

## ПЕРЕКРЕСТОК ИДЕЙ И ГИПОТЕЗ

**Григоренко Ольга Витальевна,**

*студенты магистратуры;*

**Васенев Сергей Леонидович,**

*доцент кафедры «Управление и предпринимательство»*

*Институт сфер обслуживания и предпринимательства (филиал),*

*ФГБОУ ВО «Донской государственный технический университет»,*

*г. Шахты Ростовская область*

### **ИССЛЕДОВАНИЕ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ МОДЕЛИ ФУНКЦИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ ПРИ ОРГАНИЗАЦИИ ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА НА МАЛЫХ И СРЕДНИХ ПРОВИНЦИАЛЬНЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ**

**Аннотация.** Отражены результаты эмпирического исследования организации оценки персонала в среде малых и средних организаций, расположенных вне региональных центров, на предмет использования модели функциональных компетенций в системе управления персоналом.

**Ключевые слова:** модель компетенций, оценка персонала, компетентностный подход

Современный этап развития представлений об оценке персонала, определяет компетентностный подход как ключевой механизм повышения эффективности системы управления персоналом. При этом особенности российских условий объясняют специфику развития данного подхода – он внедряется государством, через регламентацию образовательного пространства и проработку системы профессиональных стандартов.

Одновременно, как показали результаты работы А.Д. Чанько и Н.Н. Петраковой [1], применение этого подхода для оценки и оптимизации развития персонала даже среди крупных предприятий Москвы и Санкт-Петербурга ограничено. Последние выводы позволяют предполагать наличие специфики, в большинстве своём связанной с допол-

## ПЕРЕКРЕСТОК ИДЕЙ И ГИПОТЕЗ

нительными проблемами, внедрения моделей компетенций в практику управления персоналом на малых и средних провинциальных предприятиях. Данная специфика объясняется существующей асимметричностью, как в уровне развития отдельных регионов, так и локализованных систем внутри них [2]. Причём, разумно считать, что она в большей степени отражает особенности внедрения компетентностного подхода в управление персоналом. Это объясняется тем фактом, что представленность демографии и географии малых и средних провинциальных предприятий является заведомо более обширной.

Таким образом, исследование использования модели функциональных компетенций, проведенное на базе предприятий ООО «БилдГрупп» и ООО «Донуглекомплект-Холдинг», расположенных в г. Шахты и с. Чалтырь Ростовской области, методом анкетирования персонала в рамках выборочной совокупности сотрудников (таблица 1), обладает определённой научной значимостью.

Таблица 1.

Характеристика выборки сотрудников исследования

Индикатор	ООО «Билдгрупп»	ООО «ДУК»
Категория предприятия	Микропредприятие	Малое предприятие
Среднесписочная численность персонала	8	77
Численность структурного подразделения по управлению персоналом	0 (подразделения нет)	3 (сотрудники отдела кадров)
Количество опрошенных учредителей	2	1
Количество опрошенных сотрудников	1	2
Доля руководителей среди опрошенных сотрудников	100 %	67 %
Доля специалистов среди опрошенных сотрудников	0 %	33 %

## ПЕРЕКРЕСТОК ИДЕЙ И ГИПОТЕЗ

Исследование осуществлено по модели адаптированного алгоритма А.Д. Чанько и Н.Н. Петраковой [1], схематично изображённого на рисунке 1. Её использование позволяет сформировать основу для разработки модели функциональных компетенций, устанавливая наиболее приоритетные их группы. Это, в свою очередь, обеспечивает возможности для совершенствования элементов системы управления персоналом, в том числе подсистемы материального стимулирования. Последнее особенно важно, так как по выводам ряда авторов [3] денежное стимулирование хотя и остаётся основным способом мотивирования, но показывает известную ограниченность, степень которой растёт при неблагоприятных трендах экономической конъюнктуры.

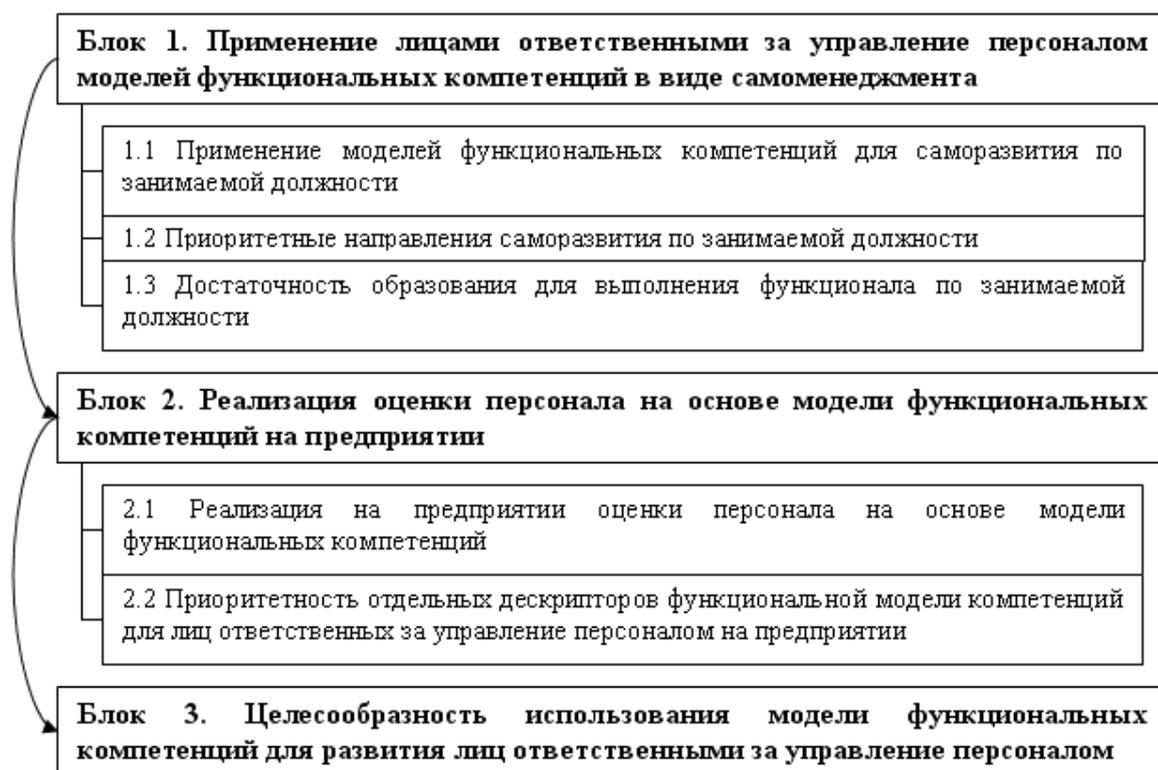


Рисунок 1 – Модель исследования специфики оценки персонала на основании модели функциональных компетенций в среде малых и средних предприятий

## ПЕРЕКРЕСТОК ИДЕЙ И ГИПОТЕЗ

Полученные результаты выявили определённую специфику в использовании моделей функциональных компетенций в процессе саморазвития. Персонал обследованных предприятий не имеет возможностей для профессионального развития. Что, во многом объясняет отсутствие интереса к существующим моделям компетенций, как корпоративным, так и разрабатываемым государством. Выявленные, потенциально привлекательные направления саморазвития сосредоточены на компетенциях, обеспечивающих способность выживания организаций – это основы бизнеса, финансовый менеджмент и маркетинг, управление проектами. В процессе оценки достаточности образования для выполнения функционала по занимаемой должности, установлена низкая адекватность знаний, умений и навыков с точки зрения требования реальных компетенций.

При исследовании особенностей реализации оценки персонала на основе модели функциональных компетенций, выявлено, что у предприятий недостаточно ресурсов для эффективного использования данного инструментария, а перспективы отдачи – выглядят непредсказуемыми. Анализ приоритетности отдельных дескрипторов установил группы ключевых компетенций: оценка персонала (в пользу данной укрупнённой группы выступили 67,0 % респондентов), охрана труда (67,0 %), подбор, отбор и адаптация персонала (67,0 %). Стоит отметить, что общая сумма ответов респондентов может превышать 100 %, так как допускается возможность выбора нескольких вариантов одновременно. Недостаточно сформированными компетенциями, позиционируются: оценка персонала (67,0 %), подбор, отбор и адаптация персонала (67,0 %). При этом значение коэффициента корреляции, рассчитанное по связке выявленных ключевых и недостаточно развитых компетенций, равно 0,8651, что в условиях исследования означает низкое развитие компетенций ключевых групп.

## ПЕРЕКРЕСТОК ИДЕЙ И ГИПОТЕЗ

### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Чанько, А.Д. Проблемы оценки и развития функциональных компетенций hr-менеджеров в российских компаниях / А.Д. Чанько, Н.Н. Петракова // Вестник Санкт-Петербургского университета. Менеджмент. – 2016. – № 1. – С. 125-163.
2. Васенев, С.Л. Развитие IT-организаций малых городов, проблемы организации производства и управления / С.Л. Васенев, Д.А. Акатьев, А.И. Абрамова // Инженерный вестник Дона. – 2015. – №1-2 (34). – С. 22.
3. Васенев, С.Л. Исследование эффективности экономического стимулирования труда в современных российских условиях / С.Л. Васенев, Т.А. Васильева, Р.А. Корнеев // Современные фундаментальные и прикладные исследования. – 2016. – №1 (20). – С. 74-79.