

Ссылка для цитирования этой статьи:

Радько С.Г. Компетентностный подход в процедурах управления трудовым потенциалом // Human Progress. 2021. Том 7, Вып. 1. С. 13. URL: http://progress-human.com/images/2021/Tom7_1/Radko.pdf, свободный. DOI 10.34709/IM.171.13

УДК 331.101

КОМПЕТЕНТНОСТНЫЙ ПОДХОД В ПРОЦЕДУРАХ УПРАВЛЕНИЯ ТРУДОВЫМ ПОТЕНЦИАЛОМ



Радько Сергей Григорьевич

доктор экономических наук, профессор,
зав. кафедрой Экономики и менеджмента
Российского государственного университета
им. А.Н. Косыгина (Технологии. Дизайн. Искусство)

radko-sg@rguk.ru
ул. Малая Калужская, д. 1
Москва, 119071, Россия
+7(495) 811-01-01 (доб. 1089)

Аннотация. В меняющихся социальных и экономических условиях выстраиваются новые системы управления кадрами и трудовым потенциалом. Появляются научные и методические подходы, дающие возможность выполнять углубленные исследования профессиональных характеристик работников. В статье определена роль компетентностного подхода в процедурах управления трудовым потенциалом. Прежде всего, проведен анализ подходов к определению сущности компетентностного подхода, в том числе представлены нормативно-правовые определения, а также понятийный аппарат компетентностного подхода и управления трудовым потенциалом. Показано, каким образом с использованием инструментария компетентностного подхода идентифицировать знания и умения работников. Подчеркнута возрастающая роль надпрофессиональных (soft) компетенций работников в современных условиях работы, связанных с цифровизацией экономики. Подобные трудовые компетенции предложено оценивать с использованием соответствующего инструментального аппарата с достаточной степенью достоверности. Сформулирована научная проблема представления компетенций, определяемых на основе содержания компонентов трудового потенциала. Доказывается, что задача повышения конкурентоспособности кадрового состава усложняется в условиях быстро меняющихся социальных и экономических условий. Представлен порядок выделения принципиально значимых для формирования модели компетенций компонентов трудового потенциала,

представлены компоненты трудового потенциала, доказана необходимость периодической корректировки его структуры.

Ключевые слова: компетентностный подход; кадры; трудовой потенциал; управление трудовым потенциалом; сфера труда.

JEL коды: M12; O15.

Введение

Социально-экономическое развитие человеческого сообщества складывается достаточно неравномерно. Происходящие структурные сдвиги в экономике и трансформация границ товарных рынков приводят к отраслевым изменениям и меняют сферу управления кадрами. Взаимодействие представителей менеджмента, объединяя совокупность управленческих и социальных воздействий на персонал, оказывает влияние на динамику всех показателей, связанных с трудовыми возможностями работников. Вследствие этого получил распространение компетентностный подход, позволяющий в ясной и понятной управленческому звену форме получать представление о квалификации кадрового состава.

Компетентностный подход нашел широкое применение в областях, касающихся регулирования социально-трудовых отношений. Формируемые модели компетенций стали ключевыми элементами организации трудового процесса, выступая в качестве логической связки процедур подбора, обучения и оценки персонала. Сложности обычно проявляются при детализации компетенций вследствие наличия множественных направлений использования знаний и умений кадрового состава.

Целью статьи является определение взаимосвязи компетентностного подхода с процедурами управления трудовым потенциалом

Компетентностный подход и процедуры управления трудовым потенциалом

История компетентностного подхода подробно разобрана в публикациях. Основателем компетентностного подхода считается американский психолог Дэвид Мак-Клелланд, определивший компетенции в качестве измеряемых характеристик людей, позволяющих различать работников между собой по критерию результативности их труда [1]. Одно из наиболее полных описаний сферы применения компетенций представлено в работе Л.М. Спенсера-младшего и С.М. Спенсера [2]. В работе А.А. Бей и Е.Н. Бавыкиной [3] указывается, что компетентностный подход представляет собой совокупность приемов, позволяющих определять и развивать профессиональные, поведенческие качества работника.

В работе А.С. Резниковой [4] рассматривается суть компетентностного подхода, определяемая как разработка и применение на практике моделей компетенций.

В процессе развития технологий управления кадрами выполняется непрерывный поиск инструментария отображения результативности трудовой деятельности с учетом текущих обстоятельств. Часто упоминается оценка работников в процессе подбора персонала для выполнения определенных профессиональных задач [5]. Для тематики компетентностного подхода требуется наличие унифицирующего разнообразие аспекты его использования терминологического аппарата. Госстандартом России выпускаются регламентирующие документы, в определенной мере устраняющих неопределенность, присутствующую вокруг терминов «компетенция» и «квалификация». Под общим понятием «стандарт» обычно понимается документ, содержащий совокупность требований к чему-либо. Так как в настоящем исследовании рассматривается значимая составляющая сферы труда, определяющая особенности использования компетентностного подхода, содержание используемой терминологии основывается на формулировках и пояснениях, приведенных в законе об образовании и трудовом кодексе. В федеральном законе «Об образовании в Российской Федерации» присутствует определение квалификации.

Квалификация – уровень знаний, умений, навыков и компетенции, характеризующий подготовленность к выполнению определенного вида профессиональной деятельности¹.

Таким образом, в понятие «квалификация» на законодательном уровне включены такие составляющие трудового потенциала, как знания, умения и навыки, являющиеся основой для выработки компетенций.

Определение профессионального стандарта выглядит следующим образом.

Профессиональный стандарт – характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, в том числе выполнения определенной трудовой функции².

В национальном стандарте РФ (ГОСТ Р 55766-2013), в котором представлен общий инструмент для использования при организации процедур найма, оценки и анализа компетенций персонала, представлено следующее определение компетенции.

Компетенция – «продемонстрированная способность применять знания, умения и отношения для достижения определенных результатов»³.

¹ Закон «Об образовании в Российской Федерации». [Электронный ресурс]. URL: <http://zakonobobrazovani.ru/>

² Трудовой кодекс РФ. [Электронный ресурс]. URL: <http://tkodeksrf.ru/>

³ Национальный стандарт РФ. ГОСТ Р 55766 2013 Руководство ИСО 73:2009 «Информационная технология. Европейская рамка ИКТ-компетенций 2.0. Часть 3. Создание e-CF – соединение методологических основ и опыта экспертов». CWA 16234-3:2010. European e-Competence Framework 2.0. Part 3. Building the e-CF – a

Так же в национальном стандарте указано, что приведенное определение согласуется с определением EQF (the European Qualifications Framework, или Европейская рамка квалификаций), где компетенция определяется как «доказанная способность использовать знания, умения и персональные, социальные и или методологические способности в рабочих и учебных ситуациях».

Там же представлено понимание термина «профессионализм» в следующей редакции: «Профессионализм может быть определен как степень потенциальной способности или умения в специфической области, требующей специальных знаний, навыков или компетенции». Данное определение ценно тем, что включает категорию «потенциальные способности», что прямо указывает на взаимосвязь компетентностного подхода и теории трудового потенциала.

В национальном стандарте РФ (ГОСТ Р 56597-2015) представлено определение компетенции в следующей редакции: *компетенция* – способность применять знания и навыки для достижения ожидаемых результатов⁴.

Понятие «компетентность» отображено в национальном стандарте по оценке компетентности менеджеров проектов⁵, где указано, что существует два основных подхода к определению и оценке компетентности специалиста.

1. Атрибутивный, осуществляемый на основе выявления и оценки личностных качеств и характеристик.
2. Практический, выполняемый на основе оценки компетентности по уровню профессионального соответствия и практическим результатам деятельности.

В самом стандарте рассматривается практический подход, что вполне согласуется с реальной деятельностью специалистов в области оценки компетенций. Практические методы, сводящиеся к оценке компетентности на основе результатов профессиональной деятельности, являются более специализированным. При использовании компетентностного подхода обычно выделяются следующие вопросы.

1. Сколько уровней содержания компетенции требуется формировать для получения представления о степени развития компетенции.
2. Сколько признаков соответствия уровню компетенции требуется для получения представления о содержании компетенции.

combination of sound methodology and expert contribution (IDT). [Электронный ресурс]. URL: <https://docplan.ru/Data/561/56134.pdf>.

⁴ Национальный стандарт РФ. ГОСТ Р 56597 2015/ ISO/TR 21102:2013. Приключенческий туризм. Лидеры. Компетенция персонала. [Электронный ресурс]. URL: <https://docplan.ru/Data/607/60767.pdf>

⁵ Национальный стандарт РФ. ГОСТ Р 52807 2007. Руководство по оценке компетентности менеджеров проектов. [Электронный ресурс]. URL: <http://data.1000gost.ru/catalog/Data/482/48219.pdf>

При использовании категории «компетентность» удобно пользоваться следующим терминологическим аппаратом.

1. Основные сущностные характеристики компетенции (структурные элементы компетенции) – знать, уметь, владеть.
2. Содержание компетенции – описание компетенции в терминах знать, уметь, владеть.
3. Принятая (актуальная) структура компетенции – планируемые уровни сформированности компетенции при ее описании по структурным элементам.
4. Признаки соответствия уровню компетенции – описание содержания компетенций, т.е. их знаний, умений и владений.

Таким образом, сначала представляется содержание компетенции в терминах знать, уметь, владеть. Затем по сущностным характеристикам выполняется дополнительное описание, выступающее в качестве признака соответствия работника уровню компетенции в области приложения профессиональных трудовых навыков.

Значительное преимущество компетентностного подхода в том, что он позволяет детализировать степени соответствия работников по уровню подготовки. Исходя из понимания конкурентоспособности, следует обратить внимание на понятие «критерии подготовки». При выделении критериев подготовки кадрового состава компетентностный подход как многоуровневый инструмент предоставляет возможность в наглядной форме отображать развитие потенциала работников.

В быстро меняющихся экономических условиях выполнение оценки личностных качеств неминуемо приводит к необходимости задействовать для анализа междисциплинарные подходы, используемые в сфере труда. Появились новые практические задачи, затрагивающие вопросы эффективного использования человеческих ресурсов и использования трудового потенциала. По своему содержанию аналитический инструментарий отражает различные задачи качественного управления кадрами, возникающие при управлении производственными и социально-трудовыми процессами. Характерным признаком сегодняшнего времени является быстрое развитие технологий, что требует от работника наличия умений быстро осваивать новые приемы и методы выполнения трудовых операций. В исследованиях, касающихся вопросов оценки кадров в разных отраслях промышленного производства, используются различные методические подходы. Сложности возникают, когда требуется соотнести цели общества и отдельных представителей трудовых коллективов.

Существует мнение, по которому компетентностный подход используется для управления человеческими ресурсами. Это в определенной степени справедливо, так как

человеческие ресурсы отображают трудоспособное население. При использовании компетентностного подхода требуется уточнение признаков работников, выделяемых из человеческих ресурсов, иначе создание методик будет затруднено. В работе Л.Г. Батраковой [6] указывается, что под человеческими ресурсами понимается суммарная ценность живого труда, величина которого определяет количество людей, составляющих трудовые ресурсы страны, и человеческого потенциала, которым обладают эти люди. Исходя из этого определения, однозначно можно утверждать, что в понятие «человеческие ресурсы» входят люди, так или иначе выполняющие трудовую деятельность. В работе Е.И. Позолотиной [5] предлагается методика формирования модели компетенций должности, в которой в компонент «квалификация» включается уровень образования, направление (специализация/профессия), опыт практической работы. Это утверждение достаточно конкретизировано и согласуется с классическим пониманием компетенции, включающей в обязательном порядке знания, умения и навыки.

Порядок применения инструментария анализа компетенций обычно затрагивает определенный, достаточно конкретизированный аспект кадровой деятельности. Глубоко проблематика использования компетентностного подхода затрагивается в представлении знаний, навыков и опыта работников. Неопределенность проявляется в противопоставлении знаний и компетенции, хотя знания представляют собой основу компетенции. Чтобы избежать подобного противопоставления, удобно воспользоваться теорией трудового потенциала, в которой достаточно подробно рассматриваются личностные характеристики работников [7].

Категория трудового потенциала широко распространена в управленческой практике, что подтверждает ее значение для сферы труда [8]. Трудовой потенциал имеет сложную структуру, отображающую многообразные аспекты трудовой деятельности и различные характеристики людей, определяющих их трудоспособность. Определение трудового потенциала показывает его содержание и выглядит следующим образом.

Трудовой потенциал – основанная на профессиональных знаниях, практических навыках, личностных и психофизиологических характеристиках способность работников реализовывать цели предприятия при надлежащем материально техническом, информационном и организационном обеспечении процесса труда.

Отсюда видно, что содержание трудового потенциала согласуется с определением профессионального стандарта и может быть положено в основу методик, регламентирующих развитие знаний, умений и профессиональных навыков работников. Отсюда формируется *научная проблема* представления компетенций, определяемых на основе содержания компонентов трудового потенциала. Решение данной проблемы в полной мере будет

способствовать решению задачи отображения профессиональных знаний, практических навыков, личностных и психофизиологических характеристик работников в способности персонала реализовывать цели предприятия.

В исследованиях, затрагивающих проблематику регулирования трудовых возможностей работников, приводятся различные комбинации знаний, умений и навыков, определяющих профессиональные компетенции. В качестве компонентов трудового потенциала практически всегда упоминаются некоторые характеристики человека, являющиеся в том числе составляющими человеческих ресурсов. Один из наиболее известных специалистов по вопросам управления кадрами, Генкин Б.М., выделяет ряд компонентов, которые потом отмечаются как составляющие трудового потенциала. Например, в [9] указывается, что нравственность безусловно является важным компонентом трудового потенциала. Значит, такие компоненты, как «совесть», «доверие», «духовность», являются значимыми для регулирования хозяйственной деятельности. Там же упоминаются такие распространенные компоненты трудового потенциала, как здоровье, образование, профессионализм. В [10] отмечаются добро, совесть, честь, доверие, относимые к духовно-этической деятельности человека. Можно констатировать, что трудовая деятельность человека характеризуется широким спектром компонентов (характеристик человека), дающих представление о специфике и качестве трудовой деятельности.

Формирование механизма достижения цели в социально-экономических системах наподобие трудового потенциала представляет сложность в силу слабой предсказуемости социальных процессов в периоды быстро меняющихся экономических условий. Поэтому актуальными являются наработки, ориентированные на анализ и оценку различного рода угроз, проявляющихся в трудовой сфере. Проблема регулирования трудовых возможностей работников выявляется при наличии резких изменений на рынке труда, проявляемых в неустойчивой экономической среде и нередко принимающих перманентную форму. Если на процессы развития профессиональных навыков накладывается кризис, то задача повышения конкурентоспособности кадрового состава усложняется. Условия пандемии, дающие возможность в текущем режиме наблюдать за конъюнктурными изменениями в системе функционирования спроса и предложения на рабочую силу, в полной мере подтвердили данный тезис. Работники, занятые в отраслях национальной экономики, специализирующихся на предоставлении услуг, не могли перестроиться на новый формат трудовой деятельности и теряли наработки в области приложения профессиональных навыков. В переломные периоды существования акцент в управлении кадрами требуется усиливать в отношении развития характеристик работников, которые в условиях кризиса

дают представление о таких качествах, как выносливость, коммуникабельность, дисциплинированность, ответственность, стрессоустойчивость, профессиональная компетентность. Подобные трудовые характеристики могут быть оценены с достаточной степенью достоверности при наличии соответствующего инструментального аппарата [11]. В силу приоритета в системе управления кадрами они отражают реальный уровень конкурентоспособности, и, значит, должны существовать критерии оценки [12]. Чтобы их получать, следует обращаться к такому универсальному инструменту описания и оценивания профессиональных знаний, умений и навыков, как компетентностный подход.

Основная концепция компетентностного подхода заключается в построении модели компетенций, формируемой исходя из целей субъектов хозяйствования. Компетенции, входящие в такую модель, обычно выстраиваются из содержания знаний, умений и навыков, определяемых личностными характеристиками работников и в целом трудовым потенциалом. В процедурах развития трудового потенциала соответствующие компетенции показывают квалификацию работника, т.е. его знания, умения и навыки. Естественным образом выделяется логическая взаимосвязь между потенциалом работников и соответствующими компетенциями. Поэтому в управлении кадрами целесообразно определять взаимозависимости между компетенциями и трудовым потенциалом, непосредственно отображаемым через личностные характеристики работников.

Знания, умения и навыки во всем их многообразии, разделенные по классификационным признакам, являются компонентами трудового потенциала. Таким образом, можно утверждать, что компетентностный подход в большей степени приемлем для управления не человеческими ресурсами, а трудовым потенциалом. В табл. 1 представлены компоненты трудового потенциала, отобранные с точки зрения наглядности в представлении знаний, умений и профессиональных навыков.

Табл. 1: Компоненты трудового потенциала, представляющие компетенции⁶

№	Знания	№	Умения	№	Навыки
1.	Академические.	1.	Дополнительные.	1.	Административные.
2.	Гуманитарные.	2.	Коммуникативные.	2.	Базовые.
3.	Научные.	3.	Практические.	3.	Инженерные.
4.	Общие.	4.	Природные.	4.	Ораторские.
5.	Прикладные.	5.	Профессиональные.	5.	Поведенческие.
6.	Специальные.	6.	Специальные.	6.	Сложные.
7.	Теоретические.	7.	Специфические.	7.	Творческие.
8.	Технические.	8.	Технические.	8.	Уникальные.
9.	Фундаментальные.	9.	Устойчивые.	9.	Управленческие.
10.	Энциклопедические.	10.	Элементарные.	10.	Языковые.

⁶ Составлено автором

Перечень компонентов, представленный в табл. 1, может быть расширен до любого уровня, значимого для получения полного представления о содержании модели компетенций. Это предопределяет широкие исследовательские возможности для анализа трудовых возможностей кадрового состава.

В управлении кадрами часто возникает необходимость оценки конкурентных преимуществ работников. Развитие отдельных компонентов в разной степени соответствует или не соответствует требованиям работодателя. Получение оценочных критериев профессионализма дает расширенное представление о кадровом составе, касающееся конкурентоспособности. Составление актуализированного перечня компонентов трудового потенциала целесообразно выполнять при определении наиболее приоритетных из них. Возможно как расширять перечень компонентов по классификационным признакам «знания, умения, навыки», так и добавлять иные характеристики работников, значимые для выполнения служебных обязанностей в конкретных условиях места и времени.

Если рассматривать различные модели компетенций, то можно выделить интересную закономерность выделения компонентов, включаемых в компетентностную модель. Существует ряд характеристик человека, которые включаются в такую модель часто, а некоторые из них практически всегда. В процедурах управления кадрами являются значимыми и часто выделяются такие качества работников, как творческое мышление, аналитические способности, ответственность, самостоятельность, опыт. Отсюда следует вывод, что удобно и целесообразно выделять личностные и психофизиологические характеристики человека, в наибольшей степени понятные руководящему составу и предоставляющие возможность формировать компетентностную модель.

Наблюдающееся в настоящее время изменение общественного уклада меняет, в том числе, характер межличностных отношений, что особенно заметно в связи с постулируемым переходом к цифровой экономике. В рамках широкого использования программных средств при принятии решений отображение личного восприятия человеком внешнего мироустройства затруднено, так как происходит обезличивание работника. Меняется, в том числе, и восприимчивость к изменениям, что приводит к необходимости вносить коррективы в процессы управления трудовым потенциалом. Значит, требуется пересматривать многие составляющие трудового потенциала, что ведет к необходимости периодической корректировки его структуры. Обработка непрерывных информационных потоков ограничивает возможности по адекватному восприятию внешней среды, так как уводит в виртуальное пространство. Исследование процессов усиления или снижения доверия даст

новые знания, относящиеся к реальным процессам в системе развития трудового потенциала в условиях принятия решений в насыщенной информационной среде.

В трудовом потенциале выделяется совокупность компонентов, отображающих эмоциональную составляющую, значимую для коммуникативной деятельности. Для управления процессами в системе менеджмента одну из основных позиций занимает наличие доверия, вбирающего в себя целостную совокупность эмоционально-личностных характеристик. В жестких условиях конкурентной среды воссоздание доверительных отношений приобретает особую актуальность. Люди обычно обладают низкой восприимчивостью к изменениям, что проявляется в остром восприятии человеком кризисных обстоятельств даже при наличии незначительных нарушений привычного образа жизни. Привыкание к новой среде, смена правил требуют новых усилий. Внешние обстоятельства могут меняться вплоть до полного изменения парадигмы выживания. Известна классификация причин сопротивления изменениям Коттера и Шлезингера, в которых выделяются недостаток доверия, различия в представлении о сложившейся ситуации и неприятие изменений [13]. Так как в данной классификации присутствует понятие «доверие», понятна его значимость для принятия управленческих решений в системе регулирования трудовых возможностей персонала. Вопрос возникает относительно того, что же понимать под доверием в современных условиях, и каким образом его оценивать в контексте происходящих событий.

Доверие является значимым, но одним из многих компонентов трудового потенциала, являющихся элементами его структуры. В теории трудового потенциала обычно выделяется группа компонентов, важных для тех или иных условий трудовой деятельности. Можно констатировать, что качества работников, являясь органичной частью трудового потенциала, могут быть отображены с использованием компетентностного подхода. Таким образом, для получения адекватного текущим условиям представления о потенциале работников требуется рассматриваться группа компонентов, формируемую по тому или иному критерию.

Представление и отображение процессов, происходящих в сфере труда, содержащей множество взаимосвязей, включает разнообразный инструментарий отображения компетенций. Эффективному регулированию противоречивых интересов в структуре механизма рыночного хозяйствования в полной мере будет способствовать использование компетентностного подхода, реализуемого в процедурах развития трудового потенциала. Субъекты социально-трудовых отношений по-разному воспринимают цели деятельности субъектов хозяйствования. Отсюда вытекает необходимость создания системы управления

трудовым потенциалом, позволяющей учитывать особенности влияния внешней среды и социально-трудовых отношений. Это даст возможность выработки и развития на ее основе инструментария качественных решений по управлению персоналом.

Заключение

Вопросы развития потенциальных трудовых возможностей стали актуальными и получили широкое распространение среди научных работников и управленческого персонала. На основе содержания проблематики управления трудовым потенциалом формируется практическая задача поиска возможностей выработки инструментария представления результатов профессиональной деятельности в системе управления кадрами. Существуют множественные характеристики человека, являющиеся составляющими трудового потенциала и требующие для анализа соответствующего подхода. Выступая в качестве специфического невещественного актива, трудовой потенциал определяет необходимость выделения взаимосвязей между целями субъектов хозяйственной деятельности и личностными особенностями работников. Такую взаимосвязь возможно устанавливать с использованием соответствующих алгоритмов, реализуемых в процедурах формирования моделей компетенций. Потому в полной мере можно утверждать, что качества людей, значимые для профессиональной деятельности, могут быть отображены с использованием компетентностного подхода.

Литература

1. McClelland, D.C. A Guide to Job Competency Assessment. Boston: Mc Ber, 1974. 381 p.
2. Спенсер-мл., Л.М.; Спенсер, С.М. Компетенции на работе. Пер. с англ. М: НРРО, 2005. 384 с.
3. Бей, А.А.; Бавыкина, Е.Н. Реализация компетентностного подхода на предприятиях Алтайского края // Human Progress. 2018. Том 4, № 2. С.: 1.
4. Резникова, О.С. Компетентностный подход в управлении персоналом: теория, методология, практика / Под ред. д.э.н. Резниковой, О.С. Симферополь: ИТ «АРИАЛ», 2018. 296 с.
5. Позолотина, Е.И. Методика формирования модели компетенций для крупного предприятия // Управленец. 2018. Т. 9. № 6. С. 68-77. DOI: 10.29141/2218-5003-2018-9-6-7.
6. Батракова, Л.Г. Эволюция научных взглядов на понятие «человеческие ресурсы» и его современная специфика // Вестник Ленинградского государственного университета им. А.С. Пушкина. 2013. № 2 (6). С. 125-133.

7. Тяжов, А.И. Теоретические основы трудового потенциала и методология его исследования: Научные разраб. по теме НИР «Трудовой потенциал человека и общества». Костром.гос. пед. ун-т им. Н.А. Некрасова. Кострома. 1996. 20 с.
8. Lukhyanova, A.Y., Fedorova, S.A., Prostyakov, A.A. Assessment of the Labor Potential of the Stavropol Region // Lecture Notes in Networks and Systems. 2021. Том 161 LNNS. С.: 39-47.
9. Генкин, Б.М. Три стороны одной медали. Теоретические и прикладные аспекты формирования инновационной экономики России // Креативная экономика. 2009. № 7 (31). С. 3-10.
10. Генкин, Б.М. Структура деятельности человека и принципы оптимизации параметров общественного строя // Экономика труда. 2015. Том 2. № 2. С. 111-130. doi: 10.18334/et.2.2.542.
11. Smith, T.L. Using people styles for interpersonal competence: Encouraging purposeful reflection on communication behaviours // Canadian Journal of Program Evaluation. 2021. Том 35 Вып. 3, С.: 403-412.
12. Santos Rego, M.A.; Mella Núñez, Í.; Naval, C.; Vázquez Verdera, V. The Evaluation of Social and Professional Life Competences of University Students Through Service-Learning // Frontiers in Education. 2021. № 6 Номер статьи: 606304.
13. Kotter, J.; Schlesinger L. Choosing strategies for change // Harvard business review. March. 1979.

COMPETENCE APPROACH IN LABOR POTENTIAL MANAGEMENT PROCEDURES

Sergei G. Radko

Doctor of economics, Professor, Head of the Economics and Management Department,
Russian state University named after A.N. Kosygin (Technology. Design. Art)
Moscow, Russia

Abstract. In the changing social and economic conditions, new personnel and labor potential management systems are being built. Scientific and methodological approaches are emerging that make it possible to carry out in-depth studies of the workers' professional characteristics. The article defines the competence-based approach role in labor potential management procedures. First of all, the approaches' analysis to defining the competence-based approach essence is carried out, including the legal definitions. It is shown how to identify the knowledge and skills of workers,

using the tools of the competence approach. The increasing role of soft competencies in digital working conditions is emphasized. It is proposed to evaluate such labor competencies using the appropriate instrumental apparatus with a sufficient degree of reliability. The scientific problem of the competencies' representation is formulated on the basis of the labor potential components content. It is proved that the task of increasing the workforce competitiveness becomes more complicated in rapidly changing social and economic conditions. The procedure for identifying labor potential components that are fundamentally important for the competence model formation is presented, labor potential components are presented, the need for its structure periodic adjustments is proved.

Key words: competence-based approach; staff; labor potential; labor potential management; labor sphere.

JEL codes: M12, O15.

References

1. McClelland, D.C. A Guide to Job Competency Assessment. Boston: Mc Ber, 1974. 381 p.
2. Spencer Jr., L.M.; Spencer, S.M. Competencies at work. M: HIPPO, 2005. 384 p.
3. Bay, A.A.; Bavykina, E.N. Implementation of a competence-based approach at enterprises of the Altai Territory // Human Progress. 2018. Vol. 4, No. 2. P.: 1.
4. Reznikova, O.S. Competence approach in personnel management: theory, methodology, practice Simferopol: IT "ARIAL", 2018. 296 p.
5. Pozolotina, E.I. Methodology for the formation of a competency model for a large enterprise // Manager. 2018. Vol. 9. No. 6. P. 68-77. DOI: 10.29141/2218-5003-2018-9-6-7.
6. Batrakova, L.G. Evolution of scientific views on the concept of "human resources" and its modern specifics // Bulletin of the Leningrad State University. A.S. Pushkin. 2013. No. 2 (6). P. 125-133.
7. Tyazhov, A.I. Theoretical foundations of labor potential and the methodology of its research: Scientific development on the topic of research work "Labor potential of man and society". Kostroma State Pedagogical University named after N.A.Nekrasov. Kostroma. 1996. 20 p.
8. Lukhyanova, A.Y., Fedorova, S.A., Prostyakov, A.A. Assessment of the Labor Potential of the Stavropol Region // Lecture Notes in Networks and Systems. 2021. Vol. 161 LNNS. P.: 39-47.
9. Genkin, B.M. Three sides of the same coin. Theoretical and applied aspects of the formation of the innovative economy in Russia // Creative Economy. 2009. No. 7 (31). P.: 3-10.
10. Genkin, B.M. The structure of human activity and the principles of optimizing the parameters of the social system // Labor Economics. 2015. Vol. 2. No. 2. P. 111-130. doi: 10.18334 / et.2.2.542.

11. Smith, T.L. Using people styles for interpersonal competence: Encouraging purposeful reflection on communication behaviours // Canadian Journal of Program Evaluation. 2021. Vol. 35 Issue 3, P.: 403-412.
12. Santos Rego, M.A.; Mella Núñez, Í.; Naval, C.; Vázquez Verdera, V. The Evaluation of Social and Professional Life Competences of University Students Through Service-Learning // Frontiers in Education. 2021. № 6. Article number: 606304.
13. Kotter, J.; Schlesinger L. Choosing strategies for change // Harvard business review. March. 1979.

Contact

Sergei G. Radko

Russian state University named after A.N. Kosygin (Technology. Design. Art)

1, Small Kalugskaya Str., 119071, Moscow, Russia

radko-sg@rguk.ru