

вольственной безопасности страны. В настоящее время рыбная отрасль Республики Каракалпакстан достигла уровня, когда наращивать объемы производства и вылова продукции усложняется. В сложившейся ситуации важен комплексный подход к развитию рыбоводческих хозяйств с использованием целевой государственной поддержки, а также включающий в себя организационно-технологических, финансово-экономических и учетно-аналитических вопросов. Необходимо решить нормативно-правовые и организационно-экономические вопросы по осуществлению совместной деятельности рыбоводческих хозяйств по производству рыбо-посадочного материала и товарной рыбы на договорной основе. Эти меры будут способствовать повышению эффективности производства товарной рыбы в регионе в частности, и по стране в целом.

Список использованной литературы

1. Постановление Президента Республики Узбекистан от 1.05.2017 года ПП № 2939 «О мерах по совершенствованию системы управления отрасли рыбоводства».
2. Постановление Кабинета Министров Республики Узбекистан от 6.05.2016 года № 145 «О мерах по дальнейшему развитию отрасли рыбоводства в Республике Каракалпакстан».
3. Камилов Б.Г., Курбанов Р.Б., Салихов Т.В. РЫБОВОДСТВО (разведение карповых рыб в Узбекистане), Ташкент, «Чинор»ЭНК, 2003. – с. 88.
4. «Узбекистан в цифрах» за 2013, 2014, 2015, 2016, г.г. Сборник Государственного комитета Республики Узбекистан по статистике.

УДК 331.65

КОМПЕТЕНТНОСТНЫЙ ПОДХОД В УПРАВЛЕНИИ РАЗВИТИЕМ ПЕРСОНАЛА

Зиновьев Ф.В. д.э.н., профессор

*Крымский федеральный университет имени В.И. Вернадского.
г. Симферополь*

Ключевые слова: персонал, компетенция, компетентность, кластеры, уровни и индикаторы владения компетенциями.

Key words: personal, competence, competitions, clusters, levels and indicators known competitions.

Аннотация. Раскрыты задачи и сущность компетентностного подхода в управлении развитием персонала организации (функциональный, поведенческий, интегрированный).

Summary. The tasks and essence of the competence approach in management of personnel development of the organization (functional, behavioral, integrated) are revealed.

Введение. Трансформационные процессы в экономической и политической системе страны несут как большие возможности, так и серьезные угрозы для каждой организации из-за повышения степени неопределенности и наличия рисков. В этой связи приоритетом в развитии практики менеджмента является переход от парадигмы управления персоналом к управлению развитием человеческого потенциала. Целенаправленное формирование и развитие человеческого потенциала на основе компетентностного подхода обогащает механизмы управления и тем самым позволяет добиваться успеха в конкурентной борьбе.

Основная часть. Персонал является ключевым системообразующим фактором организации, а остальные составляющие являются «воплощенными в материальной и интеллектуальной форме опытом и знаниями людей» [1]. Компетентность работника это способность работника воспроизводить определенный тип устойчивого поведения для достижения поставленной цели.

Компетентность обозначает систему стандартов или набор требований, необходимых для эффективной трудовой деятельности, а также демонстрируемые индивидуумом функциональные и поведенческие характеристики и результаты деятельности.

Составляющими профессиональной компетентности, влияющими на поведение работника, являются: жизненный цикл развития личности; профессиональные знания, умения, навыки; ценности, мотивы, установки; общие и когнитивные способности; психофизиологические качества; профессионально значимые личностные качества. Спектр составляющих компетентности является очень широким, но можно выделить основные кластеры компетенций, наиболее полно ее раскрывающие (с точки зрения работника и с точки зрения организации).

С точки зрения работника:

- общие компетенции (ориентация на результат, гибкость мышления, ответственность),
- функциональные (профессиональные) компетенции (базовые знания, умения и поведенческие способности личности осуществлять необходимые функции оптимальным способом в связи со спецификой профессии или специальности),
- управленческие компетенции (знания и умения в сфере восприятия, понимания поведения людей, мотивации их деятельности, высокий уровень коммуникативной культуры, выработка, принятие и эффективная реализация управленческих решений).

С точки зрения организации:

- ролевые компетенции (лидерские и коммуникационные способности, социальная активность индивидуума в процессе совместной деятельности людей во время выполнения определенных производственных задач);

- стратегические компетенции, описывающие отличительные характеристики деловой стратегии в контексте ее соответствия внешней конкурентной среде;

- ключевые компетенции, которые обеспечивают потенциальный доступ к различным рынкам, определяют отличительные характеристики конечного продукта, обеспечивают очевидную выгоду потребителю и практически не могут быть воспроизведены конкурентами.

По степени развития компетентности выделяют: неразвитая (осознанная некомпетентность, когда развитие затруднено), недостаточно развитая (неосознанная некомпетентность, но развитие возможно), достаточная (для специалистов среднего звена), сильно развитая (осознанная компетентность, когда сотрудник способен активно влиять на происходящее, предвидеть и предотвращать негативные события), лидерская компетентность (экспертная, когда менеджер высшего звена способен принимать и успешно реализовывать стратегические решения).

Сущность компетентностного подхода заключается в разработке и применении на практике моделей компетенции и индикаторов поведения сотрудников, в соответствии с которыми подбирается, оценивается и развивается персонал. Это набор специфических для определенного рода деятельности компетенций, необходимых человеку для эффективного выполнения возлагаемых на него функций в конкретной организации.

Как отмечают в своих исследованиях А.Я. Кибанов, Е.А. Митрофанова, «модель компетенций состоит из определенной совокупности компетенций, необходимых для эффективной деятельности в конкретной должности и организации. Каждая компетенция описывается через позитивные и негативные индикаторы, то есть наиболее характерные примеры успешного или неуспешного поведения, что приводит к определенному уровню эффективности» [2, с. 14].

Модели компетенций отличаются от требований к должности по следующим признакам [3]: модели компетенций характеризуются системностью и включают характеристики поведения, необходимые для успешной работы в организации, тогда как квалификационные требования могут формулироваться примерами успешного или неуспешного поведения.

Р. Вуд и Г. Пейн [4] приводят наиболее распространенные компетенции специалистов современных организаций: ориентация на достижение результата; понимание бизнеса; ориентация на потребителя; решение проблем; организация лидерства; умение работать в команде; коммуникации и установление взаимоотношений; аналитический подход. Компетенция описывается через позитивные и негативные индикаторы. Для боль-

шинства должностей в организации рекомендуется применять модели, содержащие 5–9 компетенций.

Процесс оценки эффективности деятельности не носит разовый и окончательный характер, а сопровождается промежуточным мониторингом качества исполнения работ. Контрольная оценка эффективности деятельности оформляется оценочным отчетом, который включает: оценку достигнутых результатов; отклонения от желаемого стандарта; рекомендации по дальнейшему развитию работника.

Методика оценки выполнения работы по компетенциям позволяет оценить не только количественные и качественные результаты, но и то, какими поведенческими решениями она сопровождалась. Оценка по компетенциям показывает, каким именно способом, с применением каких компетенций работник добивается требуемого результата.

Для выбора и обоснования компетенций персонала, охватывающих различные аспекты их деятельности и поведения, необходим анализ содержания выполняемых конкретной категорией сотрудников работ и выделение компетенций, присущих любому виду трудовой деятельности.

Кроме того следует предусматривать определение значимости предлагаемых компетенций в рамках группы, характеризующих степень важности каждой для эффективного выполнения поставленных задач и достижения общих целей организации. Выделение компетенций, установление их весомости, уровней владения и их балльная оценка являются основой для формирования модели оценки компетенции персонала.

На основании шкалы оценки уровней проявления компетенций и модели оценки компетенций целесообразным является составление карты компетенций сотрудников, что позволит определить зоны проявления определенных компетенций и сформулировать в случае необходимости программы развития отдельных из них, а также направления вознаграждения определенных сотрудников за максимальное соответствие стандарту.

Следует отметить, что в настоящее время в организациях существует проблема оценки компетенций сотрудников. Выбор правильных методических подходов помогает достичь поставленных целей, повысить эффективность деятельности и удовлетворенность работников достигнутым результатом, а бизнесу подняться на новый уровень развития.

Технология создания компетенций включает несколько этапов: формулирование стратегических целей организации, определение ключевых задач сотрудников с учетом выбранной стратегии, определение поведенческой реакции сотрудников, выделение кластеров компетенции, создание шкалы оценки каждого уровня компетенции.

Использование компетентностного подхода в практике управления развитием персонала может носить свои особенности в зависимости от стратегических задач. Например, стоит задача повысить существенно уровень организационной культуры коллектива.

Устанавливаем особенности организационной культуры коллектива (наличие различных субкультур, несовпадение ценностей сотрудников и общих целей организации, непринятие коллективом философии администрации, частые конфликты). Чем в этой ситуации может помочь компетентностный подход? Побуждение персонала к сотрудничеству, совершенствование стиля работы администрации, исследование микроклимата, аудит соответствия компетентности сотрудников стоящим задачам, переосмысление существующих традиций, перепроектирование ролей, регламентирование обязанностей, коррективы в критериях оценки эффективности деятельности и загруженности сотрудников, переоценка мотивов и стимулов в работе.

При выборе стратегии инновационного развития необходимо оценить жизненный цикл развития организации, ресурсные возможности организации (интеллектуальный и трудовой потенциал, маркетинговый, управленческий, финансовый, инновационный, инвестиционный, материальный, технологический). И только с учетом этого рассматривать инновационные возможности организации (наличие потенциала инновационных компетенций у руководителей и специалистов, перепрофилирование и обучение инновационным компетенциям, необходимые инвестиции, возможные сопротивления изменениям и методы их преодоления). В реализацию целей профессионального развития сотрудников успешные организации инвестируют ежегодно 5 – 10% фонда заработной платы.

Компетенциями будущего являются: когнитивные навыки (способность к саморазвитию), социально-поведенческие навыки (коммуникативное взаимодействие), цифровые навыки (способность работать с большим массивом информации, способность создавать и управлять системой информации), специфические навыки (направлены на формирование, трансляцию и ретрансляцию контента).

Выводы. В условиях декларируемого непрерывного развития человеческого потенциала, решающая роль принадлежит компетентностному подходу. Развитие компетентности – динамичный процесс, так как изменение конкурентной среды снижает ценность или приводит к утрате одних компетенций, и необходимости приобретения новых. Стратегия организации должна предусматривать своевременное формирование новых востребованных компетенций будущего.

Список использованной литературы:

1. Ванькова О. Когда персонал больше, чем капитал [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.bkg.ru><http://www.bkg.ru>.
2. Кибанов А. Я. Концепция компетентностного подхода в управлении персоналом: монография / А.Я. Кибанов, Е.А. Митрофанова, В.Г. Коновалова, О.Л. Чуланова. – М. : НИЦ ИНФРА-М, 2014. – 156 с.

3. Володина Н.А. Модель компетенции – это не сложно [Электронный ресурс] / Н.А. Володина. – Режим доступа: <http://www.kadry.ru/articles/detail.php?ID=24400>

4. Миллс Р. Компетенции: карманный справочник / Р. Миллс: пер. с англ. – М.: НРРО, 2014. – 128 с.

УДК 331.65

ИННОВАЦИОННЫЕ МЕХАНИЗМЫ ОБЕСПЕЧЕНИЯ КАЧЕСТВА ЖИЗНИ РАБОТНИКОВ АГРОПРОМЫШЛЕННОГО КОМПЛЕКСА

Спиридонов С.П., д.э.н., доцент, Попов А.И., к.п.н., доцент
ФГБОУ ВО «Тамбовский государственный технический университет»

Ключевые слова: экономическое развитие, сельское хозяйство, потребности населения, адаптивная система управления, качество жизни.

Key words: economic development, agriculture, population needs, adaptive management system, quality of life.

Аннотация: Рассмотрены подходы к определению качества жизни и выявлены ключевые особенности управления качеством жизни работников агропромышленного комплекса. Определена последовательность проектирования организационно-экономического механизма обеспечения качества жизни описаны ключевые системные индикаторы.

Summary: The approaches to the definition of quality of life are considered and the key features of quality of life management of workers of agro-industrial complex are revealed. Determined by the sequence design of the organizational-economic mechanism of ensuring quality of life describes the key system indicators.

Активизация инновационных процессов во всех отраслях экономики, направленная на обеспечение соответствия уровня производства и выпускаемой продукции показателям шестого технологического уклада, должна обеспечивать удовлетворение насущных и будущих потребностей населения на самом высоком уровне. Кризисные явления, сопровождающие процессы реформирования экономики, в значительной мере ухудшают положение основной части населения. Отчасти это связано с психологическим восприятием происходящих в жизни индивидуума событий и их соотносением с ожидаемыми результатами. С учетом усиливающегося внешнеполитического давления проблема качества жизни российского