

КОМПЕТЕНТНОСТНЫЙ ПОДХОД В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ РЕГИОНА

COMPETENCE-BASED APPROACH TO PERSONNEL MANAGEMENT IN THE CONTEXT OF THE DIGITAL TRANSFORMATION OF THE REGION

ПОЛУЧЕНО 07.05.2024 ОДОБРЕНО 24.05.2024 ОПУБЛИКОВАНО 30.08.2024

УДК

DOI 10.12737/2305-7807-2024-13-4-43-48



ДЫКИНА С.З.

Доцент, канд. экон. наук кафедры «Управление и системный анализ теплоэнергетических и социотехнических комплексов», заместитель начальника планово-экономического управления, ФГБОУ ВО «Самарский государственный технический университет»

DYKINA S.Z.

Associate Professor, PhD in Economics, Department of "Management and System Analysis of Heat Power and Sociotechnical Complexes", Deputy Head of the Planning and Economic Department, FGBOU VO "Samara State Technical University"

e-mail: svetlanka16363@mail.ru



ГАГАРИНСКАЯ Г.П.

Профессор, д-р экон. наук, профессор кафедры Экономики и менеджмента, ФГБОУ ВО «Самарский государственный университет путей сообщений»

GAGARINSKAYA G.P.

Professor, Doctor of Economics, Professor, Department of "Economics and Management", FGBOU VO "Samara State Transport University"

e-mail: gag.galina1955@gmail.com



ЕРАНОСЯН Э.А.

Аспирант, ФГБОУ ВО «Самарский государственный университет путей сообщения»

ERANOSYAN E.A.

Postgraduate Student,
FGBOU VO "Samara State Transport University"



КУРОЧКИН Н.О.

Аспирант, ФГБОУ ВО «Самарский государственный университет путей сообщения»

KUROCHKIN N.O.

Postgraduate Student,
FGBOU VO "Samara State Transport University"

Аннотация

Проведен анализ текущего состояния цифровизации социума. Показаны важность и необходимость обеспечения внедрения продвинутого компетентностного подхода в сфере управления персоналом предприятиями малого, среднего бизнеса, работающими на территории Краснодарского края. Представлен созданный профиль компетенций, включающий набор профессиональных знаний и навыков, набор ком-

муникативных компетенций, набор личностных и деловых компетенций, набор управленческих компетенций. Предложена модель процесса создания профиля компетенций, вместе со структурой списка компетенций предприятий МСП.

Ключевые слова: компетенции, компетентностный подход, цифровизации, человеческие ресурсы.

Abstract

The authors of this article are engaged in the analysis of the current state of digitalization of society. They demonstrate the importance and necessity of ensuring the implementation of an advanced competence-based approach in the field of personnel management by small and medium-sized businesses operating in the Krasnodar Territory. This article presents the created competence profile, which includes the following elements: a set of professional knowledge and skills, a set of communicative competencies, a set of personal and business competencies, a set of managerial competencies. A model of the process of creating a competence profile was also proposed, along with the structure of the list of competencies of enterprises and SMEs.

Keywords: competencies, competence approach, digitalization, human resources.

Общая актуальность данной темы объясняется существующими тенденциями, связанными с обеспечением успешного развития инновационной и цифровой экономики, отмиранием старых профессий и появлением новых, более прогрессивных. Все это ведет к возникновению новых видов и форм бизнеса. Осуществляется определение имеющихся у человека способностей в рамках первичных стадий конкурентоспособности.

Существуют следующие доводы и основания, определяющие актуальность данного исследования.

1. Ввиду последних событий, такие как санкционное давление и ограничения, возникшие на фоне COVID-19, конкурентоспособность приобрела важнейшее значение в сфере как малого, среднего, так и крупного бизнеса.

2. Принимая во внимание, что способности обладают в данном контексте трудовым потенциалом с определенным набором базового экономического развития, понятие конкурентоспособности трудового потенциала приобретает автоматически бесспорный формат.

3. Переход к инновационной экономике, основанной на знаниях и технологиях, требует не только технологического прогресса, но и активизации творческой инициативы — ключевого фактора, определяющего скорость и масштаб инноваций.

4. Обеспечение внедрения в работу системы управления предприятием элементов компетентностного подхода.

По итогу 2017 г. Краснодарский край занял 5-е место по уровню конкурентоспособности, набрав 3,42 балла. По итогам 2021 г. регион остался все на том же месте, но показатель составил 3,31 балла [1]. По сути, сейчас регион входит в группу лидеров, выступая в качестве одного из полюсов не только роста, но и развития российской экономики. Регион демонстрирует высокую конкурентоспособность в сфере рынков природных ресурсов и трудового потенциала. Однако самые низкие значения

конкурентоспособности можно наблюдать в сфере инновации и информации, что подтверждается нахождением в данном отношении региона на 30-й позиции в РФ [2].

По своей сути, процесс цифровой трансформации представляет качественный и рабочий инструмент, позволяющий добиться достижения тех или иных целей, решение определенных задач [2].

Если затронуть тему с главными проблемами региона, то к ним стоит отнести серьезный уровень не только ограниченности, но и общей доступности цифрового пространства; использование консервативного подхода; низкий уровень развития системы оказания поддержки развитию сферы инноваций. Система испытывает серьезные трудности в области сетевого взаимодействия, подготовки кадров и привлечения специалистов.

Благодаря достаточно высокому уровню бизнес-климата, высокому уровню жизни, активному участию граждан в инновационных проектах, а также наличию большого количества квалифицированных кадров, программа «Цифровая экономика» в этом регионе становится особенно успешной и эффективной.

Регион постоянно развивается, демонстрируя стабильный рост показателей благодаря своему огромному потенциалу. Ежегодно в Сочи проходит Российский инвестиционный форум, который является крупнейшей площадкой для презентации и обсуждения перспективных инвестиционных проектов.

Статистические данные по развитию малого и среднего бизнеса в России демонстрируют, что Краснодарский край занимает лидирующие позиции. График, представленный на рис. 1, наглядно иллюстрирует этот тренд [3].

Исследование рассматривает структуру малого и среднего бизнеса по видам деятельности (рис. 2). Анализ показывает, что торговля и ремонт автомобилей являются наиболее рас-

Топ - 5 Российских регионов по количеству субъектов МСП
(тыс. единиц)

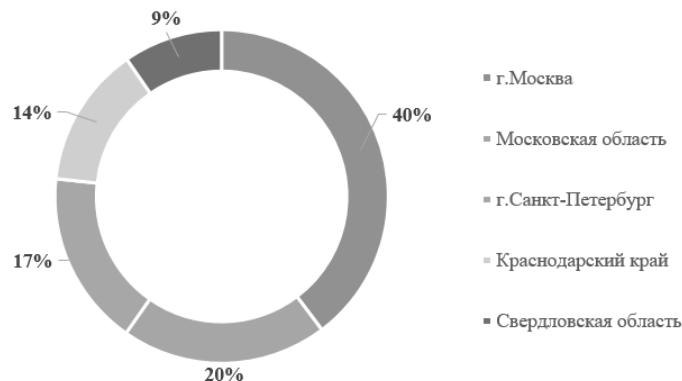


Рис. 1. Статистические данные по развитию малого и среднего бизнеса в России (составлено авторами)

РАСПРЕДЕЛЕНИЕ КОЛИЧЕСТВА СУБЪЕКТОВ МСП ПО ВИДАМ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В КРАСНОДАРСКОМ РЕГИОНЕ

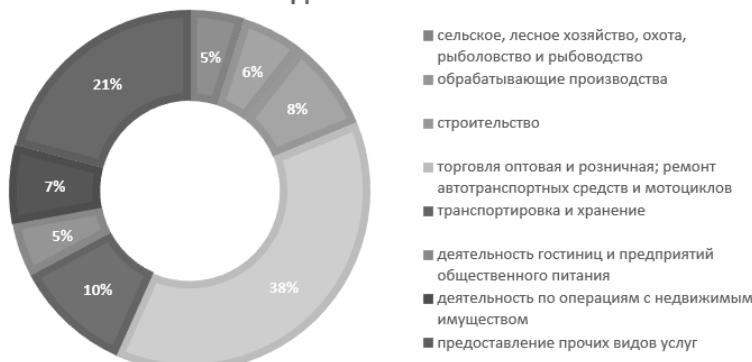


Рис. 2. Ключевые тенденции в развитии отдельных отраслей малого и среднего бизнеса в регионе (составлено авторами)

пространенными сферами деятельности для предпринимателей [4].

Анализ особенностей предпринимательской активности в регионе представлен на рис. 3 с использованием натуральных величин при сравнении с показателями предыдущего

и текущего года, а также с прогнозированием результатов 2024 г. [4].

С целью оказания поддержки бизнесу в регионе был создан специальный Фонд развития региональной промышленности (рис. 4).

Предпринимательство по видам деятельности (в единицах)

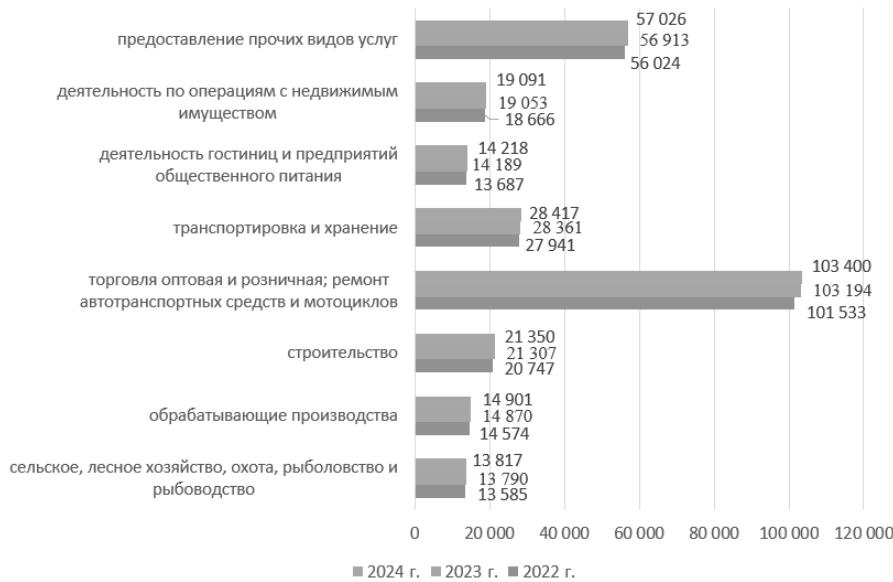


Рис. 3. Особенности предпринимательской деятельности по отдельным видам экономической активности (составлено авторами)

Фонд развития промышленности Краснодарского края

Фонд предоставляет льготные целевые займы субъектам промышленной деятельности по ставкам от 1% до 6% годовых сроком от 3 до 7 лет в объеме от 3 до 100 млн руб.

↓

Центр компетенций в сфере производительности труда

Функции: организационно-методическое обеспечение разработки программ повышения производительности труда на предприятиях – участниках приоритетной программы «Повышение производительности труда и поддержка занятости в Краснодарском крае» на 2018–2025 гг.

Рис. 4. Особенности организации системы господдержки МСП руководством Краснодарского края

В рамках своей деятельности фонд создал «Центр компетенции в сфере производительности труда», инициатива, возникшая в рамках региональной программы «Повышение производительности труда и поддержки занятости в Краснодарском крае» [4]. Центр специализируется на разработке программ, направленных на повышение эффективности работы предприятий, и реализует их в период с 2018 по 2025 г. Центр компетенции разработал уже более 10 программ, направленных на повышение производительности труда в разных отраслях экономики Краснодарского края. Создание отдела по организации выставок и ярмарок было обусловлено необходимостью предоставить предприятиям возможность представить свою продукцию и услуги, а также укрепить свои деловые контакты.

В 2019 г. фонд расширил свою деятельность, создав отдел, ответственный за организацию выставок и ярмарок. Цель этого отдела — помогать предприятиям региона успешно участвовать в различных выставках [4].

За три года, с 2018 по 2020 г., фонд выдал 76 заемов на общую сумму почти 1,6 млрд руб.

Особенности процессной модели создания профиля компетенций представлены на рис. 5.

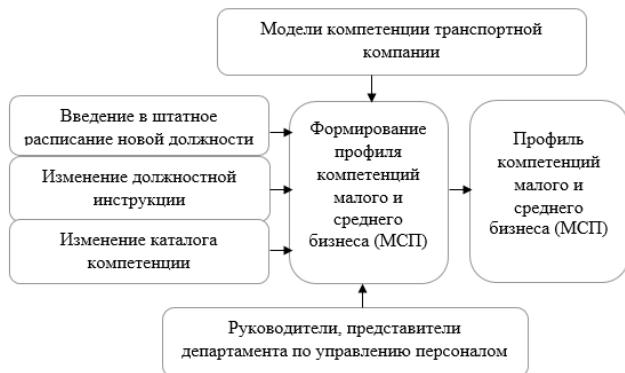


Рис. 5. Специфика процессной модели развития профиля компетенций

Особенности структуры списка компетенций МСП показаны на рис. 6.

В ее состав будут входить четыре базовых блока, отраженные на соответствующем рисунке.

Особенности процентного соотношения использования компетентностного подхода в сфере управления персоналом на предприятиях МСП представлены на рис. 7.



Рис. 7. Использование на практике метода компетентностного подхода в процессе управления персоналом предприятий МСП

Основные сферы практического использования компетентностного подхода в области управления персоналом на предприятиях МСП представлены на рис. 8.

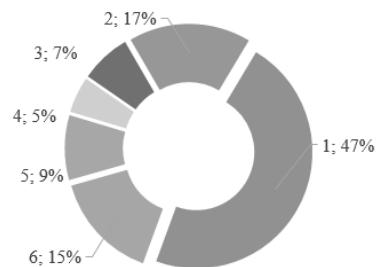


Рис. 8. Области практического использования метода компетентностного подхода в сфере осуществления управления персоналом в МСП

Так, на рис. 8 подбор персонала занял самый высокий процент — 47% (1), аттестация персонала под номером 2 — 17%, формирование кадрового резерва — 7% (3), развитие персонала — 5% (4), ротация кадров — 9% (5) и мотивация кадрового состава — 15% (6) [5]. При проведении анализа особенностей структуры компетенций в современных организациях удалось отметить тот факт, что учитывая мнение, имеющееся у работодателя о роли неких основополагающих компетенций, будут использоваться показатели, обозначающие факт наличия диплома о получении высшего образования, наличие опыта, набора особых компетенций, имеющие связь с теми или иными основополагающими требованиями, которые могут предъявляться в рамках действующей системы современной экономики [6].

Реализация процесса, связанного с цифровизацией, будет предполагать наличие набора особых компетенций у руководителя. Основные показатели, использующиеся при оценке труда руководителей предприятий, представлены на рис. 9 [7].



Рис. 6. Особенности структуры компетенций МСП

Общий коэффициент	Составляющие (частные коэффициенты)
Экономический эффект	Степень ориентации на конечный результат
Оставайтесь конкурентоспособны	Организаторские способности Постановка целей Прогнозирование результатов работы коллектива Оценивание результатов работы коллектива Формулирование проблем
Прямое материальное вознаграждение	Базовый оклад Поощрительные выплаты Владение акциями Дополнительные выплаты (например за сверхурочную работу) Признание услуг в денежной форме
Творческий потенциал мышления	Продуманная социальная политика Адаптивная политика привилегий Политика нематериальных сдержек и поощрений
Улучшенное сохранение информации	Продвижение по службе Личный рост Профессиональная подготовка Гарантия занятости
Цифровая трансформация	Разнообразие предложений Научная сложность задачи Самостоятельность проведения исследования Эффективность предложений Масштабируемость эффекта
Самодисциплинированность	Самодисциплинированность

Рис. 9. Базовые значения показателей эффективности работы руководителей предприятий при использовании компетентностного подхода

Основываясь на результатах, которые удалось получить после анализа соответствия набора характеристик оценивания результативности трудовой деятельности руководством предприятий МСП при учете особенностей, характерных для цифровой экономики, можно говорить о необходимости применения набора особых трансформаций в становлении трудовых значений. Данный процесс имеет особенную важность ввиду отсутствия учета цифровизации в рамках параметров уровня эффективности членов руководства предприятий МСП.

ЛИТЕРАТУРА

- Гагаринская Г.П. Применение концепции бережливого производства для повышения менеджмента качества продукции предприятий Самарского региона / Г.П. Гагаринская, А.В. Гагаринский, С.З. Дыкина, И.М. Игуменов // Экономика и предпринимательство. — 2023. — № 8 (157). — С. 393–398.
- Степусь А.Ф. Теоретико-методологические основы формирования системной конкурентоспособности рабочей силы / А.Ф. Степусь // Социально-трудовые исследования. — 2023. — № 50 (1). — С. 8–23.
- Одегов Ю.Г. Трансформация труда: 6-ой технологический уклад, цифровая экономика и тренды изменения занятости // Уровень жизни населения регионов России / Ю.Г. Одегов, В.В. Павлова. — 2017. — № 4 (206). — С. 19–25.
- Использование дополненной реальности в туризме // VR Journal. — URL: <https://vr-j.ru/news/3-primeneniya-dopolnennoj-realnosti-v-industrii-turizma/> (дата обращения: 07.03.2024).
- Статистика: современный интернет в цифрах. — URL: https://www.iguides.ru/main/other/internet_statistika_sotsialnye_seti/ (дата обращения: 10.12.2023).
- Регионы России. Социально-экономические показатели, 2018 г. — URL: http://www.rosstat.gov.ru/194wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat_ru/statistics/publications/catalog/doc_1138623506156 (дата обращения: 16.03.2024).
- Чулanova О.Л. Компетентностный подход в управлении персоналом: учебник / О.Л. Чуланова. — М.: ИНФРА-М, 2023. — 368 с.
- Ашурабеков Р.А., Черникова Я.В. Тенденции и проблемы развития человеческих ресурсов: экосистема кадрового подхода // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. 2023. № 4. С. 18–20. DOI: <https://doi.org/10.12737/2305-7807-2023-12-4-18-20> (дата обращения: 10.05.2024).
- Чуб C.В., Митрофанова Е.А., Коновалова В.Г., Митрофанова А.Е. Развитие трудового потенциала России как условие преодоления санкционного давления со стороны стран запада: уроки истории // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. 2023. № 1. С. 19–26. DOI: <https://doi.org/10.12737/2305-7807-2023-12-1-19-26> (дата обращения: 10.05.2024).

REFERENCES

- Gagarinskaya G.P., Gagarinsky A.V., Dykina S.Z., Igumenov I.M. Application of the concept of lean production to improve the quality management of products of enterprises in the Samara region // Economics and entrepreneurship. — 2023. — № 8 (157). — Pp. 393–398.
- Stepus A.F. Theoretical and methodological foundations of the formation of systemic competitiveness of the workforce / A.F. Stepus // Social and labor research. — 2023. — № 50 (1). — Pp. 8–23.
- Odegov Yu.G., Pavlova V.V. Transformation of labor: the 6th technological order, digital economy and trends in em-

- ployment changes // Standard of living of the population of the regions of Russia / 2017. — № 4 (206). — Pp. 19–25.
4. The use of augmented reality in tourism // VR Journal. — URL: <https://vr-j.ru/news/3-primeneniyadopolnennoj-realnosti-v-industrii-turizma/> (date of request: 07.03.2024).
 5. Statistics: the modern Internet in numbers. — URL:https://www.iguides.ru/main/other/internet_statistika_sotsialnye_seti/ (date of request: 10.12.2023).
 6. Regions of Russia. Socio-economic indicators, 2018 — URL: http://www.rosstat.gov.ru/194wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1138623506156 (date of request: 16.03.2024).
 7. Chulanova O.L. Competence approach in personnel management: textbook / O.L. Chulanova. — M.: INFRA-M, 2023. — 368 p.
 8. Ashurbekov R.A., Chernikova Ya.V. Trends and problems of human resources development: an ecosystem of a personnel approach // Personnel and intellectual resources management in Russia. 2023. No. 4. Pp. 18–20. DOI: <https://doi.org/10.12737/2305-7807-2023-12-4-18-20> (date of application: 10.05.2024).
 9. Chuev S.V., Mitrofanova E.A., Konovalova V.G., Mitrofanova A.E. Development of russia's labor potential as a condition for overcoming sanctions pressure from western countries: lessons of history // Personnel and intellectual resources management in Russia. 2023. No. 1. Pp. 19–26. DOI: <https://doi.org/10.12737/2305-7807-2023-12-1-19-26> (date of application: 10.05.2024).

Кукушкин М.

ЖИВЫЕ. КАК КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА СПАСАЕТ ЛЮДЕЙ И КОМПАНИИ

2-е изд. — М.: Издательский дом Синергия, 2024, 328 с.

В живой компании работа каждый день бурлит, а люди часто улыбаются. В кризисные времена такие организации становятся собранными, сохраняют лучших сотрудников и быстро реагируют на перемены. Ключевым принципом устойчивости становится корпоративная культура — неочевидная реальность, которая влияет на результат. Если руководитель игнорирует корпоративную культуру, он совершает фатальную ошибку и теряет стратегическое преимущество. Компании, которые инвестируют в корпоративную культуру, стоят дороже в несколько раз. Это доказывают исследования международных экспертов из Denison Consulting, в которых в течение 20 лет приняли участие 1057 компаний. Автор книги Марк Кукушкин, один из самых известных российских экспертов по развитию лидерства и корпоративной культуры, расскажет, на что способна неосязаемая культура и как ею управлять, чтобы бизнес приносил результаты. Книга полезна собственникам бизнеса, руководителям, менеджерам, HR-специалистам, а также всем, кто хочет получить конкурентные преимущества на рынке и видеть свою компанию «живой».



Милгром П., Робертс Дж.

ЭКОНОМИКА, ОРГАНИЗАЦИЯ И МЕНЕДЖМЕНТ

М.: Альпина PRO, 2023, 1120 с.

Книга профессоров Стенфордского университета Пола Милгрома и Джона Робертса впервые увидела свет в 1992 году и почти сразу была признана классической в области управления организациями. Этот подробный и отлично структурированный учебник позволит читателю увидеть экономическую природу многих управленических проблем и найти для них решение с помощью строгих математических моделей. Все советы Милгрома и Робертса проверены на практике студентами программы MBA в Стенфорде — вместе с профессорами они сравнивали экономический подход с другими способами управления организациями, дискутировали и корректировали рукопись книги. В результате получилась единственная в своем роде работа, которую можно считать целостным и систематическим введением в предмет экономической теории организаций. В ней включены сотни примеров, иллюстрирующих использование экономических теорий в практике реальных предприятий разного масштаба.

Авторы разбирают, с какими проблемами сталкиваются фирмы при поиске партнеров, обсуждении соглашений и обеспечении устойчивой работы; в каких условиях рынки работают хорошо; как создать более эффективные структуры и как ими управлять, а также другие экономические вопросы, с которыми сталкиваются менеджеры. Работа Милгрома и Робертса поделена на семь частей, в каждой из которых они формулируют ключевой принцип одного из аспектов темы. В первой части книги авторы предлагают анализ фундаментальных проблем экономической организации, таких как координация и мотивация членов команды. Во второй части подробнее разбираются проблемы координации со стороны рынка и со стороны менеджеров. В третьей обсуждаются вопросы заключения контрактов и неравномерного владения информацией сотрудниками. Четвертая посвящена методам эффективного стимулирования внутри организаций. Пятая часть включает обзор экономической сущности трудовых отношений, стратегий в области оплаты труда и продвижения по служебной лестнице. Шестая содержит анализ финансовых решений: инвестиций, структуры капитала и контроля над корпорацией. Последняя часть посвящена внутренней структуре организации и ее динамике. Также авторы уделяют внимание главным организационным инновациям и изменениям, которые влияют на будущее капиталистических фирм и национальных экономик.

