средой, в которой они будут работать. Очевидно, что это далеко выходит за пределы чисто технических проблем. Обобщение результатов работы корпорации показало, что именно этот фактор является решающим при выборе поставщика, а поставляемые корпорацией разнообразные информационно-коммуникационные системы служат всего лишь средством движения к поставленным целям.

Данный пример свидетельствует о том, что разрешение кризиса квалификационного подхода находится не на уровне квалификации, а на уровне интеграции квалификации работника с факторами окружающей среды. Для работника таким интегрирующим фактором является компетенция, объединяющая на базе его квалификации функционал, то есть набор функций, которые работник должен выполнять, с предоставленными ему полномочиями по выполнению данных функций (см. рис. 1). При этом, если квалификация – это внутреннее содержание специалиста, то есть именно его знания, понимание, умения, навыки, то функционал, то есть что он должен сделать, и полномочия, то есть чем он может воспользоваться, формируются для него окружающей средой.

Легче всего кризис квалификационного подхода можно понять, анализируя так называемый «квалификационный парадокс», суть которого достаточно подробно изложена Ю. Н. Старцевым [8]. Здесь под «квалификационным парадоксом» понимается явная нехватка одной только квалификации для решения большого ряда практических задач по управлению персоналом.

Безусловно, важность знаний, умений и навыков никем не отрицается. Однако уже несколько десятилетий назад начало появляться понимание того, что этого недостаточно (см. работы Р. Бояциса [9], Л. М. Спенсер и С. М. Спенсер [10], С. Уиддет и С. Холифорд [11], С. Чернятина [12], а также материалы н.-пр. конференции, прошедшей в 2014 году в Академии труда и социальных отношений (г. Москва) [13] и уже упоминавшегося Л. В. Лабунского [1]). Основная причина этого – научно-технический прогресс, который в настоящее время достиг таких темпов развития, что добывание знаний (информации) становится приоритетной сферой профессиональной деятельности человека и условием существования всякого современного конкурентоспособного производства вообще. Сам темп приобретения и фиксирования знаний, умений, навыков приводит к тому, что они достаточно быстро устаревают. Кроме того, каждый работник применяет их достаточно субъективно в силу накопленного опыта, личностных качеств, социальных условий и многих других факторов.



Рис. 1. **Модель связи квалификации и компетенции работника при инновационном развитии предприятия**

В результате складывается ситуация, которая собственно и является упомянутым выше «квалификационным парадоксом», то есть чем выше квалификация работника, тем он менее адаптивен к изменениям в окружающей среде. Сложившаяся ситуация и ряд других, как пишет Т. С. Войтович в своей статье «Компетентностный подход: технологии реализации», свидетельствуют о явном кризисе квалификационного подхода [14].

По этим причинам родилась новая образовательная концепция «образование через всю жизнь», направленная на регулярную актуализацию имеющихся знаний, умений, навыков, а также на обучение персонала алгоритмам поиска новых знаний и закреплению их в умениях и навыках, в том числе по взаимодействию с окружающей средой, то есть – направленных на развитие компетенций. Реализация данной концепции базируется уже на другом подходе – компетентностном. Иначе говоря, квалификационный подход, который в общем-то был подходом статическим («получил знания – пользуйся ими всю оставшуюся жизнь»), стал вытесняться компетентностным, который подразумевает динамику не только знаний, умений, навыков, но и условий их применения, и использования определённых ресурсов, и динамику поставленных целей, и т.д. Таким образом, в упоминавшейся работе Т. С. Войтовича на первое место по значимости выдвигается не информированность работника, а его способности разрешать проблемы. Это обстоятельство сформировало в последние десятилетие повышенный интерес к компетентностному подходу, что нашло своё отражение, в том числе, и в скачкообразном росте научных и прикладных публикаций на данную тему (например, см. труды конференции уже упоминавшейся н.-пр. конференции 2014 года).

Появление компетентностного подхода является реакцией системы подготовки и переподготовки персонала на вызовы со стороны производства и общества в целом, обусловленные высокой динамикой производственных и социальных процессов. Именно компетентностный подход положил конец эпохи накопления знаний впрок, как это делалось при квалификационном подходе, когда работник оценивался по степени его соответствия утверждённым программам и стандартам (число дипломов, удостоверений об окончании различных курсов повышения квалификации, лицензий и т.п.), и развернул его знания, умения, навыки под конкретную ситуацию, сложившуюся на предприятии, или конкретный заказ, пришедший со строны.

Приведённые выше аргументы позволяют говорить о «размывании» границ квалификации конкретного субъекта: теперь, чтобы эффективно сопрягать свои действия с быстро меняющимися условиями окружающей среды, он должен через своё понимание соответствующим образом выстраивать отношения с ней, используя свои знания, умения и навыки, полученные в результате специального обучения. В принципе именно эта идея заложена в основе известного метода горизонтальной ротации кадров, хотя и не очень осознанно.

Отсюда следует вывод, что компетенция, связывающая личную квалификацию работника с возможностями её реализации в окружающей среде через функционал работника и через реализацию предоставленных полномочий по использованию имеющихся ресурсов, является в данном случае тем компромиссным фактором, который способствует раскрытию потенциала работника на производстве при освоении новых продукции, техники и технологий.

Литература:

1. Лабунский Л. В. Развитие компетенций персонала горнодобывающего предприятия. Екатеринбург: УрО РАН, 2003. 232 С.
2. Минченко Л. В. Методы управления профессионально-квалификационным продвижением рабочих на промышленных предприятиях: дисс. … канд. экон. наук. СПб., 2004. 137 с.
3. Зеленский В. Е. Квалификационно-компетентностный подход в кадровом обеспечении предприятий отрасли // Пищевые ингредиенты. Сырьё и добавки. 2013. № 2. С. 2–8.
4. Корчемный П. А. Психологические аспекты компетентностного и квалификационного подходов в обучении // Вестник Московского государственного областного университета. Психология. № 1. 2012 С. 26–35.
5. Алкачева А. А. Квалификационный и компетентностный подходы в системе дополнительного профессионального образования // Вестник Адыгейского государственного университета. Серия 3: Педагогика и психология. 2011. № 1. С. 1–4.
6. Без автора. Кризис компетентностного подхода в управлении персоналом. decameron 28.09.2011. [электронный ресурс]. URL: http://www.naim.ru/nodes/ (дата обращения 05.10.2015).
7. Рифкин Дж. Третья промышленная революция. М.: Альпина нон-фикшн, 2015. 410 с.
8. Старцев Ю. Н. «Квалификационный парадокс» в структуре технико-технологического перевооружения предприятия // Вестник Челябинского государственного университета. 2014. № 2. Управление. № 9. С. 53–55.
9. Бояцис Р. Компетентный менеджер. Модель эффективной работы. М.: ГИППО, 2008. 352 с.
10. Спенсер-мл. Л. М., Спенсер С. М. Компетенции на работе: Модели максимальной эффективности работы. М.: ГИППО, 2005. 371 с.
11. Уиддет С., Холлифорд С. Руководство по компетенциям. М.: Hippo, 2003. 228 с.

12. Чернятин С. Модель компетенций для профессионального развития менеджеров вертикально интегрированной компании. // Кадровик. Кадровый менеджмент. 2011. №11.
13. Формирование профессиональной компетентности в процессе управления человеческими ресурсами: материалы междунар. н.-практ. конференции / под ред. Е. К. Самраиловой, С. А. Шапиро, Н. А. Говоровой, О. В. Баландиной. М.: Изд. «АТиСО», 2014. 318 с.
14. Войтович Т. С. Компетентностный подход: технологии реализации [электронный ресурс]. URL: https://infourok.ru/kompetentnostniy-podhod-tehnologii-realizacii-511796.html (дата обращения 28.07.2016)

References:

1. Labunskiy L. V. Development of competencies of mining personnel. Ekaterinburg: UrO RAS, 2003. 232 p.
2. Minchenko L. V. Managerial methods of vocational qualification promotion of workers at industrial enterprise. Candidate's Thesis (Economics). SPb., 2004. 137 p.
3. Zelensky V. E. Qualification and competence approach in staffing the industry // Food ingredients. Raw materials and additives. 2013. №2. P. 2–8.
4. Korchemniy P. A. Psychological aspects of competence and qualification approaches in teaching // Bulletin of the Moscow state regional university. Psychology. 2012 №1. P. 26–35.
5. Alkacheva A. A. Qualification and competence approach in the system of additional professional education // Bulletin of the Adygea State University. Series 3: Pedagogics and psychology. 2011. Issue №1. P. 1–4.
6. Without an author. Crisis of a competence-based approach in human resource management. Decameron 28.09.2011. [e-resource]. URL: http://www.naim.ru/nodes/ (date of reference 05.10.2015).
7. Rifkin J. The third industrial revolution. M.: Alpina nonfiction, 2015. 410 p.
8. Startsev Yu. N. «Qualifying paradox» in the structure of technical and technological re-equipment of an enterprise // Bulletin of the Chelyabinsk state university. 2014. №2. Managment. Issue 9. P. 53–55.
9. Boyatzis R. Competent Manager. A model of efficiency. M.: GIPPO, 2008. 352 P.
10. Spencer-jr. L. M., Spencer S. M. Competence at work: Models of maximum efficiency. M.: GIPPO. 2005. 371 p.
11. Whiddett S., Holliforde S. The Competencies Handbook. M.: Gippo, 2003. 228 p.
12. Chernyatyn S. Competency model for the professional development of managers in a vertically integrated company // Personnel officer. Personnel management. 2011. №11.
13. Formation of professional competence in the management of human resources: Materials of international and scientific conference / Ed. by E. K. Samrailova, S. A. Shapiro, N. A. Govorova, O. V. Balandina. M.: Publ. «ATiSO», 2014. 318 p.
14. Voitovich T. S. Competence approach: technology implementation [e-resource]. URL: https://infourok.ru/kompetentnostniy-podhod-tehnologii-realizacii-511796.html (date of reference 28.07.2016).