

УДК 331

Былков Владимир Георгиевич

*Д-р экон. наук, профессор,
кафедра государственного управления и управления человеческими ресурсами,
Байкальский государственный университет,
Иркутск, Россия
e-mail: BylkovVG@yandex.ru*

ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА В ПРОЦЕССЕ АКТУАЛИЗАЦИИ СИСТЕМЫ ОЦЕНКИ КВАЛИФИКАЦИЙ

Аннотация. В статье определены роль и значение развития компетенций в процессе формирования трудового потенциала работников. При формировании системы оценки компетенций на различных этапах развития трудового потенциала предложено учитывать профессиональные и личностные компетенции. Выявлен набор и проведена оценка приоритетных корпоративных компетенций на рынке труда. Приведены данные основных компетенций кандидатов на вакантные должности на рынке труда. Представлены сравнительные характеристики оценки формирования уровня квалификаций. Выявлен уровень освоения квалификации в системе образования и требования работодателей.

Ключевые слова: квалификация, компетенции, методы оценки компетенций, профессиональные и корпоративные компетенции, рынок труда.

Vladimir G. Bylkov

*Doctor habil. (Economics), Professor,
Department of Public Administration and Human Resources Management,
Baikal State University, Irkutsk, Russia
e-mail: BylkovVG@yandex.ru*

IMPROVING THE EFFICIENCY OF USE OF LABOUR POTENTIAL IN THE PROCESS OF UPDATING THE EVALUATION SYSTEM OF QUALIFICATIONS

Abstract. The article defines the role and importance of competence development in the processes of formation of labor potential of employees. When forming a system for assessing competencies at various stages of the development of labor potential, it has been proposed to take into account professional and personal competences. A set of priority corporate competencies in the labor market was identified and evaluated. The data of the main competencies of candidates for vacancies in the regional labor market are given.

Keywords: qualification, competence, methods of competence assessment, labor market

В одном из первых «майских» указов 2012 г. Президента РФ В.В. Путина

было обозначено кардинальное изменение российской системы квалификации [1]. Разработав национальную рамку квалификаций, Министерство труда и социального развития РФ совместно с Российским Союзом промышленников и предпринимателей определили главенствующую роль профессиональных стандартов в оценке квалификации персонала [1]. Таким образом, в настоящее время на смену традиционных тарифно-квалификационных справочников, которые определяли требования к уровню квалификации работников, приходят профессиональные стандарты. К тому же эти документы регламентируют функциональные обязанности и порядок выполнения основных функций персонала [3].

Такая актуальная тема стала предметом ряда публикаций. Отмечается, что внедрение профессиональных стандартов, безусловно, связано с вопросами оценки уровня квалификаций, а также разработкой на их основе должностных инструкций [9]. Это частные публикации, касающиеся конкретных профессиональных стандартов в процессе актуализации профессиональных компетенций.

Крайне важной является, часть публикаций, которая обозначила связь системы квалификации и роль профессиональных стандартов в процессе подготовки специалистов [6]. К тому же некоторые исследователи определяют внедрение профессиональных стандартов, как процесс соотнесения квалификации с учетом оценки уровня лишь полученных или обязательных компетенций [11]. Необходимый уровень квалификации, обозначенный в профессиональных стандартах, предполагает освоение и приобретение компетенций, которые характеризуют трудовой потенциал работников.

В конечном счете, в основе формирования и развития трудового потенциала особое значение приобретают процессы овладения компетенциями, которые позволяют реализовать собственный трудовой потенциал работников [5]. В настоящее время овладение и накопление трудовых навыков является не только существенным элементом человеческого капитала, но и важным критерием конкурентоспособности человека на рынке труда [6]. К тому же образование, формирующее профессиональные компетенции, может выступать и как инструмент инновационного развития и повышения качества трудовой деятельности.

В этой связи учитывая уровневый характер формирования и использования трудового потенциала, можно утверждать, что система оценки компетенций должна строиться как на уровне получения профессиональных компетенций, так и развивать личностные (табл. 1).

Таким образом, в основе достижения трудового потенциала высокого уровня лежит овладение квалификаций, приобретенных в системе образования. В свою очередь, актуализация и развитие различных форм компетенций осуществляется в системе рынка труда.

Таблица 1

Система оценки компетенций на различных этапах развития трудового потенциала

Субъекты формирования компетенций	Уровень компетенции	Оценочный (итоговый) этап
Образовательные учреждения		
Среднего образования	Личностные	Поступление в учреждение СПО и ВО на основе полученных и развитых образовательных компетенций.
Высшего образования	Образовательные, профессиональные и личностные	Готовность к рынку труда на основе образовательных компетенций.
Рынок труда		
Вход на рынок труда	Профессиональные и личностные	Получение престижной и высокооплачиваемой работы.
Хозяйствующий субъект	Профессиональные, личностные и корпоративные	Соответствие и развитие компетенций, необходимых для внутрифирменного рынка труда. Не только образовательные, профессиональные, но и корпоративные.
Карьерный рост	Профессиональные, личностные корпоративные	Получение должности в зависимости от уровня овладения компетенциями.

Поэтому можно с уверенностью отметить, что процессы формирования компетенций являются наиболее агрегированными в системе формирования и реализации трудового потенциала любого, кто вступает на рынок труда, поскольку именно это создает качественный профиль рабочей силы.

Понятие компетенций, как правило, связывают с работами Д. МакКлелленда, Л. Спенсера, которые сформировали теоретическое и методологическое обоснование роли компетенций в процессе трудовой деятельности [7].

Причем следует четко определять две основные группы навыков (компетенций), которые обеспечивают высокий уровень конкурентоспособности на рынке труда.

Во-первых, это так называемые «профессиональные» (Wolk-skills) умения и навыки, которые ориентированы на выполнение конкретных трудовых функций. Данная группа компетенций в настоящее время детально рассматривается в рамках профессиональных стандартов, которые все шире используются в практике [8]. Действительно, развитие человеческих ресурсов невозможно рассматривать вне обеспечивающих процессов профессиональной подготовки и повышения квалификации. Это важные, но не всегда приоритетные субъекты формирования и эффективного использования трудового потенциала работников.

Во-вторых, группа компетенций, которая определяет, в первую очередь, личностные варианты развития трудового потенциала, предполагает измерение адаптации нового специалиста к действующей социально-экономической

и психологической корпоративной среде. Именно данная сфера, так называемой «софт-скилз» (мы их определили, как корпоративные) представляет особый научный интерес [8].

В настоящее время можно выделить достаточно большое количество научно-практических работ, которые классифицируют компетенции, в том числе «корпоративные», исходя из их роли на рынке труда [2, 4]. Так, в 2016 г. на Всемирном экономическом форуме в Давосе аналитики назвали 10 профессиональных навыков (компетенций), которые будут наиболее востребованы работодателями к 2020 г. Именно на их развитии сфокусирована работа проекта «Лаборатория компетенций SOFT SKILLS», эти 10 компетенций и компетенция «Эффективный поиск работы» стали основой для разработки курсов, представленных проектом [8].

Проведенный сравнительный анализ овладения компетенциями выпускников учебных заведений СПО и ВО в среднем соответствует уровню квалификации специалистов на предприятиях (табл. 2).

К примеру, проведенная специалистами ОАО «РЖД» в 2015 г. оценка направлений и качества обучения и овладения компетенциями показала, что по 52 профессиям эксперты оценили уровень подготовки выпускников организаций СПО и ВО на соответствие требованиям рабочего места [12]. Заслуживает внимания то факт, что у более трети выпускников организаций СПО низкий уровень подготовки.

Все это вполне корреспондируется с результатами исследования, проведенного компанией Агентство «Контакт» в июне 2016 г. среди 107 HR-директоров российских и международных организаций [10]. В качестве сравнения были представлены данные экспертного опроса, проведенного автором среди специалистов по кадрам в рамках семинаров по повышению квалификации ТПП по Восточной Сибири.

Таблица 2

Уровень овладения компетенциями (квалификации) по материалам исследований автора в сравнении с данными ОАО «РЖД» и агентства «Контакт»

Овладение компетенцией (квалификацией)	Степень овладения компетенции, % опрошенных экспертов		
	Высокий	Средний	Низкий
Экспертный опрос ОАО «РЖД», 2015 г.			
Выпускники СПО	6,2	60,4	33,4
Выпускники ВО	6,5	81,7	11,8
Специалисты в организации	8,1	76,2	15,7
Результаты опроса автора, 2018 г.			
Выпускники СПО	5,2	70,9	23,8
Выпускники ВО	4,4	68,8	26,8
Специалисты в организации	7,8	72,1	20,1
Экспертный опрос агентства «Контакт», 2016г.			
Специалисты в организациях	5,8	71,1	23,1

В конечном счете, все представленные данные свидетельствуют о том,

что уровень освоения компетенций как выпускников, так и специалистов находится на относительно среднем уровне. Доля и выпускников, овладевших квалификацией и уровень квалификационного уровня работающих в экономике, практически соизмеримы. Вариации ответов отражают соотношение в группе выпускников и работающих специалистов в пределах: высокий уровень – 5,8 средний – 71,1 низкий – 23,1. Поэтому в настоящее время необходима существенная трансформация системы образования, которая формирует базовые условия развития высокого уровня трудового потенциала.

Зарубежный опыт показывает изменение тренда в сторону создания специализированных факультетов и институтов отраслевого образования. Это обусловлено сравнением эффективности изначально специализированной подготовки и адаптацией инженера, инженера-экономиста, имеющего общий профиль, к конкретному производству, которые занимают более года, что экономически и качественно эффективны.

Опережающая динамика формирования компетенций обучающихся диктуется прогнозом развития отдельных отраслей знаний или производства.

Должен быть совершен переход от подготовки специалистов, владеющих технологиями сегодняшнего дня (что приводит к фактическому отставанию компетенций в силу разрыва между временем обучения и трудоустройством), к формированию специалистов, способных оперативно адаптироваться к внедрению новых технологий, в том числе в сфере экономики, а в дальнейшем и к формированию специалистов, способных самостоятельно развивать их за счет потенциала саморазвития. Данный переход от потенциала улучшающих инноваций к инновациям прорывным, в условиях инновационного пути развития является, в то же время, возвращением к традициям инженерно-экономического дела, когда инженеры являлись, в первую очередь, конструкторами и творцами техники и инфраструктуры, а только затем – ее эксплуатантами. Поэтому можно считать, что это задача максимум, которая будет реализована в отношении наиболее успешных выпускников. Задача минимум – создание достаточного потенциала саморазвития за счет фундамента университетских знаний, который бы позволял всем выпускникам успешно адаптироваться к новым технологиям.

Список использованной литературы

1. Письмо Минтруда России от 06.07.2016 № 14-2/ООГ-6465 «О применении работодателями профессиональных стандартов». [Электронный ресурс]. Режим доступа: Экономико-правовая база «Гарант» (: 05.04.2019).

2. Апенько С.Н. Оценка компетенций магистров и бакалавров в системе менеджмента образовательных услуг / С.Н. Апенько // Известия Байкальского государственного университета. – 2009. – № 4 (66). – С.88-92.

3. Баева О. Н. Оценки участия руководителей в дополнительном профессиональном образовании на основе данных статистических наблюдений / О.Н. Баева // Известия Байкальского государственного университета. – 2016. – № 6. – С. 980–986.

4. Братищенко Д.В. Значимость компетенций бакалавра по управлению

персоналом: оценка работодателей / Д.В. Братищенко // Baikal Research Journal (электронный журнал). – 2011. – № 3. – Режим доступа : <http://brj-bguer.ru/reader/article.aspx?id=8018>.

5. Былков В.Г. Концептуальные основы теории развития трудового потенциала / В.Г. Былков // Известия ИГЭА. – 2012. – №3(83). – С.74-79.

6. Былков В.Г. Трансформация системы квалификаций на основе создания профессиональных стандартов / В.Г. Былков // Известия ИГЭА (БГУ). – 2014. – №1 (93). – С. 67-73.

7. Спенсер-мл. Л. М. Компетенции на работе : Перевод. с англ. / Л. М. Спенсер-мл., С. М. Спенсер. – М.: НИРО, 2005. – 384 с.

8. Основные компетенции, которые будут востребованы на рынке труда [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <https://proforientator.ru/publications/articles/10-samykh-vostrebovannykh-kompetentsiy-budushchego.html> (04.04.2019).

9. Петрова Г. А. Профессиональные стандарты в России: обоснование актуальности внедрения системы оценки квалификации / Г. А. Петрова // Наука вчера, сегодня, завтра: мат-лы XXXVI междунар. науч.-практ. конф. Новосибирск: СибАК, 2016. – С.188-191.

10. Российские компании все еще не готовы внедрять профстандарты. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://hrdocs.ru/novosti/gotovnost-k-profstandartam> (29.03.2019).

11. Руденко В. А. Основные проблемы организации подготовки специалистов для атомной отрасли в условиях внедрения профессиональных стандартов / В.А. Руденко, С.А. Томилин, И.П. Василенко // Глобальная ядерная безопасность. – 2016. – №3 (2). – С. 80-87.

12. Хоменко А. П. Непрерывное образование в международном контексте как инструмент инновационного развития железнодорожного транспорта / А. П. Хоменко, С. К. Каргапольцев, И. Ю. Сольская, М. Ю. Богатов // Инновационный транспорт. – 2016. № 2 (20). – С. 27-30.

