

Сухенко С. А.

аспирант,
Российская академия предпринимательства
e-mail: fresh-stenlie@ya.ru

Совершенствование системы управления персоналом путем формирования профессиональной коммуникативной компетентности

В статье рассматриваются этапы становления компетентностного подхода в экономике труда. Проведен анализ понятий «компетенция» и «компетентность», в контексте развития теории управления персоналом. Определена структура профессиональной компетентности управленца. Представлена компонентная модель структуры коммуникативной компетентности. Обоснована актуальность формирования профессиональной коммуникативной компетентности как фактора совершенствования системы управления персоналом.

Ключевые слова: управление персоналом, профессиональная компетентность, коммуникативная компетентность.

Sukhenko S. A.

postgraduate student, Russian academy of entrepreneurship

Improving human resource management system through the formation of professional communicative competence

The article examines the stages of formation of the competence approach in labor economics. The analysis of the concepts of «competence» and «competence» in the context of the theory of human resource management. The structure of professional competence of the manager. Presented component model structure of communicative competence. The urgency of the formation of professional communicative competence as a factor in improving human resource management system.

Keywords: human resource management, professional competence, communicative competence.

Управление персоналом, в системе менеджмента предприятия, играет, пожалуй, решающее значение. Обеспечивая конкурентоспособность предприятия, его результативность и доходность в процессе совершенствования организационных и управленческих функций, менед-

жмент предприятия постоянно работает над совершенствованием управленческих функций, в том числе управлением персонала [1, с. 47].

На современном этапе, в связи с практической необходимостью совершенствования управления в организациях, активизировались исследования по теме коммуникативной компетентности менеджеров. Это связано с тем, что совершенствование коммуникативной компетентности управленцев, на всех уровнях управленческой структуры организации отражает потребность организации в совершенствовании управления, да и всей структуры своей деятельности. Для конкретного предприятия это может быть выражено через совершенствование организационной структуры управления, что позволит радикально повлиять на моделирование организационных отношений внутри предприятия и механизмов управленческого воздействия внутри различных структур предприятия.

Компетентностный подход в процессе управления персоналом для российских предприятий является новым, так же как и сами понятия «компетенции», «компетентность». Практическое применение компетентностного подхода в организации управленческих процессов, в том числе и в управлении персоналом, на российских предприятиях должно стать важной составляющей работы с кадрами и, безусловно, способно повысить эффективность работы отечественных предприятий [2, с. 33].

Проведенные нами исследования выявили существующие сегодня тенденции в системе управления предприятиями различных форм собственности и организационных структур. Так, около 50% предприятий с различной структурой организации производства, в процессах управления персоналом применяют компетентностный подход. Около 30% исследуемых предприятий — планируют использовать. И только около 20% — не применяют, так как не знают о сути данного метода. В ходе исследования установлено, что развитие компетентностного подхода прошло три этапа[3, с. 25]:

- первый этап — от античных времен до 60-х годов двадцатого века. К представителям данного подхода к управленческой науке можно отнести: Сократа, Аристотеля, В. Гумбольдта, К. Левина, Э. Эриксона, А. Маслоу, Ф. Тейлора и других.
- второй этап относится к 60-м — 70-м годам XX века. Этап характеризуется формированием научной платформы для изучения компетентности, как первичного личностного качества человека труда. Осуществляется становление идеи о компетентности как основе профессионализма. К представителям дан-

ного этапа можно отнести: Р. Уайта, Дж. Равена, Л.Дж. Питера и других ученых.

- третий этап начался, примерно с конца 70-х годов прошлого века. В научной литературе происходит выделение компетенции и компетентности в качестве предмета научного анализа. Наблюдается создание различных инструментов и моделей в практическом применении управления человеческими ресурсами. Представителями нашего этапа можно назвать много ученых. Однако выделим нескольких из них, к которым можно отнести: Д. Макклеланда, С. Спенсера, А.И. Субетто, В.Г.Коновалова, А.К. Маркова, В.Н. Куницина и других.

Особый интерес, в связи с темой нашей статьи, представляет современный этап, основу которого составляют следующие научные направления. Это поведенческий подход, который иначе называют ресурсным и функциональный, который иногда называют результативным.

Поведенческое направление рассматривает компетенции, с точки зрения способности субъекта деятельности. Здесь в качестве поведенческого фактора выступает ресурс деятельности. Этот подход позволяет определить поведенческие характеристики, которые необходимы для выполнения сотрудником предприятия своей деятельности. Авторы поведенческого подхода считали, что именно поведенческие характеристики становятся решающим фактором в исполнении профессиональных задач сотрудников [4, с. 58].

Важным методологическим вопросом, в рамках компетентностного подхода, является проблема соотношения понятий «компетенция» и «компетентность».

Анализ соответствующих данной теме научных работ показал, что компетенция и компетентность хоть и являются понятиями взаимосвязанными, однако они вовсе не тождественны, и подчас относятся к разным областям научного и практического применения [5, с. 12].

На основе проведенных исследований подходов к определению понятий «компетенции» и «компетентность», можно сделать вывод, что компетенции — это требования к знаниям, умениям, навыкам и качествам личности в определенной сфере профессиональной деятельности, а компетентность — это способность, возможность (готовность) личности самостоятельно и ответственно применять их в профессиональной деятельности.

Задачей системы управления персоналом на основе компетентностного подхода становится создание среды, формирования профессиональной коммуникативной компетентности [6, с. 22].

Коммуникативная компетентность — это один из компонентов профессиональной компетентности.

Из рисунка 1 можно сделать вывод, что, в системе профессиональной компетентности управленца — коммуникативной компетентности отводится одно из ключевых мест [7, с. 36].

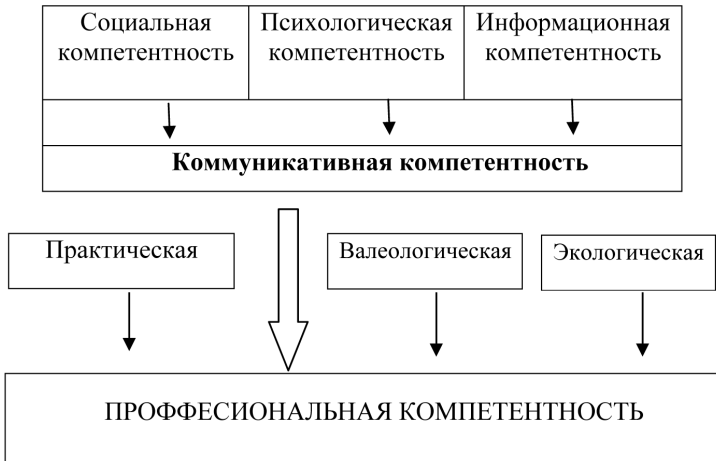


Рисунок 1. Структура профессиональной компетентности управленца [1]

Как было определено выше, компетентность является комплексом компетенций, характеристикой актуального или реального качества, формируемого главным образом по мере накопления опыта в соответствующей профессиональной деятельности. Отсюда следует, что коммуникативная компетентность, включает в себя комплекс соответствующих компетенций.

Исходя из имеющихся материалов, в процессе нашего исследования, мы предлагаем, структуру коммуникативной компетентности обозначить, как систему компонентов:

- мотивационно-волевой,
- функциональный,
- коммуникативный,
- рефлексивный.

Компонентная модель структуры коммуникативной компетентности менеджера показана на рисунке 2. Коммуникативный компонент коммуникативной компетентности менеджера, в свою очередь включает:

- умение ясно и четко излагать мысли в процессе организации управленческого воздействия;
- убеждать, аргументировать, строить доказательную базу в процессе формулировки и реализации управленческого решения;
- выбирать оптимальный стиль общения в различных деловых ситуациях.

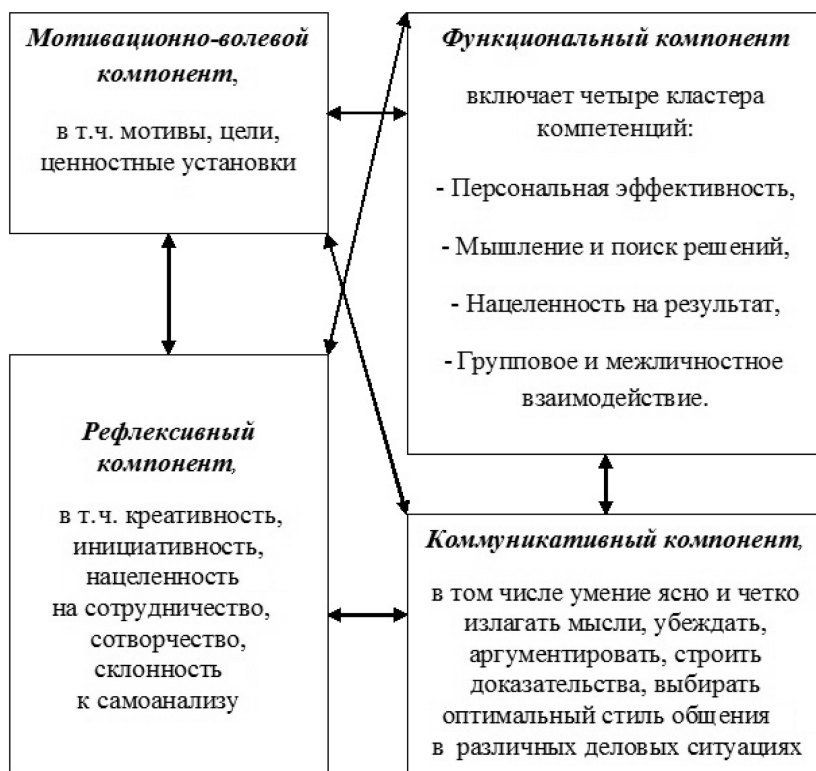


Рисунок 2. Компонентная модель структуры коммуникативной компетентности менеджера [2]

Определение значения термина «коммуникативная компетенция» представлено в работах Зимней И.А. Коммуникативная компетенция предстает у нее как высшая форма организации речевого общения. Как пишет Зимняя И.А.: «Она может быть определена как конгломерирующая форма компетенции» (Зимняя И.А., 2010, с. 65) [7].

Коммуникативный компонент в данном случае (рис. 2) и есть коммуникативная компетенция. Эта компетенция предполагает умение четко и ясно излагать мысли, убеждать, аргументировать, выбирать оптимальный стиль общения и так далее [8, с. 46].

Коммуникативная компетенция объединяет такие возможности человеческого общения, которые через речевую форму и поведение управленца способствует достижению поставленной цели — управляющего воздействия при принятии и реализации управленческого решения.

Коммуникативная компетенция, в свете профессиональной компетентности, по мнению Ибрагимова Г.И., предполагает «овладение всеми видами речевой деятельности и основами культуры устной и письменной речи, базовыми умениями и навыками использования языка» в профессиональной деятельности (Ибрагимов Г.И., 2012, с. 46)[9].

Коммуникативная компетенция, по мнению И. А. Зимней, это: «сформированная способность человека выступать в качестве субъекта коммуникативной деятельности общения» (И.А. Зимняя, 2009, с. 27) [8]. Данный подход, по нашему мнению, подчеркивает важность организации управления персоналом путем формирования профессиональной коммуникативной компетентности как метода, повышающего качество управленческого воздействия, в том числе, и в процессе хозяйственной деятельности организации [9, с. 46].

Несмотря на то, что к настоящему времени еще не сложилось окончательного определения коммуникативной компетентности, можно сделать вывод, что данное понятие подразумевает следующие действия:

- владение сложными коммуникативными навыками и умениями, формирование адекватных умений в новых социально-экономических структурах, с целью организации управленческой и иной хозяйственной деятельности, в том числе и в процессе управления персоналом;
- знание и применение в управленческой практике, культурных норм и ограничений в общении, знание обычаев, традиций, этикета в сфере профессионального общения и в процессе управления персоналом;
- ориентация в коммуникативных средствах, присущих национальному, сословному менталитету и выражающихся в рамках данной профессии.

Коммуникативная компетентность в разрезе управления персоналом — это обобщающее коммуникативное свойство личности управленца, включающее в себя коммуникативные способности, знания,

умения и навыки, чувственный и социальный опыт в сфере профессионального общения и в процессе управления.

Одновременно с этим ученые настаивают, что компоненты профессиональной компетентности не следует рассматривать как независимые друг от друга, поскольку они являются различными сторонами целостной коммуникативной компетентности. «Это система, элементы которой являются взаимосвязанными и взаимозависимыми и синергетически обеспечивают ее функционирование как целого» [10, с. 53].

Успешное функционирование системы управления персоналом путем формирования и использования профессиональной коммуникативной компетентности, в целях повышения уровня управления, зависит от функционирования каждой из частей, профессиональной коммуникативной компетентности менеджера [11, с. 29]. Поэтому очевидна необходимость включения всех ее составляющих, в процесс управления персоналом.

Используемые источники

1. Чуланова О.Л. Управление персоналом на основе компетенций: монография / О.Л. Чуланова. — М.: ИНФРА-М, 2014. — 122 с. (+ Доп. мат. znanium.com. — Научная мысль).
2. Чуланова О. Л. Концепция компетентностного подхода в управлении персоналом: монография / О.Л. Чуланова, А. Я. Кибанов, Е. А. Митрофанова, В. Г. Коновалова. — М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. — 156 с. (+ Доп. мат. znanium.com. — Научная мысль).
3. Чуланова О. Л. Формирование, развитие и коучинг эмоциональной компетентности в управлении персоналом организации: монография / О. Л. Чуланова; Сургут. гос. ун-т ХМАО-Югры. — Сургут: Дефис, 2010. — 218 с.
4. Байденко В.И., Селезнева Н.А. Государственный образовательный стандарт высшего профессионального образования нового поколения как комплексная норма качества высшего образования: общая концепция и модель // Международная научно-практическая конференция «Проблемы стандартизации в образовании и пути их решения», 10—11 ноября 2014 г., Москва. Изд. 2-е., 2014. — 150 с.
5. Болонский процесс: поиск общности европейской систем высшего образования (проект TUNING) / под науч. ред. В.И. Байденко. Москва, 2006. — 210 с.
6. Богдан Н.Н. Профессиональная компетентность государственного гражданского служащего: проблема понимания и формирования // Международный диалог «Актуальное управленческое образование

- как ответ современным вызовам». — Минск, 2014. — С. 45–49.
7. Зимняя И.А. Ключевые компетенции — новая парадигма результата современного образования [Электронный ресурс] // Эйдос: интернет-журнал. URL: <http://www.eidos.ru/journal/2014/0505.htm> (дата обращения: 15.01.2015).
8. Ибрагимов Г.И. Компетентностный подход в профессиональном образовании // Образовательные технологии и общество. — 2010. — № 10. — С. 361–365.
9. Музыченко Е.А. Особенности оценки качества образования по государственным образовательным стандартам нового поколения // Формирование инновационного потенциала вузов в условиях Болонского процесса. — Тюмень: Тюм ГУ, 2012. — С. 209–216.
10. Основные тенденции развития высшего образования: глобальные и болонские измерения / Под науч. ред. В. И. Байденко. — Москва: Исслед. Центр проблем качества подготовки специалистов, 2010. — 350 с.
11. Субетто А.И. Онтология и эпистемология компетентностного подхода. Классификация и квалиметрия компетенций. — Санкт-Петербург: Исследовательский центр проблем Качества подготовки специалистов [и др.], 2010. — 70 с.
12. Дудин М.Н. Формирование компетенций в механизме управления предпринимательскими структурами // Экономика. Управление. Право. — 2012. — № 4. — С.15–18.
13. Balabanov V.C., Balabanova A.V., Dudin M.N. Social responsibility for sustainable development of enterprise structures // Asian Social Science. — 2015. — Vol. 11, № 8. — P. 111–118.
14. Dudin M.N., Lyasnikov N.V., Sekerin V.D., Veselovsky M.Y., Aleksakhina V.G. The problem of forecasting and modelling of the innovative development of social economic systems and structures // Life Science Journal. — 2014. — Vol. 11, № 8. — P. 549–552.