

DOI <https://doi.org/10.18551/rjoas.2016-11.08>

**ЗНАЧЕНИЕ РАЗВИТИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ ПЕРСОНАЛА
НА КОНКУРЕНТНОМ РЫНКЕ ТРУДА**
IMPORTANCE OF THE PERSONNEL COMPETENCY DEVELOPMENT
IN THE COMPETITIVE LABOUR MARKET

Новикова И.И., кандидат экономических наук
Novikova I.I., Candidate of Economic Sciences

**ФГБНУ «Научно-исследовательский институт экономики и организации
агропромышленного комплекса Центрально-Черноземного района Российской
Федерации», Воронеж, Россия**

Scientific-Research Institute of Economics and Organization of Agroindustrial Complex of
Central Black Earth Region of the Russian Federation, Voronezh, Russia

E-mail: niieoapk@mail.ru

АННОТАЦИЯ

В статье проанализирована конкурентная ситуация на рынке труда Воронежской области и сделан вывод о наличии существенной напряженности. Помимо уровня безработицы указывается на отсутствие выраженных пропорций между оплатой труда и требованиями к персоналу в разных отраслях. По мнению автора, работодатель в современных условиях не имеет права самоустраняться ни из сферы формирования трудовых компетенций работников, ни из области стимулирования их применения для достижения целей бизнеса. Однако концепция непрерывного образования в течение всей жизни не позволяет отрицать необходимость и важность постоянного формирования новых и совершенствования имеющихся компетенций. Эти два вида деятельности могут и должны эффективно сочетаться в течение всей трудовой жизни индивида.

ABSTRACT

The article analyses the competition situation in Voronezh regional labour market, and it was summarized that the competition is highly intensive. Besides the unemployment level the absence of clear proportions between the wages and qualification requirements to the personnel within various branches of economy is noted. According to the author's opinion, an employer under the current conditions cannot afford to keep aloof of both employees' competency formation process and stimulation of their application for business goal achievement. However, the concept of life-long education makes it impossible to deny the necessity and importance of new competence formation and existing competence improvement. These two types of activities may and must be combined effectively throughout the whole career of an individual.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА

Трудовой потенциал, трудовые компетенции, вознаграждение за труд, учебные заведения, работодатели.

KEY WORDS

Labour potential; labour competencies; remuneration of labour; educational organizations; employers.

Трудно отрицать роль человеческого фактора в социально-экономических процессах, происходящих в современной России. С одной стороны, динамичный научно-технический прогресс и изменение общественных отношений сказываются на специфике использования труда и трудового потенциала человека в экономике. С другой стороны, совершенствование производства, постепенный рост экономики в целом и производительности труда в глобальном масштабе становятся

определяющими факторами развития человека, становления его трудового потенциала.

В складывающейся экономике знаний добиться процветания могут те фирмы, которые не только будут обладать максимальным суммарным внутриорганизационным знанием, но и потенциалом для его реализации в коммерческие продукты, услуги и идеи. Для этого, в свою очередь, необходимо:

- поддержание высокой доли квалифицированных специалистов своего дела на каждом участке деятельности – от управления до уборки помещений;
- обеспечение заинтересованности персонала в результатах своей работы и повышении ее эффективности;
- стабилизация состава трудового коллектива и нормализация морально-психологического климата в нем.

Все это достигается не только целенаправленным, стратегически ориентированным планированием персонала и управлением его деятельностью и мотивацией, но и путем сознательного влияния на корпоративную культуру, применения партисипативного управления, управления корпоративными знаниями, уровень социальной ответственности фирмы.

С другой стороны, конкурентоспособным в современных условиях может оставаться сотрудник с определенным и достаточно широким набором трудовых и социальных компетенций, причем уровень и качество полученного образования является важным, но лишь одним из требований, предъявляемых работодателем. Не менее важны мотивированность человека к труду, инициативность, готовность и способность к саморазвитию, ответственность и дисциплина, адаптивность. Нужно также подчеркнуть, что работодателя все больше интересует не только достигнутый индивидом уровень сформированности компетенций, но и их динамика, а также способность и желание работника в полной мере реализовывать эти компетенции в трудовой деятельности, непосредственно направленной на достижение целей компании.

Анализ ситуации. В настоящее время рынок труда как в России в целом, так и в Воронежской области остается высоко конкурентным. Несмотря на снижение уровня безработицы, часть населения остается нетрудоустроенной (табл. 1), более того – остается таковой в течение длительного периода времени.

Таблица 1 – Численность и структура экономически активного населения Воронежской области

Показатели	Годы				
	2011	2012	2013	2014	2015
Население области, всего, тыс.чел.	2331,5	2330,4	2329,0	2331,1	2333,5
Экономически активное население, тыс.чел.	1171,7	1164,4	1154,1	1160,8	1162,1
Занятые в экономике, % к экономически активному населению	93,5	94,5	95,3	95,5	95,5
Безработные (по методологии МОТ), %	6,5	5,5	4,7	4,5	4,5
Официально зарегистрированные безработные, %	1,6	1,3	1,1	1,0	1,1

Важно отметить и то, что доля официально зарегистрированных, а следовательно, получающих денежное пособие и помощь в трудоустройстве безработных в их общей численности, определяемой по методике Международной Организации Труда за последние годы практически никак не изменилась. В течение 2011-2015 гг. она колебалась на уровне 23-24 %. Если учесть, что даже для официально зарегистрированных безработных помощь службы занятости не всегда оказывается достаточно результативной, можно отметить, что существенная часть незанятого населения оказывается со своими проблемами, по сути, один на один.

Примечательно, что среди безработных немало лиц, у которых формальные характеристики, в частности, возраст, образование (рис. 1), свидетельствуют об их высокой конкурентоспособности. В целом можно отметить, что различные формальные признаки, характеризующие качество трудового потенциала индивида, сказываются на возможностях его трудоустройства, однако далеко не гарантируют его.

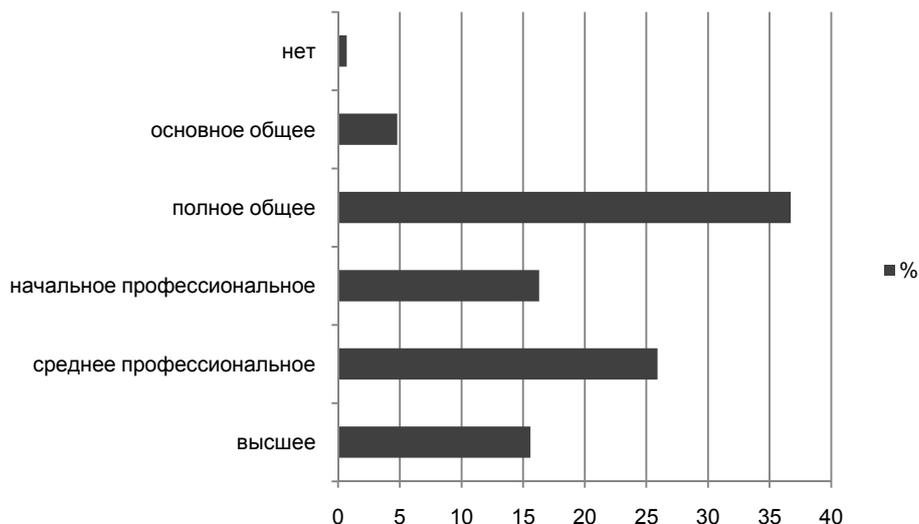


Рисунок 1 – Структура безработных по уровню образования, Воронежская область, 2015 г.

Более того, даже наличие занятости не гарантирует финансового и социального благополучия индивида (табл. 2). Так, до сих пор почти 10 % населения области располагают доходами ниже прожиточного минимума. Более того, среднемесячная зарплата в среднем за последние пять лет колебалась в размере от 280 до 360 % от официально определенного прожиточного минимума, тогда как исследователи соглашаются с тем, что граница уровня бедности находится на уровне примерно 3 прожиточных минимумов на человека. Между тем, у занятого населения могут быть и неработающие члены семьи, иждивенцы.

Таблица 2 – Ключевые показатели уровня жизни населения Воронежской области

Показатели	Годы				
	2011	2012	2013	2014	2015
Среднедушевые денежные доходы населения (в месяц), рублей	15908,5	18947,7	22056,0	25505,3	30141,1
Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников организаций, рублей	16054,7	19538,1	21825,2	24000,7	25171,8
- % к среднедушевым денежным доходам	100,9	103,1	99,0	94,1	83,5
- % к прожиточному минимуму	283,6	339,4	361,2	341,6	319,3
Численность населения с доходами ниже величины прожиточного минимума, % к общей численности населения	17,2	10,3	9,2	9,0	9,2

В точки зрения особенностей рынка труда нельзя не обратить внимание и на то, что среднедушевые денежные доходы населения, начиная с 2013 года, оказались выше среднемесячной заработной платы. Доля оплаты труда в денежных доходах населения за этот период снизилась с 33,3 до 30,9 %, доля доходов от предпринимательской деятельности не изменилась, доля социальных выплат, как бы ни была она значительна, сократилась с 22,3 до 18,5 %. Рост доли доходов населения, которые официальная статистика относит к «другим доходам» (с 30,7 до 35,6 %), свидетельствует об уходе существенной части доходов, а с ними – и части экономики в целом – в теневой сектор. Одним из выводов, следующих из таких рассуждений, является мнение о снижении социальной ответственности организаций, в том числе на самом низшем уровне ее проявления – социальной ответственности перед собственными сотрудниками.

О недостаточности уровня заботы компаний о своих работниках, их привлечении, удержании и развитии свидетельствует и то, что многие отрасли экономики области отличаются низким уровнем оплаты труда (рис. 2).

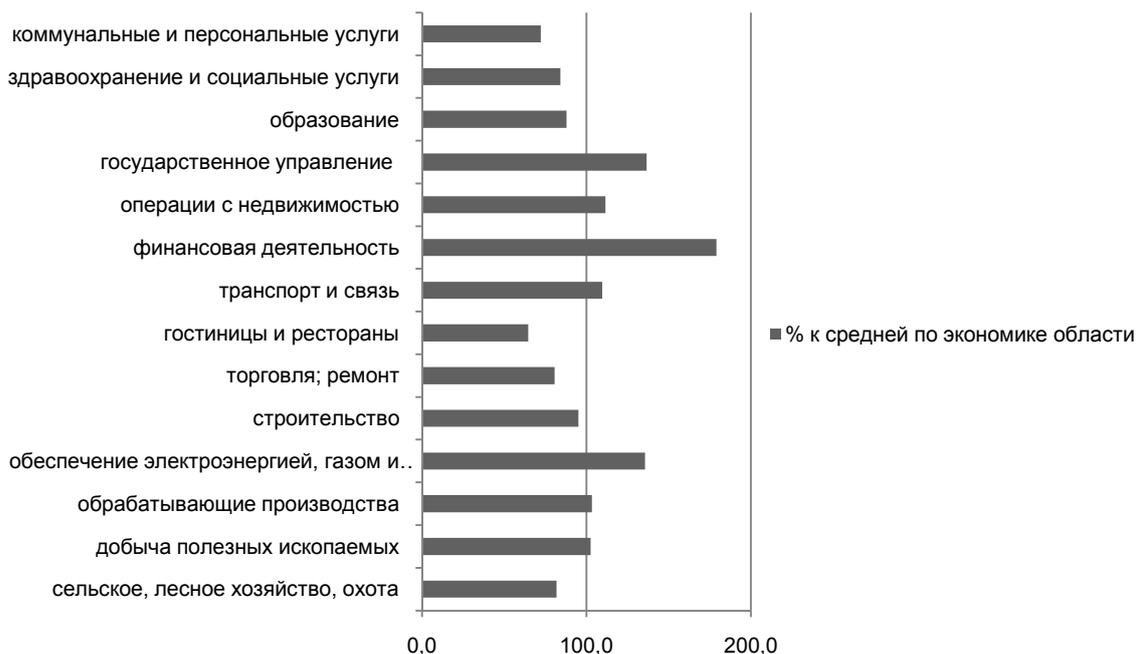


Рисунок 2 - Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников организаций по видам экономической деятельности, в % к средней по экономике Воронежской области, 2015 г.

Самой высокооплачиваемой сферой остается финансовая деятельность, причем она существенно обгоняет все остальные отрасли по размеру средней оплаты труда. А более чем в половине выделяемых статистикой отраслей заработная плата оказывается существенно ниже средней по экономике.

На наш взгляд, в этой в целом ожидаемой картине наиболее негативным моментом является то, что сравнительно низкий уровень оплаты труда наблюдается не только в отраслях, где значительная часть рабочих мест не требует особой квалификации (например, сельское и лесное хозяйство, добывающая промышленность, строительство, торговля, общественное питание). Напротив, существенно недооплаченными остаются, например, здравоохранение и образование, где подавляющее большинство работников обязаны как иметь высокий образовательный уровень, так и соответствовать достаточно жестким профессиональным требованиям.

Обсуждение результатов. Переход на инновационный путь экономического развития невозможен без подготовки и привлечения в организации высококвалифицированных кадров, способных осваивать, внедрять и распространять новые эффективные технологии производства и иных видов деятельности. Они должны быть в состоянии находить, отбирать, а затем осваивать и обучать других работе с новым высокопроизводительным оборудованием, осуществлять стратегическое и оперативное управление производством и коммерческой деятельностью предприятий, применять высокоэффективные формы управления персоналом, оплаты его труда, решать социальные и психологические вопросы. Одновременно сами кадры любого уровня должны быть лояльны своему работодателю, мотивированы к высокопроизводительному труду и постоянному профессиональному развитию.

Вполне естественным было бы ожидать, что подготовка таких кадров не может осуществляться учебными заведениями профессионального образования всех уровней без глубоких связей и взаимодействия с самими работодателями, степень ответственности которых в этой сфере должна существенно усилиться. Учебные

заведения должны усилить практическую ориентацию при подготовке кадров, что предполагает:

- учет в преподавании реальной ситуации на предприятиях, являющихся потенциальными работодателями для обучающихся конкретных направлений подготовки;

- распространение новейших достижений науки и практики по самому широкому кругу релевантных профессии вопросов не только в ходе стандартных процедур учебного процесса, но и путем реализации программ дополнительной подготовки и повышения квалификации, проведения открытых лекций и тренингов, усиления практической составляющей учебного процесса;

- усиление контроля качества знаний и навыков обучающихся на этапах промежуточной и итоговой аттестации.

Однако совершенно необходимо понимать, что основной функцией учебных заведений остается формирование знаний обучающихся, которые, несомненно, являясь базой для любых трудовых компетенций, одновременно требуют надстройки на этой основе трудовых умений и навыков, которые могут быть привиты только на практике. Конечно, прохождение производственной практики во время обучения в определенной мере решает данную задачу, однако основная масса навыков формируется у индивида только в ходе практической трудовой деятельности.

Для повышения качества трудовой составляющей человеческих ресурсов требуется усиление работы по таким направлениям:

- трудоустройство по полученной профессии и, напротив, обучение и повышение квалификации по профилю трудовой деятельности;

- удержание персонала, сокращение текучести, стабилизация трудовых коллективов;

- активизация участия работодателя в профессиональном становлении и росте сотрудников на протяжении всей их карьеры;

- усиление связей между учебными заведениями разного уровня и работодателями как в области профессиональной ориентации молодежи и безработных, так и в области совместной подготовки кадров.

Не только профессиональные компетенции определяют в настоящее время конкурентоспособность и привлекательность индивидов для работодателей. Не менее важной характеристикой является способность и желание соискателя постоянно реализовывать имеющиеся знания, навыки, опыт в практической деятельности, работать над развитием своих компетенций, активно обмениваться знаниями с другими членами организации. В настоящее время в управлении персоналом основным оценочным показателем работника фирмы становится его уровень компетентностной конкурентоспособности, который, с одной стороны, отражает наличие у работника необходимого набора компетенций, сформированного и развитого до уровня, позволяющего их успешно реализовывать, а с другой стороны, может быть измерен степенью активности и успешности их фактической реализации и решения задач, поставленных лично для него в рамках целей организации.

Работники, имеющие одинаковую квалификацию, благодаря своим личностным качествам, природным способностям, стажу, опыту, отношению к труду, могут добиваться различных результатов в работе. Эти различия должны найти отражение в системе материального стимулирования. Однако с другой стороны, поведенческие установки, соответствующие запросам современного рынка труда, могут и должны быть сформированы в индивидах в процессе воспитания и обучения, а затем поддержаны и развиты в ходе трудовой деятельности. Учебные заведения – от начального и до высшего уровня – продолжают выполнять воспитательные функции, в числе прочего, уделяя внимание формированию трудовой мотивации. Но без применения справедливой и компетентностно ориентированной системы стимулирования труда на предприятиях и в организациях, поощрения в работниках поведения, направленного на достижение организационных целей, любые сформированные в детстве и молодости мотивы со временем могут давать сбой.

Причины тому могут быть различные:

- общая недостаточность материальной компенсации за труд, заставляющая работника тратить энергию не на саморазвитие, а на выживание;
- уравниловка, отсутствие понятного и очевидного стимулирования трудового поведения, направленного на достижение целей бизнеса (это наиболее характерно для государственных организаций);
- превалирование личных и иных, не связанных с целями бизнеса, мотивов при распределении благ среди сотрудников;
- отсутствие четкого понимания работниками целей организации, путей их достижения каждым из них, системы поощрения за успехи в таком достижении;
- завышенные требования организаций к своим сотрудникам в области профессионального развития (причем зачастую без какой-либо поддержки усилий в этом направлении со стороны работодателя), а также завышенные ожидания работников по поводу размера либо качественной структуры благ, причитающихся им за их трудовую деятельность.



Рисунок 3 – Факторы и субъекты, участвующие в формировании компетенций работника

Работодатель не имеет права самоустраняться как из сферы формирования трудовых компетенций работников, так и из области стимулирования их применения для достижения целей бизнеса. В конечном счете, вопрос сводится к тому, за счет чьих ресурсов должно осуществляться формирование и развитие компетенций трудовых ресурсов. Исследователи [8] приходят к однозначному выводу: для достижения максимального результата должны быть задействованы ресурсы государства, образовательной сферы, фирм-работодателей и личные ресурсы человека одновременно. Стимулирование труда должно:

- удерживать и заинтересовать работников, обладающих высоким компетентностным потенциалом, особенно в те периоды, когда у фирмы нет необходимости или возможности использовать часть или все эти резервы;
- увязать материальное стимулирование и конкретный трудовой вклад в достижение целей бизнеса;
- обеспечить разумную экономию фонда оплаты труда, не допускать нерациональное вложение денежных средств в мероприятия, которые не могут повлиять на текущее или будущее достижение целей бизнеса;

- стимулировать сотрудников к самостоятельной деятельности по развитию собственных компетенций.

Формирование и развитие профессиональных компетенций является одной из важнейших задач каждого работника, а помощь ему и поощрение к таким направлениям деятельности однозначно входит в обязанности его нанимателя и непосредственного руководителя. С другой стороны, усилия сотрудника в этом направлении не могут и не должны быть приравнены к трудовой деятельности даже при применении компетентного подхода к стимулированию его труда. Формирование новых компетенций не должно мешать реализации уже имеющихся в рамках исполнения работником его прямых трудовых обязанностей. Однако концепция непрерывного образования в течение всей жизни не позволяет отрицать необходимость и важность постоянного формирования новых и совершенствования имеющихся компетенций. Эти два вида деятельности могут и должны эффективно сочетаться в течение всей трудовой жизни индивида.

Таким образом, модель формирования и развития компетенций индивида в упрощенной форме можно представить на рисунке 3.

Выводы. Роль человеческого фактора в происходящих социально-экономических процессах крайне велика. В настоящее время рынок труда как в России в целом, так и в Воронежской области остается высоко конкурентным. Различные формальные признаки, характеризующие качество трудового потенциала индивида, сказываются на возможностях его трудоустройства, однако далеко не гарантируют его. Современный работодатель требует от сотрудника наличия и сформированности широкого круга трудовых и социальных компетенций. Подготовка таких кадров не может осуществляться учебными заведениями профессионального образования всех уровней без глубоких связей и взаимодействия с работодателями. Однако работодатель не имеет права самоустраняться как из сферы формирования трудовых компетенций работников, так и из области стимулирования их применения для достижения целей бизнеса.

БИБЛИОГРАФИЯ

1. Алпатов А.В. Сущность производственного потенциала в сельскохозяйственном производстве / А.В.Алпатов, А.Н.Ставец // Научные труды SWorld. 2009. Т. 6. №4. С. 20-21.
2. Журкина Т.А. Анализ производительности труда, факторы ее роста / Т.А.Журкина, Т.Н.Лихачева // Экономика и предпринимательство. 2015. № 10-2 (63-2). С. 1012-1014.
3. Журкина Т.А. Содержание понятия «производственный потенциал» / Т.А.Журкина // Альманах современной науки и образования. 2011. № 2. С. 152-154.
4. Кретова Н.Н. Контроллинг маркетинга как эффективный инструмент повышения производительности труда / Н.Н. Кретова // Развитие предприятий машиностроения в России: проблемы, опыт, перспективы: Материалы Международной научно-практической конференции. 2015. С. 165-170.
5. Кусакина О.Н. Состояние и особенности развития предпринимательства в социально-экономической системе региона / О.Н. Кусакина, С.Р. Шеховцова // Региональная экономика: теория и практика. 2008. № 14. С. 14-20.
6. Полтавская Е.Г. Воспроизводство рабочей силы и проблема занятости / Е.Г.Полтавская, Е.В.Скиперская // НаукаПарк. 2013. № 4 (14). С. 40-42.
7. Полянин А.В. Трудовой и экономический потенциалы субъектов ЦФО РФ и расчет конкурентных преимуществ / А.В.Полянин // Вестник Орловского государственного аграрного университета. 2012. Т.37. №4. С. 113-120.
8. Пономаренко М.В. Предпринимательство, рынок труда, занятость сельского населения / М.В.Пономаренко, Н.В. Кораблин // Управление экономическими системами: электронный научный журнал. 2011. № 27. С. 81-89.
9. Сабетова Т.В. Развитие компетенций и система вознаграждения за труд / Т.В.

- Сабетова // Вестник Воронежского государственного университета инженерных технологий. 2016. № 1 (67). С. 282-287.
10. Сабетова Т.В. Некоторые аспекты эффективного управления конкурентоспособностью на рынках труда / Т.В.Сабетова // Экономика и предпринимательство. 2015. № 12-2 (65-2). С. 808-815.
 11. Сабетова Т.В. Проблемы формирования целевого набора компетенций персонала организации / Т.В.Сабетова // Инновационный Вестник Регион. 2015. № 2. С. 37-42.
 12. Сабетова Т.В. Изменения уровня оплаты труда в экономике Воронежской области в результате кризиса / Т.В.Сабетова, И.Ю.Федулова // Стратегия устойчивого развития регионов России. 2015. № 27. С. 37-41.
 13. Сабетова Т.В. Состояние оплаты труда на общероссийском и воронежском рынке труда / Т.В.Сабетова, Н.М.Шевцова // Агропромышленный комплекс современной России: проблемы, приоритеты развития: ФГБОУ ВПО «Воронежский государственный университет» Экономический факультет; ФГБНУ Научно-исследовательский институт экономики и организации агропромышленного комплекса Центрально-Черноземного района Российской Федерации. 2015. С. 166-170.
 14. Сафронов В.В. Образ жизни как условие и фактор воспроизводства человеческого капитала / В.В.Сафронов, Е.В.Овсянников // Вестник Курской государственной сельскохозяйственной академии. 2008. Т. 3. №3. С. 43-47.
 15. Сафронов В.В. Человеческий капитал как методологическая база кадровой политики в аграрной экономике / В.В.Сафронов // Вестник Курской государственной сельскохозяйственной академии. 2008. Т. 5. №5. С. 3-7.
 16. Соловьева Т.Н. Современные тенденции и пути улучшения формирования и использования кадрового потенциала сельскохозяйственных организаций / Т.Н.Соловьева, В.В.Сафронов, В.П.Терехов // Вестник Курской государственной сельскохозяйственной академии. 2015. №8. С. 3-5.
 17. Токарева Г.В. Качество трудовых ресурсов: региональный аспект: монография / Г.В.Токарева, И.И.Рязанцев. - Ставрополь: Изд-во «АГРУС», 2006. 140 с.
 18. Шевцова Н.М. Актуальные вопросы качества жизни населения в Центрально-черноземном регионе / Н.М.Шевцова // Инфраструктурные отрасли экономики: проблемы и перспективы развития. 2014. № 4. С. 249-253.