

УДК 331.5
ББК 65.240.5

Bogachenko Ekaterina Dmitrievna,
post-graduate student, assistant of the department
of economic theory and labor economics
of Saratov State Technical University
named after Yu. A. Gagarin,
Saratov,
e-mail: ekaterinab0208@gmail.com

Kolkolova Elena Valentinovna
post-graduate student, assistant of the department
of economic theory and labor economics
of Saratov State Technical University
named after Yu. A. Gagarin,
Saratov,
e-mail: Elena-klklva@rambler.ru

Богаченко Екатерина Дмитриевна,
аспирант, ассистент кафедры
экономической теории и экономики труда
Саратовского государственного технического
университета им. Ю. А. Гагарина,
г. Саратов,
e-mail: ekaterinab0208@gmail.com

Колколова Елена Валентиновна,
аспирант, ассистент кафедры
экономической теории и экономики труда
Саратовского государственного технического
университета им. Ю. А. Гагарина,
г. Саратов,
e-mail: Elena-klklva@rambler.ru

ЗАНЯТОСТЬ В ИННОВАЦИОННОЙ СФЕРЕ РОССИЙСКОЙ ЭКОНОМИКИ С ПОЗИЦИИ КОНЦЕПЦИИ ДОСТОЙНОГО ТРУДА

EMPLOYMENT IN THE INNOVATIVE SPHERE OF THE RUSSIAN ECONOMICS FROM THE STANDPOINT OF THE DECENT WORK CONCEPT

Предметом исследования данной статьи является проблема достойного труда в инновационной сфере экономики России. Авторами дается определение инновационной сферы, показывается преемственность различных подходов к определению критериев оценки достойного труда. В статье рассматриваются блоки индикаторов достойного труда применительно к инновационной сфере и анализируется занятость в инновационной сфере России с позиций соответствия критериям достойного труда. В ходе исследования выявляется ряд проблем, связанных с реализацией принципов достойного труда и состоянием качества трудовой жизни в отраслях данной сферы. Приводятся рекомендации по реализации принципов достойного труда в инновационной сфере российской экономики.

The subject of the article is the problem of decent work in the innovative sphere of the Russian economics. The authors define the innovation sphere and show the succession of different approaches to the definition of the decent work evaluation criteria. The article covers the blocks of decent work indicators in relation to innovation and the analysis of employment in the innovative sphere of Russia from the standpoint of conformity to the criteria of decent work. The study revealed a number of problems associated with the implementation of the decent work principles and quality of working life in the industries of this sector. Additionally, recommendations about realization of the principles of decent work in the innovative sphere of the Russian economics are provided in the article.

Ключевые слова: достойный труд, достойное рабочее место, качество трудовой жизни, занятость, безработица, инновационная сфера, заработная плата, условия труда, наука и образование, обрабатывающая промышленность.

Keywords: decent work, decent workplace, quality of working life, employment, unemployment, innovation, wages, working conditions, science and education, processing industry.

Выбор российской экономикой вектора инновационного развития предполагает более глубокое исследование проблем социально-трудовых отношений в целом и отношений занятости в частности в инновационной сфере экономики. Значимость сферы производства и коммерциализации, диффузии инноваций для реализации обозначенного вектора развития сложно переоценить. Данная сфера включает в себя субъекты инновационной деятельности, как производящие продукцию инновационного типа, так и участвующие в ее коммерциализации и потреблении, а также инновационную инфраструктуру. При этом к основным элементам данной сферы можно отнести, во-первых, отраслевые и академические исследовательские институты; во-вторых, высшие учебные заведения, проводящие научные исследования; в-третьих, специфические инновационные структуры — технопарки, технополисы, бизнес-инкубаторы, центры трансфера технологий; в-четвертых, промышленные предприятия, занимающиеся разработкой новой продукции и ее выпуском; в-пятых, неинституционализированные образования — предпринимателей и изобретателей, занимающихся научно-исследовательской, а также изобретательской деятельностью в частном порядке [1, с. 36].

Официальные источники статистических данных, предоставляя информацию о состоянии рынка труда и занятости в России, не выделяют инновационную сферу среди прочих сфер деятельности. Тем не менее на основе данных, характеризующих занятость в сферах науки и образования, где разрабатываются инновации, а также обрабатывающей промышленности, где происходит их коммерциализация и внедрение, мы можем составить картину того, как реализуются принципы концепции Достойного труда в инновационной сфере.

Вместе с тем, признавая значимость различных экономических технологий повышения эффективности сферы воспроизводства инноваций, отметим, что именно эффективность занятости в ней во многом определяет эффективность функционирования самой сферы. Как показывают

исследования, в данной сфере накопилось множество проблем, среди них: территориальная и структурная разбалансированность рынка труда в инновационном сегменте, неэффективное использование трудового потенциала организации самой инновационной сферы, низкий уровень оплаты труда, невысокая социальная и правовая защищенность трудящихся и др.

Перспективным механизмом комплексного решения вышеперечисленных проблем, отвечающим реалиям нового времени и принципам социального государства, является реализация концепции Достойного труда, которая была предложена в 1999 году Международной организацией труда (МОТ).

В 1999 году на Международной конференции труда достойный труд был определен как возможность мужчин и женщин заниматься достойным и производительным трудом в условиях свободы, равенства, социальных гарантий и уважения человеческого достоинства. В последние десятилетия экономисты все больше внимания стали уделять достойному труду. Ведущими разработчиками теоретической базы данной концепции явились Г. Филдс, Р. Анкер, И. Чернышев, Д. Гай, Ф. Эггер, Ф. Бонне, А. Шатенье и др. В исследованиях этих авторов были разработаны и методологические подходы к оценке достойного труда. В России проблему реализации принципов достойного труда освещают в своих работах такие исследователи, как Т. В. Блинова, С. Г. Землянухина, Р. П. Колосова, Л. А. Костин, Ю. Г. Одегов, Т. О. Разумова, В. Д. Роик, Л. В. Санкова и др. В РФ концепция Достойного труда признана руководством страны, научным сообществом, общественными и экономическими организациями относительно недавно. Она реализуется в рамках программ сотрудничества между Российской Федерацией и МОТ, предусматривающих продвижение принципов достойного труда как на общенациональном, так и на региональном уровне. Это очень важно для России ввиду ее большой территории, высокой степени дифференциации субъектов РФ по социально-экономическому развитию, а также в связи с расширением самостоятельности субъектов Федерации в решении проблем сферы занятости и социальной политики. Анализ существующих подходов к индикации достойного труда в отечественной и зарубежной литературе позволяет констатировать, что они в большей степени ориентированы на исследование социально-трудовой сферы страны в целом (в частности, подход Р. Анкера, И. Чернышева, П. Эггера и др.), компаративный межстрановой анализ сферы труда или оценку условий труда отдельных категорий населения. При этом региональный аспект является недостаточно исследованным [2].

Рассмотрим проблемы занятости в инновационной сфере с позиций соответствия принципам достойного труда. На наш взгляд, категория «достойный труд» является более комплексной. Преломление проблем достойности труда к анализу занятости в инновационной сфере, на наш взгляд, позволяет взглянуть на занятость через срез таких характеристик, как, во-первых, производительный труд; во-вторых, справедливый доход; в-третьих, безопасность; в-четвертых, отсутствие дискриминации; в-пятых, социальная защита и др. Анализ занятости в инновационной сфере в рамках категориального ряда достойного труда сталкивается с рядом ограничений. Прежде всего это отсутствие единого определения термина «достойный труд», хотя в публикациях, посвященных теме достойного труда, выделены элементы, позволяющие охарактеризовать это понятие. Помимо

термина «достойный труд» (decent work) ряд зарубежных авторов (Ф. Бонне, Г. Стендинг, Ж. Фигуэредо) используют термины «достойная работа» (decent work, decent job) и «достойное рабочее место» (decent workplace). Во-вторых, отсутствие единой универсальной методики оценки достойного труда, наличие множества различных критериев. В-третьих, определенная закрытость занятости в инновационной сфере и ее разнородность с позиций воспроизводства инноваций.

Адаптация подходов МОТ (подход, предложенный такими исследователями, как И. Чернышев, Ф. Эггер, Дж. Риттер, Ф. Мегран, Р. Анкер) к измерению достойного труда для занятости в инновационной сфере позволяет проводить анализ с позиций 6 критериев достойного труда: свободный выбор вида занятости, возможность для труда, производительный труд, справедливость на работе, защищенность на работе и достоинство на работе. Также существуют подходы к оценке достойного труда, авторами которых являются Д. Гай (по 4 элементам), Д. Бесконд, Ф. Мегран, А. Шатенье (по 7 элементам), Ф. Бонне, Ж. Фигуэредо, Г. Стендинг (7 индексов), а также подход, представленный в 20-м глобальном докладе о развитии человека в 2010 году. Последний применяется Программой развития ООН в качестве одного из индикаторов человеческого развития. Согласно данному подходу для оценки достойного труда используется 7 индикаторов: доля занятых в общей численности населения; занятость в формальном секторе и соотношение показателя женщин к показателю мужчин; уровень уязвимой занятости и соотношение показателя женщин к показателю мужчин; доля «работающих бедных» в общей численности занятых; уровень безработицы в зависимости от уровня образования; уровень использования детского труда; длительность оплачиваемого послеродового отпуска [1]. Вышеизложенные подходы к оценке достойного труда взаимно дополняют друг друга. В каждом из них решаются конкретные задачи, определяющие методику исследования аспектов достойного труда.

Более подробно рассмотрим основные блоки достойного труда в преломлении к инновационной сфере.

Первый блок «Занятость и безработица», на наш взгляд, будет включать следующие показатели:

- уровень занятости в инновационной сфере экономики;
- уровень безработицы в данной сфере;
- доля занятых в неформальном сегменте;
- уровень занятости в инновационной сфере по отдельным категориям населения (молодежь, мужчины, женщины);
- коэффициент напряженности на данном сегменте рынке труда.

Второй блок «Заработная плата», предполагает следующие показатели:

- среднемесячная начисленная номинальная заработная плата работников инновационной сферы;
- отношение среднемесячной начисленной номинальной заработной платы (в частности, персонала, занятого НИОКР) к прожиточному минимуму.

Третий блок «Безопасность труда» для инновационной сферы, пожалуй, наименее проблемный. Традиционные индикаторы по данному блоку (в частности, численность занятых в условиях, не отвечающих гигиеническим нормативам условий труда; численность пострадавших при несчастных случаях на производстве с утратой трудоспособности на один рабочий день и более и со смертельным исходом;

удельный вес работников, занятых во вредных или опасных условиях труда) не вполне подходит к характеристике безопасности труда в сфере производства и распространения инноваций (наука, образование, высокотехнологичное наукоемкое производство и т. д.). Вместе с тем развитие новых областей, в частности нанотехнологий, сопровождается возникновением новых рисков для здоровья работников, которые пока недостаточно изучены.

Четвертый блок предполагает акцент на уровне образования занятых в исследуемой сфере.

Представленные в данных блоках индикаторы, как правило, являются абсолютными значениями и носят объективный характер. Тем не менее к компонентам достойного труда относятся как объективные, характеризующие содержание, условия и организацию труда, так и субъективные, связанные с индивидуально-психологическими особенностями как самого работника, так и членов трудового коллектива, а также с социокультурными особенностями данного общества [3].

Очевидно, что концепция Достойного труда получит дальнейшее развитие, а границы ее применения станут расширяться. Этому будут способствовать следующие глобальные тенденции: переход к экономике знаний; появление новых форм занятости; демографические измене-

ния и поиски путей оптимального использования трудовых ресурсов. В современных условиях данный переход и полноценная реализация человеческого потенциала невозможны в полной мере без соблюдения принципов достойного труда. Единственной альтернативой развития в России является ставка на технологии и компании, которые научились превращать их в устойчивое развитие и создавать рабочие места в экономике нового технологического уклада. Именно для таких российских компаний должны быть созданы наиболее благоприятные условия [4, с. 141].

Используя приведенные выше индикаторы, рассмотрим занятость в инновационной сфере российской экономики с точки зрения концепции Достойного труда. Учитывая недостаточность статистической базы в плане описания занятости в высокотехнологичном производстве, мы несколько упрощаем наш анализ, рассматривая занятость в целом в обрабатывающей промышленности.

Индикаторы первого блока характеризуют состояние занятости и безработицы. По официальным данным, уровень безработицы в целом по стране на январь 2014 года составил 5,6%, уровень занятости — 94,4%. В обрабатывающей промышленности и науке и образовании соответствующие показатели безработицы ниже.

Таблица 1

Состояние занятости и безработицы в отраслях инновационной сферы на 2013 год

	Численность экономически активного населения, всего, тыс. человек	из него		Уровень занятости, %	Уровень безработицы, %
		занятые в экономике	безработные		
Экономика в целом	75500	71400	4100	94,5	5,5
Обрабатывающие производства		10718	479	95,7	4,3
Из них: персонал, занятый научными исследованиями и разработками		726318			
Наука и образование		6617	178	97,4	2,6
в том числе: исследователи, имеющие ученую степень		109,3			

Источник: составлено авторами по данным Федеральной службы государственной статистики [5].

Структура персонала, занятого научными исследованиями и разработками, за период с 2008 года представлена на рис. 1. Можно отметить сокращение численности персонала, занятого НИР, при практически неизменной структуре.

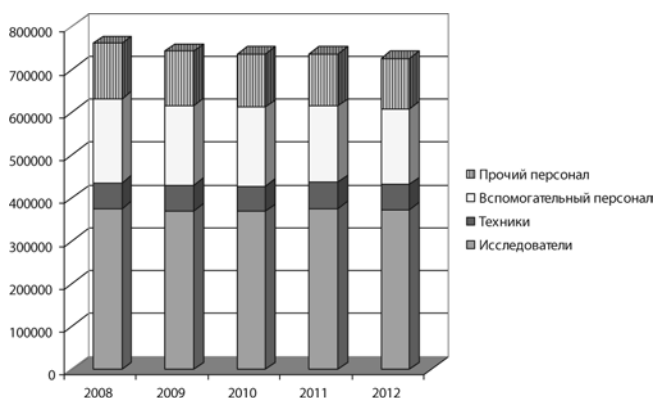


Рис. 1. Численность персонала, занятого научными исследованиями и разработками, по категориям (человек)

Доля занятых в неформальном сегменте обрабатывающей промышленности составляет 8,9% от занятости во всех отраслях экономики, в сфере науки и образования этот показатель составляет 0,6%, при этом преобладает занятость среди городского населения перед сельским, а занятость в неформальном секторе среди мужчин значительно выше, чем среди женщин. Уровень занятости и безработицы по категориям населения в данных отраслях представлена на рис. 2 [5]. На диаграмме видно, что примерно половину занятых в обрабатывающей промышленности и сфере науки и образования составляют работники в возрасте до 40 лет, в сфере науки и образования доля работников старших возрастов более велика. Среди мужчин более высок удельный вес занятой молодежи, среди женщин, напротив, 55—60% работников находятся в категории старше 40 лет, причем около 40% занятых в обрабатывающей промышленности женщин старше 60 лет. Эти данные позволяют говорить о низкой привлекательности данных сфер деятельности для молодежи.

При подсчете коэффициента напряженности в отраслях

инновационной сферы используются данные о вакансиях. На 2012 год, по данным Росстата, количество вакантных рабочих мест в отраслях обрабатывающей промышленности составило 117,7 тыс. человек, в области научных исследований и разработок — 23,7 тыс. человек, в сфере образования — 76,8 тыс. человек. Соотнеся эти данные с количеством безработных в данных отраслях, получим сведения о коэффициенте напряженности: для обрабатывающих производств его значение равно 4,07, для сфер науки и образования — 1,77. Эти значения отражают значительную напряженность на рынке труда в обрабатывающих отраслях промышленности и относительно стабильное состояние на рынке труда в сфере научных исследований и разработок и сфере образования. Для сравнения: в целом по всем отраслям экономики страны коэффициент напряженности на тот же период составлял приблизительно 4,91.

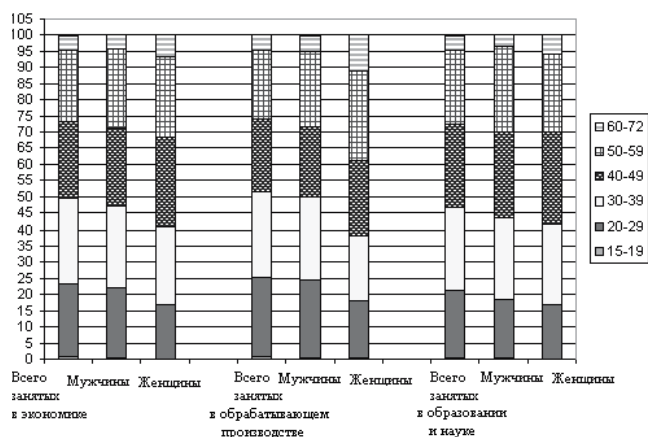


Рис. 2. Уровень занятости и безработицы в обрабатывающей промышленности и сфере науки и образования в России по категориям населения, в %

Индикаторы второго блока характеризуют оплату труда и реальные доходы работников инновационной сферы. На 2012 год номинальная оплата труда работника в сфере науки и образования составляла около 70% от средней заработной платы по России, а заработная плата работника обрабатывающей промышленности — около 92%. В настоящее время придается большое значение развитию инновационной сферы и формированию нового типа работника — «инновационного человека», о котором говорит Стратегия инновационного развития Российской Федерации «Инновационная Россия-2020». В числе ее задач находится «наращивание человеческого потенциала в сфере науки, образования, технологий и инноваций» [6, с. 21]. В настоящее время существующий уровень оплаты труда в сферах генерирования и реализации инноваций не соответствует высокому уровню профессиональных компетенций, квалификации и развития человеческого потенциала, который требуется от работников вышеупомянутых сфер деятельности.

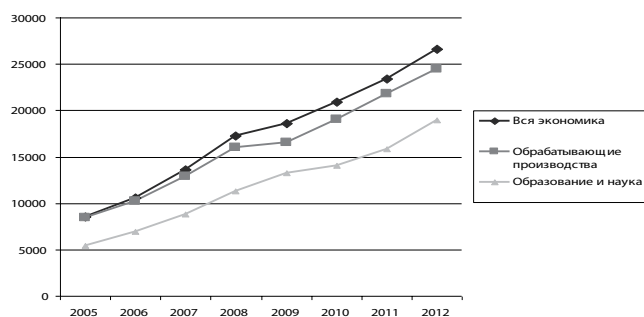


Рис. 3. Среднемесячная номинальная заработная плата работников сферы образования и науки и обрабатывающей промышленности, руб.

По отношению к прожиточному минимуму среднемесячная номинальная заработная плата работников инновационной сферы выглядит следующим образом (табл. 2).

Таблица 2

Среднемесячная начисленная заработная плата работников организаций инновационной сферы

	2009		2010		2011		2012	
	Номинальная заработная плата	По отношению к прожиточному минимуму	Номинальная заработная плата	По отношению к прожиточному минимуму	Номинальная заработная плата	По отношению к прожиточному минимуму	Номинальная заработная плата	По отношению к прожиточному минимуму
Вся экономика	18637,5	3,35	20952,2	3,29	23369,2	3,48	26628,9	3,66
Обрабатывающие производства	16583,1	2,98	19078	2,99	21780,8	3,24	24511,7	3,37
Образование и наука	13293,6	2,39	14075,2	2,21	15809,1	2,35	18995,3	2,61

Источник: составлено авторами по данным Федеральной службы государственной статистики [5].

Можно сделать вывод, что на протяжении последних лет существует тенденция к увеличению соотношения номинальной заработной платы работников инновационной сферы и прожиточного минимума для трудоспособного населения.

Оценка индикаторов третьего блока достаточно затруднена для занятости в инновационной сфере, так как данные по этим показателям приводятся для экономики страны в целом, а не для отдельных сфер деятельности. Можно сказать,

что индикаторы этого блока будут в основном относиться к сфере обрабатывающей промышленности, так как именно там работники подвергаются большему количеству вредных и опасных производственных факторов, чем персонал исследовательских центров и институтов, образовательных учреждений и т. п. В частности, на 2012 год численность занятых в условиях, не отвечающих гигиеническим нормативам условий труда в обрабатывающих производствах, составила 33,4%. Количество пострадавших при несчастных

случаях на производстве с утратой трудоспособности на один рабочий день и более составило на начало 2012 года 17,4 тыс. человек, в том числе со смертельным исходом 0,4 тыс. человек. Динамика этого показателя незначительна за последние годы.

Показатели четвертого блока предусматривают распределение занятых в инновационной сфере по уровню обра-

зования, а также численность безработных в данной сфере, имеющих высшее образование. Проанализировав данные, приведенные в табл. 3, можно сделать вывод, что большинство занятых в сфере научных исследований и разработок, где генерируются инновационные идеи и создаются проекты, направленные на их реализацию, имеют высшее образование.

Таблица 3

**Распределение численности занятых в ряде сфер деятельности по уровню образования в 2011 году
(в среднем за год; в %)**

	Занятые в экономике, всего	в том числе имеют образование						
		высшее профессиональное	после-вузовское	среднее профессиональное	начальное профессиональное	среднее (полное) общее	основное общее	не имеют основного общего образования
Всего в экономике	100	29,3	0,2	26,9	19,5	19,7	3,9	0,3
Обрабатывающие производства	100	24,1	0,1	24,5	26,5	20,7	3,9	0,2
Научные исследования и разработки	100	71,3	3,2	13,3	6,1	5,4	0,6	0,0
Образование	100	49,0	0,9	28,2	8,8	10,6	2,2	0,2

Источник: составлено авторами по данным Федеральной службы государственной статистики [5].

Что касается численности безработных с высшим образованием, то этот показатель не рассчитывается Федеральной службой государственной статистики в рамках различных сфер деятельности.

Обобщая вышеизложенное, можно сделать следующие выводы. Состояние занятости в инновационной сфере российской экономики с точки зрения концепции Достойного труда можно описать как недостаточно удовлетворительное. В частности, слабо реализованы принципы достойной оплаты труда и безопасности труда на производстве. По мнению исследователей, реализации инновационного потенциала отечественных предприятий препятствует ряд обстоятельств, обуславливающих, согласно экспертным оценкам, ежегодные потери ВВП до 2—3%, в том числе низкий уровень инновационной восприимчивости экономических агентов, их слабая ориентация на реализацию научных достижений в производстве и других сферах деятельности, отток высококвалифицированных кадров за рубеж [7, с. 166]. Требуется дальнейшее исследование реализации принципов концепции Достойного труда не только в социально-трудовой сфере в целом, но и в от-

раслевом аспекте. Также необходим ряд мер, направленных на повышение качества трудовой жизни работников инновационной сферы, в частности приведение оплаты труда работников в соответствие с теми высокими требованиями, которые предъявляются к их профессиональным компетенциям. Следует обратить внимание на существующий коэффициент напряженности на данном сегменте рынка труда. Одним из путей решения данной проблемы может стать реализация инновационных научно-технических программ, проведение в их рамках мероприятий по повышению квалификации, создание специализированных образовательных программ, а также подготовка инновационных управленческих групп для инновационных предприятий и технопарков. Реализация принципов достойного труда в инновационной сфере способствует повышению престижа профессий исследователя, ученого, инженера, уменьшению оттока высококвалифицированных специалистов за рубеж и формированию работника «инновационного типа», нацеленного на создание и претворение в жизнь инновационных идей, что послужит основой экономики нашей страны в будущем.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Санкова Л. В., Колколова Е. В. Региональная асимметрия занятости в инновационной сфере России // Инновационная деятельность. 2013. № 1—2 (24). С. 35—43.
2. Санкова Л. В., Павлова Е. А., Есипов А. С. Достойный труд как новое измерение качества трудовой жизни: региональный аспект // Каспийский регион: политика, экономика, культура. 2012. № 1 (30). С. 105—110.
3. Землянухина С. Г. Методология экономического исследования. Саратов: СГТУ, 2008. 288 с.
4. Васильев Е. С., Харькова Н. Н. Инновационная парадигма: современная философия или основа предпринимательства? // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. 2014. № 1 (26). С. 138—142.
5. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики [Электронный ресурс]. URL: <http://www.gks.ru/> (дата обращения: 09.04. 2014).
6. Стратегия инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 года (утв. распоряжением Правительства РФ от 8 декабря 2011 года № 2227-р) / Минэкономразвития России [Электронный ресурс]. URL: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70006124/#ixzz2yYgFgN5K> (дата обращения: 09.04. 2014).
7. Братута О. А. Инновационный потенциал как основа конкурентоспособности российской промышленности // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. 2013. № 1 (22). С. 165—169.

REFERENCES

1. Sankova L. V., Kolkolova E. V. Regional asymmetry of employment in innovation sphere of Russia // Innovative activity. 2013. № 1-2 (24). P. 35–43.
2. Sankova L. V., Pavlova E. A., Esipov A. S. Decent work as a new dimension of quality of working life: regional aspect // Kaspisky region: politics, economics and culture. 2012. № 1 (30). P. 105–110.
3. Zemlyanukhina S. G. Methodology of economic research. Saratov: Saratov State Technical University, 2008. 288 p.
4. Vasiliev E. S., Kharkova N. N. Innovative paradigm: modern philosophy or business base? // Business. Education. Law. Bulletin of the Volgograd Business Institute. 2014. № 1 (26). P. 138–142.
5. Official site of the Federal State Statistics Service [Electronic resource]. URL: <http://www.gks.ru/> (date of viewing: 09.04.2014).
6. The strategy of innovative development of the Russian Federation for the period through 2020 (approved by the RF Government on December 8, 2011 № 2227- p) / Ministry of Economic Development of Russia [Electronic resource]. URL: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70006124/#ixzz2yYgFgN5K> (date of viewing: 09.04.2014).
7. Bratuta O. A. Innovative potential as the basis of competitive ability of Russian industry // Business. Education. Law. Bulletin of the Volgograd Business Institute. 2013. № 1 (22). P. 165–169.

УДК 331.108.45

ББК 65.240.13

Kiseleva Galina Sergeevna,

post-graduate student of the department of economic theory and labor economics of Saratov State Technical University named after Yu. A. Gagarin, Saratov,
e-mail: Jigalenkovagalin@mail.ru

Киселева Галина Сергеевна,

аспирант кафедры экономической теории и экономики труда Саратовского государственного технического университета им. Ю. А. Гагарина, г. Саратов,
e-mail: Jigalenkovagalin@mail.ru

МОДЕЛЬ КОМПЕТЕНЦИЙ КАК ИНСТРУМЕНТ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ СИСТЕМЫ ПЕРЕПОДГОТОВКИ И ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ КАДРОВ

COMPETENCY MODEL AS THE TOOL FOR EVALUATION OF EFFECTIVENESS OF THE PERSONNEL RE-TRAINING AND RAISING THE SKILL LEVEL SYSTEM

В статье рассмотрены теоретические аспекты понятий «компетенция», «компетентность», взаимосвязь компетенций работников с системой переподготовки и повышения квалификации кадров. Дана классификация видов компетенций сотрудников, область применения компетентностного подхода. Рассмотрен процесс обучения кадров на предприятии. Изложено описание разработанной модели компетенций руководителя среднего звена на примере промышленного предприятия, включающей в себя профессиональные, управленческие и корпоративные компетенции. Определена возможность использования модели компетенций как способа определения эффективности обучения и развития персонала промышленного предприятия.

The article examines theoretical aspects of the concepts of «competence», «competency», the inter-relation of employees' competences with a system of retraining and raising the skills level. Classification of the types of competencies of employees is provided, as well as the scope of the competence approach. Personnel training process at the enterprise is studied. Description of the developed model of the middle manager competences is presented on the example of an industrial enterprise, which includes professional, managerial and corporate competences. The possibility of use of the model of competences as the way of determination of the training efficiency is determined, as well as development of the personnel of the industrial enterprise is defined.

Ключевые слова: компетенции, стратегия, подход, обучение, кадры, личность, способность, поведение, оценка, эффективность, индикаторы, модель.

Keywords: competence, strategy, approach, training, personnel, personality, ability, behavior, evaluation, efficiency, indicators, model.

Оценка эффективности переподготовки и повышения квалификации кадров может быть рассмотрена с точки зрения различных подходов: инвестиционного, психологического и компетентностного.

Для определения понятия «компетенция» важно обратить внимание на научные труды зарубежных и отечественных авторов. Так, в работах Р. Бояциса отмечалось, что нет какого-то одного универсального определяющего фактора, отличающего успешных менеджеров от менее успешных, а существует целый набор факторов: личностные качества, мотивы, опыт и поведенческие характеристики менеджеров. Р. Бояцис сформулировал понятие компетенции как «сумму способностей, которыми обладает конкретная личность и которая направляет ее поведение на соответствие требованиям работы и достижение желаемых результатов». Автором были выделены следующие составляющие компетенции: цели управления, руководство подчиненными, управление человеческими ресурсами и лидерство [1].

Американский психолог Д. Мак-Клелланд обозначил