

Ссылка для цитирования этой статьи:

Бей А.А., Бавыкина Е.Н. Реализация компетентностного подхода на предприятиях Алтайского края // Human Progress. – 2018. - Том 4, № 2 [Электронный ресурс] URL: http://progress-human.com/images/2018/Tom4_2/Beu.pdf, свободный. – Загл. с экрана. - Яз. рус., англ.

УДК 331.108

РЕАЛИЗАЦИЯ КОМПЕТЕНТНОСТНОГО ПОДХОДА НА ПРЕДПРИЯТИЯХ АЛТАЙСКОГО КРАЯ

Бей Алина Александровна

Студент Бийского технологического института (филиал)
ФГБОУ ВО «Алтайский государственный
технический университет имени И.И. Ползунова»

haski.lina@mail.ru

ул. имени Героя Советского Союза Трофимова, 27,
г. Бийск, Алтайский край, РФ, 659305
+7 (3854) 43-53-11

Бавыкина Елена Николаевна

кандидат экономических наук, доцент
Кафедра экономики предпринимательства
Бийский технологический институт (филиал)
ФГБОУ ВО «Алтайский государственный
технический университет имени И.И. Ползунова»

Wawikina.82@mail.ru

ул. имени Героя Советского Союза Трофимова, 27,
г. Бийск, Алтайский край, РФ, 659305
+7 (3854) 43-53-11

Аннотация. В данной работе исследуются вопросы использования компетентностного подхода в системе управления персоналом на предприятиях. В целях выявления уровня реализации компетентностного подхода на отечественных предприятиях были решены следующие задачи: изучение теоретического обоснования заявленной проблемы исследования и анализ реальной ситуации, сложившейся на отечественных предприятиях, по вопросу реализации компетентностного подхода. Авторы определили сущность и выделили отличия компетентностного подхода к управлению персоналом от традиционного квалификационного подхода, определили достоинства и недостатки применения компетентностного подхода. В статье описаны результаты предыдущих исследований реализации компетентностного подхода, проведенные различными авторами в России. Практическая часть исследования о реализации подхода на предприятиях осуществлялась

путем проведения авторского социологического исследования. Всего было опрошено 50 руководителей предприятий Алтайского края, том числе крупных и средних коммерческих предприятий. В ходе анкетирования выявлялось, применяется ли компетентностный подход на предприятии, направление его использования, причины неиспользования компетентностного подхода в работе предприятия и общее восприятие данного подхода на предприятиях. Опрос показал более низкий по сравнению с исследованиями других авторов уровень реализации компетентностного подхода.

Ключевые слова: управление персоналом; компетентностный подход; компетенции; реализация компетентностного подхода; причины неиспользования компетентностного подхода.

JEL Коды: M 50.

Введение

В условиях глобализации мировой экономики и с учетом актуальной в настоящее время задачи формирования экономических знаний в России компетентностный подход в качестве научно-исследовательского и прикладного направления может служить эффективным инструментом повышения конкурентоспособности работников отечественных предприятий и экономики в целом.

Распространение и популярность компетентностного подхода обусловлены рядом объективных причин, основной из которых является изменение производственной сферы. В связи с ускорением инновационных процессов обучение становится непосредственной, многократно востребованной частью воспроизводства социально-трудовых отношений. Развитие корпоративного обучения, новые требования к работнику изменяют требования к общей подготовке трудовых ресурсов, к системе образования в целом. Поэтому компетентностный подход сейчас начинает становиться основой для разработки систем трудовых отношений, соединяющих требования предпринимательства, управление персоналом и цели современного образования.

Происходящие изменения в развитии предприятий свидетельствуют о том, что специалисты должны владеть большими возможностями и ресурсами для эффективного выполнения трудовых функций. Для обеспечения конкурентоспособности работников в меняющихся социально-экономических условиях требуются стратегические изменения подходов в системе управления персоналом, и в этих условиях особое предпочтение отдаётся компетентностному подходу.

Основная цель данного исследования заключается в выявлении уровня реализации компетентностного подхода на отечественных предприятиях.

Компетентностный подход и его реализация на отечественных предприятиях

Весомый вклад в развитие компетентностного подхода был сделан Р. Уайтом в середине XX века. В 1959 году при описании индивидуальных особенностей человека он впервые использовал термин «компетенция», которую он определил как «эффективное взаимодействие (человека) с окружающей средой».

Идеи Р. Уайта получили свое развитие в трудах Д. МакКлелланда. В начале 70-х годов XX века он выдвинул теорию о значении мотивации и компетентности для экономического и политического развития. С его точки зрения именно компетентность, а не интеллект составляет основу эффективной работы [1, с.63].

В 1984 году в Лондоне была опубликована работа Дж. Равена «Компетентность в современном обществе», где дается объяснение компетентности как явления, состоящего «из большого числа компонентов, многие из которых относительно независимы друг от друга, при этом одни компоненты относятся, скорее, к когнитивной сфере, а другие – к эмоциональной; эти компоненты могут заменять друг друга в качестве составляющих эффективного поведения» [2, с.52].

Позже компетентностный подход стал изучаться с позиции совершенствования человека с целью эффективного выполнения задач и достижения целей организации (предприятия).

Начиная с 80-х годов XX в. компетентность выступает в качестве базового понятия как в образовании, так и в экономике труда.

В мировой науке и практике можно выделить два основных направления развития компетентностного подхода: субъективный и объективный.

Так, с позиции субъективного подхода компетенции работников изучаются учёными США (Д. МакКлелландом, Р. Бояцисом.). Основная задача этих исследований заключается в отборе компетенций работника, способствующих более эффективному достижению целей.

В 80-х годах Р. Бояцис дал определение компетенции как «основной характеристики личности, которая лежит в основе эффективного или превосходного выполнения работы». Идеи Р. Бояциса нашли свое продолжение в работах Лайла М. Спенсера-мл. и Сайна М. Спенсера. Ими был разработан Словарь компетенций, в котором было дано новое определение термину «компетенция»: «компетенции – базовое качество индивидуума,

имеющее причинное отношение к эффективному и/или наилучшему на основе критериев исполнению в работе или в других ситуациях» [3, с.78].

Учёные европейских стран рассматривают компетенции с позиции объективного подхода, разрабатывая при этом профессиональные стандарты, например National Vocational Qualifications.

Читхэм Г. и Чиверс Дж., изучая опыт применения представленных подходов и анализируя характер компетенций, разработали целостную модель профессиональной компетентности, включающую в себя личностные, функциональные, этические, познавательные и мета-компетенции [4].

В России одной из специфических особенностей системы управления персоналом организаций в последнее время является широкомасштабное внедрение компетентностного подхода, подтверждением чему выступает всплеск тематических публикаций.

Особый интерес в России к компетентностному подходу проявляется на инновационно-ориентированных предприятиях, а также на совместных западно-российских предприятиях.

Гастев А.К. стал одним из первых исследователей компетентностного подхода в отечественной науке. В начале прошлого века им была опубликована работа «Трудовые установки», где впервые были описаны требования к компетенциям работника [5, с.96].

Исследования, посвященные проблеме компетенции и компетентности, проведены рядом ученых, например, А.К. Марковой, Дж. Равеном, Р. Уайтом, Н. Хомским, А.В. Хуторским и др.

Так, А.Н. Мирошниченко отмечает: «Сегодня самым распространенным и зарекомендовавшим себя подходом к управлению персоналом является компетентностный подход. Во многом его популярность связана с тем, что все характеристики и качества личности в его рамках принято оценивать с точки зрения проявления в поведении, которое можно наблюдать. Это значит, что объективность в работе с человеком обеспечивается именно возможностью наблюдения поведения. Кроме этого, именно в рамках компетентностного подхода развиваются, как система образования в подавляющем числе развитых государств, так и большинство компаний, оказывающих услуги по работе с персоналом» [6].

В 2011 году на одном из сайтов был проведён опрос посетителей с целью выяснить, как в компаниях используется компетентностный подход. В нём приняли участие 200 посетителей портала [7].

Анализ полученных данных свидетельствует о том, что всего лишь 10% респондентов не используют компетентностный подход в своих организациях, 69% респондентов используют его, а 21% только планируют это сделать. Таким образом, результаты опроса подтвердили популярность компетентностного подхода среди российских компаний.

Основная причина отказа от его использования в деятельности предприятий заключается в сложности восприятия, а также в отсутствии упрощённого методического инструментария для оценки компетентности работников. По мнению работодателей, проще применять старые технологии.

В 2013 году О.Л. Чулановой, О.В. Дорошенко было проведено исследование в целях выявления уровня применения компетентностного подхода. В опросе приняли участие руководители и начальники отделов по работе с персоналом предприятий Ханты-Мансийского автономного округа [8, с.100].

Полученные результаты показали, что среди крупных организаций 76% применяют компетентностный подход, а 24% планируют это делать. На малых и средних предприятиях процент реализации компетентностного подхода в работе с персоналом значительно ниже – всего 42%. Тем самым можно сказать, что значимость компетентностного подхода на российских предприятиях ежегодно возрастает.

Цель компетентностного подхода заключается в развитии компетенций работников для обеспечения устойчивого развития предприятия в целом [9], а его основными задачами являются:

- разработка компетентностных моделей;
- развитие компетентности работников в целях повышения эффективности деятельности предприятия;
- оценка компетентности работников;
- формирование корпоративной культуры на предприятии и т.д.

Результатом повышения компетентности работника является:

- рост производительности труда;
- укрепление корпоративной культуры;
- снижение текучести кадров (особенно ухода «ценных» сотрудников).

По мнению В.И.Байденко, компетентностный подход представляет собой модель результата образования как норм его качества [10, с.142].

Стоит отметить, что компетентностный подход акцентирует внимание на результатах труда, в качестве которых рассматривается способности человека действовать в различных проблемных ситуациях.

В последнее время намечается тенденция к замещению квалификационного подхода компетентностным. Это происходит вследствие того, что значительно увеличилась информационная и когнитивная нагрузка на труд, возникла необходимость быстрой адаптации работника к меняющимся социально-экономическим условиям и т.д. В этой связи компетентностный подход является более жизнеспособным, поскольку содержит методы оценки, как субъекта труда, так и конечного продукта, т.е. более широкий объем характеристик, охватывающий, помимо профессиональных знаний, умений, навыков, ещё и личностные психофизиологические качества и личностно-мотивационные характеристики работника.

Байденко В.И. выделил основные причины перехода от квалификационного подхода к компетентностному:

- появление новых профессий и изменения в уже имеющихся профессиях;
- усиление роли мобильности работника на протяжении всей трудовой жизни;
- развитие адекватной системы высшего профессионального образования;
- усиление роли и усложнение задач личностного развития;
- усиление фактора непрерывного развития и состояния неопределённости;
- снижение в обществе социальных гарантий.

Считаем целесообразным провести сравнительный анализ традиционного и компетентностного подходов в управлении персоналом на предприятиях (табл. 1).

Табл. 1: Сравнительный анализ традиционного и компетентностного подходов¹

Сравнительные характеристики	Традиционный (квалификационный) подход	Компетентностный подход
Концепция профессионализма	Ориентация на содержание образования	Ориентация на результат образования
Регламентирующие документы	Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих	Профессиональный стандарт
Оценочный показатель	Квалификация	Компетентность
Объект исследования	Сформированные знания, умения, навыки	Сформированные способности решать проблемы на основе знаний, умений, навыков
Характер проявления	Теоретический и прикладной	Профессионально-ориентированный

Таким образом, основным недостатком традиционного подхода является несоответствие способностей, знаний, навыков, связанных с конкретным видом деятельности. В рамках этого подхода не описаны требования к результатам труда, не

¹ Составлено авторами

разработаны критерии успешности специалиста. Восполнить недостатки традиционного подхода может компетентностный подход, позволяющий сформировать ряд профессиональных компетенций, необходимых для эффективной деятельности.

Использование компетентностного подхода на предприятии имеет ряд достоинств и недостатков. Среди достоинств следует выделить:

- связь образования и профессиональной деятельности;
- ориентацию на личную эффективность работника (главное отличие от квалификационного подхода);
- поддержку мобильности работников;
- объективность оценки персонала.

Несмотря на достоинства компетентностного подхода в организациях, имеется и ряд недостатков, среди которых можно выделить:

- отсутствие на многих предприятиях системы оценки работников;
- отсутствие совершенного методического инструментария, нацеленного на оценку уровня сформированности компетенций работников;
- трудоёмкость разработки компетентностной модели в организации;
- нехватку специалистов, занимающихся разработкой компетентностных моделей.

Реализация компетентностного подхода позволяет осуществлять связь образования, организационной и производственной деятельности. При трудоустройстве в организацию у кандидата на должность проверяют уровень развития компетенций, сформированных в процессе образования, впоследствии работник осваивает специализированные профессиональные компетенции, характеризующие его конкретное рабочее место. Например, человек получил экономическое образование, в организации он может трудоустроиться на должность экономиста-бухгалтера или экономиста по труду и заработной плате, но трудовые функции будут отличаться. Например, экономист ведёт экономический анализ деятельности предприятия, оценивает показатели результативности деятельности предприятия и т.п., а экономист по труду и заработной плате осуществляет работу по учёту и совершенствованию трудовых отношений, расчёту заработной платы и т.д.

Согласно данной классификации, совокупность всех профессиональных компетенций делится на три типа в зависимости от выполняемых трудовых функций.

Основные компетенции представляют собой знания, умения, навыки, профессионально важные качества и мотивационные характеристики специалиста, отражающие требования основного рабочего места (согласно записи в трудовой книжке).

Смежные компетенции представляют собой знания, умения, навыки, профессионально важные качества и мотивационные характеристики специалиста, отражающие требования дополнительной специальности в той же сфере, что и основное место работы. Например, для профессии «бухгалтер» смежными будут должностные обязанности аудитора, налогового консультанта, экономиста, финансиста и т.п. Все эти специальности оперируют одинаковыми понятиями, документацией, нормативами и законами.

Дополнительные компетенции – совокупность знаний, умений, навыков, профессионально важных качеств и мотивационных характеристик специалиста, отражающих требования дополнительной специальности, отличной от основного места работы. Например, для профессии «бухгалтер» дополнительными будут компетенции из юридической сферы, например, умение, составлять договоры.

Принятие работника на определённую должность означает соответствие уровня его подготовки требованиям рабочего места. В процессе работы происходит постепенное овладение разными видами основных компетенций, начиная от низкого к более высокому уровню сложности. При необходимости (в зависимости от условий в организации, требований работодателя, возможностей работника и т.п.) происходит овладение смежными и дополнительными компетенциями. Овладение разными видами профессиональных компетенций позволяет специалисту быть универсальным работником, а предприятие в лице работодателя имеет возможность экономить часть денежных средств фонда заработной платы, не нанимая при этом на работу дополнительные кадры.

Исследования предприятий реального сектора экономики показывают, что распространение и популярность компетентностного подхода обусловлены рядом объективных причин, одной из которых является изменение производственной сферы. Внедрение инновационных процессов в производственную среду обуславливает необходимость рассмотреть обучения как части бизнес-процессов организации. На многих крупнейших российских предприятиях (ПАО «Газпром»; АО «НК Роснефть»; ПАО «Сбербанк»; ПАО «Лукойл»; ОАО «Новатэк»; ОАО «Сургутнефтегаз» и т.д.) активно осваивают и внедряют компетентностный подход в практику управления персоналом.

Компетентностный подход становится основой для разработки системы трудовых отношений, соединяющих требования предпринимательства, управления персоналом и цели современного образования. Причиной такого продвижения и популяризации компетентностного подхода является изменение производственной сферы.

С целью выявления уровня использования компетентностного подхода на предприятиях авторами данной статьи проведено исследование методом анкетирования. В

анкетировании приняли участие пятьдесят руководителей ведущих предприятий Алтайского края и ряда коммерческих предприятий.

Анализ полученных ответов на вопрос об использовании компетентностного подхода представлен на рисунке 1.

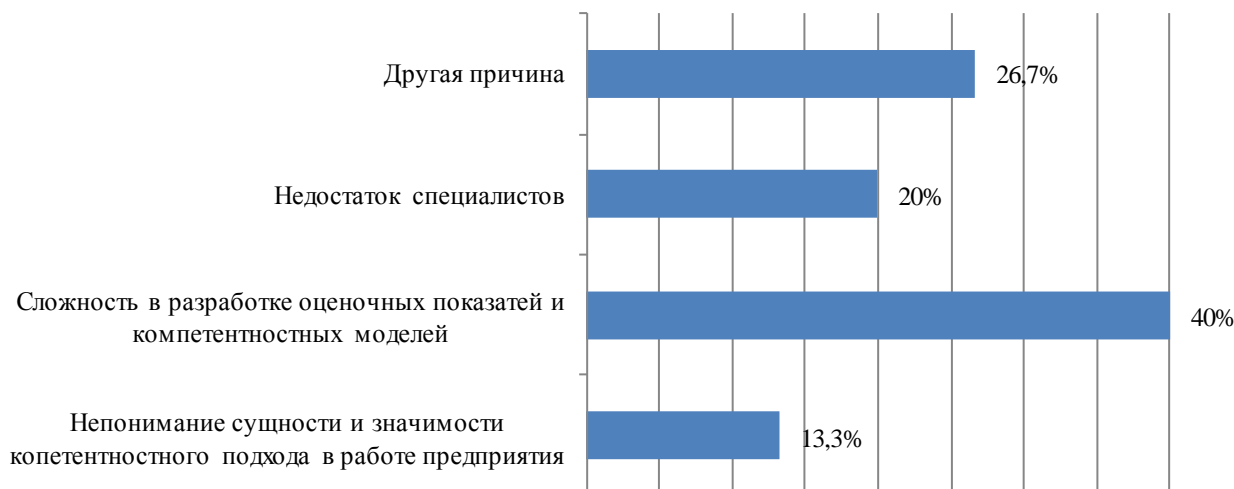
Рис. 1: Структура ответов о реализации компетентностного подхода на предприятиях²



По данным опроса 24 % предприятий Алтайского края используют в своей практике компетентностный подход, 16 % – планируют применять его. Стоит отметить, что большая часть предприятий, принявших участие в опросе, не реализуют данный подход на своих предприятиях и в ближайшее время не планируют этого делать.

Следующий вопрос анкеты был нацелен на выявление основных причин отсутствия в практике предприятия использования компетентностного подхода. Полученные результаты представлены на рисунке 2.

Рис. 2: Причины неиспользования компетентностного подхода в работе предприятия³



² Составлено авторами по данным собственного исследования

Следует отметить, что компетентностный подход зачастую применяется в оценке работников предприятия. Основная причина его неиспользования заключается в сложности разработки оценочных показателей и компетентностных моделей, так считает большинство респондентов (40 %). Поскольку данная проблема действительно является сложной, в мире проводятся научные исследования по разработке таких моделей. Так, авторами найдены модели компетенций для работников государственного управления [11], автомобильной промышленности [12], здравоохранения [13], разработчиков программного обеспечения [14], финансового менеджера [15], руководителя [16; 17; 18].

26,7% опрошенных указали в ответах «другая причина», например, отсутствие на предприятии системы оценки персонала или отсутствие заинтересованности руководства в реализации данного подхода в работе предприятия. Среди причин отказа от его использования в работе предприятия 20% респондентов выделили «недостаток специалистов, занимающихся разработкой компетентностных моделей и оценкой персонала по компетенциям», а 13,3% сказали, что вообще не понимают сущности и значимости компетентностного подхода.

Следующий вопрос был нацелен на выявление области применения компетентностного подхода (рис. 3).

Рис.3: Область использования компетентностного подхода на предприятии⁴



По данным опроса было выявлено, что 54 % респондентов используют компетентностный подход при подборе персонала, 28 % – в процессе стимулирования работников, 18 % – в процессе профессионального развития работников компании,

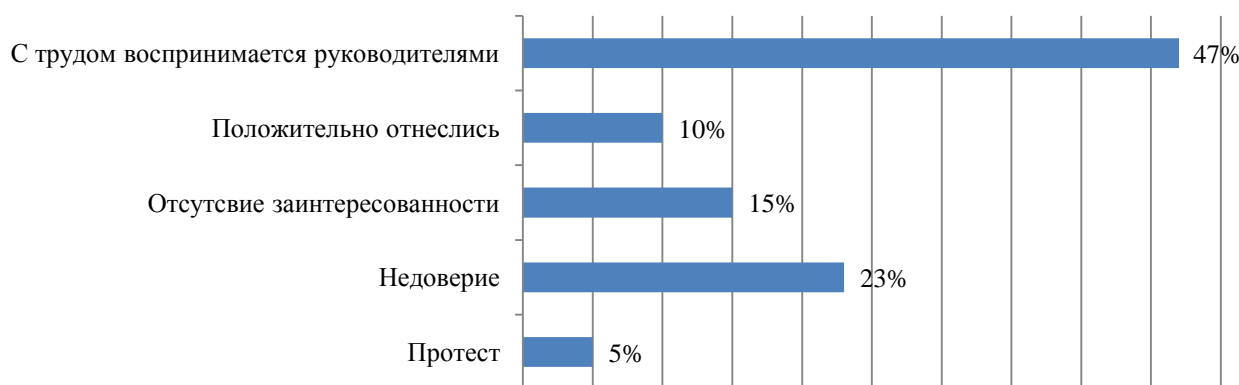
³ Составлено авторами по данным собственного исследования

⁴ Составлено авторами по данным собственного исследования

например, при формировании кадрового резерва. Из этого следует вывод, что компетентностный подход в основном применяют для оценки персонала при приёме на работу, в дальнейшем руководители сталкиваются с рядом проблем, которые мешают им использовать его.

Уровень восприятия компетентностного подхода на предприятиях представлен на рисунке 4.

Рис. 4: Восприятие компетентностного подхода работниками предприятий⁵



Опрос показал, что основной проблемой внедрения компетентностного подхода является трудность в восприятии со стороны руководителей (47 %) и недоверие (23 %), так как нововведения не всегда воспринимаются положительно.

По итогам опроса можно сделать выводы, что обсуждение и реализация компетентностного подхода актуальны. Основными проблемами внедрения такого подхода являются: сложность в разработке, что вызвано нехваткой специалистов, способных оценить компетенции каждого работника, и недопонимание со стороны руководителей, которое обусловлено тем, что применение чего-то нового на предприятии не всегда получает положительный отклик, поэтому руководители применяют стандартные методы оценки, приема, переподготовки персонала (профессиональные стандарты). В основном компетентностный подход используется при приеме и оценке персонала.

Основная причина отказа от реализации компетентностного подхода в работе предприятия заключается в сложности восприятия его как со стороны руководства, так и со стороны работников. Для эффективной реализации компетентностного подхода необходима хорошо отлаженная система оценки работников, начинающаяся с этапа приема работника в организацию с последующим стимулированием и развитием его в организации. Для этого

⁵ Составлено авторами по данным собственного исследования

предприятию необходимы грамотные консультанты, понимающие сущность данного явления, способные разрабатывать и проводить систематическую оценку сотрудников.

Заключение

Таким образом, компетентностный подход при оценке, развитии и мотивации персонала представляет собой совокупность приёмов, позволяющих определять и развивать требования, предъявляемые к работнику в зависимости от его знаний, умений, навыков и выполняемых трудовых функций [19].

Компетентностный подход позволяет провести объективную оценку персонала с учётом личной эффективности работника. Это главное отличие от квалификационного подхода. За счёт формирования разного рода компетенций происходит рост и развитие персонала.

Использование компетентностного подхода обусловлено рядом предпосылок, сложившихся в современном обществе:

1) подготовка специалистов с учётом реформирования отечественного образования и требований рынка труда;

2) в условиях сложившейся рыночной ситуации и постоянной конкуренции между специалистами становятся востребованными такие качества, как мобильность, инициативность, творчество, способность к самообразованию;

3) динамичность экономических процессов, требует наличия у специалиста образовательных и профессиональных качеств, обеспечивающих его универсальность.

Поэтому, становится очевидным тот факт, что интерес к реализации компетентностного подхода в системе управления на отечественных предприятиях постепенно возрастает. В целом же компетентностный подход представляет собой совокупность приёмов, позволяющих определять и развивать профессиональные, поведенческие качества работника.

Литература

1. McClelland, D. C. A Guide to Job Competency Assessment. Boston : Mc Ber, 1974. P. 63.
2. Равен, Дж. Компетентность в современном обществе: выявление, развитие и реализация / пер. с англ. М.: Когито-Центр, 2002. С. 52.
3. Бояцис, Р. Компетентный менеджер. Модель эффективной работы: пер. с англ. М.: НИРРО, 2008. С.78

4. Cheetham, G.; Chivers, G. The Reflective (and Competent) Practitioner: A Model of Professional Competence which seeks Harmonize the Reflective Practitioner and Competence-Based Approaches // Journal of European Industrial Training. 1996. Vol. 22, No. 7. P. 267-276.
5. Гастев, А. К. Трудовые установки. М.: Экономика, 1973. С. 96.
6. Мирошниченко, А. Н. Управление человеческими ресурсами организации: учебный курс. [Электронный ресурс]. - URL: <http://free.megacampus.ru/xbookM0022/index.html?go=part-009page.htm>.
7. Как в компаниях используется модель компетенций [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.trainings.ru/library/reviews/?id=12925>.
8. Чуланова, О.Л.; Дорошенко, О. В. Мониторинг применения компетентностного подхода в управлении персоналом организаций региона // Кадровик. 2014. №2. С. 100.
9. Кибанов, А.Я.; Митрофанова, Е.А.; Коновалова, В.Г.; Чуланова О.Л. Концепция компетентностного подхода в управлении персоналом: монография. М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. 156 с.
10. Байденко, В. И. Выявление состава компетенций выпускников вузов как необходимый этап проектирования ГОС ВПО нового поколения: Методическое пособие. М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2006. С. 14
11. Skorkova, Z. Competency models in public sector / Конференция: 3rd International Conference on New Challenges in Management and Organization: Organization and Leadership Местоположение: Dubai, U ARAB EMIRATES публ.: MAY 02, 2016. Серия книг: Procedia Social and Behavioral Sciences. Том: 230. Стр.: 226-234.
12. Kashi, K. Proposal of Employee Training and Development System in a Middle Size Automotive Company by Utilizing Competency Model and AHP and Wings Methods / Конференция: 10th International Days of Statistics and Economics Местоположение: Prague, CZECH REPUBLIC публ.: SEP 08-10, 2016. Стр.: 801-811.
13. Tang, Ch.-min; Cheng, X. Research on the Application of Competency Model in Medical and Health Field / Конференция: 2nd International Conference on Education, E-learning and Management Technology (EEMT) Местоположение: Xian, PEOPLES R CHINA публ.: JUL 30-31, 2017. Серия книг: DEStech Transactions on Social Science Education and Human Science Стр.: 559-564.
14. Liu, D.; Peng, W.; Liu, W. Competency Evaluation Model for the Software Development Team / Конференция: 1st International Conference on Economic and Business Management (FEBM) Местоположение: Qingdao, PEOPLES R CHINA публ.: OCT 15-17, 2016. Серия книг: AEBMR-Advances in Economics Business and Management Research. Том: 16 Стр.: 556-564.

15. Sorikova, A.; Horvathova, P. Creating of a Competency Model for a Financial Manager Position in a Production Company / Конференция: 16th International Scientific Conference on Globalization and its Socio-Economic Consequences Местоположение: Rajcke Teplice, SLOVAKIA публ.: OCT 05-06, 2016. PTS I-V. Стр.: 321-328.
16. Sekova, M.; Vetrakova, M.; Durian, J. The Proposal of Intercultural Competency Model of Managers in Multinational Companies / Конференция: 16th International Scientific Conference on Globalization and its Socio-Economic Consequences Местоположение: Rajcke Teplice, SLOVAKIA публ.: OCT 05-06, 2016. PTS I-V. Стр.: 1972-1979.
17. Goldman, E; Scott, A.R. Competency models for assessing strategic thinking // Journal of Stratgy and Management. 2016. Том: 9, Выпуск: 3. Стр.: 258-280.
18. Бавыкина, Е.Н.; Ерёмина, Я.Г. Управленческие компетенции: методический подход // Актуальные вопросы образования. Современные тенденции повышения качества непрерывного образования: сборник материалов международной научно-методической конференции. Новосибирск, 01–05 февраля 2016 г. Новосибирск, 2016. Ч. 1. С. 149–153.
19. Демин, В.А. Профессиональная компетентность специалиста: понятие и виды // Стандарты и мониторинг в образовании. – 2000. – № 4. – С. 35.

COMPETENCY APPROACH IMPLEMENTATION AT THE ALTAI ENTERPRISES

Alina Bey

**Student of Biysk Technological Institute (branch of Polzunov Altai State Technical University)
Biysk, Russia**

Elena Bavykina

**Candidate of economic sciences, assistant professor in Biysk Technological Institute
(branch of Polzunov Altai State Technical University)
Biysk, Russia**

Abstract. The issues of competence approach using in the personnel management system at enterprises are investigated in this paper. In order to identify the competence approach implementation level at domestic enterprises, the following tasks were accomplished: theoretical substantiation of the research problem is studied; and an analysis of the real situation prevailing at domestic enterprises, on the issue of implementing a competence approach is carried out. The

authors defined the essence and distinguished the competence approach to personnel management from the traditional qualification approach, defined the advantages and disadvantages of applying the competence approach. The article describes the results of previous studies about the competence approach implementation, conducted by various authors in Russia. The practical part of the study was carried out by conducting the author's sociological study. Altogether 50 heads of enterprises in Altai Territory were interviewed, including large and medium-sized commercial enterprises. It was revealed during the questioning: whether the competence approach is applied at the enterprise; the direction of its use; the reasons for not using the competence approach at the enterprise and the general approach perception at the enterprises. The survey showed a lower competent approach implementation level in comparison with the other authors' studies.

Keywords: personnel management; competence approach; competence; competence approach implementation; reasons for not using the competence approach.

JEL Code: M 50.

References

1. McClelland, D.C. A Guide to the Job Competency Assessment. Boston: Mc Ber, 1974. P. 63.
2. Raven, G. Competence in modern society: identification, development and implementation. Moscow: Kogito-Center, 2002. P. 52.
3. Boyatsis, R. The competent manager. Model of effective work. M.: HIPPO, 2008. P.78
4. Cheetham, G.; Chivers, G. The Reflective (and Competent) Practitioner: A Model of Professional Competence which seeks Harmonize the Reflective Practitioner and Competence-Based Approaches // Journal of European Industrial Training. 1996. Vol. 22, No. 7. P. 267-276.
5. Gastev, A.K. Labor installations. Moscow: Economics, 1973. P. 96.
6. Miroshnichenko, A. Managing human resources of the organization: the training course. URL: <http://free.megacampus.ru/xbookM0022/index.html?go=part-009page.htm>.
7. How the companies use the competency model. - URL: <http://www.trainings.ru/library/reviews/?id=12925>.
8. Chulanova, O.L.; Doroshenko, O.V. Monitoring of the application of the competence approach in the management of the personnel of regional organizations // Kadrovik. 2014. № 2. P. 100.
9. Kibanov, A.Ya.; Mitrofanova, E.A.; Konovalova, V.G.; Chulanova O.L. The concept of competence approach in personnel management: monograph. M.: SRC INFRA-M, 2014. 156 p.
10. Bidenko, V.I. Identifying the composition of the competencies of graduates of higher educational institutions as a necessary stage in the design of the state educational institution of

higher professional education of the new generation: Methodological manual. M.: Research Center for Quality Problems in Training Specialists, 2006. P. 14

11. Skorkova, Z. Competency models in the public sector / Conference: 3rd International Conference on New Challenges in Management and Organization: Organization and Leadership Location: Dubai, U ARAB EMIRATES publ.: MAY 02, 2016. Book Series: Procedia Social and Behavioral Sciences. Vol.: 230. P.: 226-234.

12. Kashi, K. Proposal of Employee Training and Development System in a Middle Size Automotive Company by Utilizing Competency Model and AHP and Wings Methods / Conference: 10th International Days of Statistics and Economics. Location: Prague, CZECH REPUBLIC: SEP 08-10, 2016. P.: 801-811.

13 Tang, Ch.-min; Cheng, X. Research on the Application of Competency Model in Medical and Health Field / Conference: 2nd International Conference on Education, E-learning and Management Technology (EEMT). Location: Xian, PEOPLES R CHINA: JUL 30-31, 2017. Book Series: DEStech Transactions on Social Science Education and Human Science. P.: 559-564.

14. Liu, D.; Peng, W.; Liu, W. Competency Evaluation Model for the Software Development Team / Conference: 1st International Conference on Economic and Business Management (FEBM). Location: Qingdao, PEOPLES R CHINA: OCT 15-17, 2016. Book Series: AEBMR-Advances in Economics Business and Management Research. Volume:: 16. P.: 556-564.

15. Copikova, A.; Horvathova, P. Creating of a Competency Model for a Financial Manager Position in a Production Company / Conference: 16th International Scientific Conference on Globalization and its Socio-Economic Consequences. Location: Rajecke Teplice, SLOVAKIA: OCT 05-06, 2016. PTS I-V. P.: 321-328.

16. Sekova, M.; Vetrakova, M.; Durian, J. The Proposal of Intercultural Competency Model of Managers in Multinational Companies / Conference: 16th International Scientific Conference on Globalization and its Socio-Economic Consequences. Location: Rajecke Teplice, SLOVAKIA: OCT 05-06, 2016. PTS I-V. P.: 1972-1979.

17. Goldman, E; Scott, A.R. Competency models for assessing strategic thinking // Journal of Stratgy and Management. 2016. Volume: 9, Issue: 3. P.: 258-280.

18. Bavykina, E.N.; Eremina, Ya.G. Managerial competences: methodical approach // Actual issues of education. Modern trends in improving the quality of continuing education: a collection of materials of the international scientific and methodological conference. Novosibirsk, 01-05 February 2016 Novosibirsk, 2016. Part 1. P. 149-153.

19. Demin, V.A. Professional competence of a specialist: the concept and types // Standards and monitoring in education. 2000. No. 4. P. 35.

Contact

Alina Bey

Biysk Technological Institute (branch of Polzunov Altai State Technical University)
27, Geroya Sovetskogo Soyuza Trofimova str., Biysk, Altayskiy kray, 659305, Russia
xaski.lina@mail.ru

Elena Bavykina

Biysk Technological Institute (branch of Polzunov Altai State Technical University)
27, Geroya Sovetskogo Soyuza Trofimova str., Biysk, Altayskiy kray, 659305, Russia
Bawikina.82@mail.ru