

УДК 338

## ***ПРИМЕНЕНИЕ КОМПЕТЕНТНОСТНОГО ПОДХОДА В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ***

***Позолотина Е.И.***

*Директор корпоративного университета ТМК2У ПАО «ТМК»*

*Ассистент кафедры Экономики труда и управления персоналом  
ФГБОУ ВПО «Уральский государственный экономический университет»,  
Екатеринбург, Россия*

**Аннотация:** В статье дается описание понятия «цифровая экономика», укрупненно рассматриваются периоды развития промышленности, дается исторический обзор развития компетентностного подхода. Рассматривается взаимосвязь и взаимозависимость компетентностного подхода и развития промышленности, предлагается системное применение компетентностного подхода на организационном уровне в системе управления персоналом.

**Ключевые слова:** Компетенция, компетентность, компетентностный подход, управление персоналом на основе компетентностного подхода, цифровая экономика, четвертая промышленная революция.

## ***APPLICATION OF COMPETENCE APPROACH IN THE CONDITIONS OF DIGITAL ECONOMY***

***Pozolotina E.I.***

*Director Of Corporate University PAO TMK*

*Assistant of the Department of Labor Economics and Human Resources*

*Ural State Economic University,*

*Yekaterinburg, Russia*

**Annotation:** The article describes the concept of “digital economy”, enlarges the periods of industrial development, gives a historical overview of the development of the competence approach. The interrelation and the interdependence of the competence approach and the development of industry are considered, a systematic application of the competence approach at the organizational level in the personnel management system is proposed.

**Key words:** Competence, competence, competence approach, personnel management based on the competence approach, digital economy, fourth industrial revolution

## Введение

В 2017 году Правительством Российской Федерации была разработана и утверждена программа по созданию условий для перехода страны к цифровой экономике. «Одобренная Правительством Российской Федерации Программа включает в себя пять базовых направлений: «Информационная инфраструктура»; «Информационная безопасность»; «Формирование исследовательских компетенций и технических заделов»; «Кадры и образование»; «Нормативное регулирование».» как говорит Е. Ковнир в своей статье.[5] В рамках «Цифровой экономики» сделана ставка на так называемые сквозные технологии, которые в ближайшие годы повлияют на трансформацию практически всех отраслей экономики: большие данные, искусственный интеллект, квантовые технологии и т. д. Основной экономический эффект, который обнаруживается в данном контексте через оценку стоимости времени, как основного не возобновляемого ресурса. Оцифровывание любых экономических процессов - этот то способ, который применяется в цифровой экономике. Это возможно через внедрение кибернетических систем во все сферы жизни, в том числе в производство.

Такой вектор диктует время, четвертая промышленная революция (термин существует с 2011 года), которую выделяют многие современные ученые.[8]

Управление персоналом - это та сфера деятельности, которая выходит на первый план при реализации целевой задачи развития цифровой экономики. Сегодня человек обеспечивает развитие цифровых технологий, а значит, собственно развитие и трансформация самого подхода к развитию человека на организационном уровне становится главным направлением совершенствования системы управления персоналом.

Компетентностный подход в управлении персоналом по мнению автора является подходом, который позволит обеспечить синхронизацию процессов на уровне организаций со страновыми трансформационными процессами.

### **Методологическая основа исследования, теоретический аспект.**

В мире понятие «компетенция» развивалось с XVI века, изначально определялось как как круг полномочий лица или органа, а также круг вопросов, в котором лицо обладает знанием или опытом. Ж. Бургон дополняет к данному набору основание – желание выполнять задачу со стороны человека. В функциональном же плане данное понятие рассматривалось Шнайдером и Эбелингом.

«Компетентность» как термин был впервые использован в XVIII веке Дж. Равенном. Понятие включало в себя набор следующих элементов: специфическая способность, знания, специальные навыки, способ мышления, ответственность за действия применительно к выполнению конкретного действия. Т. Хайланд добавляет к этому набору элементов такой элемент как: выполнение действий по предписанному стандарту. Р. Бояцис дополняет составляющей - способность применять имеющиеся знания и навыки, а также адаптировать их к изменениям. М. Мудлер рассматривает аспект достижения запланированного результата в результате применения компетенций. Д. Мак-Клелланд расширил определение компетентности уже до объема любых индивидуальных характеристик человека, снимая ограничения, накладываемые отнесением к должности или функции. Дж. Бун и М. ван дер Клинк назвали «компетентность» показателем, позволяющим

Вектор экономики | [www.vectoreconomy.ru](http://www.vectoreconomy.ru) | СМИ Эл № ФС 77-66790, ISSN 2500-3666

устранить разрыв между уровнем образования и должностными требованиями. Венгерский исследователь Тче выделил культурологические особенности как основные факторы, воздействующие на компетентность. [1]

В российской науке и практике становление и развитие компетентностного подхода происходило в основном в сфере образования. Условно можно выделить несколько этапов [2].

1 этап: 1960–1970 гг. Компетенции применяются в попытке формирования модели деятельности сотрудника, например, труды Е.С. Смирновой и разработке профиля специалиста - работы Н.Ф. Талызиной, Н.Г. Печенюк, Л.Б. Хихловским.

2 этап: 1970 – 1990 гг. Компетентностный подход развивается непосредственно в образовании (в теории и практике обучения отдельным компетенциям. В этот период разрабатывались новые формы и методы обучения с акцентом на развитии мышления учеников и практической составляющей образовательного процесса. Все это привело к формированию справочников квалификационных характеристик (ЕКТС и ЕКС). В 1988 году началась разработка нового поколения квалификационных характеристик специалистов с высшим образованием.

3 этап: 1990–2000-гг. Профессиональная компетентность рассматривается в общем контексте психологии труда, с одной стороны, и как закономерный результат образования, с другой.

Таким образом, мы видим поступательное развитие компетентностного подхода от узкого в рамках моносистем до широкого через сквозное применение как связующего элемента между разными системами.

В рамках исследования мы проанализировали как развивалась промышленность. Так в трудах К. Шваба рассматривается четвертая промышленная революция (впервые термин употребляется в 2011 г.) в контексте последовательных революций в промышленности. Он определил развитие мировой экономики в связи с этим явлением в цифровом направлении. [9]

Первая промышленная революция (XVIII-XIX) была связана с переходом от ручного труда к машинному, вторая связана с развитием конвейерного производства и энергетическими трансформациями (2/2 XIX- 1/2 XX), третья с внедрением цифровых технологий (с 1980 –х). Важно, что периоды промышленных революций пересекаются с периодами развития компетентностного подхода (рисунок 1). [8]

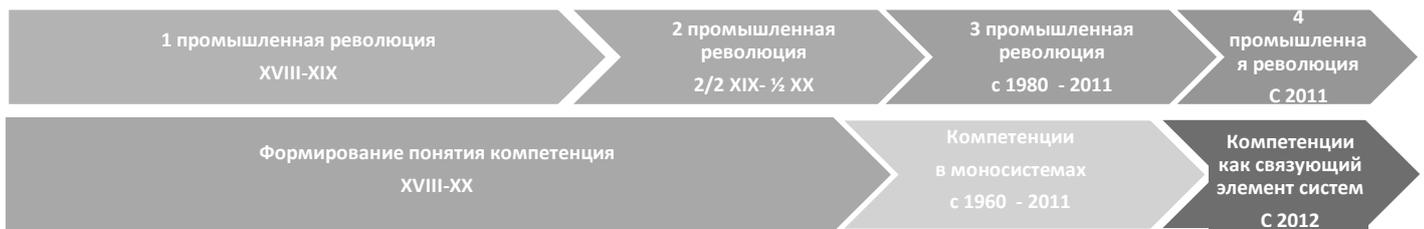


Рисунок 1. Сопоставление периодов развития промышленности и развития компетентностного подхода.<sup>1</sup>

Из рисунка наглядно видно, что компетентностный подход развивается в аналогичном векторе, что и промышленность и экономика. Таким образом, можно сделать вывод, что применение подхода к системе управления персоналом является оправданным в условиях цифровой экономики и четвертой промышленной революции.

Какие задачи цифровой экономики позволит решить компетентностный подход.

Во-первых, это выделение компетенций необходимых для цифровой экономики. Для этого существует методология сформированная на базе существенного эмпирического опыта. Кроме того существующая методология позволяет обеспечивать требуемую скорость обновления и может встраиваться в цифровой формат через собственно автоматизацию.

<sup>1</sup> Составлен автором

Во-вторых, это обеспечение востребованных компетенций в необходимые сроки. Для этого система подготовки уже сегодня трансформируется через цифровизационные механизмы.

В-третьих, это оценка разрыва имеющихся компетенций с требуемыми, или оценка несоответствия результата, обеспеченного имеющимися компетенциями и выявление потребности в новых компетенциях.

В-четвертых, обеспечение описанных выше задач на всех уровнях макросистемы: страновом, организационном, просвещении и других.

### **Выводы**

1. Изменение или выбор подхода при формировании системы управления персоналом влияет на эффективность системы.

2. Применение одного подхода как ключевого при построении системы управления персоналом создает основы целостности и повышает эффективность системы.

3. Проведенное исследование доказывает эффективность применения компетентностного подхода в условиях цифровой экономики, трансформации бизнеса, являющихся следствием четвертой промышленной революции и определяет актуальность разработки методологии его применения на организационном уровне.

### **Библиографический список**

1. 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/Том4\\_2/Beu.pdf](http://progress-human.com/images/2018/Том4_2/Beu.pdf)
2. Быкова, Р.А. Развитие компетентностного подхода в процессе профессиональной подготовки в высшей школе / Р.А. Быкова // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. – 2016. – № 4(72).

3. Журавлева Н.А. Цифровая экономика как основа экономики высоких скоростей//Транспортные системы и технологии. 2017. № 2 (8). С. 47-49.
4. Кибанов, А.Я. Концепция компетентностного подхода в управлении персоналом / А.Я. Кибанов, Е.А. Митрофанова, В.Г. Коновалова. – М. : НИЦ ИНФРА-М, 2017. – 156 с.
5. Е. Ковнир «О программе и разработке планов мероприятий»// CONNECT. Мир информационных технологий. №1-2. 2018
6. Позолотина Е.И. Методика формирования модели компетенций для крупного предприятия // Управленец. 2018. Т. 9. №6.
7. Спенсер, Л.М. Компетенции на работе / Л.М. Спенсер, С.М. Спенсер. – М. : НИРРО, 2005. – 384 с.
8. П.Г. Сибиряков Облик новой промышленной революции в монографии «Четвертая промышленная революция»// Стратегические приоритеты. №1. 2017.
9. К. Шваб «Четвертая промышленная революция»// - М. ЭКСМО, 2016.208 с.
10. Goldman, E. Competency models for assessing strategic thinking / E. Goldman, A.R. Scott // Journal of Strategy and Management. – 2016. – Vol. 9, Iss. 3. – P. 258–280.

*Оригинальность 94%*