На правах рукописи

СЕЗОНОВА Ольга Николаевна

ФОРМИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (менеджмент)

Автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата экономических наук

005571208

5 АВГ 2015

Орел - 2015

Диссертация выполнена в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего профессионального образования «Курский государственный университет» на кафедре «Менеджмент и государственное и муниципальное управление».

Научный руководитель:	доктор экономических наук, профессор ФГБОУ ВПО «Курский государственный университет», кафедра «Менеджмент и государственное и муниципальное управление», заведующий кафедрой **Ходыревская Валентина Николаевна**
Официальные оппоненты:	**Роздольская Ирина Владимировна,** доктор экономических наук, профессор, АНО ВПО «Белгородский университет кооперации, экономики и права», кафедра «Маркетинг и менеджмент», заведующий кафедрой
	Ершова Ирина Геннадьевна, доктор экономических наук, доцент, ФГБОУ ВПО «Юго-Западный государственный университет», кафедра «Региональная экономика и менеджмент», профессор
Ведущая организация	Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования **«Воронежский государственный университет»**

Защита состоится 25 сентября 2015 года в 11.00 часов на заседании совета по защите диссертаций на соискание ученой степени кандидата наук, на соискание ученой степени доктора наук Д 504.001.28 при федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего профессионального образования «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации» по адресу: 302001, г. Орёл, ул. Панчука, д.1, зал заседаний ученого совета, ауд.108.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке Орловского филиала ФГБОУ ВПО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации» и на официальном сайте Орловского филиала ФГБОУ ВПО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации» (режим доступа: http://orel.ranepa.ru/the-structure-of-the-academy/2013-07-23-06-30-35/экономические-специальности/ сезонова-ольга-николаевна.html).

Автореферат разослан 22 июля 2015 г.

Автореферат размещен на сайте ВАК при Министерстве образования и науки Российской Федерации 22 июля 2015 года.

Ученый секретарь
диссертационного совета Анненкова Алла Анатольевна

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования обусловлена тем, что уровень компетенций современного персонала организации не отвечает имеющимся рыночным запросам. Развитие профессиональных компетенций персонала организации в настоящее время сопровождается ограниченностью ресурсов и повышением спроса на них, сравнительно высокой степенью насыщенности рынка, затрудняющей применение экстенсивного наращивания потенциала, а также его эффективное использование. В этих условиях выявление, развитие и эффективное использование факторов, способствующих формированию квалифицированных, динамических и творческих кадров, связывают с ростом нематериальных активов и повышением их роли в обеспечении устойчивой конкурентоспособности организации. Это обусловлено комплексом динамических способностей, компетенций и ресурсов, позволяющих организации разрабатывать, реализовывать и обновлять конкурентоспособную бизнес-модель организации, основанную на знаниях.

Поэтому развитие компетенций как важного элемента нематериальных активов организации, познание их природы, оценка влияния и обоснование современных путей, форм и методов их интеграции с динамическими способностями и ключевыми компетенциями организации играют важную роль в формировании системы развития профессиональных компетенций персонала организации. Наряду с ними, на данный процесс существенное влияние оказывают знания, использование которых становится источником ускорения роста организации.

В связи с этим возникает необходимость в управлении результативностью системы динамического обучения как важного элемента системы развития профессиональных компетенций персонала организации, позволяющего создавать, передавать, интегрировать и эксплуатировать знания как актив, обеспечивающий возможность получения экономических выгод в настоящем и будущем.

Степень разработанности проблемы. В процессе работы над диссертацией автором были обобщены и проанализированы результаты теоретических исследований и практических разработок по различным направлениям, которые касаются профессиональных компетенций персонала организации и системы их развития.

Компетентностный подход выступает предметом научного интереса широкого круга отечественных и зарубежных исследователей, таких как М.И. Гаврилова, О.В. Зданович, Э.Ф. Зеер, И.А. Зимняя, А.А. Калекин, В.В. Семина, Р. Увайт, Д. Макклелланд, Р. Бояцис, М. Бомензат, Р. Янсен, Дж. Чиверс, Л.М. Спенсер-мл., С.М. Спенсер и другие.

Практическому применению понятия «компетенции» и его классификации, а также системе развития компетенций посвящен ряд научных исследований А.И. Абдряшитовой, В.И. Байденко, К.А. Пушкаревой, Н.В. Демьянченко, Х.З. Ксенофонтовой и других.

Исследованию компетенций как потенциального источника конкурентного преимущества организации, а также знаний как источника роста ускоренного развития посвящены труды отечественных и зарубежных авторов П.М. Райт, Б.Б. Дунфорд, С.А. Снел, А.М. Чуйкина, И.В. Роздольской и других. Вопросам формирования коммуникационного потенциала команд в организации с целью создания новых компетенций компании посвящены работы В.И. Корниенко.

Специфика оценки эффективности подготовки персонала и вопросы устойчивого развития систем управления человеческими ресурсами представлены в трудах Д. Киркпатрика, Дж. Филипса, Б. Блума, Б. Аарона, Р. Тайлера, Д. Стафлебима, Р.Е. Мансурова, О.С. Сухарева, Н.Г. Солодовой, И.Г. Ершовой, В.А. Полетаева, Т.Д. Кожиной, В.А. Камакина, А.В. Полянина, Ю.И. Трещевского и других.

Вместе с тем концептуальные основы и методические вопросы развития профессиональных компетенций персонала организации, а также практические способы их реализации применительно к условиям, меняющимся по мере изменений предпочтений потребителей, до конца остаются нерешенными.

Объектом исследования является персонал организации.

Предмет исследования – управленческие и организационно-экономические отношения, связанные с формированием системы профессиональных компетенций персонала организации на основе компетентностного подхода.

Цель и задачи исследования. Целью исследования является разработка теоретико-методических подходов и научно-практических рекомендаций по формированию профессиональных компетенций персонала организации с учетом влияния различных факторов.

Реализация поставленной цели обеспечивается постановкой и решением следующих **задач**, отражающих логику и концепцию исследования:

– уточнить и дополнить базовые понятия компетентностного подхода, обосновать и предложить концепцию формирования интегративного знания как нематериального актива, позволяющую удовлетворить потребности работодателей с учетом новых форм и методов развития профессиональных компетенций персонала организации;

– систематизировать существующие классификационные признаки и виды компетенций и дополнить их с учетом современных потребностей экономики, основанной на знаниях;

– разработать алгоритм оценки условий развития профессиональных компетенций персонала организации;

– сформировать систему развития профессиональных компетенций персонала организации на основе динамического обучения;

– разработать стратегическую карту реализации системы развития профессиональных компетенций персонала организации, позволяющую на основе сбалансированной оценки компетенций персонала повышать эффективность их профессиональной деятельности.

Область исследования. Диссертационная работа выполнена в соответствии с Паспортом ВАК специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (10. Менеджмент; п. 10.11. Процесс управления организацией, её отдельными подсистемами и функциями. Целеполагание и планирование в управлении организацией. Контроль, мониторинг и бенчмаркинг. Механизмы и методы принятия и реализации управленческих решений. Управление проектом. Управление знаниями. Риск-менеджмент. Управление производством. Современные производственные системы; п. 10.20. Управление человеческими ресурсами как особый вид профессиональной деятельности: цели, функции, принципы, эволюция подходов. Сущность экономических и социальных задач управления персоналом предприятий и организаций. Компетентность персонала и компетентность

организации. Кадровая политика: выработка и реализация. Инновации в организации трудовой деятельности и управлении персоналом. Организация и осуществление работы по управлению персоналом).

Теоретическую и методологическую базу исследования составляют фундаментальные научные труды зарубежных и отечественных авторов, посвященные основам компетентностного подхода, оценке эффективности подготовки кадров и кадрового потенциала организаций, а также управлению персоналом организации.

В процессе исследования широко использовались общенаучные методы (анализ и синтез), методы сравнительного, ретроспективного экономического, стратегического, корреляционно-регрессионного анализа, экономической статистики (группировка, сравнение, индексный метод), матричные и эвристические методы, а также метод прогнозирования.

Эмпирическая база исследования включает законодательные и нормативно-правовые акты Российской Федерации, официальные статистические данные Федеральной службы государственной статистики, Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Курской области, материалы периодических научных изданий и конференций, научные материалы, размещенные в сети Интернет.

Научная новизна диссертационного исследования состоит в разработке и обосновании теоретико-методических положений и научно-практических рекомендаций по формированию системы профессиональных компетенций персонала организации на основе сбалансированного регулирования взаимодействия между самообучающейся организацией, системой динамического обучения и внутренними бизнес-процессами организации.

Наиболее существенные результаты, полученные лично автором и содержащие научную новизну, заключаются в следующем.

1. Уточнено понятие компетентностного подхода, который выступает, как способность организации осознавать и обеспечивать развитие персонала, как нематериального актива, в целях достижения новых возможностей организации. Ядром компетентностного подхода является введенная автором в научный оборот концепция «6К», позволяющая формировать и размещать интегративное знание персонала организации на основе шести базовых элементов: «компетенции», «компетентность», «креативность», «квалификация», «конкурентоспособность» и «коммуникации» (п.п. 10.20. Паспорта специальности 08.00.05).

2. Предложена авторская типология компетенций персонала, обеспечивающих формирование конкурентных преимуществ организации, существенным отличием которой от ранее разработанных является рассмотрение видов компетенций по времени возникновения (исходные, фактические и перспективные), степени востребованности (активные и пассивные), а также по обобщающим трудовым функциям (общие и обеспечивающие), учет которых полнее раскрывает содержание процесса непрерывного формирования системы профессиональных компетенций персонала организации (п.п. 10.20. Паспорта специальности 08.00.05).

3. Разработан алгоритм оценки условий развития профессиональных компетенций персонала организации, отличительной особенностью которого является введение в его состав трех блоков: оценка формирования профессиональных компетенции на основе образовательного потенциала, анализ

стратегического потенциала организации в динамической внешней среде и оценка эффективности использования кадрового потенциала; данный алгоритм позволяет выявить направления и возможности повышения уровня использования потенциала персонала организации (п.п. 10.20. Паспорта специальности 08.00.05).

4. Предложена система развития профессиональных компетенций персонала организации, обеспечивающая повышение ее конкурентоспособности на основе формирования самообучающейся организации, реализующейся через систему непрерывного обучения, нацеленной на приращение организационных знаний за счет развития коммуникативного процесса формирования организационной культуры доверия, являющейся основой для создания условий передачи, усвоения и использования некодированных, неявных знаний и превращения их из индивидуальных в коллективные знания персонала организаций (п.п. 10.11 Паспорта специальности 08.00.05).

5. Разработана стратегическая карта реализации системы развития профессиональных компетенций персонала организации, позволяющая добиваться эффективной реализации стратегического потенциала организации на основе: 1) актуализации программ развития персонала организации; 2) оптимизации государственных (региональных) расходов на развитие персонала организации; 3) стимулирования обучения персонала организации (п.п. 10.20. Паспорта специальности 08.00.05).

Теоретическая и практическая значимость исследования. Теоретическую значимость имеют уточнение и развитие исходных теоретических положений и понятийного аппарата компетентностного подхода, которые могут быть использованы в качестве обоснования выбора направлений формирования системы развития профессиональных компетенций персонала в организации.

Практическая значимость диссертационного исследования состоит в разработке приоритетных направлений системы развития профессиональных компетенций персонала. Выводы и обобщения, полученные в ходе исследования, могут быть применены образовательными учреждениями профессионального образования – для обеспечения учебного процесса при разработке фондов оценочных средств, паспорта компетенций, чтения лекций и проведения семинаров, образовательными учреждениями дополнительного профессионального образования – с целью разработки программ подготовки кадров, отвечающих запросам рынка труда, органами государственной власти и местного самоуправления – в рамах управления процессами социального партнерства «государство – вузы – бизнес», а также в деятельности организаций, которые нацелены на усиление своих конкурентных преимуществ за счет развития профессиональных компетенций персонала.

Апробация результатов исследования. Основные результаты диссертационного исследования рассматривались, обсуждались и получили одобрение на международных, всероссийских научно-практических конференциях в Курске (2012–2014 гг.), Уфе (2012 г.), Петропавловске-Камчатском (2013, 2014 гг.), Москве (2013 г.), Северном Чарльстоне – США (2015 г.).

Результаты исследования прошли практическую апробацию в рамках семинара «Разработка профессиональных стандартов на основе компетентностного подхода» в торгово-промышленной палате (г. Курск); при разработке проекта профессионального стандарта «Менеджер по управлению персоналом» при Национальном союзе «Управление персоналом» (г. Москва); внедрены в систему

корпоративного обучения на ОАО «Авиаавтоматика» им. В.В. Тарасова» (г. Курск) и ЗАО «КОНТИ-РУС» (г. Курск); применены для управления результативностью системы динамического обучения как элемента системы развития кадрового потенциала предприятий региона Комитетом пищевой и перерабатывающей промышленности и продовольствия Курской области; применены для расширения зон взаимодействия и объединения участников в рамках социального партнерства «государство – вузы – организации» Комитетом образования и науки Курской области; использованы в учебном процессе ФГБОУ ВПО «Курский государственный университет» при создании методического обеспечения по дисциплинам «Организационные способности и компетенции», «Управление персоналом», «Управление знаниями», «Управление человеческими ресурсами». Результаты внедрения подтверждены соответствующими документами.

Публикации. По теме исследования опубликовано 18 печатных работ общим объемом 14,0 п.л. авторского текста, в том числе 1 монография и 5 статей в ведущих рецензируемых журналах, рекомендованных ВАК при Министерстве образования и науки Российской Федерации.

Структура и объем работы. Работа состоит из введения, трех глав, заключения и библиографического списка из 197 наименований. Диссертация изложена на 181 странице машинописного текста, содержит 27 таблиц, 31 рисунок, 35 приложений.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во введении обоснована актуальность темы диссертационной работы, ее цель и задачи, раскрыта научная новизна и практическая значимость результатов, сформулированы основные положения, выносимые на защиту.

В первой главе – «Содержание концептуальных основ развития профессиональных компетенций персонала организации» – раскрыта сущность компетентностного подхода как методологической основы формирования профессиональных компетенций персонала организации; обоснована возможность использования категориального аппарата компетентностного подхода для разработки концепции «6К» и определено место профессиональных компетенций в системе теоретико-познавательных категорий компетентностного подхода; рассмотрены методические аспекты формирования информационной среды менеджмента организации для оценки эффективности развития профессиональных компетенций персонала организации.

Во второй главе – «Оценка и анализ современных условий развития профессиональных компетенций персонала организации» – выявлены условия формирования профессиональных компетенций на основе развития образовательного потенциала региона; проведен анализ стратегического потенциала организации в динамической внешней среде; выполнен анализ и дана оценка кадрового потенциала организаций в регионе с целью определения приоритетных направлений системы развития профессиональных компетенций персонала организации.

В третьей главе – «Система развития профессиональных компетенций персонала» – представлена иерархическая структура системы развития профессиональных компетенций персонала организации; обоснована система развития профессиональных компетенций персонала, основанная на динамической системе обучения и реализующаяся посредствам стратегической карты; проведена

комплексная оценка развития организаций на основе эффективного использования компетенций персонала и организации как нематериальных активов.

В заключении изложены обобщенные теоретические, методические и прикладные положения, являющиеся результатом проведенного исследования.

ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ, ВЫНОСИМЫЕ НА ЗАЩИТУ

1. Уточнено содержание компетентностного подхода, раскрывающее компетенции персонала как нематериальный актив организации. Введена в научный оборот концепция «6К», позволяющая формировать интегративное знание на основе шести базовых элементов, обеспечивающих формирование конкурентных преимуществ организации (п.п. 10.20. Паспорта специальности 08.00.05).

С целью углубления, дополнения, конкретизации и детализации процесса формирования системы профессиональных компетенций персонала нами была разработана модель исследования, представляющая собой логическую схему по отдельным характеристикам в рамках трех аспектов (рис. 1): а) анализ компетентностного подхода, выявление его сути, поиск и обоснование мер по использованию его возможностей в интеграции компетенций персонала и динамических способностей организации; б) предложение качественно новых навыков (с акцентом на способность организации выдерживать конкуренцию), компетенций (с акцентом на знания и динамические способности организации), способов создания новых ценностей как основы будущих ключевых компетенций организации; в) оценка процесса создания интегративного знания для развития профессиональных компетенций персонала организации как в количественном, так и в качественном отношении.

На первом этапе исследования автором были выявлены сущностные характеристики компетентностного подхода, позволяющие сформировать стратегический потенциал организации. При этом, несмотря на общеупотребляемость термина «компетентностный подход», единой его трактовки до настоящего времени не существует. Изучение литературных источников показало, что в исследованиях компетентностного подхода преобладают четыре направления: 1) в компетентностном подходе находит отражение теория о значении мотивации и компетентности в области экономического управления; 2) рассмотрение компетенции, с одной стороны, как универсального личностного признака, а с другой – как способность индивида, проявляющаяся в процессе выполнения работы; 3) применение компетентностного подхода к профессионально-техническому образованию и обучению с целью создания системы профессиональных компетенций; 4) рассмотрение понятия «ключевые компетенции», включающего индивидуальные компетенции, которые формируются как способность к сотрудничеству, гибкости, этичности, независимости в решении проблем.

Вместе с тем, отдавая должное исследователям, рассматривающим вопросы компетентностного подхода, автор уточняет исследуемое понятие. По мнению автора, компетентностный подход – совокупность методов и приемов воздействия на способности личности создавать и обновлять знания, умения развивать динамические способности для получения экономических выгод от знаний как активов. В отличие от существующих трактовок такое понимание дает возможность: во-первых, определить интегративное знание, встроенное в бизнес-процессы, включая как

индивидуальные умения и опыт, так и отличительные способы ведения дел в организации; во-вторых, оценить стратегические возможности организации создавать, предвидеть, собирать, интегрировать и эксплуатировать знания как активы.

Рисунок 1 – Схема исследования формирования системы профессиональных компетенций персонала

Второй этап исследования направлен на выявление теоретико-познавательных категорий и факторов, формирующих логику построения системной модели «компетенции – динамические способности». Что касается терминологического аппарата компетентностного подхода, то феномен «компетенции» как нематериальный актив занял устойчивые позиции, подтверждаемые нашими исследованиями: на долю понятий «компетентностный подход», «компетенции» и «компетентность» в зафиксированной совокупности единиц анализа приходится соответственно 65,0; 35,7 и 25,3%. Вторая тенденция связана с изменением характера сил влияния: доминирующим является представление не просто о «наращивании объема» знаний, а о приобретении разностороннего опыта деятельности. К относительно новому направлению исследования можно отнести сферу промышленного производства, где необходимым является поиск факторов, формирующих устойчивые конкурентные преимущества, основанные на труднокопируемых компетенциях и трудовых функциях.

В современных условиях формирование системы профессиональных компетенций, отвечающей рыночным запросам, трансформируется в процесс построения эффективного потока знаний, обеспечиющих превращение человеческого

фактора в главное конкурентное преимущество, чтобы перейти от кратковременных успехов к долгосрочной устойчивой успешности персонала.

Необходимость формирования профессиональных компетенций, являющихся составной частью процесса создания интегративного знания организации, включающего интеллектуальные ресурсы, труднокопируемые компетенеции и имплицитные знания, определяет пути и формы создания нового конкурентного знания на основе уже существующего. Чтобы формирование профессиональных компетенций приняло системный характер и затрагивало глубинные личностные качества персонала, в этот процесс необходимо включить оценку и развитие элементов предлагаемой автором концепции «6К» (рис. 2).

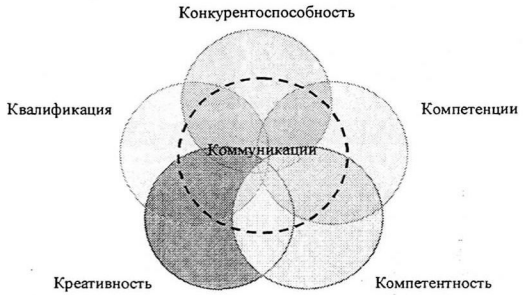

Рисунок 2 – Концепция «6К»

Основу модели концепции «6К» составляет совокупность имплицитных знаний, творческих способностей и профессиональных навыков персонала организации, которые объединяются не только в процессе всестороннего взаимодополнения, но и в процессе коммуникационого взаимодействия, образуя при этом интегративное знание, обеспечивающее конкурентное преимущество как персоналу, так и организации в целом.

Конкурентоспособность персонала обусловлена не только уровнем развития трудового потенциала работника, отвечающего определенным профессиональным требованиям, но и совокупностью имплицитных знаний, раскрывающихся в уровнях квалификации и компетентности. При этом экономическая значимость имплицитного знания обусловлена степенью его «открытости» для организации, то есть возможностью использовать имеющиеся уникальные компетенции персонала при формировании системы динамического обучения, выходящей за рамки участников функциональной группы и иных команд, а также развитием новых профессиональных качеств, выраженных компетентностью персонала, включающей не только когнитивный и знаниевый, но и мотивационный, отношенческий и регулятивный компоненты профессиональной деятельности.

В то же время важная роль в формировании интегративного знания персонала отводится креативному мышлению, которое не только определяет возможный будущий вклад персонала в развитие организации по сравнению с квалификацией или компетентностью, где знания и способности носят более типовой характер, но и обновляет структуру бизнес-процессов путем генерирования новых необычных идей и отклонения от традиционных схем мышления в рамках решения нестандартных ситуаций, возникающих в связи с усиливающейся нестабильностью внешней среды.

Связующим элементом в рамках предлагаемой нами концепции выступает процесс коммуникации, позволяющий применять знания и опыт, уровень квалификации, компетентность и креативность мышления отдельным работником, а также создавать, объединять знания персонала в рамках динамической системы обучения и использовать полученные интегративные знания как уникальные способности организации, обеспечивающие разработку, реализацию и обновление конкурентоспособной бизнес-модели, основанной на знаниях.

Таким образом, своевременная оценка и развитие элементов концепции «6К», образующих интегративное знание организации, становится источником оригинальных стратегий и условием конкурентного преимущества, а понимание различия между базовыми элементами рассматриваемой концепции позволит организации сформировать систему профессиональных компетенций персонала, соответсвующую требованиям внешней среды.

Третий этап позволил определить совокупность методов для оценки эффективности развития системы динамического обучения. Развитие системы профессиональных компетенций персонала организации связано с процессом обучения. Именно от выбора методов, способов и принципов обучения будет зависеть уровень развития и эффективности использования интегративного знания организации на конкурентном рынке. При этом, как и любая деятельность, процесс обучения обеспечивает результат, который может быть выражен через его эффективность. Эффективность в данном случае характеризуется, во-первых, уровнем информационной насыщенности и доступности информации участникам динамической системы обучения; во-вторых, критериями оценки эффективности обучения; в-третьих, уровнем сформированности профессиональных компетенций персонала организации.

2. Дополнена типология классификационных признаков и видов компетенций с учетом времени возникновения, степени востребованности, уровня функциональных подсистем применения компетенций. Уточнена трактовка понятия «профессиональные компетенции», в отличие от существующих обеспечивающая системный подход к развитию профессиональных компетенций персонала организации (п.п. 10.20. Паспорта специальности 08.00.05).

Проведенная систематизация существующих классификационных признаков и видов компетенций позволила интегрировать их в отдельные блоки, ввести дополнительные признаки, а также виды с учетом специфических черт непрерывного процесса создания нового знания (табл. 1).

В частности, непрерывность процесса формирования нового интегративного знания раскрывается через время возникновения компетенций персонала, которые могут отражаться в имеющемся уровне компетентности на момент начала профессиональной деятельности (исходные), в степени востребованности тех или иных компетенций персонала в определенный период времени (фактические) и определяться совокупностью теоретических знаний и умений, которых не достаточно в рассматриваемый момент времени и их развитие является необходимым условием для эффективного выполнения трудовых функций (перспективные). В то же время непрерывный характер формирования интегративного знания отражает такой классификационный признак, как степень востребованности, который предполагает разделение фактических компетенций на активные, которых достаточно на данный

момент времени для выполнения профессиональной деятельности, и на пассивные, представляющие собой совокупность знаний, умений и способностей, оказавшихся невостребованными на данный момент времени и не способствующих эффективному выполнению профессиональных обязанностей.

Таблица 1

Типология понятия «компетенции» с учетом сущностных признаков

<table>
<tr><td>Классификационный признак</td><td colspan="10">Виды компетенций</td></tr>
<tr><td>Субъект обладания компетенциями</td><td colspan="6">Индивидуальные</td><td colspan="4">Корпоративные (коллективные)</td></tr>
<tr><td>Уровень развития</td><td colspan="6">Ключевые</td><td colspan="4">Профессиональные</td></tr>
<tr><td>Время возникновения*</td><td colspan="4" rowspan="2">Исходные*</td><td colspan="3">Фактические*</td><td colspan="3" rowspan="2">Перспективные*</td></tr>
<tr><td>Степень востребованности*</td><td colspan="2">Активные*</td><td colspan="2">Пассивные*</td></tr>
<tr><td>По содержанию</td><td colspan="2">Интеллектуальные</td><td colspan="2">Социальные</td><td colspan="2">Ситуативные</td><td colspan="2">Методические</td><td colspan="2">Функциональные</td></tr>
<tr><td>Сфера деятельности</td><td colspan="6">Универсальные</td><td colspan="4">Специальные</td></tr>
<tr><td>Обобщенные трудовые функции*</td><td colspan="6">Основные*</td><td colspan="4">Обеспечивающие*</td></tr>
<tr><td>Предъявляемые требования к субъекту</td><td colspan="8">Общие</td><td colspan="2">Частные</td></tr>
<tr><td>Потенциал субъекта</td><td colspan="3">Межличностные</td><td colspan="3">Общенаучные</td><td colspan="2">Инструментальные</td><td colspan="2">Системные</td></tr>
<tr><td rowspan="2">Занимаемый уровень иерархии</td><td colspan="2">Информационные</td><td colspan="2">Процедурные</td><td colspan="2">Тактические</td><td colspan="2">Оперативные</td><td colspan="2">Проектные</td></tr>
<tr><td colspan="2">Ситуационные</td><td colspan="4">Программно-целевые</td><td colspan="3">Стратегические</td><td colspan="2">Концептуальные</td></tr>
<tr><td>Результативность использования</td><td colspan="6">Пороговые (базовые)</td><td colspan="4">Дифференцированные</td></tr>
<tr><td>Уровень выраженности</td><td colspan="3">Негативный (некомпетентность)</td><td colspan="3">Ограниченный</td><td colspan="3">Базовый (необходимый)</td><td>Высокий</td><td>Лидерский</td></tr>
</table>

*Классификационные признаки и виды компетенций, предлагаемые автором

Кроме того, успешное выполнение трудовых функций в рамках динамических способностей организации составляет основу эффективной деятельности организации. В связи с этим мы предлагаем выделить основные компетенции, направленные на обеспечение реализации основных функций управления, и обобщающие компетенции, связанные с осуществлением основных связующих процессов управления – принятие решений и коммуникации.

При этом зоной повышенного внимания в диссертационном исследовании являются профессиональные компетенции. Все другие компетенции определяются нами как «внешние», по степени влияния являясь обстоятельствами прямого воздействия на формирование интегративного знания персонала.

На наш взгляд, профессиональные компетенции представляют собой многофакторное явление, включающее совокупность теоретических знаний и способы их практического применения в профессиональной деятельности, ценностные ориентации (система стратегических профессиональных целей и побуждающих мотивов персонала организации), а также коммуникативную культуру, позволяющую осуществлять профессиональные планы. Уточненная трактовка, в отличие от существующих, обеспечивает системный подход к развитию профессиональных компетенций персонала в модели «компетенции – динамические способности организации» и способствует пониманию характера интегративного знания.

3. Предложен алгоритм оценки условий развития профессиональных компетенций, позволяющий выявить направления и возможности повышения уровня использования кадрового потенциала организации (п.п. 10.20. Паспорта специальности 08.00.05).

Исследование современных условий развития профессиональных компетенций, способностей организации проводилось по разработанному автором алгоритму в направлениях сравнительного анализа (рис. 3).

1 этап

Оценка формирования профессиональных компетенций на основе образовательного потенциала

Интегральный показатель оценки эффективности деятельности высших учебных заведений*:

$$K_{эф} = \sum_{i=1}^{n} X_i \times w_i , \quad (1)$$

где X_i – показатель эффективности деятельности вуза, w_i – весовое значение показателя в общей совокупности

2 этап

Анализ стратегического потенциала организации в динамической внешней среде

1. Определение показателей уровня развития социальной инфраструктуры и производства
2. Кластеризация производственных предприятий по территориальному признаку
3. Определение приоритетных направлений развития профессиональных компетенций кадров организаций

3 этап

Оценка эффективности использования кадрового потенциала для решения задач развития динамических способностей организации

I. Количественная оценка

Величина кадрового потенциала региона: $N = \sum_{i=1}^{6} n_i$, (2)

где N – кадровый потенциала региона, тыс. чел.; n_i – показатели изменения численности занятого в экономике населения и движения населения

II. Качественная оценка

1. Определение уровня развития общих и профессиональных компетенций кадров (анкетирование)

2. Расчет агрегированного показателя: $I_j = \sum_{i=1}^{n} x_{ij} \times W_i$, (3)

где I_j – агрегированные индексы по блокам, x_{ij} – нормированный показатель, W_i – коэффициент значимости i-ого показателя

3. Расчет интегрального показателя: $I = \sum_{j=1}^{4} I_j$, (4)

где I – интегральный показатель качественной оценки кадрового потенциала, I_j – агрегированные индексы по блокам

III. Стоимостная оценка**

1. Критерий эффективности использования кадрового потенциала производственного персонала / кадров управления: $Эф_{КППП/КУ} = \frac{О_{ПП}}{Ст_{ПП/КУ}}$, (5)

где $Эф_{КППП/КУ}$ – критерий эффективности использования кадрового потенциала производственного персонала и кадров управления, $О_{ПП}$ – объем отгруженных товаров собственного производства, $Ст_{ПП/КУ}$ – стоимость кадрового потенциала производственного персонала и кадров управления

Формирование в рамках региона информационной базы эффективного использования кадрового потенциала для определения перспектив развития профессиональных компетенций кадров организаций

*Разработанный автором интегральный показатель оценки эффективности деятельности вузов.

**Авторская модернизация критерия эффективности использования кадрового потенциала: введены в модель вместо валового регионального продукта (ВРП) объем отгруженных товаров собственного производства ($О_{ПП}$), а вместо стоимости содержания кадрового потенциала за счет бюджетных источников финансирования ($С_{т(0)}$) - стоимости кадрового потенциала персонала, выраженная через годовой фонд оплаты труда ($Ст_{ПП}$) и ($Ст_{КУ}$).

Рисунок 3 – Алгоритм процедуры оценки перспектив развития профессиональных компетенций персонала организации

На первом этапе проведена оценка эффективности деятельности вузов Центрального федерального округа, призванных обеспечить высокий уровень

развития профессиональных компетенций персонала, отвечающий рыночным запросам. На основе разработанного интегрального показателя, включающего в себя шесть групп критериев, проведена кластеризация вузов ЦФО (табл. 2).

Таблица 2

Кластеризация высших учебных заведений Центрального федерального округа по интегральному показателю оценки эффективности деятельности

Наименование высшего учебного заведения	Показатели, x_i						Интегральный показатель, K_{ij}
	Образовательная деятельность	Научно-исследовательская деятельность	Международная деятельность	Финансово-экономическая деятельность	Инфраструктура	Трудоустройство	
Вес, w_i	0,31	0,25	0,03	0,14	0,19	0,08	1,0
I кластер [469,16; 416,28]							
1. БГТУ им. В.Г.Шухова	60,47	402,63	5,49	2428,20	10,35	95,93	469,16
2. ЯрГУ им. П.Г. Демидова	66,38	529,63	0,64	2120,94	11,48	98,87	460,03
3. ГУ - УНПК	61,01	122,10	1,15	2756,75	13,05	97,44	445,69
4. БелГУ	60,48	521,76	4,58	1934,92	15,03	94,82	430,66
5. БГСХА	53,91	149,42	14,41	2521,51	17,94	97,51	418,72
II кластер [416,27; 363,4]							
6. ТвГУ	61,88	229,92	2,86	2034,94	8,11	98,39	371,05
III кластер [363,39; 310,52]							
7. ТГУ им. Г.Р. Державина	61,06	217,57	5,49	1625,80	11,09	97,94	311,04
8. ЯрГПУ им. К.Д. Ушинского	60,92	412,81	0,71	1290,36	14,03	98,52	313,31
IV кластер [310,51; 257,64]							
9. ИвГМА	68,78	1,48	4,07	1893,40	33,43	99,90	301,23
10. ТвГМА	75,87	24,34	26,1	1845,34	14,51	99,76	299,47
11. ТулГУ	58,29	123,53	6,45	1666,15	14,39	98,94	293,06
12. ЛГТУ	59,98	107,25	1,63	1673,14	20,10	99,48	291,47
13. ЮЗГУ	60,93	256,52	3,04	1399,26	7,69	98,99	288,39
14. МГАУ	61,37	242,19	1,16	1399,04	14,80	99,12	286,21
15. ВГУ	67,18	171,02	3,92	1472,81	6,94	98,13	279,06
16. СмолГУ	62,01	64,68	3,21	1594,98	11,90	93,83	268,55
17. БГСХА им. В.Я. Горина	54,07	108,90	1,65	1518,68	19,50	95,39	267,99
18. ТГТУ	57,74	194,95	5,77	1321,22	14,08	98,88	262,37
19. ОГАУ	56,04	80,05	0,29	1509,15	23,30	97,67	260,91
V кластер [257,63; 204,76]							
20. ВлГУ им.А.Г. и Н.Г. Столетовых	59,89	155,28	3,08	1317,93	10,02	98,63	251,78
21. ЯрГТУ	56,69	68,76	4,14	1436,66	19,11	98,17	247,50
22. ВГМА им. Н.Н. Бурденко	76,66	50,53	9,51	1409,90	20,85	99,90	246,02
23. ЛИУ	51,08	196,08	1,57	1122,65	11,00	99,90	232,15
24. ИвГСХА им. ак. Д.К.Беляева	48,74	86,55	21,39	1309,27	16,15	95,44	231,39
25. МЭБИК	58,82	79,81	1,59	1263,71	41,81	93,88	230,61
26. РГАТУ имени П.А.Костычева	60,58	96,98	1,04	1252,34	15,86	98,26	229,26
27. КостромГСХА	52,57	63,03	7,93	1322,11	15,02	96,83	227,99
28. ВГАУ им. императора Петра I	56,47	58,71	1,44	1270,72	11,33	98,54	220,16
29. РГМУ им. ак. И.П. Павлова	65,44	19,68	18,46	1311,24	12,25	99,90	219,65
30. СмолГСХА	52,33	57,71	1,68	1235,62	15,06	92,73	213,97
31. БГТУ	60,73	54,78	0,75	1213,65	18,74	97,97	213,85
32. ИвГПТУ	52,63	102,95	2,17	1144,66	17,83	99,90	213,75
33. СмолГМА	68,05	81,66	21,61	1116,59	26,08	99,75	211,42
34. ТвГТУ	53,81	136,01	4,94	1073,17	12,64	98,99	211,40
35. ТвГСХА	47,90	78,99	5,96	1138,26	30,20	98,23	207,73
36. КГТА им. В.А.Дегтярева	54,07	58,07	7,42	1168,53	21,54	98,20	207,04
VI кластер [204,75; 151,89]							
37. КостромГТУ	55,18	60,91	5,04	1146,87	11,52	97,45	203,03
38. РязИБУ	65,70	175,88	1,24	919,32	8,05	98,28	202,47
39. КГМУ	68,22	32,93	25,62	1125,39	22,52	99,41	199,94
40. ВЭПУ	53,99	54,83	1,46	1110,42	23,17	94,88	197,94
41. КГУ	62,40	71,19	2,97	1001,70	7,85	99,10	186,89
42. ОГИЭТ	59,79	61,79	6,51	1006,24	13,72	99,70	185,63
43. ОГУ	64,68	82,95	3,39	948,03	17,45	96,17	184,62
44. ЯрГМА	69,47	58,56	4,59	976,36	11,32	99,90	183,15
45. ЕлГУ им. И.А.Бунина	62,05	52,23	2,29	981,00	14,25	98,47	180,29
46. БГУ им. ак. И.Г.Петровского	63,55	55,92	1,52	960,15	11,41	96,40	178,03
47. ЛГПУ	60,11	51,11	2,23	791,24	9,22	98,53	151,89

Взвешенная оценка и кластеризация вузов Центрального федерального округа по разработанному автором интегральному показателю позволила определить, что вузы Курской области входят в следующие кластеры: IV – Юго-Западный государственный университет; V – Институт экономики, менеджмента и бизнеса; VI – Курский государственный университет. Разделение регионов Центрального федерального округа по величине индекса научно-образовательного потенциала (Иноп) на 4 группы позволило установить, что Курская область вошла во вторую группу регионов с Иноп, равным 0,3, при максимально возможном значении 1.

На втором этапе был проведен анализ социальной сферы, обустроенности сельской местности и определен уровень развития производства, который позволил территорию Курской области представить в виде совокупности групп районов, различающихся между собой (табл. 3).

Таблица 3

Средний процент уровня развития социальной инфраструктуры и организаций по группам районов Курской области

Группа районов	Количество районов, входящих в группу	Средний процент уровня развития				Относительное отклонение, %	
		социальной инфраструктуры		производственных и сельскохозяйственных организации			
		2012	2013	2012	2013	2012	2013
Пригородная	9	127,50	155,51	154,65	117,92	27,15	37,59
Внутриобластная	9	75,84	67,50	65,65	74,40	10,19	6,9
Восточная	5	89,09	77,55	72,18	124,41	16,91	46,66
Западная	5	84,99	78,16	83,24	85,28	1,75	7,12

При этом следует отметить, что существует прямая зависимость между показателями развития социальной инфраструктуры и показателями производства.

Результаты проведенного кластерного анализа Курской области позволили картографически представить территорию региона с точки зрения его общего социально-экономического состояния и установить сферы активности организаций. Как показал анализ, такой сферой являются предприятия пищевой промышленности, а ведущие направления их развития – производство кондитерских изделий, сахарного песка и хлебопекарная отрасль.

На третьем этапе проведена качественная оценка кадрового потенциала производственных предприятий с целью характеристики квалификационной составляющей концепции «6К». На основе проведенного среди персонала организаций Курской области анкетирования был определен уровень развития общих и профессиональных компетенций, составлен портрет «идеального» сотрудника (рис. 4). Из общей совокупности респондентов 7,9% занимают высший уровень в иерархии управления, 47,6% – средний уровень и 44,5% – низовой уровень.

В основу анкет положена разработанная нами классификация понятия «компетенции» (табл. 1). Полученный средний уровень развития отражает следующие компетенции сотрудников: знания, умения и навыки по избранной профессии и в смежной области деятельности, способность работать в команде, знание иностранного языка, лидерские качества, навыки работы с компьютером, подготовка служебных документов, учет в работе степени удовлетворенности потребителей. Таким образом, в настоящее время уровень развития компетенций сотрудников находится на уровне выше среднего.

Рисунок 4 – Уровень владения компетенциями персоналом организаций Курской области

Стоимостная оценка позволяет определить субъекты, обладающие наиболее «дорогостоящим» кадровым потенциалом, на основе критерия эффективности использования кадрового потенциала. Следует подчеркнуть, что показатель эффективности использования кадрового потенциала кадров управления имеет более неравномерную динамику развития и за исследуемый период (2009–2013 гг.) сократился на 35,3%, а кадрового потенциала производственного персонала – на 21,4% (рис. 5).

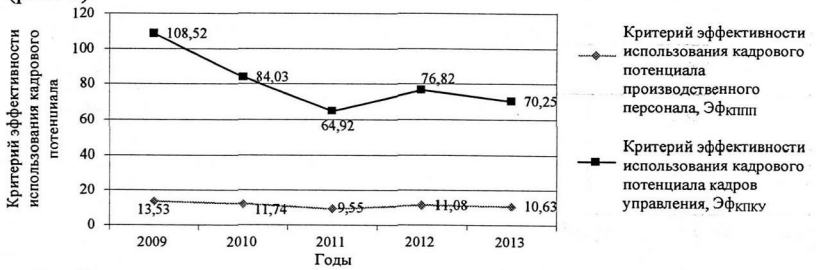

Рисунок 5 – Динамика критерия эффективности использования кадрового потенциала организаций Курской области в 2009–2013 гг.

Таким образом, в ходе исследования была выявлена региональная диспропорция накопления и реализации образовательного потенциала, которая не только тесно взаимосвязана с социально-экономическими факторами развития субъектов Российской Федерации, но и оказывает влияние на процессы формирования и развития профессионального и компетентного персонала. Установлено, что в целом по регионам ЦФО существует корреляционная связь между индексом научно-образовательного потенциала ($И_{НОП}$), валовым региональным продуктом (ВРП) и среднедушевыми денежными доходами населения (СДДН). Соответственно, коэффициент корреляции между ВРП и $И_{НОП}$ равен 0,72, а между СДДН и $И_{НОП}$ – 0,54.

4. Предложена система развития профессиональных компетенций персонала организации, способствующая эффективному достижению целей создания нового знания посредством динамической системы обучения персонала, отвечающей требованиям внутренней и внешней среды (п.п. 10.11 Паспорта специальности 08.00.05).

Иерархически-видовой аспект профессиональных компетенций в работе раскрыт с использованием стратегического потенциала организации (комплекс способностей, компетенций и ресурсов), обеспечивающего ее иерархией макро, мезо- и микроуровней, а также разработанной нами моделью концепции «6К» (рис. 6).

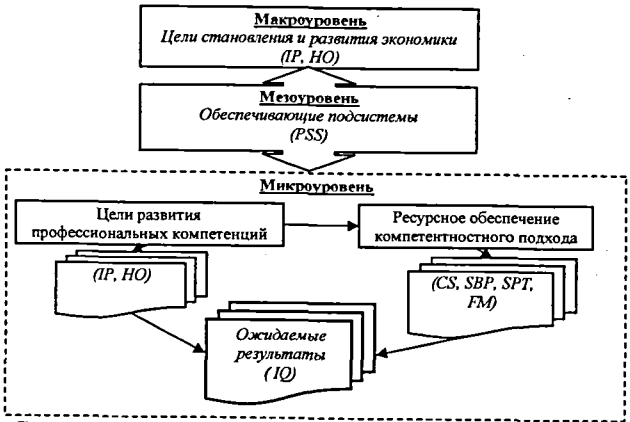

Рисунок 6 – Структура системы развития профессиональных компетенций

С формальной позиции в наиболее общем виде иерархически-видовой подход к формированию системы развития профессиональных компетенций представлен в виде модели (CP_{PRC}), состоящей из восьми взаимосвязанных элементов, определяющих ее целевое функционирование, структуру и результативность:

$$CP_{PRC} = \{IP, HO; PSS; CS, SBP, SPT, FM; IQ\}, \quad (6)$$

где IP – интересы участников, HO – иерархия целей системы развития профессиональных компетенций персонала, PSS – обеспечивающие подсистемы, CS – депозитарий знаний, сформированный на основе системы элементов концепции «6К», SBP – система базовых принципов, SPT – научно-практический инструментарий, FM – финансовый механизм, обеспечивающий развитие системы профессиональных компетенций, IQ – система подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров.

Основной целью макроуровня является координация взаимодействия обеспечивающих подсистем развития компетентного подхода на нижестоящих уровнях с учетом их целей.

Мезоуровень, будучи промежуточным звеном, определяет возможности практической реализации компетентностного подхода и включает в себя ряд обеспечивающих подсистем.

Микроуровень включает в себя предпринимательский сектор (хозяйствующие субъекты). Цели, ресурсы и результаты развития профессиональных компетенций как важного элемента нематериальных активов организации на микроуровне определяются исходя из целей становления и развития экономики знаний на макроуровне.

На основе рассматриваемой структуры в диссертационном исследовании предложена система развития профессиональных компетенций персонала (рис. 7).

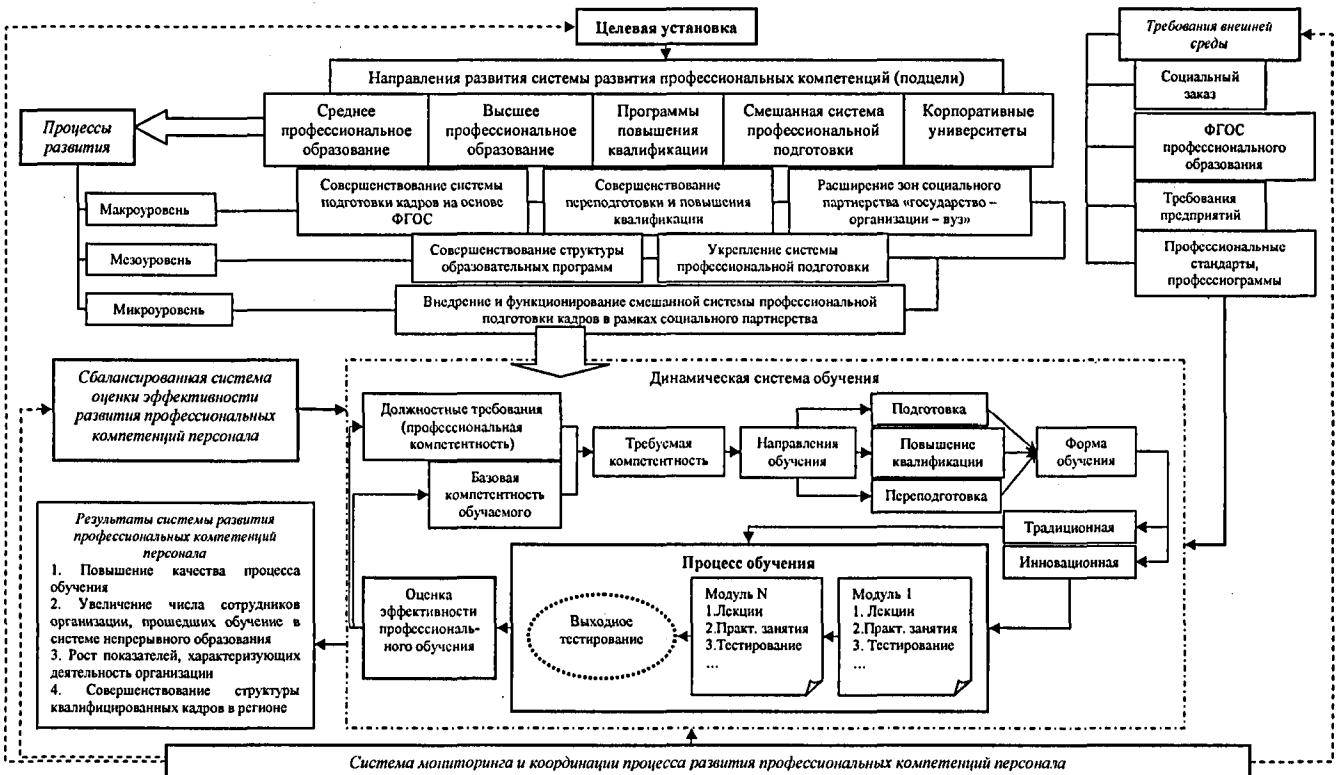

Рисунок 7 – Система развития профессиональных компетенций персонала организации

Данная система включает в себя цели, принципы, требования, критерии оценки и процессы взаимодействия основных элементов, призванные обеспечить достижение запланированных результатов. При этом система развития профессиональных компетенций персонала организации должна базироваться на поддержании тесного взаимодействия и объединения организаций с образовательными учреждениями профессионального образования в рамках социального партнерства.

5. Разработана стратегическая карта, позволяющая на основе сбалансированной оценки компетенций персонала добиваться реализации стратегического потенциала организации и отражающая шесть важных аспектов: государственное регулирование, систему динамического обучения, внутренние бизнес-процессы, компетенции персонала, динамические способности организации и финансы, с целью обеспечения повышения эффективности профессиональной деятельности персонала организации (п.п. 10.20. Паспорта специальности 08.00.05).

Для более детального представления процесса достижения результатов функционирования системы развития профессиональных компетенций персонала организации (рис. 7), разработана стратегическая карта, представляющая собой модель интеграции целей системы развития профессиональных компетенций персонала в рамках шести основных блоков, составляющих сбалансированную систему оценки (рис. 8). Конкуренция как процесс разработки, аккумулирования, комбинирования и защиты уникальных навыков и способностей порождает многообразие возможностей развития персонала, отвечающих имеющимся рыночным запросам.

В основе обеспечения эффективности профессиональной деятельности лежит принцип пропорциональности роста показателей, количественно характеризующих состояние и эффективность использования кадрового потенциала. При этом оптимальным следует считать следующее соотношение темпов роста:

$$100\% < T_{Ст\text{-}ть} < T_{ПТ}, \quad (7)$$

где $T_{Ст\text{-}ть}$ – темпы роста стоимости кадрового потенциала, $T_{ПТ}$ – темпы роста производительности труда.

Характеристика первого неравенства предполагает, что рост стоимости кадрового потенциала заключается не только в удорожании его содержания, но и в приросте квалификационно-компетентной составляющей, что является одной из основных целей развития организации, стремящейся к реализации стратегических компетенций на конкурентном рынке.

Второе неравенство означает, что темпы роста стоимости кадрового потенциала должны приводить к опережающим темпам роста производительности труда, что, в свою очередь, способствует более эффективному и сбалансированному использованию человеческих ресурсов предприятия.

Выявлено, что за изучаемый период темпы роста производительности труда опережают темпы роста стоимости кадрового потенциала, однако незначительное опережение не может свидетельствовать о повышении эффективности использования кадрового потенциала.

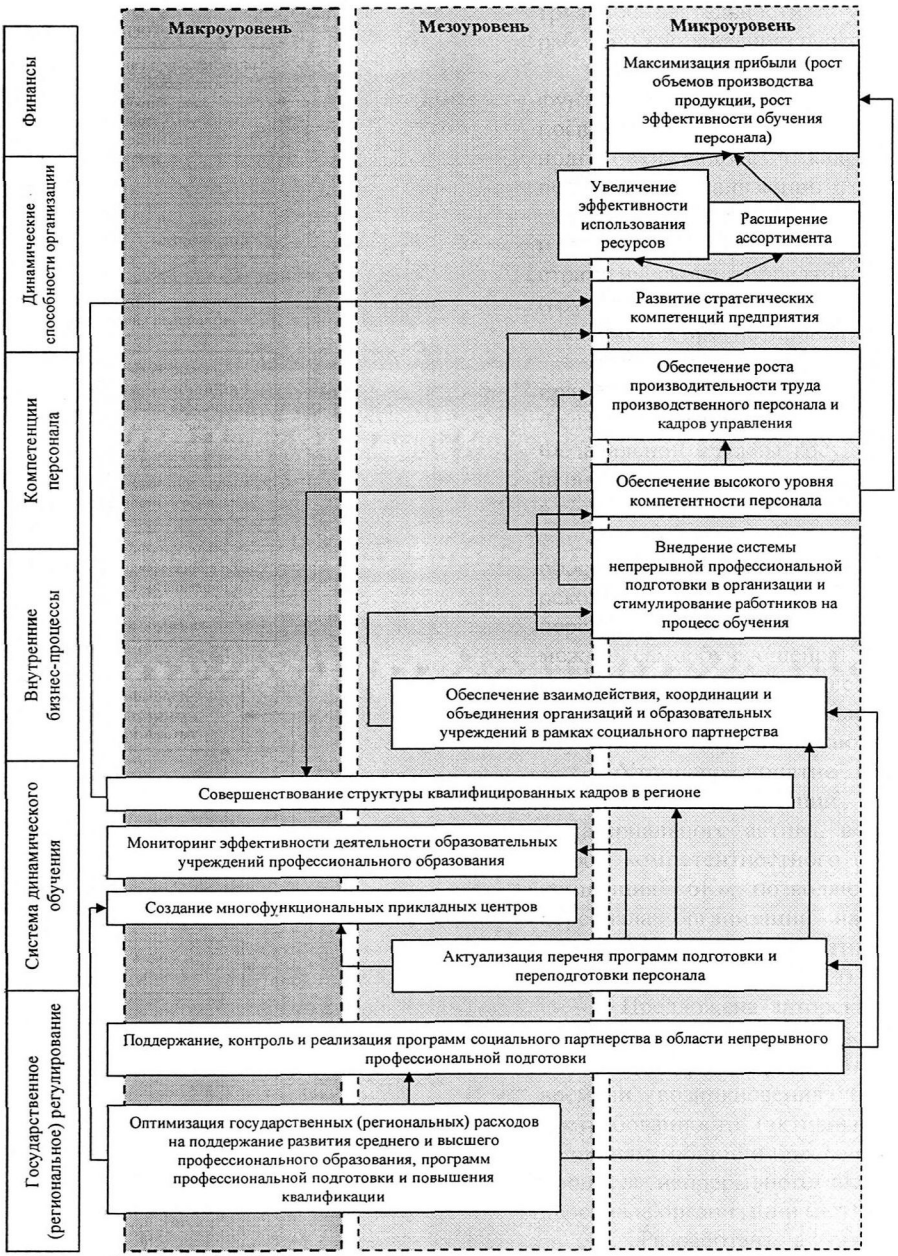

Рисунок 8 – Стратегическая карта реализации системы развития профессиональных компетенций персонала организации

Оценка влияния производительности труда на критерий эффективности использования кадрового потенциала свидетельствует об умеренной взаимосвязи между исследуемыми показателями (рис. 9).

$$Y = 0{,}4578X + 8{,}3179, \quad (8)$$

где Y – критерий эффективности использования кадрового потенциала, X – совокупная производительность труда работников организаций Курской области.

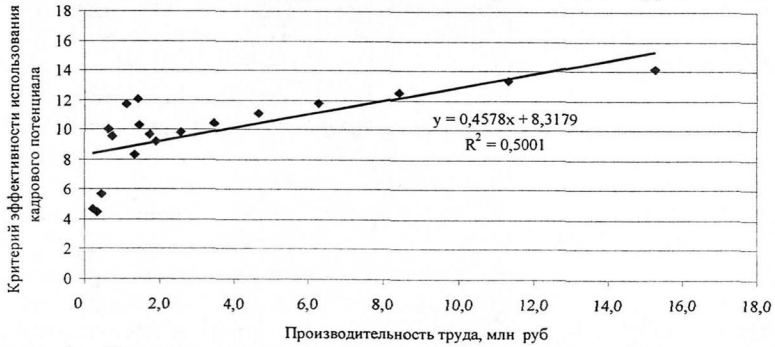

Рисунок 9 – Корреляционное поле зависимости критерия эффективности использования кадрового потенциала от производительности труда персонала организаций Курской области

Полученный коэффициент регрессии показывает, что при росте совокупной производительности труда производственного персонала и кадров управления на 1 млн рублей критерий эффективности использования кадрового потенциала увеличится на 0,4578 единиц.

Таким образом, реализация системы развития профессиональных компетенций персонала организации и оценка эффективности их профессиональной деятельности дает возможность анализировать стратегические и тактические процессы управления персоналом, установить причинно-следственные связи между стратегическими целями развития компетенций и обеспечить повышение эффективности профессиональной деятельности персонала организации.

ОБЩИЕ ВЫВОДЫ И ПРЕДЛОЖЕНИЯ

Проведенное исследование о формировании системы профессиональных компетенций персонала организации позволило сформулировать следующие выводы и предложения.

1. Уточнены и дополнены базовые понятия компетентностного подхода, позволяющее определять компетенции как нематериальный актив организации, а разработанная модель процесса его исследования дала возможность обосновать современные пути, формы и способы их развития. Введена в научный оборот концепция «6К», позволяющая формировать систему профессиональных компетенций персонала организации на основе шести элементов: «компетенции», «компетентность», «креативность», «квалификация», «конкурентоспособность» и «коммуникации». В частности, современные работники являются «носителями» имплицитных знаний, творческих способностей и профессиональных навыков

персонала организации, которые объединяются не только в процессе всестороннего взаимодополнения, но и в процессе коммуникационного взаимодействия, образуя при этом интегративное знание, обеспечивающее конкурентное преимущество не только персоналу, но и организации в целом.

2. Проведена систематизация существующих классификационных признаков и видов компетенций, и предложена типология, важным отличием которой от существующих является выделение новых видов компетенций по времени возникновения и степени востребованности (исходные, фактические (активные и пассивные) и перспективные); по обобщенным трудовым функциям (основные и обеспечивающие); данная типология позволила учесть специфику процесса создания нового знания. Уточнена трактовка понятия «профессиональные компетенции», дающая возможность учитывать как факторы и активы, основанные на знаниях, так и динамические способности организации, совокупность ее ценностных ориентаций и побуждающих мотивов, а также коммуникативную культуру.

3. Разработан алгоритм оценки условий развития профессиональных компетенций персонала организации, отличительной особенностью которого является введение в его состав блоков (оценка формирования профессиональных компетенции на основе образовательного потенциала; анализ стратегического потенциала организации в динамической внешней среде и оценка эффективности использования кадрового потенциала), позволивших выявить направления и возможности повышения уровня использования кадрового потенциала организации.

4. Предложена система развития профессиональных компетенций персонала организации, которая способствует эффективному достижению целей создания нового знания посредством динамической системы обучения персонала, отвечающей требованиям внешней среды, и сбалансированной системы оценки эффективности формирования нематериальных активов организации (профессиональных компетенций персонала).

5. Разработана стратегическая карта, позволяющая на основе сбалансированной оценки компетенций персонала добиваться реализации стратегического потенциала организации и отражающая шесть важных аспектов (государственное регулирование, система динамического обучения, внутренние бизнес-процессы, компетенции персонала, динамические способности организации и финансы). Такой подход дает возможность анализировать стратегические и тактические процессы управления человеческими ресурсами, установить причинно-следственные связи между стратегическими целями развития компетенций и обеспечить повышение эффективности профессиональной деятельности персонала.

ОСНОВНЫЕ ПУБЛИКАЦИИ ПО ТЕМЕ ДИССЕРТАЦИИ

Статьи в научных журналах, рекомендованных ВАК при Министерстве образования и науки Российской Федерации

1. Сезонова, О.Н. Предложение высококвалифицированных кадров на рынке труда на основе проектирования их подготовки [Текст] / В.Н. Ходыревская,

О.С. Старкова, О.Н. Сезонова // Вестник Курской государственной сельскохозяйственной академии. – 2012. – №3. – С. 51–58 (1,0 п.л., авторских 0,3 п.л.)

2. Сезонова, О.Н. Обоснование необходимости формирования профессиональных компетенций с учетом особенностей развития региона [Текст] / В.Н. Ходыревская, О.Н. Сезонова // Вестник Белгородского университета кооперации, экономики и права. – 2013. – №1. – С. 102–108. (0,8 п.л., авторских 0,4 п.л.)

3. Сезонова, О.Н. Оценка конкурентной устойчивости и рисков как критериев идентификации компетенций в кластере пищевой и перерабатывающей промышленности региона [Текст] / В.Н. Ходыревская, О.Н. Сезонова // Вестник Белгородского университета кооперации, экономики и права. – 2013. – №4. – С. 254–264 (1,2 п.л., авторских 0,6 п.л.)

4. Сезонова, О.Н. Интеграция теоретических представлений содержания компетентностного подхода для обоснования совершенствования механизма эффективной профессиональной деятельности [Текст] / О.Н. Сезонова // Вестник Курской государственной сельскохозяйственной академии. – 2014. – №4. – С. 26–32 (0,9 п.л.)

5. Сезонова, О.Н. Контент-анализ развития понятия «компетентностный подход» в рамках развития социально-экономических систем [Текст] / О.Н. Сезонова // Экономика и предпринимательство. – 2014. – №7. – С. 551–554 (0,5 п.л.)

Монографии

6. Сезонова, О.Н. Формализация и инновационный характер профессиональных компетенций как инструмент развития в контексте современной управленческой парадигмы [Текст] / О.Н. Сезонова. – Курск: ООО «Учитель», 2014. – 116 с. (6,96 п.л.)

Публикации в других научных журналах и изданиях

7. Сезонова, О.Н. Концептуальная идея компетентностного подхода в организации [Текст] / О.Н. Сезонова // Закономерности и тенденции развития науки в современном обществе: сб. ст. междунар. науч.-практич. конф. – Уфа: РИЦ БашГУ, 2013. – С. 155–159 (0,3 п.л.)

8. Сезонова, О.Н. Некоторые методические подходы к разработке карты профессиональных компетенций региона [Текст] / О.Н. Сезонова // Развитие теории и практики управления социальными и экономическими системами: сб. материалов Второй междунар. науч.-практич. конф. – Петропавловск-Камчатский: Камчат-ГТУ, 2013. – С. 183–186 (0,5 п.л.)

9. Сезонова, О.Н. Профессиональные компетенции сотрудников как важный фактор развития клиентоориентированности организации [Текст] / О.Н. Сезонова // Клиентоориентирование: от теории к практике. Российский и зарубежный опыт: сб. докладов VI межвуз. науч.-практич. конф. – М. – 2013. – С.124–128 (0,3 п.л.)

10. Сезонова, О.Н. Компетентностный подход как перспектива развития человеческих ресурсов [Текст] / О.Н. Сезонова // Социально-экономическое развитие России: проблемы, тенденции, перспективы: сб. материалов XII Междунар. науч.-практич. конф.– М. 2013. – С. 208–212 (0,3 п.л.)

11. Сезонова, О.Н. Особенности формирования паспорта профессиональных компетенций региона на основе кластерного анализа пищевой промышленности [Текст] / О.Н. Сезонова // Развитие торгового дела, маркетинга и менеджмента в условиях глобализации экономики: сб. материалов междунар. науч.-практич. конф. IV Ходыревские чтения / под ред. В.Н. Ходыревской; М.А. Меньшиковой. – Курск, – 2013. – С.68–74 (0,4 п.л.)

12. Сезонова, О.Н. Перспективы развития компетентностного подхода в рамках закона об образовании [Текст] / О.Н. Сезонова // От компетентности преподавателей к качеству обучения и воспитания студентов: сб. материалов всерос. учеб.-методич. конф. с междунар. участием. – Курск, 2014. – С. 48–51 (0,5 п.л.)

13. Сезонова, О.Н. К вопросу о необходимости развития профессиональных компетенций для рынка труда региона [Текст] / О.Н. Сезонова // Молодой ученый. – Чита, 2014. – №7 (66). – С. 405–408. (0,5 п.л.)

14. Сезонова, О.Н. Логика построения концептуальных основ развития профессиональных компетенций кадров [Текст] / О.Н. Сезонова // Развитие теории и практики управления социальными и экономическими системами: сб. материалов Третьей междунар. науч.-практич. конф. – Петропавловск-Камчатский: Камчат-ГТУ, 2014. – С. 165–169. (0,6 п.л.)

15. Сезонова, О.Н. К вопросу о проблемах формирования и развития модели профессиональных компетенций [Электронный ресурс] / О.Н. Сезонова // Auditorium: электронный научный журнал Курского государственного университета. – Курск, 2014. – №2. Режим доступа: http://auditorium.kursksu.ru/pdf/002-016.pdf (0,3 п.л.)

16. Сезонова, О.Н. Образовательный потенциал региона как основа формирования профессиональных компетенций кадров [Текст] / О.Н. Сезонова // Современные технологии управления: вопросы менеджмента, маркетинга, управления персоналом, коммерции: сб. материалов междунар. науч.-практич. конф. V Ходыревские чтения / под ред. В.Н. Ходыревской; М.А. Меньшиковой. – Курск, 2014. – С.165–169 (0,25 п.л.)

17. Сезонова, О.Н. Соотнесение ключевой компетенции «инвестиционная привлекательность» с эффективностью профессиональной деятельности организации [Электронный ресурс] / В.Н. Ходыревская, Е.Н. Заикин, О.Н. Сезонова // Auditorium: электронный научный журнал Курского государственного университета. – Курск, 2014. – №3. Режим доступа: http://auditorium.kursksu.ru/pdf/003-009.pdf (0,3 п.л., авторских 0,1 п.л.)

18. Сезонова, О.Н. Алгоритм оценки перспектив развития профессиональных компетенций кадров организации [Текст] / О.Н. Сезонова // Фундаментальная наука и технологии – перспективные разработки: сб. материалов V междунар. науч.-практич. конф. – USA, North Charleston, 2015. – С. 235–237. (0,25 п.л.)

Подписано в печать 03.07. 2015 года Формат 60x84 1/16.
Гарнитура Nimes new Roman. Усл. п.л. 1,5. Тираж 100 экз.
Отпечатано в типографии Курского государственного университета
305000, г. Курск, ул. Радищева, д. 33