

*Арнаутов В.К., студент магистратуры
2 курс, факультет «Экономический»
Кубанский государственный университет
Россия, г. Краснодар*

*Молочников Н.Р., доктор экономических. наук, профессор
Кубанский государственный университет
Россия, г. Краснодар*

УПРАВЛЕНИЕ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬЮ ПЕРСОНАЛА В СТРУКТУРАХ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ НА ОСНОВЕ КОМПЕТЕНТНОСТНОГО ПОДХОДА

***Аннотация.** В статье выдвигается понятие конкурентоспособность специалиста как единство квалификационных, деловых и личностных характеристик. Отмечается риск использования только компетенций в оплате труда. Анонсируется модель системы формирования критериев профессиональной конкурентоспособности.*

***Ключевые слова:** компетенция, конкурентоспособность, персонал, управление персоналом, государственная организация.*

***Annotation:** The article puts forward the concept of a specialist's competitiveness as a unity of qualification, business and personal characteristics. The risk of using only competencies in remuneration is noted. The model of the system of formation of criteria for professional competitiveness is announced.*

***Keywords:** competence, competitiveness, HR, HR management, government organization.*

Современное развитие отношений в сфере экономики, причем, и на мировом уровне хозяйства, и на уровне отечественной экономики Российской

Федерации, являясь важным аспектом управления любой организацией, обеспечивают устойчивые темпы роста, как в краткосрочной, так и в долгосрочной перспективе. Продолжающееся усиление международного разделения труда, практически свершившаяся глобализация общественных и экономических отношений в сфере рабочей силы, капитала, продуктов производства, технологий, ставят на передний план вопросы обеспечения всех элементов конкурентоспособности национальных экономик: отраслей национального хозяйства, структур и организаций государственной службы, предприятий и отдельных работников с использованием компетентностного подхода, что позволяет создать основу, для разработки системы трудовых отношений, способную соединить потребности бизнеса, работу с персоналом и задачи системы образования. На основе компонентов конкурентоспособности – мотивационно-ценностного, социально-ролевого, когнитивного, личностно-диагностического и рефлексивного – следует определять соответствующие признаки конкурентоспособности выпускника[1]– будущего работника.

Актуальность темы обусловлена существенными изменениями в характере и содержании труда, вызванные с одной стороны глобализационными процессами, с другой, наблюдающимися, высокими темпами научно-технического развития, соответственно, информатизацией в трудовой деятельности, в особенности это важно в условиях цифровой трансформации бизнеса[2], что требует своевременных и адекватных изменений в области управления персоналом современных организаций, подобное обстоятельство, предполагает переход от традиционной характеристики уровня владения профессиональными умениями и навыками (квалификации), к более современной и репрезентативной концепции компетенций, в которых отражаются также, дополнительно, деловые и личностные качества работников организации.

Успешность функционирования современной государственной организации во многом определяется именно компетентностью ее персонала. Указанными проблемами и предопределяется актуальность данной темы.

Существует определенное многообразие работ, в которых так или иначе затронуты вопросы, касающиеся управления конкурентоспособностью персонала компетентностному подходу в различных сферах.

Достаточно известные, существенные и обоснованные исследования конкуренции, конкурентоспособности представлены в трудах зарубежных и отечественных ученых, но при всем многообразии работ, необходимо отметить, что разработка данной проблемы не всегда учитывала управление конкурентоспособностью персонала в структурах государственной службы на основе компетентностного подхода. Указанные проблемы дополнительно подтверждают актуальность данной темы.

Основная гипотеза исследования заключается в том, что концепция разработки управленческих решений в области персонала в структурах государственной службы на основе сложившейся практики не соответствует современным требованиям управления и не способна вырабатывать оптимальные решения, направленные на достижение результатов. Поэтому она нуждается в модернизации.

Цель исследования заключается в проведении комплексного исследования проблемы управления конкурентоспособностью персонала в структурах государственной службы на основе компетентностного подхода.

Для реализации поставленной цели были сформулированы следующие задачи:

- изучить элементы системы управления персоналом, современные концепции управления конкурентоспособностью персонала в структурах государственной службы на основе компетентностного подхода;
- исследовать направления оценки эффективности работы кадров;

– конкретизировать методику исследования системы управления конкурентоспособностью персонала в структурах государственной службы на основе компетентностного подхода;

– проанализировать состояние системы управления конкурентоспособностью персонала в структурах государственной службы на основе компетентностного подхода и оценить эффективность работы кадров;

– разработать стратегические направления повышения эффективности системы работы с персоналом;

– смоделировать эффективность модернизированной системы управления конкурентоспособностью персонала в структурах государственной службы на основе компетентностного подхода.

Объектом исследования стала система управленческих подходов в области управления конкурентоспособностью персонала в структурах государственной службы.

Предмет исследования составляют современные инструменты и методы управления конкурентоспособностью персонала в структурах государственной службы на основе компетентностного подхода.

Научная новизна исследования заключается в разработке методически и теоретически обоснованных механизмов управления конкурентоспособностью персонала в структурах государственной службы с использованием компетентностного подхода, которыми обеспечивается принятие эффективных управленческих решений в сфере управления персоналом. К числу наиболее значимым выводам можно отнести следующие:

1. Уточнено базовое понятие исследования «конкурентоспособность специалиста» – это взаимообусловленное триединство квалификационных, деловых и личностных характеристик, обеспечивающих достаточный уровень теоретической подготовки, владение практическими навыками профессиональной деятельности, достаточную ориентацию в смежных областях, способность адаптироваться и развиваться в профессиональной

среде, полное соответствие требованиям работодателя и внутренний баланс физических и душевных сил.

2. Выявлено особое свойство компетентного подхода – его использование в области оценки трудового вклада и, соответственно, оплаты труда, может быть частью комплексного подхода к управлению персоналом в разрезе компетентности, но с учетом, что есть риск получения сотрудниками вознаграждения за то, что они потенциально способны сделать, а не за результаты, которые не всегда могут зависеть от работника.

3. Предложен и смоделирован набор направлений в совершенствовании реализации управления персоналом с использованием компетентного подхода, включающем Модель системы формирования критериев профессиональной конкурентоспособности на основе компетентных характеристик, которая должна учитывать не только способность, но и выполнение специалистом работы обеспечивающей конкурентоспособность организации и свою собственную.

Практическая значимость исследования видится в возможности использования в реальной деятельности материалов исследования для выбора современных методов управления конкурентоспособностью персонала в структурах государственной службы на основе компетентного подхода. С учетом того, что конкурентоспособность специалиста – это взаимообусловленное триединство квалификационных, деловых и личностных характеристик, обеспечивающих достаточный уровень теоретической подготовки, владение практическими навыками профессиональной деятельности, достаточную ориентацию в смежных областях. Кроме того, использование в качестве оценки трудового вклада и, соответственно, оплаты труда компетентного подхода, может быть элементом комплексного подхода к управлению персоналом в разрезе компетентности, но с учетом, что есть риск получения сотрудниками

трудового вознаграждения за их способность сделать, а не за итоговые реальные результаты.

Наконец, следует отметить, что система формирования критериев профессиональной конкурентоспособности на основе компетентностных качеств должна учитывать не только способность выполнить, но и выполнение специалистом работы обеспечивающей конкурентоспособность организации и свою собственную.

Использованные источники:

1. Коноплянский Д.А. Параметры оценки сформированности конкурентоспособности выпускника ВУЗа // Современная школа: инновационный аспект. – 2016. – Т. 8. № 1(31). – С. 32-39.

2. Кизим А.А., Кайфеджан Д.П. Анализ конкурентоспособности предприятия с учетом цифровой трансформации бизнеса // Экономический анализ: теория и практика – 2020. – Т. 19. № 1(496). – С. 101-117.