

УДК 331.101

## **ФОРМИРОВАНИЕ КОМПЕТЕНТНОСТИ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ**

**А.В. Щербаков**, Тверской государственный университет, г. Тверь, Россия

В статье рассматривается проблема формирования и оценки трудового потенциала организации в условиях пересмотра классической оценки факторов производства при переходе к инновационной модели экономики. Отобраны показатели статистики, характеризующие состояние формируемого трудового потенциала на примере отрасли здравоохранения.

Ключевые слова: человеческий капитал, трудовой потенциал, профессиональные компетенции, мотивация, стимулирование труда, инновационная модель экономики.

Главной доминантой социально-экономического развития страны, системообразующим, базовым ресурсом ее развития является человеческий капитал. Очевидно, что при реализации инновационной модели развития экономики необходимо учитывать такие его характеристики, как «прирост, состав, качество, активность и мотивированность» [2, с. 5]. Соответственно направления развития образования, подготовки, переподготовки и усовершенствование кадров являются ключевыми в развитии сферы исследований и новых разработок.

Существует несколько подходов к определению понятий человеческого капитала, трудового потенциала.

В.В. Кафидов определяет дефиницию человеческого капитала, связывая его с понятием «интеллектуального капитала». Под человеческим капиталом он понимает всю совокупность сформированных у людей профессиональных способностей и навыков; полученных в процессе обучения знаний, а также мотиваций. «То есть это, прежде всего, интеллектуальный капитал» [3, с. 22]. В связи с тем, что человеческий капитал обладает свойством принадлежности к конкретному индивидууму исследователями подчеркивается его индивидуальный характер и, как следствие, - трудности его измерения и закрепления в конкретной организации. Кроме того, человеческий капитал, как собственно капитал, наделяет способностью приносить доход, как для его обладателя, так и для организации, его использующей. Человеческий капитал так же базируется на таких устоях, как нравственность, готовность к развитию (обучению). Понятие трудового потенциала чаще всего рассматривается авторами как более широкое. Трудовой потенциал охватывает не только реальные, но и потенциальные возможности человека, основу которых формируют способности человека к генерации новых образов, идей, представлений и т.п.

Таким образом, человеческий капитал выступает в качестве структурного компонента трудового потенциала (область трудового потенциала шире области человеческого капитала).носителем человеческого капитала является индивид, объединяющий в себе составляющие биологического, психического и социального уровней. Понятие «потенциал человека» еще шире, оно рассматривается,

как правило, при расширении границ объекта исследования и представляет собой часть потенциала человека как личности.

Трудовой потенциал может быть оценен (измерен) количественно, как «ресурсы рабочего времени» [1, с. 98], через время занятости в течение года (сотрудник); количество сотрудников, количество часов работы за год одного сотрудника (предприятие). Качественную же оценку, имеющую принципиальный интерес, как при использовании, так и при формировании трудового потенциала, можно дать на основе изучения компетенций сотрудников организации.

Впервые термин «компетенция» был предложен Г. Каннака (Франция). Под компетенциями понимались необходимые комбинации знаний, навыков, умений, проявляющих себя в конкретной производственной ситуации и напрямую влияющих на результаты ее деятельности.

Существенный вклад в разработку данной области внесли работы В. Макелвила и Д. Мак-Клелланда, опубликованные в 1980 –х годах в США.

Д. Мак-Клелланд охарактеризовал компетенцию как набор некоторых характеристик, используемых для эффективной деятельности компании. В. Макелвил доказал, что данный набор составляет в конечном итоге ядро любой организации.

Опубликованные в 1985 году работы М. Бомензата продвинули исследования на более высокую ступень – автор выделил факторы, результатом взаимодействия которых является компетенция. Среди таких факторов были определены знания, навыки и коммуникации. Знания, представляющие собой когнитивный компонент компетенции, рассматриваются как результат полученного образования. Навыки формируются в процессе профессионального обучения. Коммуникации или умение общаться развиваются в результате опыта работы в команде.

В. Врум увязал компетенцию с мотивацией, рассмотрев последние, как аргументы функции результативности. Формула, предложенная В. Врумом, имеет следующий вид:

$$\text{Результативность} = f(\text{компетенция} \times \text{мотивация})$$

Очевидно, что формирование компетентности персонала в организации, как процедура управления компетенциями, должно строиться на выявлении потребности организации в необходимых компетенциях, четком определении имеющихся наличных трудовых ресурсов и на разработке механизма мотивации.

Продолжая исследования в данной области в 2014 году преподаватели Тверского государственного университета (Лапушинская Г.К., Щербаков А.В.) рассмотрели возможности взаимодействия компетенций, как на уровне отдельного работника, так и на уровне организации. В результате было сформулировано понятие «комплементарный компетентностный профиль». Под комплементарным компетентностным профилем понимался механизм формирования такого набора компетенций, которые в результате взаимного дополнения способствовали бы увеличению синергетического эффекта в организации. Если

рассматривать такое взаимодействие компетенций на уровне организации, то очевидно, что оно создает предпосылки для профессионального развития персонала (широкий спектр компетенций и возможностей). Трудовой потенциал и управляемость организацией повышается, увеличивается общий синергетический эффект. Рассматривая данный процесс на уровне работника можно заключить, что увеличение одних компетенций будет способствовать и увеличению других, в результате того, что практически все компетенции имеют междисциплинарную основу.

С учетом актуальных новейших исследований можно заключить, что формирование эффективного компетентностного профиля персонала должно строиться с одной стороны, на подборе необходимых и, что важно, взаимодополняющих компетенций, с другой стороны, как было отмечено выше на мотивации и стимулировании.

В рамках исследования мотивации в конкретной отрасли (на примере здравоохранения), автором было проведено анкетирование студентов выпускного курса Тверского государственного медицинского университета. Анализ разработанных автором анкет и мотивационных эссе дает возможность заключить, что студенты данного вуза традиционно проявляют достаточно высокий уровень профессиональной мотивации. Из опрошенных 61,2 % отметили, что медицина является их призванием, 37,9 % респондентов могут поменять сферу деятельности при определенных обстоятельствах. Среди таких обстоятельств, указывались факторы снижения заработной платы до критического минимума, переезд в другую страну и связанный с этим языковой барьер. Также были отмечены такие факторы как: «семейные обстоятельства», «моральная неудовлетворенность профессией», «получение диплома по другой специальности» и «появление перспектив в другой профессии» [4, с. 41].

В результате данного исследования студенты обнаружили существенный интерес к условиям и организации труда в учреждениях здравоохранения, техническому оснащению своего будущего рабочего места. Указывались и дополнительные факторы такие, как наличие соответствующей инфраструктуры в городской среде. Относительно характера оплаты труда подавляющее большинство опрошенных предпочитают стабильность (стабильный средний доход – 93,1 % респондентов). Высокие негарантированные заработки оказались предпочтительнее для 6,9 % респондентов [4, с. 41].

В заключении следует подчеркнуть, что, ориентируясь на высокий уровень развития человеческого капитала, инновационная модель обеспечивает преимущества в конкурентоспособности экономики. При этом важным звеном механизма формирования компетентности персонала в организации выступают условия и характер взаимодействия сотрудников друг с другом (взаимодействие компетенций), а также насколько они мотивированы в достижении личных и общеорганизационных целей.

### **Список использованных источников**

1. Генкин Б.М. Экономика и социология труда: учебник / Б.М. Генкин. - М.: Норма, 2009. - 464 с.
2. Инновационная экономика: занятость, трудовая мотивация, эффективность труда / по ред. Л.С. Чижовой. М.: Экономика, 2011. 430 с.
3. Кафидов В.В. Управление персоналом: учебное пособие / В.В. Кафидов. СПб: Питер, 2009. - 240 с.
4. Щербakov А.В. Мотивация студентов Тверского государственного медицинского университета к выбору профессии и построению профессиональной карьеры // Верхневолжский медицинский журнал. 2016. Т.15, вып.2. С. 39-42.

## **FORMING THE COMPETENCE OF PERSONNEL IN THE ORGANIZATION**

**A.V. Shcherbakov**, Tver State University, Tver, Russia

The article deals with the problem of forming and evaluating the labor potential of an organization in the context of a revision of the classical assessment of production factors in the transition to an innovative model of the economy. The statistical indicators characterizing the state of the formed labor potential are selected on the example of the healthcare sector.

*Keywords: human capital, labor potential, professional competencies, motivation, labor incentives, innovative model of the economy.*

*Об авторе:*

ЩЕРБАКОВ Алексей Владимирович, кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики предприятия и менеджмента, Тверской государственной университет, г. Тверь, Россия, e-mail: alsherb72@mail.ru