

через упорядочение своей структуры. Поэтому сегодня большинство управленцев требуют от своих сотрудников умения устанавливать правильные цели и постепенно их достигать. Однако, по прогнозам специалистов, очень скоро эта ситуация изменится и уже через несколько лет работодатели начнут воевать за ценных сотрудников. Поэтому компании, которые сумеют формировать эффективные команды и удерживать ценных сотрудников, будут преуспевать в своем деле.

Отметим, что многие успешные компании уже сегодня формируют свой кадровый ресурс. При этом они основываются на концепции будущих экономических тенденций и инвестируют в человеческие ресурсы. При подборе персонала в таких компаниях большое внимание уделяется не только профессиональным навыкам кандидатов, но и их психологическому портрету [7]. Современные менеджеры становятся одними из ключевых фигур социального потенциала предприятия. Именно от них в большей степени зависит успех отрасли и бизнес-деятельности в целом.

Список литературы:

1. Андреев В.И. Саморазвитие менеджера. – М.: Дело, 2014. – 275 с.
2. Бухалков М.И. Управление персоналом: Учебник. – М.: ИНФРА-М, 2012. – 400 с.
3. Козлов В.В., Мануйлов Г.М., Фетискин Н.П. Психология управления. – М.: Академия, 2011. – 224 с.
4. Коротков Э.М., Солдатова И.Ю. Основы менеджмента: Учебное пособие. – М.: Дашков и К, 2013. – 272 с.
5. Легостаева С.А., Алехина Л.Л., Фролова М.В. Лидерство, направленное на успех // Научные записки ОрелГИЭТ. – 2015. – № 1 (11). – С. 191-195.
6. Основные направления повышения эффективности менеджмента предприятий в условиях современной экономики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://novainfo.ru/article/2082>.
7. Портрет менеджера будущего [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://worknew.info/articles/candidate/portret_menedzher_budushchego_55175.html.
8. Портрет современного менеджера [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://mba-center.com.ua/articles/portret-sovremennogo-managera/>.
9. Портрет эффективного менеджера [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://kristfin.ru/firmen-nyij-stil/2015/07/21/portret-effektivnogo-menedzhera/>.
10. Профессиональные знания менеджера [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.managerlines.ru/linems-722-2.html>.
11. Эффективность менеджмента и пути ее повышения [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://web.snauka.ru/issues/2011/08/1710>.

Власенко Наталья Сергеевна

студентка 4 курса факультета экономики и управления
ФГБОУ ВО «Орловский государственный университет экономики и торговли»
e-mail: nata.vlasenko.2017@mail.ru

Научный руководитель:

Захаркина Наталья Владимировна

к.э.н., доцент кафедры менеджмента
ФГБОУ ВО «Орловский государственный университет экономики и торговли»
e-mail: natashazaharkina@mail.ru

УДК 005.5

Алехина Л.Л., Баева А.А., Савин В.Ф.

КОМПЕТЕНТНОСТНО-ОРИЕНТИРОВАННЫЙ ПОДХОД К УПРАВЛЕНИЮ: РАЗВИТИЕ ОТ ИСТОКОВ К КОМПЕТЕНТНОСТНО-ОРИЕНТИРОВАННОЙ МОДЕЛИ УПРАВЛЕНИЯ

В статье изложен генезис компетентностно-ориентированного подхода к управлению: возникновение, становление, эволюция и перспективы развития на современном этапе развития экономики.

Ключевые слова: компетенции, компетентностный подход, компетентностно-ориентированная модель управления, образование.

Компетентностно-ориентированный подход к управлению – современное направление, набирающее авторитетное влияние во многих областях деятельности. Для раскрытия сущности компетентностно-ориентированного подхода к управлению необходимо обратиться к истокам его появления. Становление компетентностного направления происходило в тесной связи с развитием производительных сил. В различных социально-экономических формациях компетентностный подход к управлению проделал сложный эволюционный путь: в начале – на эмпирической основе, затем – на научной. Рассматривая компетенции как совокупность навыков, умений и способностей, становится ясным, что основные требования компетентностно-

ориентированного подхода возникли в начале человеческой цивилизации с появлением трудовых отношений, когда к человеку-участнику трудовых отношений предъявлялись определённые требования. Около 7 тысяч лет тому назад опытно-практическим путем в трудовой, военной, политической, административной деятельности формировались модели, аналогичные современному компетентностному подходу. В середине XVIII произошла промышленная революция в Европе (и в первую очередь в Англии), вызвавшая последующий рост производительных сил, что и обусловило технические, экономические, научные достижения, явившиеся предпосылками к формированию компетентностного подхода. Со сменой социально-экономических формаций шла поступательная эволюция компетентностного подхода. Анализ смен экономических формаций позволяет произвести периодизацию развития компетентностного подхода.

1. Эмпирический (донаучный) период. Рассматривая философские учения древности, находим у Аристотеля, изучавшего возможности состояния человека, силу, которая развилась, совершенствовалась до такой степени, что стала характерной чертой личности. В опытно-практический период развития интересы работодателя носили прикладной характер, его интересовали реальные трудовые способности человека. Требования к работнику диктовались интересами работодателя, формировались эмпирическим путем. Происходило формирование протокомпетенций. В древнеисторических документах Рима, Египта, Греции, Китая, Индии можно проследить некую систему требований к компетенциям. Состав и структура этих протокомпетенций близки современным по некоторым ключевым параметрам.

2. Промышленный (доиндустриальный) период. Переход к машинному способу производства, развитие системы наемного труда вызвали ускорение развития производительных сил с последующим усилением процессов концентрации, разделением и специализацией труда, определением регламентов технологических операций. Противоречия между трудом и капиталом стимулировали твердое определение требований к рабочим. На этом этапе главными требованиями стали физические способности: сила, ловкость, выносливость, а также умение сосредотачиваться на одном направлении, способность выполнять действия в установленном режиме. Стали выделяться требования к специализированным умениям, формировалось понятие специальность. Произошло признание значимости подготовки рабочих к профессии, мастерству, что оказало большее влияние на формирование компетентностного подхода. Постепенно изменялось отношение к человеку труда. Развитие машинного производства приравняло человека к механизму – теперь к «живым машинам» начинают относиться так же внимательно, как и к неживым. Происходит гуманизация компетентностных требований к работнику. В перечень профессионально значимых требований были включены и социальные, и психологические факторы. Конечным итогом профессионально значимых требований оставались: повышение производительности труда, увеличение результатов производства.

3. Индустриальный период. На рубеже XIX и XX веков с созданием и развитием крупных промышленных предприятий возникает необходимость рационализации труда работников для повышения производительности труда и эффективности производства, в тех же целях возникла необходимость формализации приемов и способов управления производством. С созданием системы акционерного управления, отделением управления от собственности возникает и проходит период становления категория профессиональных менеджеров. Появилась необходимость определения требований к управленческим компетенциям. Содержание компетенций определялось интересами собственников компаний, направленными на наращивание прибыли, капитала. Значительный вклад в развитие идей компетентностного подхода к управлению на этом этапе внесли Ф. Тейлор, его последователи Г. Гантт, Ф. Гилберт, Л. Гилберт, Г. Эмерсон, Г. Форд, М. Вебер. Главный тезис данного этапа развития компетентностного подхода – управлять нужно научно, опираясь на экономический, технический, социальный эксперимент, научный анализ процессов и явлений. Лидеры научного менеджмента заложили основание компетентностно-ориентированной модели управления, внедрили азы системы профессионального обучения, создали новую модель культуры управления, что качественно изменило вид индустриального общества.

4. Социально-психологический (гуманистический) период. Переход от экстенсивных к интенсивным методам управления, освоение нетрадиционных методов повышения производительности труда и эффективности производства, основанные на гуманизации процесса управления, признании значения человека в организации, послужило появлению нового, поведенческого направления в компетентностном подходе. Были разработаны методы выявления профессионально значимых качеств (Г. Мюнстерберг), таких как профессиональная ориентация, профессиональное консультирование, профессиональная пригодность, что позволило на научной основе выявлять кандидатов, пригодных для деятельности на каждом конкретном предприятии. Весомый вклад в развитие модели компетентностного подхода внесли Ф. Ротлисбергер, М. П. Фоллетт, Дж. Э. Мэйо, Д. МакГрегор, Д. МакКлеланд.

Компетентностная модель управления обрела гуманистическую, ориентированную на личность направленность, включающую:

- квалификацию работников,
- мастерство работников,
- способности к саморазвитию и совершенствованию,
- способность к оказанию социально-психологического влияния,
- возможности реализации личностного потенциала, проявлению творчества,
- инициативность;

- сотрудничество;
- партнерство.

Модель «социального человека» представляла личность как основную ценность, основу успеха компании. Объявление человеческого фактора главным ресурсом компании сыграло основную роль в социально-гуманистической трансформации компетентностного подхода – от индивидуальных умений к групповым отношениями, навыкам общественного взаимодействия. Это означало отрицание представлений о рабочей силе как о «даровом богатстве», «расходном материале», признание инвестиций в трудовые ресурсы для развития и обогащения знаний, умений, навыков экономически выгодными.

5. Организационный период. Важное достижение данного периода всеобщей организационной науки – вывод о необходимости постоянного тренинга способностей человека, внедрение методики ускоренного производственного обучения. Компетенции рассматриваются как динамические характеристики, которые формируются и совершенствуются целенаправленными усилиями как со стороны работника, так и руководства компании. Этот период развития компетентностного подхода по праву можно назвать русским, советским. Серьезным импульсом для дальнейшего развития компетентностного подхода послужили исследования А.К. Гастева. Его называли «русским Тейлором». Деятельность созданного А.К. Гастевым Центрального института труда, цели, поставленные в книге «Трудовые установки», направлялись на максимальный рост производительности труда при сохранении физического и психического здоровья работника. Это отличает идеи А.К. Гастева от тейлоризма и совпадает с современным профилем компетенций. Труд, по Гастеву, носит творческий характер, рабочий – активный рационализатор производственного процесса; рабочий должен испытывать постоянную потребность в совершенствовании труда, улучшении технологии и техники. «Организационно-трудовую бациллу» Гастева можно рассматривать как «прививку» трудовых установок – основу трудовых компетенций.

На данном этапе формулируется вывод о необходимости систематического совершенствования трудовых навыков сотрудника, введение методических установок ускоренного процесса производственного обучения. Установки человека к труду – компетенции – формируются и совершенствуются усилиями работника и по инициативе руководства организации, предприятия. Теория управленческих процессов Гастева вызвала интерес к формированию управленческих способностей как у руководителей трудового процесса, так и у рядовых работников. Внес свою лепту в разработку основополагающих проблем управления и П.М. Керженцев. Рассмотрев в своих работах такие вопросы, как построение организационных планов, подбор работников, продуктивное их использование, научная организация труда, система подчинения, дисциплина, П.М. Керженцев внес вклад в становление компетентностного подхода к управлению.

6. Стратегический корпоративный период.

На данном этапе проблемы компетентностного подхода к управлению качественно изменились. В условиях глобализации, гиперконкуренции, интеграции рост капитализации транснациональных корпораций привел к тому, что годовые доходы отдельных корпораций превысили годовые бюджеты некоторых стран. Такие виды, как индивидуальные и групповые компетенции утратили решающее значение. На первое место вышли ключевые компетенции (от англ. core competency – основные компетенции) компании. Ключевые компетенции отражают уникальные характеристики организации, состоящие из способностей, ресурсов, знаний, технологий и предоставляющие ей устойчивые конкурентные преимущества. Еще в 1957 году Ф. Селзник в своей книге «Лидерство в управлении» отметил, что в процессе развития компания формирует определенный «характер», который он назвал – отличительной компетенцией, влияющей на компетенцию компании формировать и следовать определенной стратегии. Значительное влияние на развитие компетентностного подхода оказали зарубежные ученые П. Друкер, Э. Брукинг, Т. Девенпорт, Х. Итами, российские специалисты Г.Л. Азоев, Е.П. Голубков, С.А. Попов, И.Б. Адова и др.

Ключевые компетенции стали соотносить с «невидимыми», нематериальными активами, атрибутами компании, которые имеют возможность создания прибыли, такими как деловая репутация, товарная марка, лояльность покупателей, технический опыт. Была выстроена иерархия компетенций с указанием необходимой степени развития и вовлечения в управленческий процесс каждой из них. Как итог периода развития компетентностной модели управления можно определить то, что реализация планов компании стала возможна на основе формирования и развития ключевых компетенций. Ключевые компетенции позволяют определить место компании среди прочих, добиться внутреннего объединения. Управление ключевыми компетенциями стало основой стратегического управления результатом как высшим достижением корпоративного менеджмента.

7. Образовательный период. Нарастающая глобализация, вызовы внешних факторов обусловили необходимость совершенствования подготовки специалистов управления, целенаправленного формирования компетенций в процессе обучения. Компетенции выступают как средство представления потребностей экономики, требований общества к интеллектуальным, деловым и личностным качествам работающих людей. В высокотехнологическом обществе компетенции превращаются в производительную силу, в активы компании, приносящие реальную прибыль. Инвестиции в компетенции оказываются эффективнее, чем вложения в материальные активы. В постиндустриальную эпоху экономики знаний управление компетенциями персонала становится определяющим фактором. Совокупность ключевых компетенций составляет человеческий капитал, который обеспечивает высокую эффективность производства и конкурентоспособность компании. В современных экономических условиях компетентность означает способность мобилизовать полученные знания, навыки, опыт, навыки общения и способы поведения в своей практической деятельности. Таким образом, перед образо-

ванием ставится задача модернизации системы под требования, предъявляемые современным развитием экономики.

Принципом образования становится компетентностно-ориентированный подход, который выражает общественно значимые потребности при переходе от традиционной системы образования к компетентностной модели [6]. К основным функциям образовательных учреждений – обучения и воспитания – подключается функция формирования общекультурных и профессиональных компетенций и их применения в профессиональной сфере деятельности. В модернизируемой российской системе образования акценты переносятся на разработку и реализацию образовательной деятельности с содержания на результаты подготовки, на развитие личности студента, развитие у обучающихся продуктивных личностных качеств, способностей, профессиональных компетенций. Компетентностно-ориентированный подход как принцип образования исследовали А.М. Аронов, И.Д. Фрумин, О.Е. Лебедев, Л.О. Филатова, П.Г. Щедровицкий и др. На международном уровне большое значение имеет программа организации Экономического сотрудничества и развития «Определение и выбор компетенций: теоретические и концептуальные основы». Цель программы – разработка концептуальной структуры для развития ключевых компетенций, необходимых человеку в перспективе непрерывного образования, в оценке ключевых компетенций и в сопоставлении их в международном аспекте.

Компетентностный подход развивался и обогащался в течение многих лет, впитывая то ценное, перерабатывая, что позволяет определить его как исторически сложившуюся методику управления и его идеологию, формирующие профессиональные установки и компетенции специалистов.

Вышеизложенное позволяет сделать вывод: компетентностно-ориентированный подход к управлению – прогрессивное направление, его влияние будет увеличиваться в современной системе управления.

Перспективные направления дальнейшего развития компетентностно-ориентированного подхода в управлении предполагают:

- развитие научного подхода к разработке компетентностно-ориентированной модели управления;
- стратегическая направленность компетенций на достижение целей организации в долгосрочной перспективе развития;
- удовлетворение востребованных общественно значимых потребностей;
- создание дифференцированного набора компетенций для каждого вида управленческой деятельности;
- наращивание компетенций ввиду постоянного развития организации с учетом этапов ее развития;
- создание многофакторных моделей компетенций, включающих профессионализм, социальные и личностные характеристики специалистов;
- развитие гуманистической интеллектуальной составляющей компетенций (психологические особенности, способ мышления и др.);
- поиск нестандартных управленческих решений;
- развитие взаимовыгодного сотрудничества конкурентов путем объединения и создания эффективного компетентностного профиля создаваемого конгломерата компаний;
- создание уникального набора компетенций для каждой конкретной компании.

На современном этапе развития экономики эффективное функционирование компании должно основываться на усилении роли ключевых компетенций и связанных с ними способностей и факторов внутреннего (маркетинг, персонал, бизнес-процессы, инновации) и внешнего (стратегические альянсы, слияния и поглощения) порядка. Реализация компетентностно-ориентированного подхода, компетентностно-ориентированной модели управления обеспечит устойчивое развитие компании.

Список литературы:

1. Винслав Ю. Б. Управленческая деятельность: исторические и логические предпосылки структурирования, рекомендации для практики менеджмента // Менеджмент и бизнес-администрирование. – 2011. – №2. – С. 4-19.
2. Воробьева О. Истоки и смысл менеджмента в России / О. Воробьева, Л. Воробьева // Проблемы теории и практики управления. – 2014. – №9. – С. 98-101.
3. Кузнецова Н.В. Компетентностный подход к профессиональной подготовке управленческих кадров: требования работодателей // Инвестиционный вестник региона. – 2013. – №4(34). – С.64-68.
4. Лукутина М. В. Развитие ключевых компетенций компании / М. В. Лукутина, А. Е. Хачатуров // Менеджмент в России и за рубежом. – 2015. – №5. – С. 18-27.
5. Понуждаев Э. А. История управленческой мысли [Электронный ресурс] Э. А. Пожидаев, М. Э. Пожидаева. – М.; Берлин: Директ-Медиа, 2015. –678 с., ил., табл. – Режим доступа: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=275271>.
6. Савина А.Г., Блок А.В. Интерпретация экономических показателей с использованием концепции векторной величины в рамках реализации компетентностного подхода к обучению // Фундаментальные исследования. – 2015. – № 2-21. – С. 4775-4779.
7. Савина А.Г., Блок А.В. Формирование профессиональных компетенций при изучении числовых последовательностей в вузах экономического профиля // Образование и наука в современных условиях. – 2014. – № 1 (1). – С. 122-125.

8. Славин Б. Управление компетенциями как ресурсами / Б. Славин, В. Соловьев // Проблемы теории и практики управления. – 2015. – №9. – С. 72-78.

9. Соболева Ю.П., Милицкая Ю.О. Инновационные методы преподавания экономических дисциплин в вузе // Научные записки ОрелГИЭТ. – 2014. – № 2 (10). – С. 324-329.

Алёхина Лариса Леонидовна

к.э.н., доцент кафедры менеджмента

ФГБОУ ВО «Орловский государственный университет экономики и торговли»

e-mail: allar9372@mail.ru

Баева Анастасия Александровна

студентка I курса факультета магистратуры и подготовки кадров высшей квалификации

ФГБОУ ВО «Орловский государственный университет экономики и торговли»

e-mail: allar9372@mail.ru

Савин Валентин Федорович

студент I курса факультета магистратуры и подготовки кадров высшей квалификации

ФГБОУ ВО «Орловский государственный университет экономики и торговли»

e-mail: savin_valentin@mail.ru

УДК 658.8-051:339.13(470.318)

Белоусов А.В.

МАРКЕТИНГ ПЕРСОНАЛА НА РЫНКЕ КАЛУЖСКОЙ ОБЛАСТИ

Маркетинг персонала считается сравнительно новым понятием. В мировой практике управления человеческими ресурсами он отыскал свое применение только в начале девяностых годов прошлого столетия, а в русской практике управления персоналом данная разновидность маркетинга до настоящего момента не получила подобающего распространения. Лишь немногие российские компании включают маркетинг персонала в состав задач, решаемых службами по работе с кадрами. При всем этом определение и покрытие необходимости в персонале носит, обычно, так-называемый «реактивный» характер на возникновение вакансии, но не действует на достаточно долгую перспективу.

Ключевые слова: маркетинг персонала, принципы маркетинга, задачи.

Маркетинг персонала компании – это вид управленческой деятельности, направленной на длительное обеспечение организации человеческими ресурсами. Данные ресурсы образуют стратегический потенциал, при помощи которого возможно решение конкретных мотивированных задач.

Маркетинг персонала содержит основные функции производственного маркетинга в область управления человеческим потенциалом. Он включает следующие составляющие:

- 1) маркетинг рассматривается как самый главный принцип управления, ориентированного на рынок;
- 2) маркетинг изучается как метод поиска решений. Благодаря использованию современных методов исследования рынка создается база данных для решения стратегических и оперативных вопросов;
- 3) маркетинг как средство достижения конкурентных преимуществ. Направленная и ориентированная коммуникативная политика решает глобальные вопросы по предоставлению на рынке собственной компании как конкурентоспособной, так и привлекательной.

Маркетинг персонала показывает более место как продукт, который продается на рынке труда. С данной позиции понятия составляющие маркетинга персонала имеют все шансы быть представленными следующим образом: маркетинг выступает направлением стратегического и своевременного планирования персонала; создает базу данных для работы с персоналом при помощи методов исследования внутреннего и внешнего рынка труда; ориентирован на достижение привлекательности работодателя через коммуникации с целевыми группами (секторами рынка).

Чтобы более подробно рассмотреть маркетинг персонала в целом, изучим состояние рынка труда Калужской области и сделаем выводы. Стратегический курс экономической политики, реализуемой в регионе, направленный на создание конкурентоспособной экономики на основе диверсификации, технологической и инфраструктурной модернизации, значительно смягчил негативный эффект, вызванный санкционным давлением. Несмотря на снижение индекса промышленного производства, масштабы высвобождений работников не критичны. Ситуация на рынке труда Калужской области остается стабильной.

По состоянию на 31 декабря 2015 года на учете в органах службы занятости населения состояли 5,2 тысяч граждан, не занятых трудовой деятельностью, 26,6 % из которых – работники, уволенные в связи с организационно-штатными мероприятиями (1,4 тысяч человек.), 7,1 % – работники, уволенные по соглашению сторон (0,4 тысяч человек.). По сравнению с концом 2014 года численность незанятых возросла на 0,4 тысячи человек.