

23. Rozhentsova E. V. Supranational currency as a synthesis of reserve and means of payment: SDR and US dollar. *Journal of economic theory*, 2017, no. 2. (In Russ.)

24. Alper T. *Chinese Steelmakers Using Blockchain to Break Dollar Dependence*. URL: <https://cryptonews.com/news/chinese-steelmakers-using-blockchain-to-break-dollar-depende-7443.htm>.

Как цитировать статью: Степанов Н. С. Переход на национальные и другие валюты в рамках создания новой модели развития России // Бизнес. Образование. Право. 2021. № 1 (54). С. 169—174. DOI: 10.25683/VOLBI.2021.54.123.

For citation: Stepanov N. S. Switching to national and other currencies as part of creating a new model for Russia's development. *Business. Education. Law*, 2021, no. 1, pp. 169—174. DOI: 10.25683/VOLBI.2021.54.123.

УДК 331.44
ББК 65.050.03

DOI: 10.25683/VOLBI.2021.54.165

Babaeva Tatyana Borisovna,
Candidate of Pedagogy, Associate Professor,
Associate Professor of the Department of Humanities,
Taganrog Institute of Management and Economics,
Russian Federation, Taganrog,
e-mail: t.babaeva@tmei.ru

Бабаева Татьяна Борисовна,
канд. пед. наук, доцент,
доцент кафедры гуманитарных дисциплин,
Таганрогский институт управления и экономики,
Российская Федерация, г. Таганрог,
e-mail: t.babaeva@tmei.ru

Yegorova Irina Aleksandrovna,
Candidate of Sociology, Associate Professor,
Associate Professor of the Department of Management,
Taganrog Institute of Management and Economics,
Russian Federation, Taganrog,
e-mail: i.yegorova@tmei.ru

Егорова Ирина Александровна,
канд. социол. наук, доцент,
доцент кафедры управления,
Таганрогский институт управления и экономики,
Российская Федерация, г. Таганрог,
e-mail: i.yegorova@tmei.ru

Savchenko Natalia Alekseevna,
Candidate of Psychology,
Associate Professor of the Department of Management,
Taganrog Institute of Management and Economics,
Russian Federation, Taganrog,
e-mail: n.savchenko@tmei.ru

Савченко Наталья Алексеевна,
канд. психол. наук,
доцент кафедры управления,
Таганрогский институт управления и экономики,
Российская Федерация, г. Таганрог,
e-mail: n.savchenko@tmei.ru

ПРАВСТВЕННЫЕ ОРИЕНТИРЫ УПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЕМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ ПЕРСОНАЛА

MORAL GUIDELINES FOR MANAGING THE DEVELOPMENT OF STAFF PROFESSIONAL COMPETENCE

08.00.05 — Экономика и управление народным хозяйством

08.00.05 — Economics and management of national economy

В статье рассматриваются ценностно-смысловые основания профессиональной компетентности, являющиеся нравственными ориентирами профессиональной деятельности. Цели, ценности, нравственная направленность профессиональной деятельности, которые являются ключевыми компетенциями и проявляются в процессе и в результатах труда, в отношении к труду и всему, что с ним связано, часто становятся решающими критериями для подбора и отбора персонала, оценки кадрового потенциала, формирования кадрового резерва. С помощью теоретических методов проведен анализ современных представлений о высших ценностях профессиональной деятельности, составляющих основу управления развитием профессиональной компетентности персонала. Показано, что нравственные аспекты профессиональной компетентности позволяют наряду с базовыми знаниями, умениями, навыками и опытом решать как повседневные, типовые, так и

нестандартные задачи профессиональной деятельности. В качестве культурно-исторического источника современных общечеловеческих нравственных ценностей авторы опираются на иерархию ценностей, принятую в христианстве. Авторы указывают на неоднородность процесса развития ценностных аспектов профессиональной компетентности, выделяя как минимум два этапа — профессионализации и собственно реализации профессиональной деятельности. В контексте формирования нравственной основы профессиональной компетентности описаны конкретные ценности профессиональной деятельности: честность, стремление к истине, контроль негативных эмоций и разрушительных намерений, добрые, равноправные и дружеские отношения в коллективе, активность, свобода, творчество, гуманизм, понимание общечеловеческого значения собственной профессии для социума и человечества в целом, понимание профессионального долга и

профессиональной чести. Отмечается, что эти ценности носят терминальный характер и выражают базовые общечеловеческие идеалы. Описаны некоторые направления, в которых может разрабатываться методология управления развитием нравственных ориентиров профессиональной компетентности.

The article discusses the value-semantic foundations of professional competence, which are the moral guidelines of professional activity. Goals, values, moral orientation of professional activity are key competencies. They are manifested in the process and in the results of work, in relation to work and everything connected with it, often become decisive criteria for recruiting and selection of personnel, personnel potential assessment, and formation of a personnel reserve. With the help of theoretical methods, the analysis of modern concepts of the highest values of professional activity, which form the basis for managing the development of professional competence of personnel, is carried out. It is shown that the moral aspects of professional competence allow, along with basic knowledge, abilities, skills and experience, solving both typical and non-standard tasks of professional activity. The authors rely on the hierarchy of values adopted in Christianity as a cultural and historical source of modern universal human moral values. The authors point to the heterogeneity of the process of development of value aspects of professional competence, highlighting two stages — professionalization and the actual implementation of professional activity. In the context of the formation of the moral basis of professional competence, the specific values of professional activity are described. These are honesty, striving for truth, control of negative emotions and destructive intentions, good, equal and friendly relations in a team, activity, freedom, creativity, humanism, understanding of the universal human value of the profession for society and humanity, understanding of professional duty and professional honor. It is noted that these values are of a terminal nature and express basic universal human ideals. Some directions in which a methodology for managing the development of moral guidelines of professional competence can be developed are described.

Ключевые слова: профессиональная деятельность, профессиональная компетентность, ценностные аспекты профессиональной компетентности, терминальные ценности, нравственные ориентиры профессиональной деятельности, профессиональный долг, профессиональная честь, иерархия ценностей, развитие профессиональной компетентности, ценностные компетенции, профессиональная этика.

Keywords: professional activity, professional competence, value aspects of professional competence, terminal values, moral guidelines of professional activity, professional duty, professional honor, hierarchy of values, development of professional competence, value competencies, professional ethics.

Введение

Актуальность. Современный период развития экономики и управления связан с повышением требований к профессиональной компетентности персонала. Для формирования и развития человеческого капитала все более важными становятся не только знания, умения и навыки, которыми обладают работники, но и неотъемлемые характеристики человека как субъекта профессиональной деятельности. К таковым чаще всего относят способности, качества личности и характера, цели, ценности, нравственную направленность профессиональной деятельности. Именно эти характеристики,

проявляющиеся в процессе и в результатах труда, в отношении к труду и всему, что с ним связано, часто являются решающими критериями для подбора и отбора персонала, оценки и кадрового потенциала, формирования кадрового резерва.

Важнейшим направлением развития науки в области управления персоналом становится компетентностный подход. Трансляция такого подхода из области образования в область управления персоналом позволяет осуществить системный анализ всех свойств, присущих человеку как субъекту труда и носителю человеческого капитала, на всех этапах становления профессионала — от формирования необходимых компетенций в процессе обучения до профессионального развития на рабочем месте и достижения профессионального мастерства.

Глубинными регуляторами этих процессов являются нравственные характеристики субъекта профессиональной деятельности — его ценности, верования, профессиональные диспозиции, выражающие обобщенное отношение к жизни в целом, к процессу и продуктам труда, к другим людям, к самому себе. Все эти характеристики связаны с мировоззрением личности и в итоге задают нравственные ориентиры профессиональной деятельности.

Изученность проблемы. В современной научной литературе имеются исследования таких проблем, как ценностные, или аксиологические, аспекты профессиональной компетентности (А. В. Кирьякова, Е. А. Бероева), ценностно-смысловые компетенции, аксиологический капитал (Е. Ю. Легчилина) [1, 2].

Особое место в исследованиях нравственных ориентиров профессиональной компетентности играют философские и психологические представления о христианской морали как исторической основе ценностей и смыслов любой деятельности человека (Б. С. Братусь, Н. А. Савченко) [3, 4], в том числе профессиональной деятельности (М. А. Гурина, Н. А. Красильникова) [5, 6].

Формирование ценностно-смысловой компетенции с ее обеспечением механизма самоопределения, освоения своего физического, интеллектуального и духовного развития, личного самосовершенствования является центральным моментом в компетентностном подходе. На Западе под ключевыми компетенциями понимают некоторые личностные качества, которые положительно оцениваются работодателем.

Из них ценностно-смысловую специфику имеют познавательная мотивация, стремление к росту и развитию, способность к рациональным, аргументированным, рефлексивным решениям, ответственность (за решения, их последствия, свои действия), способность налаживать конструктивные взаимоотношения и эффективные коммуникации, толерантность, продуктивность. К этому списку добавляются также честность, высокий уровень знаний и компетентности, принятие инноваций, ориентация на качество профессиональной деятельности (M. S. Srinivasan) [7].

Среди принятых Советом Европы ключевых компетенций — способность принимать ответственность, принятие групповых решений, разрешение конфликтов, поддержание и улучшение демократических институтов, межкультурная и межличностная толерантность, способность к самообразованию и саморазвитию в контексте личной, профессиональной и социальной жизни (W. Huttmacher) [8].

Целесообразность разработки темы. Фокусирование внимания к исследованиям нравственных ориентиров профессиональной деятельности открывает перспективы для разработки научных представлений о ее глубинных

ценностно-смысловых регуляторах. В этом контексте необходимо делать акцент на изучении личности профессионала в аспекте других высших смыслов и ценностей, которыми он руководствуется. Культурно-историческим источником этих нравственных ориентиров являются философские и христианские представления о морали и нравственности, целесообразность включения которых в исследования профессиональной компетентности декларируется в различных профессиональных сообществах. В процессе управления развитием профессиональной компетентности роль запускающего механизма играют мотивационные процессы личности — потребность в компетентности, стремление быть профессионалом высокого класса, самосовершенствование и саморазвитие.

Научная новизна исследования состоит в том, что на основе теоретического анализа с позиций компетентностного подхода и христианских ценностей в нем осуществляется осмысление ценностей, представляющих собой нравственные ориентиры профессиональной деятельности.

Цель и задачи исследования заключаются в анализе современных представлений о высших ценностях профессиональной деятельности, составляющих основу управления развитием профессиональной компетентности персонала, описание конкретных ценностей профессиональной деятельности в контексте формирования нравственной основы профессиональной компетентности, а также обсуждение мотивационной основы для развития этих ценностей.

Теоретическая значимость работы заключается в анализе ценностных аспектов профессиональной компетентности для расширения и обогащения представлений о ее структуре и базовых ориентирах, позволяющих регулировать освоение и реализацию профессиональной деятельности.

Практическая значимость проведенного исследования состоит в том, что на его основе становится возможным наметить пути формирования ценностно-смысловой основы для разработки системы развития профессиональной компетентности персонала.

Основная часть

Традиционно профессиональная компетентность рассматривается в трех взаимосвязанных значениях: как способность и готовность к выполнению определенных профессиональных задач, формирующиеся в результате освоения той или иной профессии в результате профессионального обучения; как выполнение конкретных стандартов профессиональной деятельности; как необходимое условие, выдвигаемое профессиональным сообществом для получения разрешения на ведение определенного вида профессиональной деятельности. Все эти аспекты включают особенности мировоззрения, осознания себя специалистом, отношения к профессии, понимания ее ценности для социума, иначе говоря, ценностные компоненты, основанные на моральных представлениях и нравственных убеждениях персонала.

Методология. В исследовании использовались методы теоретического анализа, обобщения, системного анализа. На основе изучения элементов, составляющих сложную, динамически развивающуюся систему профессиональной компетентности, описываются и анализируются особенности ее ценностно-смысловых регуляторов и нравственных ориентиров.

Результаты. В соответствии с современными тенденциями в сфере управления персоналом все большее внимание уделяется профессиональному самосознанию и

профессионально важным качествам личности работника, а также ценностям, убеждениям, диспозициям и стратегиям решения профессиональных задач.

При этом ценностные аспекты профессиональной компетентности рассматриваются как ориентировочная основа профессиональной деятельности, позволяющая наряду с базовыми знаниями, умениями, навыками и опытом решать как повседневные, типовые задачи, так и сложные, нестандартные проблемы, имеющие, как правило, множество возможных результатов [1, с. 17]. Неслучайно ценностные аспекты профессиональной компетентности включаются современными исследователями в модели кадрового потенциала организации (Т. Н. Балина) и конкурентоспособности специалистов (Д. А. Пастухова, Е. Г. Грудистова) [9, 10].

При рассуждении о ценностном аспекте необходимо учитывать культурно-исторический контекст существования общества, а также то, что современные общечеловеческие нравственные ценности зародились в христианстве.

Христианство оперирует понятием иерархии ценностей. Самой главной ценностью этой иерархии является Бог. Бог, который есть Любовь, является терминальной ценностью, в отношении к которой имеют смысл другие ценности. Мера зрелости личности определяется степенью приближения душевной организации человека к Иисусу Христу, то, насколько внутренний мир человека воплощает в себе Любовь.

В Евангелии от Марка Иисус Христос прямо указывает на верное основание иерархии ценностей: «Один из книжников... подошел и спросил Его: какая первая из всех заповедей? Иисус отвечал ему: первая из всех заповедей: слушай, Израиль! Господь Бог наш есть Господь единый; и возлюби Господа Бога твоего всем сердцем твоим, и всею душою твоею, и всем разумением твоим, и всею крепостию твоею, — вот первая заповедь! Вторая подобная ей: возлюби ближнего твоего, как самого себя. Иной большей сих заповеди нет. Книжник сказал Ему: хорошо, Учитель! истину сказал Ты, что один есть Бог и нет иного, кроме Его; и любить Его всем сердцем и всем умом, и всею душою, и всею крепостью, и любить ближнего, как самого себя, есть больше всех всесожжений и жертв. Иисус, видя, что он разумно отвечал, сказал ему: недалеко ты от Царствия Божия...» [Мк. 12:28—34]. Одобрение Иисусом Христом способа мысли книжника показывает, что на воплощении любви к Богу и любви к ближнему человеку необходимо создавать иерархию ценностей [11].

Преподобный Авва Доротея передает образ соединенности и связи отношений к человеку и Богу: «Представьте себе круг... середина которого называет центром, а прямые линии, идущие от центра к окружности, называются радиусами... предположите, что круг сей есть мир, а самый центр круга — Бог; радиусы же, т. е. прямые линии, идущие от окружности к центру, суть пути жизни человеческой. Итак, насколько святые входят внутрь круга, желая приблизиться к Богу, на столько, по мере вхождения, они становятся ближе и к Богу, и друг к другу; и сколько приближаются к Богу, столько приближаются и друг к другу; и сколько приближаются друг к другу, столько приближаются и к Богу <...> Когда удаляются от Бога и возвращаются ко внешнему, то очевидно, что в той мере, как они исходят от средоточия и удаляются от Бога, в той же мере удаляются и друг от друга; и сколько удаляются друг от друга, столько удаляются и от Бога» [12, с. 101—102]. Мера стяжения любви к Богу связана с мерой стяжения любви к ближнему. Таким образом, способ отношения к человеку выступает показателем меры зрелости

личности. На это же указывает Апостол Павел: «Ибо весь закон в одном слове заключается: люби ближнего твоего, как самого себя. Если же друг друга угрызаете и съедаете, берегитесь, чтобы вы не были истреблены друг другом» [Гал. 5:14—15]. Невозможно любить Бога, если ты не любишь человека, так же как невозможно любить человека, если ты не любишь Бога.

Индикаторы любви описывает Апостол Павел в Первом послании к Коринфянам [11]: «Любовь долготерпит, милосердствует, любовь не завидует, любовь не превозносится, не гордится, не бесчинствует, не ищет своего, не раздражается, не мыслит зла, не радуется неправде, а сорадуется истине; все покрывает, всему верит, всего надеется, все переносит» [1 Кор. 13:4—7]. Реализация данных индикаторов может служить критерием личностной зрелости профессионала. Так же, как и мера осознания того, что в стяжании любви заключается смысл жизнедеятельности человека — и его учебы, и работы, и карьерного движения, и профессионального развития.

Процесс развития ценностных аспектов профессиональной компетентности неоднороден. На этапе профессионализации и профессионального обучения развиваются порядочность, стремление к сотрудничеству и толерантное отношение к окружающим. Далее, с началом профессиональной деятельности, на основе перечисленных качеств формируются представления о профессиональной чести, а также достоинство, ответственность и верность профессиональному долгу [13].

Ценности специалиста выражаются в высокой нравственной оценке труда, личной ответственности, гармонии и достойных поступках в различных ситуациях профессиональной деятельности. Важнейшими условиями таких поступков являются активность, свобода и творчество, открывающие путь к профессиональной самореализации [14, с. 1526]. Не менее важная роль принадлежит этическим компетенциям, связанным с представлениями о профессиональном долге и профессиональной чести, осознанием и пониманием принципов и норм профессионального поведения [15, с. 31].

Честность, стремление к истине, свобода от негативных эмоций и разрушительных намерений, добрые, равноправные и дружеские отношения, в том числе в коллективе, всегда высоко ценились в российской культуре, и это необходимо учитывать при построении системы управления персоналом в нашей стране.

Описанные ценности профессиональной деятельности составляют своего рода ориентировочную основу профессиональной деятельности. Но сам процесс их формирования

невозможен без соответствующей мотивации. Для формирования ценностных аспектов профессиональной компетентности необходимы познавательные мотивы, мотивы достижения успеха, самореализации в профессиональном поле, основы которых закладываются в процессе воспитания и саморазвития.

Заключение

Таким образом, нравственные ориентиры профессиональной компетентности — это терминальные ценности профессиональной деятельности, которые выражают базовые общечеловеческие идеалы. К таковым, с нашей точки зрения, необходимо отнести гуманизм, понимание общечеловеческого значения собственной профессии для социума и человечества в целом, диалогическую направленность, дружелюбие и толерантность во взаимоотношениях с другими людьми, стремление к сотрудничеству и взаимопомощи, справедливость и честность, а также представления о профессиональном долге и профессиональной чести.

Управление развитием данных ценностей может иметь несколько различных направлений. Основы нравственности закладываются в процессе социализации с раннего детства и расширяются и трансформируются в течение всей жизни человека. Для формирования представлений о профессиональном долге, профессиональной чести, ответственности и толерантности необходимо включать соответствующие темы в содержание профессиональных дисциплин при реализации процесса профессионального обучения. Ценностные аспекты профессиональной компетентности необходимо поддерживать в тех организациях, где признана такая необходимость. Для этого программы по управлению развитием профессиональной компетентности реализуются не только на уровне конкретных трудовых функций, но и в плане формирования и развития ценностей и смыслов профессиональной деятельности. Поддержание нравственных ценностей профессиональной деятельности непосредственно реализуется в организационной культуре. Мотивация формирования нравственных ориентиров профессиональной деятельности, связанная с достижением профессионального мастерства, формирование и реализация этических компетенций осуществляются в системе воспитания специалистов в процессе обучения и самовоспитания на протяжении всего профессионального пути. Перечисленные направления необходимо учитывать при построении системы управления развитием профессиональной компетентности.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Кирьякова А. В., Бероева Е. А. Ценностные аспекты развития профессиональной компетентности специалиста в системе дополнительного профессионального образования // Вестник ОГУ. 2016. № 3(191). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/tsennostnye-aspekty-razvitiya-professionalnoy-kompetentnosti-spetsialista-v-sisteme-dopolnitel'nogo-professionalnogo-obrazovaniya>.
2. Легчилина Е. Ю. Регулирование изменений в социально-трудовых отношениях в условиях цифровизации // Экономика труда. 2019. Т. 6. № 1. С. 89—102. DOI: 10.18334/et.6.1.40493.
3. Христианская психология в контексте научного мировоззрения : коллектив. моногр. / Под ред. Б. С. Братуся. М. : Никая, 2017.
4. Савченко Н. А. Философско-психологическое представление о двойственности мира : моногр. Краснодар : Издательский дом — Юг, 2014. 111 с.
5. Гурина М. А. Христианское мировоззрение отечественного дореволюционного предпринимательства как нравственный фундамент подготовки российских менеджеров // Нравственные императивы в праве, образовании, науке и культуре : сб. материалов VII Междунар. молодежного форума / Отв. ред. Е. В. Сафронова. М., 2019. С. 185—192.
6. Красильникова Н. А. Христианские ценности и исследование американского образа жизни // Политическая лингвистика. 2013. № 4(46). С. 272—273.

7. Srinivasan M. S. Values for excellence in professional work // *Journal of Human Values*. 2011. Vol. 17. No. 2. Pp. 121—128. URL: <https://doi.org/10.1177/097168581101700202>.
8. Key competencies for Europe : report of the Symposium, Berne, Switzerland 27—30 March, 1996 / General report by W. Hutmacher. 2nd ed. for Europe. Strasburg : Council for Cultural Co-operation (COCC), 1997. URL: <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED407717.pdf>.
9. Балина Т. Н. Разработка структурных компонентов кадрового потенциала организации // *Вестник ТИУиЭ*. 2018. № 2(28). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/razrabotka-strukturnyh-komponentov-kadrovogo-potentsiala-organizatsii>.
10. Пастухова Д. А., Грудистова Е. Г. Модель конкурентоспособного специалиста сервиса // *Научный результат. Технологии бизнеса и сервиса*. 2018. № 2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/model-konkurentosposobnogo-spetsialista-servisa>.
11. Библия. URL: <https://azbyka.ru/biblia>.
12. Душеполезные поучения, послания, вопросы преподобного Доротея и ответы на них святыми старцами Варсонофием Великим и Иоанном Пророком / Прп. Авва Доротея. Минск : Белорусская Православная Церковь, 2015. 319 с.
13. Цвык В. А., Цвык И. В. Moral values of professional activity in information society // *Вестник Российского университета дружбы народов. Сер. : Социология*. 2019. Т. 19. № 3. С. 530—542. URL: <https://doi.org/10.22363/2313-2272-2019-19-3-530-542>.
14. Дмитриева Л. И., Борисова А. А. Ценностные ориентации при трудоустройстве: ключевые индикаторы HR-бренда // *Экономика труда*. 2019. Т. 6. № 4. С. 1523—1532. DOI: 10.18334/et.6.4.41192.
15. Фалько С. Г., Яценко В. В. Архитектура компетенций персонала высокотехнологичных предприятий // *Вестник Астраханского гос. техн. ун-та. Сер. : Экономика*. 2019. № 1. С. 29—39. DOI: 10.24143/2073-5537-2019-1-29-39.

REFERENCES

1. Kiryakova A. V., Beroeva E. A. Value aspects of the development of professional competence of a specialist in the system of additional professional education. *Vestnik of OSU. Electronic journal*, 2016, no. 3(191). (In Russ.) URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/tseinnostnye-aspekty-razvitiya-professionalnoy-kompetentnosti-spetsialista-v-sisteme-dopolnitelnogo-professionalnogo-obrazovaniya>.
2. Legchilina E. Yu. Regulation of changes in social and labor relations in the context of digitalization. *Labor Economics. Electronic journal*, 2019, vol. 6, no. 1, pp. 89—102. (In Russ.) DOI: 10.18334/et.6.1.40493.
3. *Christian psychology in the context of the scientific worldview. Collective monograph*. Ed. by B. S. Bratus. Moscow, Nikeya, 2017. (In Russ.)
4. Savchenko N. A. *Philosophical and psychological understanding of the duality of the world. Monograph*. Krasnodar, Publ. house — Yug, 2014. 111 p. (In Russ.)
5. Gurina M. A. Christian worldview of domestic pre-revolutionary entrepreneurship as a moral foundation for training Russian managers. In: *Moral imperatives in law, education, science and culture. Collection of materials of the VII International Youth Forum*. Executive editor E. V. Safronov. Moscow, 2019. Pp. 185—192. (In Russ.)
6. Krasilnikova N. A. Christian values and the study of the American way of life. *Political linguistics*, 2013, no. 4(46), pp. 272—273. (In Russ.)
7. Srinivasan M. S. Values for Excellence in Professional Work. *Journal of Human Values*, 2011, vol. 17, no. 2, pp. 121—128. URL: <https://doi.org/10.1177/097168581101700202>.
8. *Key competencies for Europe : report of the Symposium, Berne, Switzerland 27—30 March, 1996. General report by W. Hutmacher. 2nd ed. for Europe*. Strasburg, Council for Cultural Co-operation (COCC), 1997. URL: <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED407717.pdf>.
9. Balina T. N. Development of structural components of the organization's human resources. *Bulletin of TMEI*, 2018, no. 2(28). (In Russ.) URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/razrabotka-strukturnyh-komponentov-kadrovogo-potentsiala-organizatsii>.
10. Pastukhova D. A., Grudistova E. G. Model of a competitive service specialist. *Scientific result. Business and service technologies*, 2018, no. 2. (In Russ.) URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/model-konkurentosposobnogo-spetsialista-servisa>.
11. *The Bible*. (In Russ.) URL: <https://azbyka.ru/biblia>.
12. *Edificatory teachings, epistles, and uestions of the Monk Dorotheos and the answers to them by the holy elders Barsanuphius the Great and John the Prophet*. Rev. Abba Dorotheos. Minsk, Belarusian Orthodox Church, 2015. 319 p. (In Russ.)
13. Tsvyk V. A., Tsvyk I. V. Moral values of professional activity in information society. *RUDN Journal of Sociology*, 2019, no. 19(3), pp. 530—542. URL: <https://doi.org/10.22363/2313-2272-2019-19-3-530-542>.
14. Dmitrieva L. I., Borisova A. A. Value orientations in employment: key indicators of the HR brand. *Labor Economics. Electronic journal*, 2019, vol. 6, no. 4, pp. 1523—1532. (In Russ.) DOI: 10.18334/et.6.4.41192.
15. Falko S. G., Yatsenko V. V. The architecture of the competencies of the personnel of high-tech enterprises. *Bulletin of the Astrakhan State Technical University. Series: Economics*, 2019, no. 1, pp. 29—39. DOI: 10.24143 / 2073-5537-2019-1-29-39.

Как цитировать статью: Бабаева Т. Б., Егорова И. А., Савченко Н. А. Нравственные ориентиры управления развитием профессиональной компетентности персонала // *Бизнес. Образование. Право*. 2021. № 1 (54). С. 174—178. DOI: 10.25683/VOLBI.2021.54.165.

For citation: Babaeva T. B., Yegorova I. A., Savchenko N. A. Moral guidelines for managing the development of staff professional competence. *Business. Education. Law*, 2021, no. 1, pp. 174—178. DOI: 10.25683/VOLBI.2021.54.165.