

Аннаев Б. Формирование инновационного потенциала: возможности предприятия и условия рынка. В статье проанализировано состояние инновационных предприятий Украины, определены тенденции их деятельности. Рассмотрены основные условия рынка инноваций и составляющие инновационного потенциала, проанализированные недостатки каждого из них, схематически показана взаимосвязь между этими составляющими.

Annayev B. Formation of innovative potential: opportunities of the enterprise and requirements of market. In the article the state of the innovative enterprises of Ukraine is analyzed, the tendencies of their activities are determined. The basic terms of innovation and market potential of innovative components are considered, the shortcomings are analyzed, the relationship between these components are shown schematically.

УДК 657.421.3

Арапова Е.Н.,
Одесский национальный
политехнический университет

ОПРЕДЕЛЕНИЕ РОЛИ И МЕСТА КОМПЕТЕНТНОСТНОГО ПОДХОДА В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ ПРОМЫШЛЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

Рассмотрено понятие человеческого капитала, который являясь основным фактором экономического роста, обладает рядом отличий от других имеющихся в распоряжении общества активов. Рассмотрение человеческого капитала как основного ресурса промышленного предприятия вызывает необходимость пересмотра системы его управления на основе компетентностного подхода.

Компетентностный подход как инструмент управления персоналом в промышленном предприятии дает четкое определение профессиональных и поведенческих требований, предъявляемых к работнику в зависимости от его руководящего уровня, профессии, занимаемой должности и выполняемых задач.

В зависимости от уровня потенциальной и реальной полезности работника для промышленного предприятия можно выделить показатели качества его человеческого капитала на основе компетентностного подхода.

Преимущества компетентностного подхода заключаются в том, что он позволяет не только четко представить, какими характеристиками должен обладать работник, но и показывает, какие компетенции необходимо развивать человеку, чтобы он выполнял возложенную на него работу наилучшим образом. Преимущество применения компетентностного подхода в управлении персоналом по сравнению с другими подходами и формами показывает также анализ опыта работы многочисленных компаний и организаций, причем как отечественных так и зарубежных.

Постановка проблемы. Развитие научно-технического прогресса выдвигает совершенно новые требования к профессиональным, личностным качествам персонала промышленных предприятий. Происходит увеличение доли умственного, творческого труда, что требует от сотрудников новых знаний и умений. В этой связи значимость персонала на предприятии многократно возрастает, а он сам становится стратегическим ресурсом.

За последние двести лет существенно изменились требования к персоналу (изменения произошли под влиянием отраслевых и профессиональных аспектов). К примеру, в начале XX века более двух третей населения Англии, Франции, Германии составляли рабочие и

крестьяне, а в настоящее время их доля не превышает одной трети.[2] В результате именно те, кто занят творчеством, созданием нового, вносят наибольший вклад в увеличение национального богатства страны. Дело в том, что в индустриальной эре инструменты производства воздействуют на сырье. В постиндустриальной — инструменты производства воздействуют на информацию. Данная тенденция прослеживается и в тенденции изменения структуры занятости населения Украины.

Таблица 1.

Занятость населения в экономике Украины (по видам деятельности).

Источник составлен автором

виды деятельности	1999 год, %	2003 год, %	2012 год, %	Абсолютное отклонение, п.п.
промышленность	21,2	20,1		
сельское хозяйство	22,5	23,1		
строительство	4,9	5,5		
транспорт и связь	5,7	6,5		
торговля, общепит, снабжение	6,5	18,0		
здравоохранение, физкультура, соцобеспечение	6,4	6,3		
образование, культура, искусство, наука	10,1	7,7		
другие	22,7	12,8		
всего	100	100		

Умение анализировать и интерпретировать превращает данные в информацию и, порой, — в осознание.

Анализ последних исследований и публикаций. В начале 60-х годов XX века такими экономистами как Г. Беккер, М. Блауг, Э. Денисон, Дж. Кендрик, М. Фишер и Т. Шульц для характеристики данного потенциала в научный оборот было введено понятие «человеческий капитал».

Американский экономист Теодор Шульц, получивший в 1979 году Нобелевскую премию, предложил следующее определение человеческого капитала: «Все человеческие способности являются или врожденными, или приобретенными. Каждый человек рождается с индивидуальным комплексом генов, определяющим его врожденные способности. Приобретенные человеком ценные качества, которые могут быть усилены соответствующими вложениями, мы называем человеческим капиталом».[3]

Данная экономическая трактовка характеризует все знания и компетенции, которыми обладает человек, с точки зрения материальных ресурсов. При этом, как подчеркивают Зангиева И. и Крутий И., ключевым для компетенции человеческого капитала является образование как способ получения знаний, навыков и компетенций.[4]

Нерешенная ранее часть общей проблемы. Мы в свою очередь, обращаем внимание, что человеческий капитал, будучи основным фактором экономического роста, обладает рядом отличий от других имеющихся в распоряжении общества активов.

Во-первых, человеческий капитал – это запас имеющихся у человека знаний, навыков, способностей, которые содействуют росту его производительности труда.

Во-вторых, способности человека являются врожденными или приобретенными, характеризуют индивидуальные особенности личности. Рождение человека с индивидуальным набором генов определяет его врожденные способности, унаследованные и сохраняющиеся преемственность поколений.

В-третьих, приобретенные ценные качества (знания, способности, умения, навыки,

опыт, интеллектуальный и творческий потенциал, адаптация, мобильность и др.) не являются раз и навсегда приобретенными, а трансформируются в новые качества, вследствие вложений, которые называются инвестициями в человека.

В-четвертых, человеческий капитал является важным активом, обеспечивающим более высокие доходы на протяжении всей жизни человека.

Основной материал. Человеческий капитал, будучи основным фактором экономического роста, обладает рядом отличий от других имеющихся в распоряжении общества активов.

Во-первых, наемные работники не являются собственностью работодателя. Это создает совершенно иное положение, чем при других вложениях средств. Например, купленный за счет фирмы станок всегда остается в ее собственности, а специалист, на обучение которого затрачены огромные средства, может сменить место работы, унеся с собой свои навыки и умения.

Во-вторых, только совокупность работников и связывающих их взаимоотношений являетсяместищем знаний. Дееспособность общества определяется не отдельными людьми, а их организованной совокупностью. Например, эмиграция отдельных работников и даже смена поколений не ведет к утрате общенациональных знаний и умений.

Несмотря на названные отличия, человеческий капитал подобен физическому: он представляет собой благо длительного пользования, требует расходов по ремонту и содержанию, может устаревать еще до того, как произойдет его физический износ.

Человеческий капитал в отличие от физического зачастую не обладает стоимостной оценкой, и подвержен в большей степени качественным характеристикам.[5] Данная качественная оценка вызывает необходимость оценки компетенции персонала, а, следовательно, и управления ими на промышленном предприятии. Так как промышленность во все время усложняется технологически, информационно и в своих бизнес-процессах, то естественно, что все время возрастают квалификационные требования к работникам и мера их ответственности.[6]

Рассмотрение человеческого капитала как основного ресурса промышленного предприятия вызывает необходимость пересмотра системы его управления на основе компетентностного подхода.

Сам термин «компетенция» был введен в научный оборот Хомским Н. (Массачусетский университет, США) применительно к теории языка. Под нею обозначалось способность, необходимая для выполнения определённой, преимущественно языковой деятельности в родном языке.[7]

В экономической науке компетенции персонала рассматриваются двояко.

В зарубежной литературе понятие «компетенция» относится к числу базовых в теории управления персоналом. Компетенция организации представляется как единство взаимосвязанных знаний, умений и способностей персонала, необходимых для выполнения работы. Причем:

— совокупность знаний предусматривает обладание информацией, требуемой для выполнения работы, и определяет интеллектуальный потенциал человека;

— навыки проявляются в широком диапазоне: от физической силы и сноровки до специализированного обучения (навыки - это владение средствами и методами выполнения определенных задач);

— способы общения - принципиально новый фактор, поведенческая характеристика, необходимая сотруднику для успешного выполнения рабочих функций, отражающая необходимые стандарты поведения.

В свою очередь в отечественной литературе рассматривают компетенции как характеристики персонала, необходимые для успешной деятельности и включают в них: знания, навыки, но не учитывают понятие «способы общения». В отличие от зарубежного, отечественное понимание компетенции включает способности, прилагаемые усилия и стереотипы поведения.

Таким образом, компетенция — приобретенное основное качество индивидуума, позволяющее эффективно на основе необходимых критериев выполнять работу или решать поставленные производственные задачи.

Основное качество означает, что компетенция является глубоко лежащей и устойчивой частью человеческой личности и может предопределять поведение человека во множестве ситуаций и рабочих задач.

Компетенция предопределяет или вызывает определенное поведение и исполнение.

С помощью определенных критериев компетенция позволяет прогнозировать хорошее или плохое исполнение, которое измеряется при помощи конкретного стандарта.

Компетенции есть основные качества людей и обозначают «варианты поведения или мышления, распространяемые на различные ситуации и длящиеся довольно значительный период времени».[8]

Пять типов основных качеств людей влияющих на формирование компетенции:

1. Мотивы, они «нацеливают, направляют и выбирают»[9] поведение на определенные действия или цели и уведат в сторону от остальных.

Пример: Мотивированные на достижение люди постоянно ставят перед собой многообещающие и трудные цели, несут личную ответственность за их достижение и пользуются обратной связью для достижения лучшего результата.

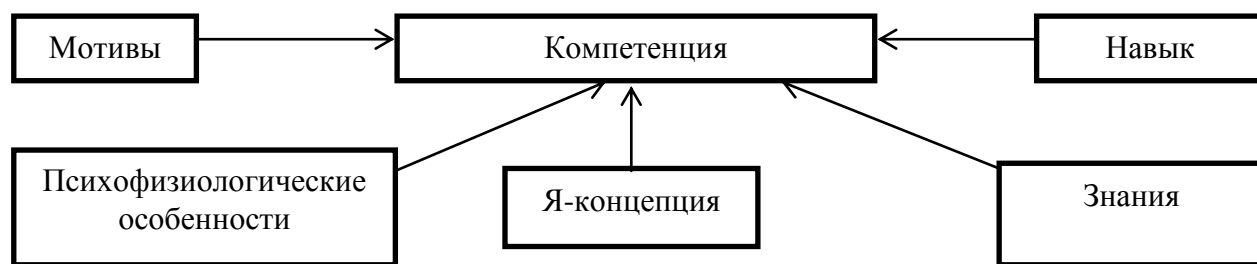


Рисунок 1. Качества людей влияющих на формирование компетенции.

Источник составлен автором.

2. Психофизиологические особенности. Физические характеристики и соответствующие реакции на ситуации или информацию.

Пример: Скорость реакции и хорошее зрение — физиологические особенности для компетенций токаря.

Эмоциональный самоконтроль и инициативность являются более сложными «соответствующими реакциями на ситуации». Некоторые люди не «бросаются» на окружающих и действуют «за пределами голоса долга» во имя решения проблем в условиях стресса. Такие свойства характерны для компетенций успешных менеджеров.

3. Я-концепция. Установки, ценности или образ-Я человека.

Пример: Я-концепция — вера человека в то, что он может эффективно действовать в любой ситуации, — является частью представления человека о самом себе.

Человеческие ценности — это ответные или реактивные мотивы, которые прогнозируют действия человека на краткосрочный период в ситуациях, когда за старшего остаются другие.

Например, человек, который ценит лидерство, имеет большую вероятность проявить лидерство в поведении, если ему дадут задание, которое будет «тестом на лидерские способности». Люди, ценящие работу, заключающуюся «в руководстве», но не склонные влиять на других на уровне мотивации, часто добиваются руководящих постов, но терпят на них неудачу.[10]

4. Знание. Информация, которой обладает человек в определенных содержательных областях.

Здесь необходимо отметить, что баллы за тесты на знания зачастую не в состоянии прогнозировать исполнение работы, ибо не могут измерить то, как знания и навыки используются в работе.

Во-первых, многие тесты на знания измеряют механическое запоминание, тогда как на самом деле важна способность найти информацию. Запоминание конкретных фактов менее важно, чем знание о том, какие факты по конкретному вопросу вообще существуют и где при необходимости их найти.

Во-вторых, тесты на знания — «ответные». Они измеряют способность тестируемых выбрать правильный ответ из нескольких вариантов, а не способность человека действовать на основе своих знаний. Знания лучше всего прогнозируют, что человек может сделать, а не то, что он, сделает. Определение компетенции.

5. Навык. Способность выполнять определенную физическую или умственную задачу.

На рисунке 2 показано, что знания и навыки имеют тенденцию быть видимыми и относительно поверхностными характеристиками людей. Я-концепция, психофизические свойства и мотивы, присущие компетенции, более скрыты, «глубоки» и спрятаны в самой сердцевине личности.

Поверхностные компетенции (знания и навыки) относительно просто развить.

Глубинные компетенции (мотивы и психофизические свойства), лежащие в основе айсберга личности, оценить и развить труднее, поэтому эффективнее отбирать людей по наличию этих характеристик.

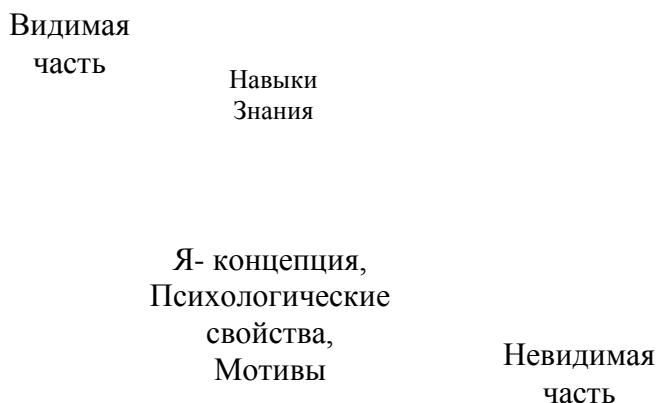


Рисунок 2. Модель Айсберга.
Источник составлен автором.

Компетенции на основе Я-концепции лежат где-то посередине. Установки и ценности, такие как уверенность в себе (видение себя «руководителем», а не «техником/профессионалом»), можно изменить при помощи тренинга, психотерапии и/или упражнения для позитивного развития, хотя это потребует больше времени и усилий.

Многие компании выбирают сотрудников, основываясь на компетенциях поверхностных знаний, либо предполагают, что новички имеют скрытые компетенции, связанные с мотивами и свойствами, либо их можно привить при помощи хорошего руководства. Обратный вариант более рентабелен: компании должны набирать людей в зависимости от основных компетенций, включающих мотивы и свойства, и обучать набранных навыкам и знаниям, нужным для конкретной работы.

Компетенции всегда содержат намерение, с помощью которого мотив, или свойства, будут работать на результат. Например, компетенции знаний и навыков неизменно

включают в себя компетенцию на основе мотива, свойства, Я-концепции, которая и обеспечивает стремление или «толчок» к использованию знаний или навыка.

Ссылка на критерий очень важна для определения компетенции. Характеристика (качество) не является компетенцией, пока не прогнозирует нечто существенное в реальном мире. Психолог Уильям Джеймс сказал, что первое правило ученых должно быть следующим: «Различие, которое не различает, не есть различие». Характеристика (или дипломы), которая не сказывается на исполнении, не является компетенцией и не должна использоваться для оценки людей.

Компетенции можно разделить на две категории - «пороговые» и «дифференцирующие», в зависимости от критерия исполнения работы, который они прогнозируют.

Пороговые компетенции. Являются неотъемлемой характеристикой (обычно знания или базовые навыки, такие как способность читать), в которой каждый выполняющий работу должен быть минимально эффективен, но которая не разграничивает средних исполнителей от наилучших. Пороговая компетенция продавца - знание продукта или способность заполнять счета-фактуры.

Дифференцирующие компетенции. Эти факторы отличают наилучших исполнителей от средних. Например, ориентация на достижение, выраженная в том, что человек ставит перед собой цели выше, чем требует компания, является компетенцией, которая отличает лучших продавцов от средних.

Для развития компетенций персонала необходимо учитывать не только основные факторы, формирующие компетенции (знания, навыки и способы общения), а также влияние внешних, внутренних и внутриличностных факторов.

Сформированные компетенции персонала требуют постоянного обновления. Поэтому, основным результатом деятельности становится формирование ключевых компетенций и управления ими.

Компетентностный подход как инструмент управления персоналом в промышленном предприятии дает четкое определение профессиональных и поведенческих требований, предъявляемых работнику в зависимости от его руководящего уровня, профессии, занимаемой должности и выполняемых задач.

В зависимости от уровня потенциальной и реальной полезности работника для промышленного предприятия можно выделить показатели качества его человеческого капитала на основе компетентностного подхода.

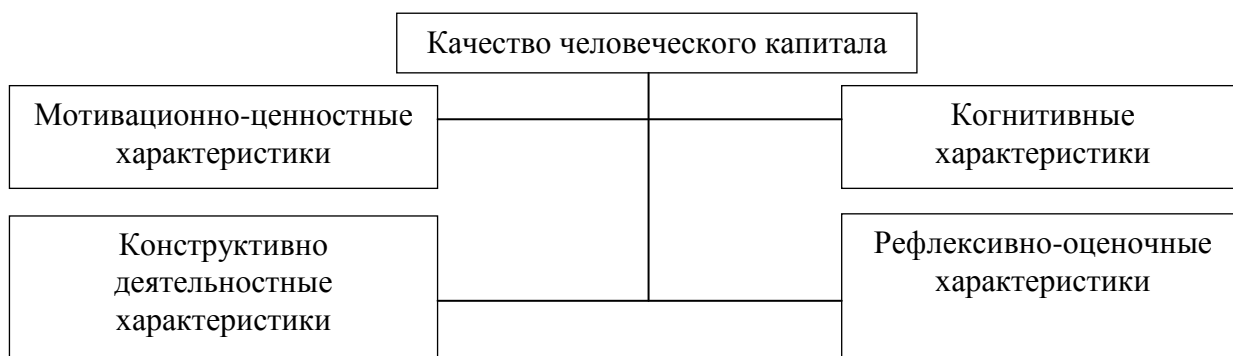


Рис. 3. Показатели качества человеческого капитала.

Источник составлен автором.

Представленные на рисунке 3 показатели оценки качества человеческого капитала представляют собой характеристики компетенций персонала промышленного предприятия.

Выводы и перспективы дальнейших исследований. Компетентностный подход как инструмент управления персоналом дает четкое определение профессиональных и

поведенческих требований, предъявляемых к работнику в зависимости от его руководящего уровня, профессии, занимаемой должности и выполняемых задач.

Самая главная компетентность - «способность решать свои проблемы». Это, по определению Кембриджского экзаменационного синдиката, способность организовать свои внутренние и внешние ресурсы для достижения целей.[1]

Таблица 2.

Характеристика показателей оценки качества человеческого капитала на предприятии с помощью компетентностного подхода

Компетенция	Критерии
Мотивационно-ценностная	степень ценностного отношения к профессиональной деятельности (осознание личной и общественной значимости своей профессии, чувство долга, отождествление своих интересов с ценностными ориентациями общества и профессионального коллектива); желание приобретать профессиональные знания и умения; стремление к личному успеху и самореализации, желание проявить себя в профессии, стремление к одобрению окружающих;
Когнитивная	совокупность знаний по профессиональной деятельности; наличие представлений об общих и специальных профессионально важных сведениях и о специфике работы в профессиональной деятельности
Конструктивно-деятельностная	овладение основными приемами работы, а также умениями проектировать, развивать свои профессиональные способности, ориентироваться в профессиональной сфере (как российской, так и международной), способность управлять и мобилизоваться на профессиональный уровень работы в любой ситуации
Рефлексивно-оценочная	способность соотнесения собственных индивидуальных особенностей с требованиями к профессии; готовность осмыслить и проанализировать результаты своей деятельности, способность реконструировать появившиеся затруднения, выявить их причины и сориентироваться в своих дальнейших действиях

Преимущества компетентностного подхода заключаются в том, что он позволяет не только четко представить, какими характеристиками должен обладать работник, но и показывает, какие компетенции необходимо развивать человеку, чтобы он выполнял возложенную на него работу наилучшим образом. Преимущество применения компетентностного подхода в управлении персоналом по сравнению с другими подходами и формами показывает также анализ опыта работы многочисленных компаний и организаций, причем как отечественных так и зарубежных.

Список используемых источников

1. Беликова И.Ю. Применение компетентностного подхода при подготовке управленческих кадров малого бизнеса. // Вестник Томского государственного университета. - №1(17), 2012 – С. 96
2. Генкин Б.М. Экономика и социология труда - М.: Норма, 2007. –С22
3. Жак Фицс. Человеческий капитал: как измерить и увеличить его стоимость. // www.elitarium.ru
4. Зангиева И., Крутий И. Транснациональное взаимодействие и качество человеческого капитала. // Вестник общественного мнения. - №1, 2008 – С.77
5. Казаков М.В. Компетентностный подход к подбору персонала как фактор конкурентоспособности субъектов предпринимательства / АВТОРЕФЕРАТ диссертации на соискание ученой степени кандидата экономических наук Москва 2010 с. 13
6. Мильнер Б.З. Управление знаниями. - М. : Инфра-М, 2003. - 178 с.
7. Семина В.В. Понятия «Компетенция» и «Компетентность» в российской образовательной парадигме. // СПО - №4, 2010 – С.7

8. Guion, R.M. (1991), *Personnel assessment, selection and placement*. In M.D. Dunnette & L.M. Hough (Eds.), *Handbook of industrial and organizational psychology*, (p.335), Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
9. McClelland, D.C. (1971), *Assessing human motivation*, New York: General Learning Press.
10. McClelland, D. C, Koester, R., & Weinberger, J. (1990), *How do implicit and self-attributed motives differ?* *Psychological Review*, 96, 690-702.

Арапова О. Визначення ролі і місця компетентнісного підходу в управлінні персоналом промислових підприємств

Розглянуто поняття людського капіталу, який будучи основним чинником економічного зростання, володіє рядом відмінностей від інших наявних у розпорядженні суспільства активів. Розгляд людського капіталу як основного ресурсу промислового підприємства викликає необхідність перегляду системи його управління на основі компетентнісного підходу.

Компетентнісний підхід як інструмент управління персоналом в промисловому підприємстві дає чітке визначення професійних і поведінкових вимог, що пред'являються до працівника в залежності від його керівного рівня, професії, займаної посади і виконуваних завдань.

Залежно від рівня потенційної та реальної корисності працівника для промислового підприємства можна виділити показники якості його людського капіталу на основі компетентнісного підходу.

Переваги компетентнісного підходу полягають в тому, що він дозволяє не тільки чітко уявити, якими характеристиками повинен володіти працівник, а й показує, які компетенції необхідно розвивати людині, щоб він виконував покладену на нього роботу найкращим чином. Перевага застосування компетентнісного підходу в управлінні персоналом в порівнянні з іншими підходами і формами показує також аналіз досвіду роботи численних компаній і організацій, причому як вітчизняних так і зарубіжних.

Arapova O. Defining the role and place of competence approach in personnel management of industrial enterprises

The concept of human capital, which is being the main driver of economic growth, has a number of differences from other available community assets. Consideration of human capital as the main resource of the industrial enterprise is the need to review its management system based of competence approach.

Competence approach as a tool for human resource management in an industrial plant provides a clear definition of the professional and behavioral requirements to the employee, depending on his decision-making level, profession, position and tasks performed.

Depending on the level of potential and actual usefulness of the employee for industrial enterprises can be identified indicators of quality of its human capital on the basis of competence approach.

Advantages of competence-based approach lies in the fact that he not only clearly understand what characteristics should have an employee, but also shows which competence is necessary to develop man to carry out his job well. The advantage of using the competency approach in personnel management compared with other approaches and forms of analysis also shows the experience of many companies and organizations, both domestic and foreign.