

0 - 775923

На правах рукописи



УСАНОВ Николай Иванович

**РАЗВИТИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ
В СТРУКТУРЕ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА
СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

Специальность 22.00.03 – Экономическая социология и демография

**Автореферат
диссертации на соискание ученой степени
кандидата социологических наук**

Саратов – 2009

**Диссертация выполнена в ГОУ ВПО
«Саратовский государственный социально-экономический университет»**

Научный руководитель: доктор социологических наук, профессор
Быченко Юрий Григорьевич

Официальные оппоненты: доктор философских наук, профессор
Замогильный Сергей Иванович

доктор социологических наук, доцент
Мокин Константин Сергеевич

Ведущая организация: **Пензенский государственный
университет**

Защита состоится 29 апреля 2009 года в 11.00 на заседании диссертационного совета Д 212.241.04 при Саратовском государственном социально-экономическом университете по адресу: 410003, г. Саратов, ул. Радищева, 89, ауд. 843.

С диссертацией можно ознакомиться в читальном зале научной библиотеки Саратовского государственного социально-экономического университета.

Автореферат размещен на сайте университета: <http://www.seun.ru>.

Автореферат разослан 26 марта 2009 года

НАУЧНАЯ БИБЛИОТЕКА КГУ



0000546226

Ученый секретарь
диссертационного совета

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Л.А. Фиглин'.

Л.А. Фиглин

Актуальность исследования. Россия переходит на инновационный путь развития, когда основным фактором роста общественного богатства становится трудовой потенциал, профессиональная компетентность работников организаций, регионов, страны в целом.

Функционирование современных хозяйственных организаций характеризуется глубокими инновационными трансформациями. Активизируются механизмы развития интеллектуально-образовательного трудового потенциала, формирования особых творческих профессиональных групп работников. В системе общего социально-экономического потенциала современной организации именно интеллектуально-образовательная, культурная, мотивационная компетентность работников открывает существенные резервы для роста социальных трудовых инноваций, повышения эффективности трудовой деятельности сотрудников.

В современных условиях анализ развития трудового потенциала требует разработки новых социально-экономических теорий, основанных на социологическом анализе процессов развития профессиональных компетенций работников с учетом трансформации его структурных элементов. Детальный социологический анализ проблемы развития профессиональных компетенций работников находится на начальной стадии. Одним из малоизученных аспектов проблемы остается воздействие социальных факторов на развитие профессиональной компетентности и повышение социально-экономической эффективности трудового потенциала современной организации.

Таким образом, современное исследование процессов развития профессиональной компетентности работников в структуре трудового потенциала организации имеет методологическую, теоретическую и практическую актуальность.

Актуальность исследования заключается в необходимости выявления системной взаимосвязи сущности социальных явлений развития трудового потенциала и специфики социологических методов его исследования; конкретизации способов социологической оценки развития профессиональной компетентности работников современной организации.

Актуальность диссертации заключается в необходимости уточнения теоретической базы исследования сложного многофакторного феномена «трудовой потенциал», выявления роли и места профессиональной компетентности в структуре трудового потенциала, представления теоретических основ компетентностной модели развития трудового потенциала работников современной хозяйственной организации.

Практическая важность исследования определяется тем, что в диссертации разрабатываются рекомендации практикам, направленные на оптимизацию условий трудового взаимодействия сотрудников, при которых каждый работник сможет участвовать в совершенствовании трудовых процессов, влиять на принятие организационных решений, эффективно реализовывать свои профессиональные способности.

Степень разработанности проблемы. В основе теоретического и методологического обоснования диссертационного исследования лежит анализ научных трудов российских и зарубежных социологов.

Следует выделить классические концептуализации М. Вебера, Э. Дюркгейма, К. Мангейма, Р. Мертона, Т. Парсонса, Т. Сакайя, Г. Спенсера, Э. Шейна, К. Ясперса. Системное изучение работ данных авторов позволило осуществить социологический анализ таких феноменов, как «человек труда», «субъекты трудового взаимодействия», «человеческий потенциал организации».

Важным с точки зрения социологического анализа категорий «человеческий потенциал», «человеческий капитал», «человеческий фактор», «мотивация» является исследование работ отечественных ученых: Ю. Быченко, Н. Григорьевой, А. Докторовича, С. Жданова, Т. Заславской, Д. Панкратова, Н. Римашиевой, И. Соболевой, Л. Фиглина, Т. Черняевой, Г. Шамаровой.

Образовательные аспекты формирования трудового потенциала рассмотрены в работах Е. Балабановой, Н. Дмитриева, С. Ивченкова, С. Климовой, А. Кочетова, А. Крафта, К. Мокина, А. Понукалина, А. Слепухина. Социальные и социально-экономические механизмы профессиональной адаптации населения на российском рынке труда представлены в работах Т. Блиновой, С. Гиртца, О. Голуб, П. Кузнецова. Важными представляются концепции В. Забродина, С. Замогильного, В. Капицына, В. Кривошеева, Дж. Колберга, исследующие социальные программы развития человеческого потенциала.

Содержание процесса развития трудового потенциала анализируется в работах И. Баландина, И. Бондаря, В. Врублевского, Б. Генкина, В. Зубкова, Л. Кунельского, А. Панкратова, М. Скаржинского, А. Тяжова, А. Фрыдынского. Взаимосвязь категорий «рабочая сила» и «трудовые ресурсы» исследовалась Н. Гореловым, Е. Касимовским, В. Костаковым, А. Котляром, П. Литвяковым, И. Масловой, В. Немченко, Б. Оникиенко, М. Сониным.

Развитие социально-экономических интересов как формы трудового потенциала населения рассмотрено в исследованиях отечественных ученых: В. Бернадского, Г. Булгакова, Т. Дыльновой, А. Здравомыслова, С. Карапетян, Л. Логиновой, Н. Манохиной, Н. Петрова, В. Радаева, И. Саяпина, М. Татаркевич. Указанные работы позволили автору сделать акцент на экзистенциальной сущности понятия «трудовой потенциал» с тем, чтобы впоследствии определить место в его структуре подсистемы профессиональной компетентности.

В работах К. Абдурахманова, Б. Муртазаева, Ю. Одегова выделяются четыре структурных элемента трудового потенциала. И. Анишина, Н. Бондарь, И. Кириенко, Б. Мочалов, Ю. Сватко определяют ограниченное структурное проявление трудового потенциала как запаса живого труда.

Проблематика изучения организации как культурного феномена восходит к традициям Ч. Барнарда, М. Вебера, К. Левина, Т. Парсонса, Г. Саймона, Ф. Селзника. В современном контексте анализируют организационную культуру И. Ансофф, Т. Баландина, Р. Отермен, Т. Питерс, А. Пригожин, Е. Федина, Э. Шейн, Д. Шустерман. Соотношение организационной и корпоративной культуры исследовали О. Виханский, С. Исаева, А. Калитонов, Д. Капитонов,

Л. Карташова, Л. Колесникова, Ю. Красовский, Е. Малинин, Б. Мильнер, Е. Молл, В. Перекрестов, В. Спивак, В. Щербина.

Феномен профессиональной компетентности еще не стал предметом детальной научной рефлексии в рамках экономической социологии. Работы по указанной проблематике носят разрозненный характер, пока не накоплен методологический опыт применения профессионально-компетентностного подхода к анализу трудового потенциала современной организации. Вместе с тем профессиональную компетентность как социальный феномен анализировали А. Бермус, В. Болотов, Е. Бондаревская, Т. Браже, Б. Гершунский, Н. Запрудский, Е. Павлютенков, А. Пискунов, Е. Попова, Н. Розов, В. Сериков. При этом в данных работах акцент ставится на образовательном развитии профессиональной компетентности, а не на процессах комплексного социально-экономического проявления данного развития, обнаруживающемся в профессиональной деятельности работника. Такая проблема, как выделение структурных элементов профессиональной компетентности в трудовом потенциале организации, рассматривалась крайне мало или в усеченном виде.

Общие вопросы содержания профессиональной компетентности специалисты анализируют современные отечественные и зарубежные ученые, в частности В. Бланк, Г. Брителл, И. Глуханюк, Е. Гнатышина, Р. Джагер, А. Найн.

Анализ профессиональной компетентности как социального феномена, формирующего деятельные возможности акторов, осуществлен в работах Е. Бондаревской, Т. Браже, Б. Гершунского, Н. Горбуновой, Н. Запрудского, О. Ильченко, Н. Кузьминой, А. Марковой, А. Панарина, А. Пискунова, А. Пуни, Н. Розова, В. Сластенина, Д. Узнадзе.

Однако ни одна из современных концепций не охватывает весь комплекс последовательного решения проблем совершенствования трудового потенциала посредством развития профессиональной компетентности работников организации. Также указанные исследования не раскрывают взаимозависимости развития трудового потенциала и процесса совершенствования профессиональной компетентности. В научных работах отсутствуют разработки системных программ развития профессиональной компетентности, не представлены пути повышения трудового потенциала посредством социокультурного, мотивационного, образовательного социального вмешательства, направленного на совершенствование профессиональной компетентности работников организации.

Цели и задачи исследования. Целью данного диссертационного исследования является комплексный социологический анализ феномена «профессиональная компетентность» в структуре трудового потенциала и разработка практических рекомендаций, направленных на развитие профессиональной компетентности работников современной организации.

Для достижения этой цели требуется решить ряд задач:

- анализ и систематизация современных концепций трудового потенциала;
- уточнение сущности категорий «трудоу потенциал», «человеческий потенциал», «человеческий капитал», «трудоу ресурсы» и «организационная культура» в масштабе современной организации;

- оценка места и роли профессиональной компетентности в структуре трудового потенциала современной организации;
- определение функциональных характеристик мотивации в пространстве формирования профессиональной компетентности;
- проведение системного анализа социокультурного процесса развития профессиональной компетентности;
- разработка системной программы повышения профессиональной компетентности работников современной организации.

Объектом исследования выступает хозяйственная организация и ее трудовой потенциал, при этом **предметом исследования** становятся социально-экономические процессы развития профессиональной компетентности работников современной хозяйственной организации.

Теоретико-методологическая основа диссертационного исследования представлена фундаментальными работами ведущих отечественных и зарубежных ученых-социологов (М. Вебера, Б. Генкина, Э. Дюркгейма, Т. Парсонса, Т. Сакайя, Г. Спенсера, Э. Шейна), в которых выражены основополагающие теории, раскрывающие содержание процесса развития трудового потенциала.

Диссертационное исследование выполнено с использованием системного и структурно-функционального подходов, метода сравнительного социологического анализа, метода анализа биографий работников. Применение методов формализованного интервью и анализа вторичной социологической информации обусловлено необходимостью эмпирического подтверждения теоретических утверждений, а также оценки социальной эффективности системной программы повышения профессиональной компетентности в социальном пространстве современной организации.

Эмпирическую базу диссертационной работы составляют статистические данные, нормативные документы различных организаций России.

В диссертации проанализированы данные социологического исследования «Проблемы развития трудового потенциала современного пищевого производства», проведенного автором диссертации совместно с группой социологов Балаковского института техники, технологии и управления. Исследование проведено в июне – сентябре 2008 г. в хозяйственных организациях ОАО «Пивкомбинат «Балаковский» и ОАО «Мясокомбинат «Балаковский» (г. Балаково, Саратовская обл.) с помощью следующих методов: на первом этапе – анкетного опроса, втором – формализованного интервью и метода анализа социальных биографий (эссе). Всего опрошено 604 человека при генеральной совокупности в 748 человек. Среди опрошенных – представители рабочих специальностей 361 человек, инженерно-технические работники 243 человека.

Также в диссертации проанализированы данные ряда вторичных социологических исследований. Наиболее значимые из них следующие.

1. Российское обследование в рамках международной программы «Поколения и гендер», проведенное методом анкетирования в 2004 г. Независимым институтом социальной политики (г. Москва). Исследование проводилось в

г. Москве и Московском регионе (N = 6949) под руководством В. Магуна (Институт социологии РАН).

2. Исследование «Внутренняя социальная политика современной хозяйственной организации», проведенное методом формализованного интервью в январе – мае 2007 г. (N = 268) группой социологов Вольского высшего училища тыла (Военного института) в хозяйственной организации ОАО «Автомобилист», г. Вольск. Цель социологического исследования – социологический анализ динамики изменения социального самочувствия и отношения работников к социальной политике хозяйственной организации.

Достоверность и обоснованность результатов исследования определяются непротиворечивостью выводов автора теоретико-методологическим положениям, принятым в экономической социологии, логикой и комплексностью использования теоретических и эмпирических подходов к анализу феномена «профессиональная компетентность». Практические рекомендации имеют глубокий и аргументированный характер, а результаты эмпирических исследований соотносятся с результатами других исследований, выполненных отечественными учеными.

Научная новизна диссертации. Научная новизна диссертационного исследования заключается в постановке, обосновании и решении задач анализа профессиональной компетентности как структурного компонента трудового потенциала современной организации, в частности:

- конкретизированы современные теоретико-методологические основания исследования трудового потенциала; по-новому раскрыты формы трудового потенциала организации как совокупности характеристик трудовых способностей работников организации: 1) потенциальных трудовых способностей (временно экономически не востребованных); 2) экономически накопленного человеческого капитала (способностей акторов, задействованных в процессе труда и обеспечивающих получение дохода, карьерный рост, доступ к обладанию профессиональным статусом);

- уточнены направления целевого совершенствования и саморазвития трудового потенциала в условиях перехода общества к инновационному развитию; выявлены отличительные черты экстенсивной и интенсивной форм развития трудового потенциала работников организации. Последнее позволило обосновать следующие недостатки экстенсивной модели развития трудового потенциала: 1) ограниченное формирование мотивационной и культурной составляющих трудового потенциала; 2) разрушение культурной идентичности работников; 3) рост разрыва состава потенциального и экономически накапливаемого трудового потенциала работников; 4) диспропорции накопления культурного капитала работников, понижение общей мотивации труда;

- выявлены отличительные черты профессионализма и профессиональной компетентности работников, что позволило раскрыть расширительную структуру профессиональной компетентности, обосновать, что профессиональная компетентность включает в себя профессионализм работника как отдельный элемент (определяющий знания, умения и навыки, обеспечивающие понимание

работниками профессиональной трудовой деятельности). Доказано, что наряду с социально-когнитивной составляющей профессиональная компетентность включает в себя следующие формы: 1) операционально-технологическую; 2) мотивационную; 3) социально-культурную;

- доказано, что развитие профессиональной компетентности, будучи продуктом обучения, не прямо вытекает из него, а является следствием социокультурного саморазвития работников организации. Обосновано, что проявление данного развития осуществляется не столько в операционально-технологическом совершенствовании работника, сколько в социальном, мотивационном и культурном совершенствовании акторов, самоорганизации и обобщений коллективно-деятельностного трудового опыта сотрудника;

- выявлены особенности конструирования профессиональной компетентности работников, определены и систематизированы основные факторы целевого развития профессиональной компетентности сотрудников современной организации: мотивационные, социально-культурные и образовательные. Раскрыта необходимость развития профессиональной компетентности как атрибута социальной идентичности работников организации, коммуникативной активности, социально-профессионального творчества, высокой адаптивности к трудовой действительности, способности эффективно взаимодействовать;

- обоснована необходимость конструирования мотивационного ядра организации, основанного на трехфакторной модели мотивов: профессиональная мотивация (профессиональная самореализация, акцентирование важности содержания труда, ценности карьерного роста); инструментальная мотивация (приоритет высокой зарплаты, стремление обеспечить семью); социальная мотивация (важность общения, принадлежности к коллективу, ценность включенности в общие процессы организационного развития);

- представлены рекомендации к внедрению системной программы развития профессиональной компетентности работников, определены основные направления совершенствования путей повышения профессиональной компетентности за счет внедрения контроллинга трудовой деятельности и комплексов профессионального обучения. Обоснована необходимость в рамках программ развития профессиональной компетентности социологической оценки локусов (предпочтений и готовности работников развивать свою профессиональную компетентность), а также модусов (количественных показателей предпочтений и готовности сотрудников развивать свою профессиональную компетентность, их соответствия максимальным показателям для каждой профессиональной группы).

Научные положения, выносимые на защиту

1. Трудовой потенциал организации представляет собой элемент общественного социально-экономического потенциала длительного использования и действия, характеризующегося комплексом развивающихся и саморазвивающихся интеллектуальных, образовательно-профессиональных и физических трудовых способностей работников организации.

2. В практике хозяйствования организаций преобладает экстенсивная (традиционная) модель развития трудового потенциала организации. Последняя основана на применении ограниченных факторов образовательного развития профессиональных способностей работников к конкретным трудовым действиям и направлена на структурно ограниченные вектора трансформации параметров трудового потенциала: 1) физические возможности, здоровье; 2) интеллектуальные способности; 3) совершенствование узкого комплекса профессиональных знаний, умений и навыков работников.

3. В условиях формирования постиндустриального общества необходим переход к интенсивной модели развития трудового потенциала. Данная модель ориентирована на усиление связи развития трудового потенциала работников с социально-экономическим накоплением их человеческого капитала, а также использованием постоянно модернизируемых новаций в процессах формирования профессиональной компетентности работников. Новая модель описывает количественные и качественные показатели развития структурных компонентов трудового потенциала, раскрывает расширенный состав векторов трансформации параметров трудового потенциала: 1) физические возможности, здоровье; 2) интеллектуальные способности; 3) формальные характеристики образования; 4) профессиональная компетентность.

4. Развитие профессиональной компетентности условно представляется как реализация трех векторов изменений: 1) вектор деятельных способностей. Это развитие системы деятельности, всех ее социально-экономических производных и структурной иерархии. Данный вектор имеет ряд взаимосвязанных систем: когнитивной (знания, умения, частичные навыки, формирующие эффективную совокупность деятельных профессиональных способностей, обеспечивающих понимание работниками профессиональной трудовой деятельности); социально-поведенческой (конструирование моделей трудового поведения в разнообразных профессиональных ситуациях); деятельностно-практической (способности групповой регуляции процессов профессиональной трудовой деятельности); 2) вектор формирования профессиональной культуры (культурная ценностно-смысловая система – развитие социальной ответственности, профессионального культурного капитала работников); 3) вектор развития трудовой профессиональной мотивации (совершенствование системы внутренних мотивов личности, ценностных трудовых установок в отношении объектов профессиональной деятельности).

5. В российских организациях проявляется тенденция понижения темпов мотивационного развития профессиональной компетентности сотрудников, в отдельных коллективах усиливаются факторы демотивации. Для более 50% работников заработная плата теряет стимулирующие функции. Сотрудники организации постепенно снижают качество труда, работают ниже своих возможностей, не проявляют творческой активности, не стремятся развивать и совершенствовать трудовой процесс, не получают удовлетворение от процессов трудового взаимодействия.

6. Целевое системное конструирование развития трудового потенциала современной организации предполагает: 1) модернизацию внутриорганизационной системы обучения; 2) формирование профессионально-адаптивной системы образовательного коучинга; 3) внедрение проектов социально-культурного и мотивационного развития профессиональной компетентности работников.

Модернизация традиционной внутриорганизационной системы образовательного развития профессиональной компетентности работников предполагает следующие изменения: внедрение интегрированного механизма достижения взаимосвязи потребностей в трудовом потенциале работников организации и процессов оптимизации образовательных программ формирования профессиональной компетентности; расширение образовательных задач профессионального развития, ориентация последних не только на обновление непосредственной профессиональной компетентности, но и на развитие трудовой мотивации, социально-культурного профессионального потенциала работников.

7. Формирование профессионально-адаптивной системы образовательного коучинга должно осуществляться посредством организации социальной оценки и комплексного постоянного сопровождения развития профессиональной компетентности работников организации. Последнее включает в себя два важнейших направления: 1) разработка и реализация в рамках хозяйственной организации самостоятельного проекта, направленного на активизацию процессов усвоения и обновления профессионального опыта работника; 2) формирование социально прозрачной системы оценки и перспектив развития профессиональной компетентности работников организации через систематическую социальную оценку совокупности качеств персонала, заключенных в локусы и выраженных в количественных показателях модусов профессиональной компетентности, составление обобщенного социально-профессионального портрета различных групп работников организации, определение круга их трудовых интересов, проблем и мотиваций, а также определение готовности работников к восприятию инноваций, применения новых профессиональных знаний в социокультурной и трудовой практике.

Теоретическая и практическая значимость работы.

Диссертационное исследование представляет собой законченный самостоятельный анализ путей модернизации трудового потенциала посредством развития профессиональной компетентности, что делает ее значимой как в теоретическом, так и практическом смысле. Разработанный диссертантом подход позволяет повысить эффективность социальных программ развития трудового потенциала работников современной организации, обеспечивает переход к гуманитарной форме трудовых отношений в организации, формирует представление о работнике как акторе творческого трудового взаимодействия, носителе личностных, профессиональных и социальных способностей к труду.

Научные результаты, полученные в диссертации, направлены на разработку практических предложений по конструированию трудовых ресурсов организаций посредством развития профессиональной компетентности акторов трудового взаимодействия. Практические предложения могут использоваться в

процессе совершенствования кадровой политики, разработке проектов развития трудового потенциала хозяйственных организаций.

Теоретические и практические выводы диссертационного исследования нашли адекватное отражение в разработанном автором учебном курсе «Социология» и используются при обучении студентов в Балаковском институте экономики и бизнеса (филиал) Саратовского государственного социально-экономического университета. Также положения диссертации могут быть использованы в учебном процессе при изучении курсов «Социология труда», «Экономическая социология», «Социология организации».

Апробация и внедрение результатов исследования. Теоретические положения, методологические обобщения, выводы и рекомендации, содержащиеся в диссертации, докладывались на заседаниях кафедры общегуманитарных дисциплин Балаковского института экономики и бизнеса (филиал) СГСЭУ, кафедры экономической социологии СГСЭУ, методологическом семинаре соискателей, аспирантов и докторантов Саратовского государственного социально-экономического университета, а также на отечественных межвузовских и международных научных конференциях: «Социально-экономическое развитие России в современных условиях» (Балаково, 2005), «Социально-экономическое развитие России в современных условиях» (Балаково, 2006), «Социально-экономическое развитие России в современных условиях» (Балаково, 2007), «Социально-экономическое развитие регионов России» (Балаково, 2008), «Социально-экономические проблемы и перспективы развития России и ее место в мире» (Саратов, 2008), «Конкурентоспособность предприятий и организаций» (Пенза, 2008), «Экономическое и социальное развитие регионов России» (Пенза, 2008).

Результаты диссертационного исследования внедрены в процессе разработки проекта развития трудового потенциала на ОАО «Пивкомбинат «Балаковский» и ОАО «Мясокомбинат «Балаковский», г. Балаково.

Публикации. По теме диссертационной работы было опубликовано 11 печатных работ общим объемом 3,75 п. л. (в том числе одна статья в центральном периодическом издании, рекомендованном ВАК, объемом 0,6 п. л.).

Структура работы. Диссертация состоит из введения, двух глав (каждая глава состоит из трех параграфов), заключения, списка использованной литературы и пяти приложений. Структура диссертационного исследования соответствует сформулированной цели и поставленным задачам работы.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ ДИССЕРТАЦИИ

Во введении диссертационного исследования обосновывается актуальность темы, определяется степень научной разработанности проблемы, цель, задачи, объект и предмет диссертационного исследования; выделяются теоретико-методологические основания и эмпирическая база, формулируется научная новизна исследования, а также определяется научно-практическая значимость работы и даются рекомендации по практическому использованию ее результатов.

В первой главе «Трудовой потенциал современной организации: новые теоретические подходы и методология исследования», состоящей из трех параграфов, осуществляется теоретико-методологическое обоснование проблемы, реализуется анализ трудового потенциала как многофакторного, многоуровневого и многоаспектного понятия, а также уточняется его структура; представляются принципы развития профессиональной компетентности работников современной хозяйственной организации.

В первом параграфе «Социально-экономическая сущность трудового потенциала организации» осуществляется анализ трудового потенциала, уточняется структура трудового потенциала современной организации.

Автор анализирует концепции трудового потенциала. Последнее позволяет ему уточнить роль трудового потенциала в реализации социально-экономического развития хозяйственной организации. Анализируя взгляды Ф. Льюиса, М. Сондерса, Э. Торнхилла, диссертант приходит к выводу, что человеческое развитие в новых условиях должно трактоваться не только как средство, но и как цель общественного функционирования. Переосмысливая идеи Н. Горелова, Е. Касимовского, В. Костакова, А. Котляра, П. Литвякова, И. Масловой, В. Немченко, Б. Оникиенко, М. Сониной, автор констатирует, что в новых условиях человеческое развитие приобретает социально-экономическую значимость лишь тогда, когда оно определяет рост эффективности общественного труда, увеличивает благосостояние людей и расширяет возможности выбора в системе жизнедеятельности населения.

В диссертации критически анализируются методологические подходы к исследованию параметров трудового потенциала (работы В. Адамчука, Т. Заславской, О. Ромашова, М. Сорокина). Автор уточняет структуру трудового потенциала.

В выводах по первому параграфу акцентируется внимание на сущности понятия «трудовой потенциал». Диссертант констатирует, что трудовой потенциал при обобщенном подходе характеризует возможности участия человека, сотрудников организаций, населения страны в экономической деятельности. Трудовой потенциал – это сложная социологическая категория, которая характеризует систему потенций (способностей) к конкретной реализации той или иной социально-экономической деятельности работоспособной части населения.

Трудовой потенциал организации представляет собой совокупность характеристик трудовой дееспособности работников организации, их возможности исходя из социального состава, включающую возраст, физические возможности, профессионально-квалификационные знания, умения, навыки, профессионализм. Трудовой потенциал является величиной постоянно изменяющейся в результате роста качества жизни (самосовершенствование совокупных физических и духовных потребностей и способностей акторов); трансформации системы социально-трудовых отношений, в которых воспроизводятся потенциальные способности человека (качественный рост потребностей к труду, потребности к управлению и самоуправлению, творческому трудовому взаимодействию, развитие творческих трудовых возможностей личности); под воздействием це-

левых социальных программ (целевое программное профессионально-образовательное, культурное и физическое совершенствование трудового потенциала работников хозяйственной организации).

Во *втором параграфе первой главы* «Важнейшие структурные элементы трудового потенциала работников» исследуются характеристики системных компонентов трудового потенциала, его профессионального комплекса, выявляются формы развития трудового потенциала. В данном параграфе особое внимание уделено уточнению структурных элементов трудового потенциала.

Диссертант анализирует социологические теории, где исследуются важнейшие структурные элементы трудового потенциала работников (работы К. Абдурахманова, Н. Анипина, И. Бондарь, Б. Генкина, Т. Заславской, И. Кириенко, Б. Мочалова, Б. Муртазаева, Ю. Одегова, Ю. Сватко), и приходит к выводу, что в условиях формирования постиндустриального общества расширяется состав требований к профессионализму работников организации.

В выводах параграфа подчеркивается, что развитие трудового потенциала проявляется в двух формах – «экстенсивной» (структурно ограниченной – основанной на количественных показателях роста) и «интенсивной» (структурно комплексной – основанной на качественных инновационных показателях роста). Обосновывается расширенный состав структурных компонентов трудового потенциала. Доказывается, что расширительный подход позволяет интенсифицировать процесс развития трудового потенциала, в частности посредством развития профессиональной компетентности. Интенсивное развитие трудового потенциала характеризуется по таким компонентам, как здоровье, нравственность и умение работать в коллективе, творческий потенциал, организованность и асертивность, образование, активность, профессионализм, ресурсы рабочего времени. Дополнительно представляется параметр общекультурной компетентности специалиста, самообразование, самооценка результатов и стремление к самореализации.

В *третьем параграфе* «Развитие профессиональной компетентности как показатель совершенствования трудового потенциала организации» рассматриваются процессы развития профессиональной компетентности, обосновывается их влияние на общие параметры системы трудового потенциала организации.

Переосмысливая взгляды Е. Бондаревской, Т. Браже, Б. Гершунского, Н. Горбуновой, Н. Запрудского, О. Ильченко, Н. Кузьминой, А. Марковой, А. Панарина, А. Пискунова, А. Пуни, Н. Розова, В. Сластенина, Д. Узнадзе, диссертант обосновывает общие и отличительные черты профессионализма, компетентности и профессиональной компетентности, раскрывает новые подходы к развитию профессиональной компетентности. Автор приходит к выводу о том, что компетентность характеризуется осведомленностью и обладанием определенными экономически востребованными знаниями, умениями, навыками, правомочными суждениями, профессиональной мотивационной и культурной системой компетенций работника.

Развитие профессиональной компетентности условно представляется в рамках трех векторов: 1) деятельных способностей; 2) формирования профессиональной культуры; 3) развития трудовой профессиональной мотивации.

Вектор деятельных способностей характеризует развитие системы деятельности сотрудников организации. Последняя основана на необходимых профессиональных знаниях, умениях, навыках; определение осуществление трудовых профессиональных действий работников, освоение профессионального мастерства. В рамках данного комплекса совершенствуется информационно-когнитивная система, обеспечивается осознание специфической профессиональной базы данных и специальной информации о профессиональной деятельности; формируются навыки и умения разрешать при помощи профессиональных знаний стандартные и нестандартные профессиональные задачи, создавать и внедрять в трудовом процессе новые знания.

Здесь развивается собственная групповая система трудовых норм, способов применения полученных знаний, умений, навыков, то есть конструируется профессионально-групповой стиль профессиональной деятельности того или иного состава работников. В рамках данного вектора важно выделить широкий и узкий компонент. Широкий компонент деятельной профессиональной системы характеризуется широким набором знаний теоретических и методологических основ определенной профессиональной деятельности; знанием современных информационных технологий, требований, предъявляемых к современному работнику, нормативных документов и законодательных актов, касающихся трудового права. В рамках узкого компонента деятельной профессиональной системы необходимо выделить существенно ограниченный набор знаний, умений, навыков, которые постоянно применяются и остро необходимы при выполнении состава заранее определенных профессиональных задач и стратегий.

Далее автор рассматривает формирование культурной компетенции работника. Целевое формирование инновационной профессиональной культуры представляет собой фактор развития инновационных ценностей и приоритетов состава культурной компетентности работников, накопления культурного капитала работников. Культурный компонент компетенции работника (профессиональные ценности, принципы и нормы профессионального поведения, символы, идеология, язык, ритуалы, мифы), с одной стороны, отражает весь комплекс развития трудового потенциала работника, с другой – само развитие культурного компонента компетентности сотрудников реализуется прежде всего через совершенствование организационной культуры работников. Совершенствование организационной культуры определяет формирование естественно-искусственного образования культурных компетенций работников, характеризующих адаптивную, внутренне направленную на развитие и саморазвитие профессионализма личность. Важнейший показатель развития организационной культуры организации связан с разработкой и внедрением инновационной идеологии хозяйственной организации. Последняя формирует социальный потенциал, дающий духовный и эмоциональный инновационный рост организации, целевое развитие и социальное саморазвитие профессиональной

компетентности, высокую профессиональную идентификацию персонала, его социальную ответственность. Данный вектор связан прежде всего с формированием профессиональных культурных ценностей, речи, профессиональных норм, принципов социально ответственного поведения, стиля общения, ценностных приоритетов работников. В рамках данного комплекса на первый план выдвигаются качества, обеспечивающие развитие и экономическую капитализацию культурных ценностей различных групп работников.

Диссертант переходит к анализу развития мотивации и системы установок в отношении объекта профессиональной деятельности. Данный вектор связан прежде всего с формированием мотивов трудового поведения работников, осознания потребительных профессиональных приоритетов отдельных групп и объединений сотрудников. Уровень мотивации работников позволяет судить об отношении работника к усвоению новых знаний, готовности к эффективному труду, обучению, профессионально-коллективному и профессионально-личностному развитию.

Вторая глава «Практики развития профессиональной компетентности в современной организации» посвящена сравнительному анализу традиционной классической и компетентностно-ориентированной моделей развития трудового потенциала, анализу практик развития профессиональной компетентности работников предприятий, разработке путей совершенствования профессиональной компетентности сотрудников.

В *первом параграфе второй главы* «Социокультурное развитие профессиональной компетентности в пространстве современной организации» рассмотрена классическая образовательная модель профессионального развития работников, выявлены ее недостатки.

Диссертант приходит к выводу, что в современных условиях необходима расширенная модель развития трудовых компетенций работников. Наряду с образовательным блоком данная модель должна иметь мотивационный и социокультурный блоки. Показано, что развитие трудовой компетентности осуществляется в современных условиях не только в рамках разработанных и реализованных образовательных программ (направленных прежде всего на формирование и обновление образовательных компетенций работников), но и через проекты целевого формирования инновационной организационной культуры, мотивационной системы сотрудников организации.

Культурный компонент компетентности работника (профессиональные ценности, принципы и нормы профессионального поведения, символы, идеология, язык, ритуалы, мифы), с одной стороны, отражает весь комплекс развития трудового потенциала работника, с другой – само развитие культурного компонента компетентности сотрудников реализуется прежде всего через совершенствование организационной культуры предприятия.

Совершенствование организационной культуры определяет формирование естественно-искусственного образования культурных компетенций работников, характеризующих наиболее адаптивную, направленную на развитие профессионализма личность.

В заключении параграфа автор констатирует, что важнейшие культурные компетенции работников должны не только мобилизовать сознание и морально-нравственные черты индивидов, но и формировать социально-ответственный стиль профессионального действия работников, интегрировать профессиональную идентичность сотрудников, развивать потребность профессионального самоконтроля, лидерских форм инновационного сотрудничества различных профессиональных групп персонала.

Стихийное формирование профессиональной компетентности происходит посредством существующих в организации формально не регулируемых ценностей, представлений работников о ритуалах, традициях и обрядах их организации. Успешной можно назвать ту организацию, представления и ценности работников которой адекватны формам внешнего поведения, когда не происходит конфликта между ценностями и установками членов организации и организационно желательным поведением. Компетентность, понимаемая как атрибут социальной идентичности, сегодня является одним из факторов карьерного успеха работника организации.

Второй параграф второй главы «Мотивационная составляющая процесса развития профессиональной компетентности» посвящен анализу мотивационной составляющей профессиональной компетентности. Проанализирована основа мотивационного ядра работников современной организации, выявлены особенности мотивационного климата, а также уточнена суть процесса мотивационной деформации, выявлены пути преодоления данного явления.

Автор представляет мониторинговые срезы мотивационной системы работников ряда организаций и приходит к выводу о том, что в исследуемых организациях проявляется новая тенденция, которую условно определяет как «сверхэксплуатация персонала». Более 50% респондентов указывают, что выполняемая ими работа в значительной мере превышает регламентированные нормативы, физические и духовные возможности. Работники не всегда адекватно оценивают соответствие материального вознаграждения выполненной ими работе. Более того, заработную плату большинство работников связывают не с объемом произведенной работы, а с формальными критериями, как то: занимаемая должность, стаж работы, близость по должностной иерархии к начальству.

Проведенный анализ динамики мотивационного климата предприятий показал, что в трудовых коллективах зарождаются факторы демотивации. Данные факторы характеризуются резким снижением мотивационных основ трудовой деятельности работников. Сотрудники организации постепенно снижают качество труда, работают ниже своих возможностей, не озабочены состоянием дел в организации, не стремятся развивать и совершенствовать трудовой процесс, не получают удовлетворение от процессов трудового взаимодействия.

Преодоление выявленных негативных тенденций автор связывает с обновлением системы мотивации труда. Диссертант доказывает необходимость постепенного, но устойчивого повышения заработной платы на основе диагностики напряженности труда, обновления системы организации процесса труда в организации. В рамках дополнительного комплекса изменений предлагается

внедрение социальной диагностики трудовой мотивации, формирование нематериальных форм мотивации сотрудников через социокультурные компоненты.

Третий параграф второй главы «Системная программа развития профессиональной компетентности работников современной организации» посвящен конструированию системной программы развития профессиональной компетентности работников современной организации.

Диссертант приходит к выводу, что процесс развития профессиональной компетентности в современных условиях целенаправленно реализуется посредством технологий обучения, которые инициируют активную учебно-познавательную деятельность работника, мотивацию, организационную культуру, профессиональную идентичность, развивают его личностные качества, позволяют построить индивидуальный маршрут развития профессиональных компетенций работников.

На основе результатов исследования на ОАО «Пивкомбинат «Балаковский» и ОАО «Мясокомбинат «Балаковский» (г. Балаково, Саратовская обл.), проведенного автором, был условно дифференцирован состав работников организации по уровню профессионального потенциала.

По результатам исследований более 80% работников считают необходимым систематически повышать уровень своего профессионализма (в том числе в форме самообразования). Подавляющее большинство опрошенных связывают карьерные перспективы и жизненную стабильность именно с образованием и ростом профессионализма. Высокий уровень образования и профессионализма позволяет работникам более уверенно чувствовать себя как на внутреннем, так и на внешнем по отношению к организации рынке труда. При этом работники современных хозяйственных организаций негативно оценивают традиционную систему развития трудовой компетентности (87% опрошенных).

Более 1/3 работников обследуемых хозяйственных организаций подчеркивают, что рост профессиональной компетентности в новых условиях определяется не только материальными факторами. Сотрудники ассоциируют рост профессиональной компетентности с усилением нематериальных форм мотивации, улучшением социально-бытовых и культурных условий трудовой жизни, реализацией образовательных программ развития культурного капитала работников. Возрастает число респондентов, которые в рейтинге мер поощрения за работу вслед за повышением заработной платы предлагают включать помощь в приобретении жилья и обучении детей, образовательное развитие работников, возможность санаторно-курортного лечения, укрепления здоровья, развития организационной культуры и культуры труда.

Практически 90% сотрудников подчеркивают необходимость расширительного образовательного воздействия на комплекс профессиональной компетентности персонала; обосновывается необходимость модернизации традиционной системы образовательного профессионального развития, а также организации комплексного образовательного сопровождения трудового профессионального развития работников организации. В качестве цели профессионального развития сотрудники выделяют не только традиционный комплекс профессиональ-

ных знаний, умений и навыков, но и формирование социокультурных профессиональных ценностей работников.

Большинство работников (51%) предлагают оценивать развитие профессиональной компетентности с точки зрения наличия таких качеств, как эрудиция, креативность, адекватная самооценка, динамизм, профессиональные знания, опыт и мастерство. Данные сотрудники распределяют параметры оценки профессиональной компетентности в следующем иерархизированном виде: 45% – эрудиция и креативность, 34% – профессиональный опыт и мастерство, 16% – профессиональные знания и динамизм в принятии решений, 5% – адекватная самооценка трудовых способностей.

Вторая группа работников (30%) предлагает оценивать развитие профессиональной компетентности исходя прежде всего из развития коммуникативной культуры сотрудников. Данные работники распределяют параметры оценки профессиональной компетентности в следующем виде: 38% – информированность и социальная гибкость в использовании поступающей информации; 34% – наставничество и социальная интеграция в коллективе (умение направить собственные способности на достижение коллективных целей); 22% – товарищество и социальное партнерство как умение достигать поставленные коллективные цели на основе сотрудничества и сплоченности; 6% – успешность во внерабочей сфере (участие в таких видах социальной деятельности, как внебюджетное творчество, кружки качества, самодеятельность, конкурсы и смотры профессионального искусства).

Третья группа работников (19%) подчеркивает необходимость оценки развития профессиональной компетентности прежде всего исходя из параметров карьерной или культурно-символической оценки сотрудников. Данные работники распределяют параметры оценки профессиональной компетентности следующим образом: 32% – карьера и карьерный рост (как процесс становления профессионала); 31% – имидж (имя, репутация); 24% – доход (как показатель профессиональной успешности); 9% – трудовое лидерство и социальная активность; 4% – состязательность и социальное признание.

На основе анализа данных эмпирического исследования автор доказывает, что в современных условиях необходим переход к системной модели программного развития профессиональной компетентности работников организаций. Новый системный подход предусматривает: 1) модернизацию традиционной системы образовательного развития профессиональной компетентности; 2) формирование профессионально-адаптивной системы образовательного коучинга посредством организации комплексного сопровождения трудового профессионального развития работников организации; 3) внедрение проектов социально-культурного и мотивационного развития профессиональной компетентности работников.

Модернизация традиционной системы образовательного развития профессиональной компетентности определяет три важнейших направления.

Во-первых, важно внедрение интегрированного механизма взаимосвязи потребностей хозяйственной организации в той или иной системе компетенций

работников и оптимизации образовательных программ формирования профессиональной компетентности.

Во-вторых, стратегической задачей современной системы программного развития профессиональной компетентности работников должно стать формирование готовности работника к активизации собственной познавательной профессиональной деятельности в системе «знания – информация – профессиональная информация – рост профессиональной компетентности». Готовность к непрерывному поиску нового, экономически актуального знания, грамотному осуществлению информационных процессов (поиск, хранение, переработка, распространение) – основа профессиональных компетенций специалиста. Профессионально компетентный специалист должен осознавать себя не только потребителем, но и распространителем нового профессионального знания.

В-третьих, необходимо выделить отдельный важнейший социально-культурный блок системной модели программного развития профессиональной компетентности работников. Важнейшая цель данной системы должна связываться с развитием мотивационного и социально-культурного компонентов компетенций работников. В новых условиях всякая квалифицированная профессиональная деятельность предполагает необходимость развития не только формальных профессиональных знаний, умений, навыков, но и мотивационного и культурного профессионального потенциала.

Формирование профессионально-адаптивной системы образовательного коучинга посредством организации комплексного сопровождения трудового профессионального развития работников организации включает в себя три важнейшие подсистемы.

Во-первых, разработку и реализацию в рамках хозяйственной организации самостоятельного проекта, направленного на активизацию процесса усвоения и обновления профессионального опыта работника (без отрыва от процессов трудовой деятельности через систему наставничества, профессионального соревнования, обмена опытом). Цель данных мероприятий – развитие индивидуальных профессиональных качеств, накопление профессионального опыта, непрерывное развитие и самосовершенствование трудовых отношений в организации. В рамках данного направления важна фиксация результатов социального развития профессиональной компетентности работников: исследование самоанализа и осознания необходимости развития профессиональной компетентности различных групп сотрудников; социальное планирование профессионального саморазвития работников в процессе трудовой деятельности, уточнение профессиональных целей, задач, путей обновления профессиональных решений; самопроявление, самооценка, самокорректировка работников в процессе трудовой деятельности.

Во-вторых, формирование социально прозрачной системы социальной оценки и перспектив развития профессиональной компетентности работников организации. Важно уточнить внутриорганизационную систему социальной оценки профессиональной компетентности, совокупности качеств, заключенных в локусы, их выражение в количественных показателях (модусах профес-

сиональной компетентности). Уточненные локусы должны демонстрировать предпочтения самих работников в части их готовности развивать свою профессиональную компетентность. Модусы должны определять количественные показатели указанных предпочтений и их соответствия максимальным критериям каждого представителя профессиональных специальностей и должностей в организации. Локусы и модусы призваны способствовать целесообразному составлению индивидуальной программы развития профессиональной компетентности каждого работника современной хозяйственной организации.

Последнее обеспечит составление обобщенного социально-профессионального портрета различных групп работников, определение круга их профессиональных интересов, проблем и мотиваций, а также готовности к восприятию новых знаний и их применению в социокультурной и трудовой практике.

В заключении параграфа автор делает выводы о том, что предложенная системная программа комплексного сопровождения трудового процесса позволит не только развивать профессиональную компетентность работников организации, но и успешно регулировать развитие трудового потенциала организации. Автор предлагает дополнительные пути совершенствования профессиональной компетентности через создание благоприятного социального климата организации, который напрямую способствует повышению эффективности труда и изменению модели трудового поведения с экстенсивной на интенсивную.

В заключении подводятся итоги диссертационной работы и приводятся основные теоретико-практические выводы, а также формулируются практические рекомендации по применению результатов исследования.

В приложениях к диссертационному исследованию содержится инструментарий к социологическому исследованию, результаты исследования в виде таблиц, диаграмм и схем.

Основные положения диссертационного исследования отражены в следующих публикациях автора.

В изданиях, рекомендованных ВАКом

1. Усанов, Н.И. Теоретические основы формирования социальной идентичности и профессиональной компетентности в современной организации / Н.И. Усанов // Вестник Поволжской академии государственной службы. – 2008. – № 2 (15). – С. 83 – 91 (0,6 п. л.).

В других изданиях

2. Усанов, Н.И. Организационная культура предприятия как фактор формирования профессиональной компетентности специалиста / Н.И. Усанов // Российский социум в контексте современных глобальных процессов. Саратов: Изд-во: «Научная книга». – 2009. – С.122-127 (0,25 п. л.).

3. Усанов, Н.И. Место и роль образования в формировании профессиональной компетентности / Н.И. Усанов // Системы в управлении: сб. науч. тр. – Саратов: Изд-во: «Научная книга», 2008. – С. 128 – 131 (0,25 п. л.).
4. Усанов, Н.И. К вопросу о месте профессиональной компетентности в структуре человеческого капитала современной организации / Н.И. Усанов // Человеческий потенциал: проблемы обновления и развития: сб. науч. тр. – Саратов: Изд-во ФГОУ ВПО «Саратовский ГАУ», 2008. – С. 32 – 39 (0,5 п. л.).
5. Усанов, Н.И. Профессиональная компетентность как структурный элемент трудового потенциала современной организации / Н.И. Усанов // Формирование социально-экономического развития регионов: сб. науч. тр. – Балаково: Балаковский институт экономики и бизнеса (филиал) СГСЭУ. – 2008. – С. 238 – 240 (0,3 п. л.).
6. Усанов, Н.И. Трудовой потенциал современной организации: теоретические подходы и методология исследования / Н.И. Усанов // Человеческий потенциал: проблемы обновления и развития: сб. науч. тр. – Саратов: Изд-во ФГОУ ВПО «Саратовский ГАУ», 2008. – С. 40 – 46 (0,4 п. л.).
7. Усанов, Н.И. Профессионализм и профессиональная компетентность как предмет научной рефлексии: социологический анализ / Н.И. Усанов // Формирование социально-экономического развития регионов: сб. науч. тр. – Балаково: Балаковский институт экономики и бизнеса (филиал) СГСЭУ. – 2008. – С. 240 – 243 (0,3 п. л.).
8. Усанов, Н.И. Место мотивации в структуре профессиональной компетентности специалиста / Н.И. Усанов // Системы в управлении: сб. науч. тр. – Саратов: Изд-во: «Научная книга», 2008. – С. 145 – 149 (0,25 п. л.).
9. Усанов, Н.И. Профессиональная компетентность специалиста и проблема ее формирования в экономическом вузе / Н.И. Усанов // Формирование социально-экономического развития регионов: сб. науч. тр. – Балаково: Балаковский институт экономики и бизнеса (филиал) СГСЭУ. – 2008. – С. 232 – 235 (0,3 п. л.).
10. Усанов, Н.И., Федина, Е.Н. Занятость молодежи как социальная проблема / Н.И. Усанов, Е.Н. Федина // Социально-экономическое развитие России в современных условиях: сб. науч. тр. – Балаково: Издательский Центр Балаковского института экономики и бизнеса (филиал) СГСЭУ. – 2007. – С. 154 – 155. (0,5 п. л., авт. – 0,3 п. л.).
11. Усанов, Н.И., Федина, Е.Н. Социально-экономические основания досуговой активности современной молодежи / Н.И. Усанов, Е.Н. Федина // Социально-экономическое развитие России в современных условиях: материалы науч. – практ. конф. – Балаково: Издательский Центр СГСЭУ. – 2005. – С. 149 – 152. (0,5 п. л., авт. – 0,3 п. л.).

УСАНОВ Николай Иванович

**РАЗВИТИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ
В СТРУКТУРЕ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА
СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

Автореферат

Ответственный за выпуск –
кандидат социологических наук, доцент Н.А. Ерохина

Подписано в печать 23.03.2009. Формат 60 × 84 1/16.

Бумага типогр. № 1. Печать RISO.

Уч.-изд. л. 1,4. Усл. печ. л. 1,2.

Тираж 100 экз. Заказ 117.

410003, г. Саратов, ул. Радищева, 89. СГСЭУ

10