

УДК 378. 014

Дронова А.В.

магистрант 3 курса

Научный руководитель: Шагинян С.Г., д.э.н., проф.,

зав. кафедрой «Экономика и менеджмент»,

Ростовский государственный университет путей сообщения,

г. Ростов-на-Дону

ВЛИЯНИЕ КОМПЕТЕНТНОСТНОГО ПОДХОДА НА ФОРМИРОВАНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

Аннотация: В статье определена роль компетентностного подхода в системе формирования человеческого капитала. На основе проведенного теоретического исследования сформулировано определение компетенции. Определено функциональное назначение компетентностного подхода в системе кадрового менеджмента компании.

Ключевые слова: компетенция, компетентность, квалификация, кадровый менеджмент

Dronova A.V,

master

*Scientific supervisor: S.G. Shaginyan, Doctor of Economics, Professor,
Head of the Department of Economics and Management,
Rostov State Transport University,
Rostov-on-Don*

THE INFLUENCE OF THE COMPETENCE APPROACH ON THE FORMATION OF HUMAN CAPITAL

Abstract: The article defines the role of the competence approach in the system of human capital formation. On the basis of the conducted theoretical research, the definition of competence is formulated. The functional purpose of

the competence approach in the personnel management system of the company is determined.

Keywords: competence, competence, qualification, personnel management

По мере развития производительных сил и перехода от индустриального общества к постиндустриальному, трактовки человеческого капитала как категории претерпевали изменения. Впервые сформулировали понятие человеческого капитала Т. Шульц и Г. Беккер в 1964 г., они предложили все приобретенные ценные качества человека, которые могут быть развиты при помощи дополнительных вложений, называть данным термином.¹

В современной литературе по менеджменту и управлению человеческими ресурсами можно встретить определение, что человеческий капитал в узком смысле – это совокупность знаний, умений, навыков, использующихся для удовлетворения многообразных потребностей человека и общества в целом. К концу XX в. было доказано, что человеческий капитал является одной из основных производительных сил общества, а инвестиции в образование (знания) – это основной фактор его формирования.

Подходы к образованию и его влиянию на развитие человеческого капитала также менялись с течением времени. Ученые в области менеджмента сходятся во мнении, что знания – это фактор инновационного развития общества и экономики. Некоторые исследователи считают, что производство знаний является единственным устойчивым источником экономического роста.² Первоначально знания рассматривали как информацию, набор данных, далее по мере развития общества стало ясно, что эффективный труд определяется не только

¹ Нестеров Л., Аширова Г. Национальное богатство и человеческий капитал. // ВЭ, 2003, № 2

² Вильгельм Е. Управление знаниями как инструмент развития современной компании// Системное управление. – 2009. – №1(5)

наличием у работника определенного количества информации в профессиональной области, а также умением их практического применения. Таким образом целью образования стало не только получение знаний, как информации, а получение знания как совокупности информации, навыков и умений в профессиональной области.

В конце XX в. стало ясно, что и данного образовательного набора не достаточно для эффективного осуществления трудовой деятельности. Скорость развития технологий с каждым годом растет, страны, бизнес сталкиваются с глобальными вызовами экономики, которых становится больше. Поэтому работодатели не хотят видеть в наемном сотруднике носителя конкретной статичной трудовой функции, им прежде всего нужны инноваторы, специалисты, которые могут трудиться под влиянием глобальные вызовов. Таким образом в систему образования встраивается понятие компетенция.

Взаимосвязь индивидуального человеческого капитала и компетентностного подхода представлена на рисунке 1.



Рисунок 1 – Взаимосвязь индивидуального человеческого капитала и компетентностного подхода³

Компетенция – это способность работника действовать в

³ Рисунок составлен автором

непредвиденных ситуациях на основе полученных знаний, навыков и умений.

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

Функциональная сущность компетентностного подхода в кадровом менеджменте состоит в предоставлении инструментария, позволяющего систематизировать и связать между собой все элементы системы управления персоналом для эффективной работы предприятия в целом. Данная функциональная особенность представлена в таблице 1.

Таблица 1 – Функциональная сущность компетентностного подхода в кадровом менеджменте

Элемент кадрового менеджмента	Функция компетентностного подхода	Инструмент компетентностного подхода
Корпоративная культура	Создание и развитие корпоративных ценностей у каждого работника организации	Модель корпоративных компетенций
Подбор персонала	Входная оценка персонала при трудоустройстве	Компетентностный профиль должности
Оценка персонала	Возможность проводить сравнительную оценку исполнительского поведения сотрудника	Процедуры оценки компетенций в соответствии с компетентностным профилем должности
Мотивация и стимулирование трудовой деятельности	Установление взаимосвязи системы вознаграждения труда с индикаторами компетенций по профилю должности	Индикаторы компетенций, ключевые показатели эффективности
Проектирование кадровой структуры	Возможность прогнозировать качественные характеристики персонала	Эталонная модель компетенции компании, компетентностный профиль должности, профессиональные стандарты
Развитие персонала	Возможность планировать обучение и развитие персонала в соответствии с потребностями компании	Компетентностный профиль должности, эталонная модель компетенций компании

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.

Использованные источники:

1. Вильгельм Е. Управление знаниями как инструмент развития современной компании// Системное управление. – 2009. – №1(5)
2. Караева Е.В. Модель компетенций в научной сфере, как основа профессионального роста исследователей и организаторов науки // Национальный исследовательский университет, материалы конференции от 18.03.2021 г.
3. Нестеров Л. Национальное богатство и человеческий капитал / Л. Нестеров, Г. Аширова // ВЭ. – 2003. – № 2