

УДК 378. 014

Дронова А.В.

магистрант

Научный руководитель: Шагинян С.Г., д.э.н., проф.,

зав. кафедрой «Экономика и менеджмент»,

Ростовский государственный университет путей сообщения,

г. Ростов-на-Дону

**МЕТОДОЛОГИЯ ПРИМЕНЕНИЯ КОМПЕТЕНТНОСТНОГО
ПОДХОДА В СИСТЕМЕ КАДРОВОГО МЕНЕДЖМЕНТА
РОССИЙСКИХ ПРЕДПРИЯТИЙ**

Аннотация: В статье исследуются особенности применения компетентностного подхода и рассмотрены основные инструменты его применения в системе кадрового менеджмента на российских предприятиях. Представлен анализ нормативно-правовой базы Российской Федерации по рассматриваемому вопросу.

Ключевые слова: компетенция, квалификация, профессиональный стандарт, модель компетенций

Dronova A.V,

master

Scientific supervisor: S.G. Shaginyan, Doctor of Economics, Professor,

Head of the Department of Economics and Management,

Rostov State Transport University,

Rostov-on-Don

**METHODOLOGY OF APPLICATION OF THE COMPETENCE
APPROACH IN THE PERSONNEL MANAGEMENT SYSTEM OF
RUSSIAN ENTERPRISES**

Abstract: The article examines the features of the application of the competence approach and considers the main tools of its application in the

personnel management system at Russian enterprises. The analysis of the regulatory framework of the Russian Federation on the issue under consideration is presented.

Keywords: competence, qualification, professional standard, competence model

По мнению Яхонтовой Е.С. «компетентность – это атрибут человека, определяющий сферу его знаний, навыков, опыта и квалификаций. Сотрудник компетентен – это означает, что он способен выполнять определенную работу. Не факт, что он ее выполнит и выполнит хорошо. Компетенция – это атрибут компании, то поведение сотрудника, в котором отражаются его компетентность и отношение к работе»¹. Из представленных определений можно сделать вывод, что понятие компетентность шире, чем понятие компетенция.

Взаимосвязь этих двух элементов в рамках компетентностного подхода в кадровом менеджменте представлена на рисунке 1.

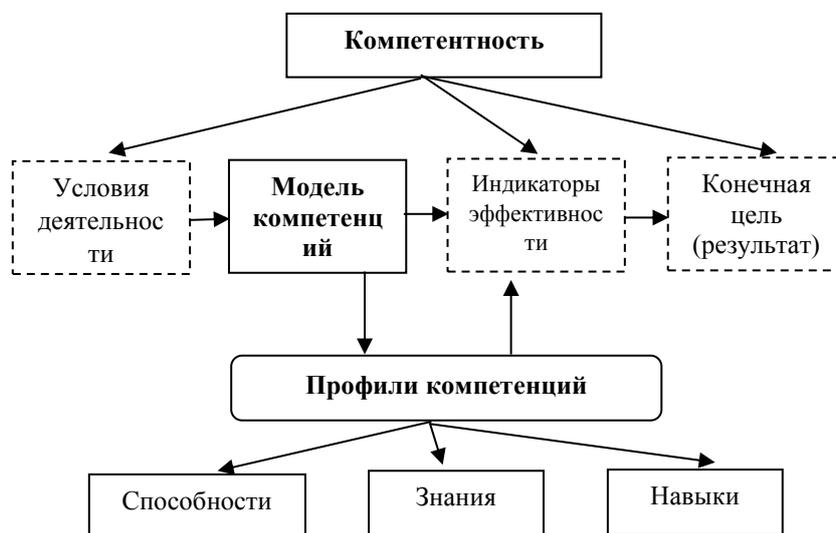


Рисунок 1 – Взаимосвязь элементов компетентностного подхода в кадровом менеджменте

¹ Яхонтова Е. С. Компетентностный подход в управлении человеческими ресурсами. – Москва, 2014. – с. 9

Основным инструментом компетентностного подхода в кадровом менеджменте является модель компетенций. В зависимости от компетенций, которые в нее входят, модель компетенций может быть нескольких видов, их особенности представлены в таблице 1.

Таблица 1 – Виды моделей компетенций в организации²

Вид	Содержание	Методическая база для разработки
Корпоративная модель компетенций	Применима к любой должности в организации, содержит перечень основных компетенций, относящихся к системе ценностей компании.	Корпоративный кодекс, кодекс деловой этики, стратегия управления организацией
Управленческая модель компетенций	Закрепляет компетенции, относящиеся к менеджерам, имеющих в подчинении работников. Модель может быть универсальной для всех уровней управления, либо составлена для каждого уровня управления отдельно	Устав компании, стратегия управления организацией, должностные инструкции
Модель профессиональных компетенций	Применимы в отношении должности или группы должностей, закрепляют компетенции, необходимые для выполнения конкретных производственных функций, могут включать специальные, технические и личностные компетенции	Профессиональные стандарты, должностные инструкции, квалификационные справочники, стратегия управления организацией

В российском законодательстве отсутствует нормативно-правовое обеспечение компетентностного подхода. Это связано с тем, что Россия пошла по пути формирования современной национальной системы квалификаций и разработки профессиональных стандартов, основанных на трудовых функциях и трудовых действиях. К сравнению в США и ЕС реализуется подход, основанный на отраслевых рамках квалификаций на

² Таблица составлена автором

основе компетенций.³ В рамках реализации компетентностного подхода организации могут опираться на систему профессиональных стандартов в части формирования модели профессиональных компетенций.

Нормативно-правовое обеспечение квалификационного подхода развития трудовых ресурсов в российском законодательстве заключается в следующем:

1. В статье 195.1 Трудового кодекса Российской Федерации дается определение квалификации как «уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы», а профессиональный стандарт определяется, как характеристика квалификации, необходимая работнику для осуществления конкретного вида профессиональной деятельности;
2. Основа современной национальной системы квалификаций Российской Федерации была определена указом Президента Российской Федерации от 07 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;
3. -Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» установлены правовые основы применения национальной системы квалификаций в сфере профессионального образования: разработка федеральных государственных образовательных стандартов на основе требований профессиональных стандартов, профессионально-общественная аккредитация профессиональных образовательных программ на соответствие профессиональным стандартам и др.;
4. Вопросы разработки и применения профессиональных стандартов регламентированы в нормативных правовых актах

³ Караева Е.В. Модель компетенций в научной сфере, как основа профессионального роста исследователей и организаторов науки // Национальный исследовательский университет, материалы конференции от 18.03.2021 г.

Правительства Российской Федерации и Минтруда России;

5. На конец 2020 г. разработано и утверждено более 1370 профессиональных стандартов в 34 областях профессиональной деятельности. О порядке применения профессиональных стандартов содержится информация в письме Минтруда России от 4 апреля 2016 г. № 14-0/10/В-2253.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что компетентностный подход в кадровом менеджменте является инструментом управления, который регулируется государством только в части требований к квалификации работников, которая является базой для формулирования специальных и технических компетенций, входящих в состав профессиональной модели компетенций в организациях.

Использованные источники:

1. Караева Е.В. Модель компетенций в научной сфере, как основа профессионального роста исследователей и организаторов науки // Национальный исследовательский университет, материалы конференции от 18.03.2021 г.
2. Яхонтова Е. С. Компетентностный подход в управлении человеческими ресурсами. – Москва, 2014. – с. 9