

УДК 336

**Богданова И.Н.**

*Московский государственный горный университет*

**Родикова О.Ю.**

*Национальный институт бизнеса*

*(г.Москва)*

## **ФАКТОРЫ ЭФФЕКТИВНОГО ФОРМИРОВАНИЯ СТОИМОСТИ КОМПЕТЕНЦИИ**

**I. Bogdanova**

*Moscow State Mining University*

**O. Rodikova**

*National Business Institute*

*(Moscow)*

## **FACTORS FOR THE EFFECTIVE FORMATION OF THE COMPETENCE COST**

*Аннотация.* Для возможности эффективного управления стоимостью бизнеса, наращивания богатства его собственников и государства в целом, необходимо эффективное формирование стоимости компетенции. В этом процессе основную роль играет система дополнительного профессионального образования. Поэтому в работе обоснована необходимость дальнейшего ее совершенствования, особенно в части подбора, подготовки и оценки кадров в сфере профессионального образования

*Ключевые слова:* стоимость бизнеса, человеческий капитал, дополнительное профессиональное образование, трудовые ресурсы, работодатель, инвестиции, кадры, конкуренция, управление.

*Abstract.* To be able to effectively manage the cost of business, increasing wealth of its owners and the state as a whole, an effective formation of the competence cost is necessary. In this process the main role is played by the system of additional professional education. Therefore, in the necessity of its further improvement, particularly in the selection, preparation and evaluation of personnel in the field of vocational education.

*Key words:* business value, human capital, additional professional education, human resources, employer, investment, personnel, competition, management.

Общепризнанным становится понимание того, что основным богатством любого государства являются люди, происходит осознание роли человеческого фактора как важнейшего инструмента социально-экономического прогресса общества. Зарубежный опыт подтверждает, что все современные тенденции можно свести к осознанию доминирующей роли человеческого фактора в производстве, поскольку именно он определяет темп и уровень развития национальной экономики

Интеллектуальный труд, генерирующий знания – это основной фактор конкурентного преимущества на современном этапе развития общества. Поэтому в современной экономике человеческие ресурсы играют определяющую роль в достижении конкурентных преимуществ и обеспечении качественных параметров экономического роста. В настоящее время трудовые ресурсы предприятия все чаще рассматриваются как человеческий капитал. Следует отметить, что понятия «трудовые ресурсы» и «человеческий капитал» не являются сино-

ними. Трудовые ресурсы могут преобразоваться в капитал, но для этого необходимо создать условия, обеспечивающие возможность реализовать человеческий потенциал в результатах деятельности организации. Трудовые ресурсы наряду с другими факторами производства используются предпринимателем для создания прибавочной стоимости, в том числе от величины и качества трудового потенциала зависит и величина его дохода и богатства. Одной из составляющих человеческого капитала является стоимость потенциала индивида к выполнению трудовой деятельности или стоимость компетенции. Именно она в современных условиях образует инновационную составляющую предприятия, тем самым, формируя конкурентное преимущество данного бизнеса. Исходя из опыта иностранных компаний, предприниматель должен использовать грейдинг работников, что поможет более справедливо и точно оценить персонал.

Постоянное изменение окружающей среды организации (экономические, технологические, социальные и т.д.) стимулируют предприятие на повышение требований к персоналу, но в свою очередь эффективность развития предприятия и экономики государств в целом в огромной степени зависит от того, сколько средств и в какой момент времени они направляются на формирование и развитие человеческого капитала. Кроме государства, предприятия в этом процессе участвует и сам индивидум.

Инвестиции в образование осуществляются, начиная с общего среднего образования и продолжения учебы в ходе трудовой деятельности, следовательно, капитал должен быть непрерывен, как и само образование.

Непрерывность образования по отношению к личности означает, что человек учится постоянно, без относительно длительных перерывов. Причем учится либо в образовательных учреждениях, либо занимается самообразованием [4].

В западной литературе образование рассматривается как инвестиционный проект, когда затраты на получение образования

окупаются в дальнейшем более высоким доходом.

Исследования показывают [2,69-76; 3], что в России в настоящее время затраты государства, бизнеса и индивидуума с каждым годом растут и не окупаются в достаточной степени. С чем это связано? Категория человеческого капитал является сложным структурно системным объектом социально-экономического исследования. Проблемы формирования человеческого капитала связаны не только с величиной инвестиций в него, но и с уровнем развития самой системы образования. Профессиональное развитие до соответствия изменениям внешней и внутренней среды предприятия и есть задача дополнительного профессионального образования (ДПО). Не производство должно тянуть человеческие ресурсы, а они устремлять вперед производство. Таким образом, ДПО должно работать на опережение.

На практике имеет место диспропорция в системе подготовки специалистов высшего звена – значительное преобладание выпускников экономических специальностей над инженерно-техническими, а также нехватке квалифицированных и неквалифицированных рабочих и кадров среднего звена. Это объясняется более высокой оплатой труда в экономической сфере, стремлением к совершенствованию знаний, связанной с мировой тенденцией соответствовать времени.

Особенно остра деформация показателей подготовки кадров образовательными учреждениями разных уровней профессионального образования и реальных запросов экономики.

Оторванность образования от потребностей производства создает необходимость дополнительных к государственным вложений предпринимателя. Поэтому предприниматель не рассматривает образовательную услугу как обладающую достаточной стоимостью [1, 39-43].

В тоже время, несмотря на значительное увеличение расходов на обучение персонала, на многих предприятиях не существует оценки эффективности вложений в человеческие

ресурсы, а также не существует длительных программ планирования расходов на обучение. Поэтому вложения в человеческий ресурс со стороны компаний и предприятий во многом носят несистематический характер (за исключением тех предприятий, где изначально была импортирована западная система управления). В свою очередь сами предприятия, поспешив внедрить системы менеджмента качества, еще не описали свои бизнес-процессы, не сертифицировали отдельные операции внутри них, и естественно не могут точно сформулировать потребности в кадрах, заменяя требования к компетенциям пожеланиями, причем в основном к возрасту

Приоритетный национальный проект «Образование» [5] призван создать механизмы и условия для модернизации системы профессионального образования, направленной на решение задач превращения профессионального образования в ресурс кадрового обеспечения развития страны. Основная доля образовательного стандарта наполнена общеобразовательными предметами, тем самым, снижая время на профподготовку, что не нравится работодателю, но с другой стороны в стране обязательное общее образование. Поэтому начальное профессиональное образование планируется упразднить. Среднее будет представлено лишь двумя типами учебных заведений - лицеями и техникумами. Колледжи, которые законопроект переводит в разряд вузов, будут готовить специалистов по системе бакалавриата.

Кроме того, в 2008 году было принято постановление правительства об участии объединений работодателей в разработке и реализации государственной политики в сфере профессионального образования. Подписаны документы по созданию независимой системы оценки квалификации выпускников учреждений профобразования на основе профессиональных стандартов, которые создаются по инициативе и на средства объединений работодателей. Уже есть система разработки и реализации таких стандартов у РСПП. Данные профстандарты, содержа-

щие требования к навыкам и компетенциям позволят максимально сократить срок адаптации молодых специалистов, снизить убытки предпринимателя, связанные с наличием брака в работе, снимут дополнительную нагрузку по «дообучению» персонала, однако стандарты естественно не учитывают потребностей конкретных видов бизнеса.

Существует достаточно значительное количество научных исследований, раскрывающих определенные теоретические и практические аспекты характера функционирования системы ДПО. Несмотря на большую их значимость, проводимые теоретические исследования и практические действия педагогической и экономической общественности по созданию конкретных образовательных структур, объединений, центров и комплексов профессиональной школы, основывающихся на идее непрерывности, как в теории, так и на практике, не получили должного развития. Достаточно противоречивы научные обоснования вопросов, касающихся содержания организационных и экономических форм образования, практически отсутствует единое мнение относительно их содержания, механизмов реализации и финансирования.

Таким образом, для возможности эффективного управления стоимостью бизнеса, наращивания богатства его собственников и государства в целом, необходимо дальнейшее совершенствование отношений «государство-бизнес - индивидуум» в области системы ДПО как основного фактора эффективного формирования стоимости компетенции. Образовательная система должна выстраивать стратегию развития и соответствующую ей инфраструктуру, чувствительную к изменениям рынка и в первую очередь потребностям производства. Что должно находить отражение в стандартах преподавания и образовательных программах, в партнерстве с бизнесом, создании новых структур осуществляющих связь образования и работодателя.

#### ЛИТЕРАТУРА:

1. Богданова И.Н. Эффективность управления заработной платой работников предприятия. Бюллетень МГГУ, №11, 2007. – 406 с.

2. Богданова И.Н., Суркин В.В. Поведение экономических субъектов (домохозяйств) в классических концепциях и трактовках Бюллетень МГГУ, №11, 2008. - 406 с.
3. Ильинский И. Об экономической природе современного отечественного образования // Высшее образование в России. 2004. № 9. С. 39-51.
4. Непрерывное образование и потребность в нем / отв. ред. Г. А. Ключарев : ИКСИИ РАН. М.: Наука. 2005. - 173 с.
5. О приоритетных направлениях развития образования РФ // Сайт Минобразования науки РФ – (дата обращения: 01.01.2011).