

РАЗВИТИЕ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА НА ОСНОВЕ КОМПЕТЕНТНОСТНОГО ПОДХОДА

DEVELOPMENT OF LABOR POTENTIAL ON THE BASIS OF COMPETENCE APPROACH

Г.А. БАЛЫХИН, С.Г. РАДЬКО, М.Г. БАЛЫХИН
G.A. BALYHIN, S.G. RADKO, M.G. BALYHIN

(Московский государственный университет дизайна и технологий)
(Moscow State University of Design and Technology)
E-mail: skif13717@yandex.ru

Обоснована возможность развития трудового потенциала на основе компетентностного подхода. Рассмотрена взаимосвязь между компонентами трудового потенциала и компетенциями. Показана необходимость создания инструментария анализа трудового потенциала на основе выделения характеристик работников, определяющих компетенции и влияющих на способность персонала реализовывать цели предприятия.

The possibility of development of labor potential on the basis of competence approach. Examined the relationship between the components of the labor potential and competencies. The necessity of creating tools for the analysis of the employment potential based on the extraction of characteristics of workers that determine the competence and affect the ability of staff to implement the objectives of the enterprise.

Ключевые слова: трудовой потенциал, компетентностный подход, компетенция, формирование, работник, способность.

Keywords: labor potential, competence approach, competence, formation, worker, ability.

В организациях существуют определенные ценности, формируемые под влиянием объективно складывающихся обстоятельств. Такие ценности часто называются корпоративными, при этом существует точка зрения, в соответствии с которой они необходимы для устойчивого функционирования трудовых коллективов. Единая культура может приобретать самые различные формы, выражаемые обычно системой правил поведения. Информация об изменениях такой системы правил важна в ситуациях, когда требуется прогнозировать будущее состояние трудовых коллективов. Подобный анализ сводится к необходимости организации системы управления, обеспечивающей приоритетное выполнение тактических и стратегических

задач на основе ключевых показателей эффективности трудовой деятельности. Подобные показатели удобно создавать с учетом наиболее значимой составляющей производственной сферы – трудового потенциала.

В сфере изучения труда наблюдается усиленный интерес к трудовому потенциалу, к процессам его формирования и управления в условиях производственной деятельности. Анализ проблематики управления трудовым потенциалом показал, что на сегодняшний день отсутствует общепринятый подход к определению трудового потенциала, а значит, пониманию его сути. Это затрудняет анализ его экономического содержания и создание методов анализа потенциальных трудовых

возможностей. Требуется упорядочивание подходов к определению трудового потенциала, не противоречащих существующим о нем представлениям и содержательно определяющих такую сложную социально-экономическую категорию. Для практического использования удобным и не противоречившим теоретическим положениям является следующее определение [7].

Трудовой потенциал предприятия представляет собой основанную на профессиональных знаниях, практических навыках, личностных и психофизиологических характеристиках работников способность персонала реализовывать цели предприятия при надлежащем материально-техническом, информационном и организационном обеспечении процесса труда.

Преимуществами этого определения являются:

- 1) выделение уровня рассмотрения трудового потенциала (предприятие);
- 2) выделение условий трудового процесса;
- 3) наличие в трактовке трудового потенциала основных разновидностей характеристик работника;
- 4) оптимальная содержательность определения такой сложной категории.

Более сложная трактовка затруднит понимание, упрощенная – не даст полного представления о содержании трудового потенциала.

Совокупность показателей, характеризующих трудовые возможности работников, обычно обозначается как технико-экономические показатели трудового потенциала. Данные для выработки системы технико-экономических показателей следует собирать из различных источников. При этом аккумулируется информация, касающаяся использования трудовых возможностей работников. Из теории принятия решений известно, что обычно существуют лучшие решения и разнообразные критерии, относительно которых решения принимаются. Существует проблема выбора метода принятия решений, приемлемого для оценки потенциальных трудовых возможностей. Какой бы полной ни была

информация, характеризующая компонентами трудового потенциала и компетенциями работников, всегда будет существовать риск принятия неверных решений. Поэтому для руководящего состава предприятия важно развитие инструментария анализа, позволяющего осуществлять подробный и детализированный анализ трудового потенциала [5...7].

Исследование потенциала работников требует использования информационной базы, включающей:

- 1) перечень личностных характеристик работников, включаемых в трудовой потенциал и считающихся его компонентами;
- 2) инструментарий оценки важности компонентов трудового потенциала, позволяющий выполнять оценку значимости личностных характеристик по выбранным критериям и соотносить цели предприятия с составляющими потенциала работников.

Понятие "компонент трудового потенциала" имеет различную трактовку. Поэтому, опираясь на теорию трудового потенциала, под ним понимаются "профессиональные знания, практические навыки, личностные и психофизиологические характеристики работников, отражающие способность персонала к выполнению поставленных перед ним производственных задач".

Из перечня личностных, психофизиологических и профессиональных характеристик работников следует выбирать те, которые позволяют получать наиболее полное представление о целях исследования. В табл. 1 приведен фрагмент перечня личностных, психофизиологических и профессиональных характеристик работников, служащих для представления структуры трудового потенциала.

Трудовой потенциал сохраняет в процессе взаимодействия работников значения технико-экономических показателей в пределах, заданных производственными условиями. Значит, технико-экономические показатели в их динамике можно использовать и для оценки взаимодействия работников.

№ п/п	Фрагмент перечня	№ п/п	Фрагмент перечня
1	амбициозность	21	пунктуальность
2	аналитический склад ума	22	работоспособность
3	бдительность	23	разносторонность
4	бережливость	24	распорядительность
5	бескорыстие	25	рассудительность
6	беспомощность	26	рациональность
7	беспристрастность	27	реакция
8	благонадежность	28	реалистичность
9	благоразумие	29	тревожность
10	богатство воображения	30	трудовая дисциплина
11	бескорыстие	31	трудолюбие
12	мотивация личная	32	умение концентрироваться
13	мотивация трудовая	33	умение сопереживать
14	мудрость	34	упорство
15	мужественность	35	управленческие навыки
16	мышление абстрактное	36	упрямство
17	мышление логическое	37	уравновешенность
18	мышление нестереотипное	38	уровень культуры
19	мышление образное	39	характер
20	мышление системное	40	харизматичность

Разработки, касающиеся создания системы показателей трудового потенциала, существуют. Опубликовано достаточно много работ, являющихся базисом для построения единой системы оценки трудового потенциала и выработки инструментария для анализа взаимодействия работников [4...6], [9].

Преобразования в системе управления трудовым потенциалом сопровождаются спонтанным изменением мнений работников. Это касается их отношения друг с другом и с руководящим составом. Для реализации основных целей предприятия необходимо, чтобы изменения не приводили к негативным последствиям. Для этого требуется понимать, какой образ руководителя сложился у сотрудников и каким образом воспринимается руководящий состав подчиненными. У подчиненных на основе одних и тех же данных может складываться принципиально различное впечатление об окружающих. Чтобы результативность управления кадрами не снижалась, следует отслеживать тенденции изменения во мнениях работников.

Оптимальное использование трудового потенциала в значительной степени упирается в умение устранять возможные опасности, влияющие на организационное окружение. Значение имеет то, в какое

время предпринимаются меры для их устранения. Оптимальный вариант – на ранних стадиях проявления неблагоприятных событий. Следует обращать внимание на максимально эффективное использование трудового потенциала, находящего свое отражение в личностных характеристиках работников. При преобразованиях в структурах предприятия для реализации основных производственных целей важны компоненты трудового потенциала, характеризующие возможность устойчивого функционирования самого субъекта хозяйственной деятельности. Если наблюдается положительная динамика в развитии трудового потенциала, следует обращать внимание на то, чтобы она сохранялась в долгосрочной перспективе и была взаимосвязана с основными целями предприятия [2], [3].

На рынке труда субъекты хозяйственной деятельности приводят свою деятельность в сфере кадровой политики в соответствие с требованиями рынка, что отражается на состоянии производственной системы и сферы труда. Влияние внешней рыночной среды играет существенную роль при поиске возможностей по регулированию взаимодействия работников. Значимой проблемой в повышении конкурентоспособности и достижении конечной цели производственной деятельности является

ся учет специфики подготовки кадрового состава. Деятельность субъектов хозяйственной деятельности, ориентированных на предоставление клиентам полного спектра продукции, способствует устойчивому функционированию трудового потенциала и повышает результативность эффективного использования знаний и умений работников.

Для осуществления комплексной оценки персонала и повышения эффективности использования потенциальных трудовых возможностей персонала существуют разнообразные способы получения достоверных прогнозов. Трудовой потенциал разделяется на множество сфер – психофизиологическую, культурную, социальную, квалификационную и т.д. Обеспечение устойчивого функционирования предприятий в нестабильной рыночной среде подразумевает наличие инструментария, позволяющего выполнять подробный анализ структуры трудового потенциала. Чтобы принимать эффективные управленческие решения, касающиеся развития трудового потенциала и выделения компетенций, требуется использовать методы, позволяющие соизмерять личностные характеристики работников. Можно использовать инструментарий, применяемый в прикладных исследованиях и удобный для анализа трудового потенциала – методы определения коэффициентов важности (известные так же, как весовые коэффициенты). Это позволяет выполнять оценку важности компонентов, на основании которой выделяются наиболее значимые из них и определяются элементы организации деятельности, касающиеся развития трудового потенциала. При этом используются разнообразные методы определения коэффициентов важности. Внедрение их в практику анализа потенциальных трудовых возможностей затруднено, так как требует наличия у аналитика хорошей математической подготовки. Использование коэффициентов важности подразумевает наличие умения логически мыслить, увязывая воедино приоритеты предприятия, особенности трудового потенциала работников и полученные результаты. Такой анализ трудно

выполнять вследствие необходимости учета множества особенностей, относящихся к трудовому поведению работников и кадровой политике. При этом требуется выбирать наиболее приемлемый для анализа трудового потенциала метод оценки важности компонентов.

Работники формируют трудовой потенциал, взаимодействуя с организационным окружением и внешней средой. Чтобы определить важность компонентов, требуется выбирать приемлемый для анализа трудового потенциала метод, позволяющий выделять как компетенции, так и компоненты. Отсюда формулируется взаимосвязь трудовой потенциал → компоненты → компетенции → инструментарий анализа → трудовой потенциал → кадровая политика.

Для производственной практики обычно формулирование задач, непосредственно стоящих перед работником. Выполнить определенную производственную программу, привлечь потребителей, реализовать производственные цели и т.д. Подобное описание в производственно-хозяйственных условиях выступает в качестве компетенций. Компоненты по своему содержанию связаны с компетенциями. Возможно выделить два принципиально различающихся способа представления взаимосвязи между компонентами трудового потенциала и компетенциями.

1. Наименования компонентов и компетенций совпадают.

2. Компетенция служит расширенным представлением компонента трудового потенциала.

Компонент является компетенцией при условии, что он выражает профессиональные знания и практические навыки работников. При этом должна существовать возможность краткого представления содержания компетенции. Многие компоненты трудового потенциала часто включаются в компетенции (образование, возраст, аналитический склад ума, мотивация и т.д.). Если для целей управления субъектами хозяйственной деятельности требуется соотносить компоненты и компетенции, перечень компонентов можно расширить с

учетом особенностей сферы деятельности. Многие структурные составляющие трудового потенциала формируют компетенции работников. Это означает, что компетенция выражает в высокой степени содержание некоторой совокупности компонентов. Например, компонент "аналитическое мышление" формирует компетенцию "умение аналитически мыслить и делать научные выводы на основе ключевых показателей эффективности трудовой деятельности, относимых к трудовому потенциалу". Поэтому следует выделять компетенции, оказывающие влияние на результативность выполнения трудовых обязанностей в конкретных должностях. Наличие возможности анализировать трудовой потенциал работников и предприятия в целом облегчит задачу внедрения методов анализа и оценки трудового потенциала в практику управления кадрами.

Устойчивое понимание термина "компетенция" сводится к тому, что под ней понимается способность применять знания и умения в какой-либо области. Упоминание компетенции часто свидетельствует о том, что речь идет об особенностях поведения работников, влияющих на результативность их трудовой деятельности (характер, темперамент, интеллект, знания). В различных сферах хозяйственной деятельности используются разнообразные подходы, касающиеся анализа и оценки компетенций [1]. Поэтому определений компетенций существует много, что приводит к затруднениям при их описании. Можно утверждать, что основное содержание компетенции устойчиво. Приведем определение, это положение подтверждающее.

Компетенция – область вопросов, в которых кто-либо хорошо осведомлен. Там же: круг полномочий какого-либо учреждения, лица или круг дел, вопросов, подлежащих чьему-либо ведению^{1,2}.

¹ Словарь русского языка: в 4-х т. / АН СССР, Ин-т рус. яз.; / Под ред. А.П. Евгеньевой. – Т.2. – 2-е изд., испр. и доп. стер. – М.: Русский язык, 1981.

² Словарь русского языка: в 4-х т. / РАН, Ин-т лингвистических исследований / Под ред. А.П. Евгеньевой. – Т. 2. К – О., 4-е изд., стер., рус. яз. – М.: Полиграфресурсы, 1999.

Существуют исследования, в которых приводятся разнообразные определения компетенций. Чем больше компонентов трудового потенциала, с которыми соотносятся компетенции, тем труднее их выделять и осуществлять управление кадрами. В разнообразных процедурах управления персоналом компетенции могут служить инструментарием для отображения трудовых возможностей персонала. На практике наименования компонентов и компетенций должны быть понятными как для управленческих работников, так и для всего персонала. Компетенциями можно считать личностные характеристики, считающиеся важными для выполнения трудовых обязанностей для представителей определенных профессий (межличностное понимание, аккуратность, решительность, специальные знания и т.д.). Подобное представление компетенций распространено, так как позволяет соотносить характерные, индивидуальные черты отдельных работников с особенностями трудовой деятельности. Наименование многих компетенций может совпадать с наименованием компонента. Это приемлемо для ситуаций, в которых требуется краткое представление компетенции. Но полная идентификация с содержанием трудового потенциала не всегда целесообразна. Это может быть при условии, что требуется очертить конкретные цели предприятия. Для управленческого персонала это удобно, особенно когда требуется быстро донести до подчиненных какую-либо информацию с сопутствующим кратким представлением личностных характеристик.

На практике существуют разнообразные градации возможных оценок эффективности компетенций. Чтобы выполнять процедуры анализа, требуется иметь инструментарий, позволяющий выделять критерии управления и соизмерять личностные характеристики работников между собой. Компетентностный подход предоставляет такую возможность. Технико-экономические показатели трудового потенциала при принятии решений являются ориентирами, направленными на развитие составляющих потенциала работни-

ка, определяющих особенности формирования компетенций. Разрабатываются они специально для анализа трудовых возможностей работников с учетом их способностей выполнять поставленные перед ними трудовые задачи. Выделение компетенций дает возможность измерять трудовой потенциал, подбирая к структурным составляющим потенциала соответствующие измерители, в качестве которых выступают технико-экономические показатели трудового потенциала.

Трудовой потенциал взаимодействует с внутренней средой предприятия. При этом на определенном временном интервале сохраняются значения его существенных переменных (технико-экономических показателей) в некоторых заданных пределах. Это позволяет фиксировать качество трудового потенциала, то есть значения показателей, определяющих степень соответствия профессионально-квалификационных, личностных и психофизиологических характеристик работников основным целям предприятия. Отсюда следует вывод, что на основании значимых компонентов и связанных с ними компетенциях можно регулировать кадровую деятельность, добиваясь требуемой для предприятия результативности трудовой деятельности.

Личностные качества включают весь комплекс характеристик человека, которые могут быть компонентами трудового потенциала. В основе компетенций лежит опыт, соединенный с личностными качествами работников. Соединение опыта с личностными качествами формирует компетенции. Опыт обычно подразумевает наличие навыков и знаний, полученных в результате трудовой деятельности. Отсюда в качестве компетенций удобно признать составную часть трудового потенциала, наиболее значимую для выполнения эффективных трудовых обязанностей. Это значит, что в качестве компетенций можно принимать компоненты трудового потенциала, выделенные по какому-либо критерию.

Поиск эффективных систем регулирования взаимодействия работников позволяет совершенствовать такие важные со-

ставляющие производственных систем, как трудовая и социальная сферы. Выделение связи между компетенциями работников и их трудовым потенциалом будет способствовать развитию потенциальных трудовых возможностей. Поэтому в качестве одной из наиболее значимых задач при развитии трудового потенциала является повышение эффективности использования знаний, умений и навыков кадрового состава.

Развитие инструментария анализа трудового потенциала следует увязывать с организацией деятельности по формированию такого механизма. Для этого определяются основные направления политики предприятия в сфере развития трудового потенциала. Их выработка подразумевает следование определенным правилам, которые являются ориентирами при принятии решений и ограничителями при выполнении поставленных управленческих задач. Внедрение компетентностного подхода предоставляет возможность учитывать особенности трудового потенциала и способствует формированию эффективного организационно-экономического механизма управления кадрами предприятий.

ЛИТЕРАТУРА

1. *Азарова Р.Н., Золотарева Н.М.* Разработка паспорта компетенции: Методические рекомендации для организаторов проектных работ и профессорско-преподавательских коллективов вузов. – М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, Координационный совет учебно-методических объединений и научно-методических советов высшей школы, 2010.
2. *Дружинина И.А., Бондарева И.А.* Постановка коммерческого бюджетирования на предприятии // Сб. научн. тр., ч. 13. – М.: Российский заочный институт текстильной и легкой промышленности, 2009. С. 121...126.
3. *Дружинина И.А., Бондарева И.А.* Информационная модель принятия стратегических управленческих решений // *Aktuálne otázky spoločenských a humanitných vied* 10. Vydavateľstvo STU, Bratislava. – 2011. С. 85...92.
4. *Нефедова Л.В., Афанасьева А.И., Серова Т.М.* Устойчивость коллекции моделей одежды к изменениям моды // *Дизайн и технологии.* – 2014, № 41(83).
5. *Пурьскина В.А., Афанасьева А.И.* Персонал-контроллинг // *Кожевенно-обувная промышленность.* – 2008, № 5. С. 50...52.

6. *Пурыскина В.А., Афанасьева А.И.* Мониторинг в системе управления персоналом предприятия // Сб. тез. докл. II Междунар. научн.-практ. конф. посвященной 80-летию университета (Москва, 3 июня 2010г.): Инновационные и наукоемкие технологии в легкой промышленности. – М.: МГУДТ, 2010. С. 230...231.

7. *Радько С.Г.* Трудовой потенциал как социально-экономическая категория. – СПб.: Филиал издательства "Просвещение", 2010.

8. *Страчкова Е.Г.* Разработка алгоритма качественного анализа риска инвестиционного проекта,

реализуемого швейным предприятием // Дизайн и технологии. – 2010, № 16(58). С. 106...108.

9. *Феоктистова В.А., Ильина В.А., Зимина Т.И.* Совершенствование оплаты и стимулирования труда работников обувного предприятия // Кожевенно-обувная промышленность. – 2006, № 2.

Рекомендована кафедрой проектирования и художественного оформления текстильных изделий.
Поступила 04.06.15.
