

Пахлова Ирина Витальевна

МОДЕЛЬ КОМПЕТЕНЦИЙ КАК ИНСТРУМЕНТ УПРАВЛЕНИЯ СИСТЕМОЙ КАДРОВОГО МЕНЕДЖМЕНТА ОРГАНИЗАЦИИ

В настоящее время большую актуальность в системе управления персоналом организации приобрел компетентностный подход, став ее неотъемлемой частью. Целью исследования является выявление сфер применения модели компетенций в системе кадрового менеджмента организации. В статье определены стандарты качества для модели компетенций, которые должны быть соблюдены при ее разработке. Отражено значение модели компетенций в управлении человеческими ресурсами организации.

Адрес статьи: www.gramota.net/materials/1/2015/2/23.html

Статья опубликована в авторской редакции и отражает точку зрения автора(ов) по рассматриваемому вопросу.

Источник

Альманах современной науки и образования

Тамбов: Грамота, 2015. № 2 (92). С. 97-100. ISSN 1993-5552.

Адрес журнала: www.gramota.net/editions/1.html

Содержание данного номера журнала: www.gramota.net/materials/1/2015/2/

© Издательство "Грамота"

Информация о возможности публикации статей в журнале размещена на Интернет сайте издательства: www.gramota.net

Вопросы, связанные с публикациями научных материалов, редакция просит направлять на адрес: almanac@gramota.net

Из Рис. 6 и 7 видно, что снижение совокупной стоимости активов фондов наблюдается только в 2002 и 2008 годах. Можно предположить, что последующий рост активов фондов после падения рынка был во многом достигнут не только за счет подъема фондового рынка, но и благодаря возросшим объемам вложений пайщиков. На рубеже XXI века количество взаимных фондов в Соединенных Штатах превысило число ценных бумаг, котированных на Нью-Йоркской фондовой бирже [4].

В заключение стоит сказать, что, несмотря на негативное воздействие кризисов, взаимные фонды в США на данный момент занимают одно из центральных положений вследствие своих отличительных характеристик, а также благодаря высокому уровню доверия населения к данному финансовому институту.

Список литературы

1. **2013 Investment Company Fact Book** [Электронный ресурс]. URL: http://www.ici.org/pdf/2013_factbook.pdf (дата обращения: 03.01.2015).
2. **Dow Jones Industrial Average** [Электронный ресурс]. URL: <http://finance.yahoo.com/echarts?s=%5EDJI+Interactive#%7B%22range%22%3A%7B%22start%22%3A%222000-01-24T08%3A00%3A00.000Z%22%2C%22end%22%3A%222013-01-01T09%3A00%3A00.000Z%22%7D%2C%22lineType%22%3A%22combo%22%2C%22scale%22%3A%22linear%22%7D> (дата обращения: 03.01.2015).
3. **Fink M. P.** The Rise of Mutual Funds: an Insider's View. Oxford University Press, 2008. 308 p.
4. **Rouwenhorst K. G.** The Origins of Mutual Funds: Yale ICF working paper № 04-48. 2004. 33 p.
5. **S&P 500** [Электронный ресурс]. URL: <http://finance.yahoo.com/echarts?s=%5EGSPC+Interactive#%7B%22range%22%3A%7B%22start%22%3A%222000-01-01T09%3A00%3A00.000Z%22%2C%22end%22%3A%222013-01-01T09%3A00%3A00.000Z%22%7D%2C%22lineType%22%3A%22combo%22%2C%22scale%22%3A%22linear%22%7D> (дата обращения: 03.01.2015).

FEATURES OF FOREIGN MUTUAL FUNDS FUNCTIONING

Paronyan David Akopovich

Kuban State University

David4108@mail.ru

The article considers the dynamics of mutual funds developing abroad. Special attention is paid to the features of the structure of mutual funds market in the United States. It is proved that the ratio of different categories of funds changes depending on conditions prevailing in stock market. The author mentions the incessant refocusing of shareholders' investments, but tells that at the same time one thing remains constant: collective investment industry in the person of mutual funds becomes increasingly popular among population.

Key words and phrases: financial institution; mutual fund; stock fund; hybrid fund; financial crisis.

УДК 331.1

Экономические науки

В настоящее время большую актуальность в системе управления персоналом организации приобрел компетентностный подход, став ее неотъемлемой частью. Целью исследования является выявление сфер применения модели компетенций в системе кадрового менеджмента организации. В статье определены стандарты качества для модели компетенций, которые должны быть соблюдены при ее разработке. Отражено значение модели компетенций в управлении человеческими ресурсами организации.

Ключевые слова и фразы: компетенции; компетентность; модель компетенций; компетентностный подход; кадровый менеджмент.

Пахлова Ирина Витальевна

Московский государственный университет печати имени Ивана Федорова

pakhlova.irina@yandex.ru

МОДЕЛЬ КОМПЕТЕНЦИЙ КАК ИНСТРУМЕНТ УПРАВЛЕНИЯ СИСТЕМОЙ КАДРОВОГО МЕНЕДЖМЕНТА ОРГАНИЗАЦИИ[©]

В эпоху постиндустриальной экономики и информационного общества главные конкурентные преимущества экономических систем обеспечиваются за счет инноваций, знаний и информации, носителем которых является человек. В связи с этим, на современном этапе развития экономики человеческий капитал становится основной ценностью общества, главным фактором экономической стабильности и стратегического развития [8, с. 993].

Эффективная деятельность современных организаций во многом определяется результативностью труда работников, которая зависит от наличия необходимых для успешного выполнения работы компетенций персонала.

Изучение литературы, относящейся к теории компетенций персонала, свидетельствует о многообразии подходов к понятию компетенции как экономической категории. Так, по мнению Н. Ф. Ефремовой, компетенции – это обобщенные и глубокие качества личности, отображающие ее способности наиболее универсально использовать и применять полученные знания, умения и опыт, владеть приемами, действовать и принимать решения в стандартных и нестандартных ситуациях [5, с. 22].

Условия современной изменчивой рыночной среды требуют поиска принципиально новых методов осуществления деятельности. В ответ на эти требования организации вынуждены формировать адекватные происходящим изменениям стратегии, пересматривая приоритеты в развитии [7].

Применение технологий управления компетенциями вошло в практику деятельности современных организаций при разработке и реализации стратегии управления человеческими ресурсами. Главными задачами управления компетенциями являются сопоставление потребности организации в кадрах с имеющимися трудовыми ресурсами и определение направлений для приведения их в соответствие с требованиями организации [4, с. 74].

В современных условиях функционирования организаций основной акцент при подборе персонала делается на специалистах, которые способны ориентироваться в смежных областях деятельности, готовы к профессиональному росту и профессиональной мобильности и обладают рядом личностных качеств, позволяющих им достигать поставленных целей [2, с. 81].

Персонал современных организаций должен обладать компетентностью, представляющей собой особый тип организации знаний, навыков, умений и фундаментальных способностей, необходимых для эффективного выполнения работы и позволяющих личности быть успешной в определенном виде деятельности.

Модель компетенций – это набор ключевых компетенций, необходимых работникам для успешного достижения стратегических целей организации, с конкретными показателями их проявлений в профессиональной деятельности [12, с. 34]. Каждой организации необходимо пройти процесс разработки собственной модели компетенций, которая бы подчеркивала специфические особенности ее деятельности [10, с. 158].

Чтобы модель компетенций работала эффективно, она должна соответствовать поставленным перед ней целям и задачам и согласовываться со стандартами качества [9, с. 23] (Табл. 1).

Таблица 1. Стандарты качества модели компетенций

Наименование стандарта качества	Содержание стандарта качества
Ясность и легкость для понимания	Модель компетенций должна быть описана простым языком и иметь простую структуру
Релевантность (соответствие)	Под релевантностью модели компетенций подразумевается, что индикаторы поведения признаются всеми сотрудниками организации как требования, способствующие эффективному и качественному выполнению работы
Учет ожидаемых изменений	В модель компетенций включаются возможные изменения, отражающие те действия, которые будет необходимо предпринять работникам для выполнения своих обязанностей в перспективе. Чтобы модель компетенций оставалась актуальной, она должна учитывать условия динамичных изменений внешней среды
Справедливость применения модели компетенций	Стандарт предполагает обеспечение применения норм поведения, включенных в модель компетенций, ко всем работникам организации

Компетентностный подход нашел широкое применение в практике оперативной работы с персоналом [3, с. 186]. Он является интегративным инструментом системного, структурного, функционального, а также институционального подходов к управлению человеческими ресурсами организации [6, с. 3].

Модель компетенций – это ось, вокруг которой строится система управления персоналом организации. Модель компетенций является эффективным инструментом при осуществлении подбора персонала, позволяя формировать «портрет» необходимого кандидата и оценивать соискателей на предмет соответствия данным требованиям [13]. Использование модели компетенций в области обучения и развития персонала является эффективным инструментом для формирования планов обучения и развития работников, позволяя при этом максимально точно выявлять области обучения и развития и фокусировать обучающие мероприятия на приведение знаний, навыков и умений работников к корпоративным стандартам, отраженным в компетенциях [11, с. 207]. Включенность модели компетенций в систему управления персоналом отражена на Рисунке 1.

Применение модели компетенций позволяет привести в соответствие ключевые процессы управления персоналом со стратегическими целями организации.

Модель компетенций обеспечивает согласование критериев подбора и оценки персонала со стратегией организации, а также способствует выявлению приоритетных направлений профессионального развития работников организации. Оценка работников организации, основанная на построении модели компетенций, способна увязать между собой все элементы системы управления персоналом, предоставить информацию

для создания комплексной системы мотивации и стимулирования труда, обучения и развития персонала, позволяя при этом объективно сформировать систему вознаграждения труда [1, с. 120].



Рис. 1. Сфера применения модели компетенций в системе кадрового менеджмента организации

В заключение можно отметить, что применение модели компетенций позволяет привести в соответствие ключевые процессы управления персоналом со стратегическими целями организации. Разработанная модель компетенций может стать основой всей системы управления персоналом в организации и позволит спланировать пути достижения стратегических целей развития, повысить эффективность работы персонала и задать для нее необходимые стандарты, обеспечив при этом принцип прозрачной системы управления кадровыми процессами.

Список литературы

1. **Адова И. Б., Симонова М. В.** Оценка компетентности как инструмент управления вознаграждением персонала организации // Вестник Томского государственного университета. 2010. № 336. С. 119-124.
2. **Беликова И. Ю.** Применение компетентностного подхода при подготовке управленческих кадров малого бизнеса // Вестник Томского государственного университета. Экономика. 2012. № 1. С. 79-85.
3. **Вершкова Е. М.** Компетентностный подход в управлении персоналом экономических и бухгалтерских служб: российский и зарубежный опыт // Природные ресурсы в XXI веке: экономика, управление и инновации: сборник трудов Международной научно-практической конференции. Томск, 2010. С. 185-188.
4. **Дейнека А. В.** Управление человеческими ресурсами: учебник для бакалавров. М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К^о», 2013. 392 с.
5. **Ефремова Н. Ф.** Компетенции в образовании: формирование и оценивание. М.: Национальное образование, 2012. 416 с.
6. **Казаков М. В.** Компетентностный подход к подбору персонала как фактор конкурентоспособности субъектов предпринимательства (на примере банковского сектора экономики): автореф. дисс. ... к.э.н. М., 2010. 23 с.
7. **Ксенофонтова Х. З.** Стратегически-компетентностный подход развития компетенций управленческого персонала [Электронный ресурс]. URL: <http://sovman.ru/all-numbers/archive-2013/january2013/item/140-01-25-13.html> (дата обращения: 16.10.2014).
8. **Леонова О. В., Колосова О. В.** Компетентностный подход как способ управления персоналом предприятия военно-промышленного комплекса // Вестник Тамбовского государственного технического университета. 2010. Т. 16. № 4. С. 993-1000.

9. Митрофанова Е. А., Коновалова В. Г., Белова О. Л. Управление персоналом: теория и практика. Компетентностный подход в управлении персоналом: учебно-практическое пособие. М.: Проспект, 2012. 72 с.
10. Пахлова И. В. Компетенции как основной фактор формирования кадрового ресурса в организациях притмедиаиндустрии // Известия высших учебных заведений. Проблемы полиграфии и издательского дела. 2014. № 2. С. 152-159.
11. Ткаченко О. А. Развитие персонала предприятия на основе компетентностного подхода // Новые технологии – нефтегазовому региону: материалы Всероссийской научно-практической конференции. Тюмень: ТюмГНГУ, 2013. Т. II. С. 206-208.
12. Уиддет С., Холлифорд С. Руководство по компетенциям. М.: НИППО, 2008. 240 с.
13. Шеметова Н. К. Использование модели компетенций как метод принятия управленческих решений в сфере управления персоналом // ЭГО: Экономика. Государство. Общество. 2010. № 1 (1). С. 13-17.

COMPETENCE MODEL AS ADMINISTRATION TOOL OF PERSONNEL MANAGEMENT SYSTEM OF ORGANIZATION

Pakhlova Irina Vital'evna

*Moscow State University of Printing Arts
pakhlova.irina@yandex.ru*

At present competence approach has acquired great topicality in the personnel management system of the organization and has become its integral part. The aim of the research is to identify the spheres of competence model application in the personnel management system of the organization. The article determines quality standards for competence model that should be followed in the process of its development. The value of competence model in human resource management in the organization is reflected.

Key words and phrases: competencies; competence; competence model; competence-based approach; personnel management.

УДК 372.881.1

Педагогические науки

В статье представлен анализ следующих современных тенденций в языковой подготовке студентов вузов: приобретение социокультурных знаний; возрастание коммуникативной составляющей; ориентация на развитие навыков профессионального общения. Цель иноязычного образования заключается в формировании вторичной языковой личности. Наличие культуроведческих знаний и опыта взаимодействия на межкультурном уровне позволит будущим специалистам осуществлять успешную профессиональную деятельность.

Ключевые слова и фразы: социокультурные знания; коммуникативный метод обучения иностранному языку; вторичная языковая личность; профессиональная направленность обучения; межкультурная коммуникация.

Полякова Елена Ивановна, к. пед. н., доцент

*Национальный исследовательский ядерный университет МИФИ, г. Москва
poliakgreen@yandex.ru*

СОЦИОКУЛЬТУРНАЯ, КОММУНИКАТИВНАЯ И ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ СОСТАВЛЯЮЩИЕ ЯЗЫКОВОЙ ПОДГОТОВКИ БУДУЩИХ СПЕЦИАЛИСТОВ[©]

Анализ содержания иноязычного образования на современном этапе позволяет выделить следующие тенденции в языковой подготовке студентов:

1. Усиление социокультурной направленности в обучении иностранному языку, заключающейся в неразрывном единстве изучения иностранного языка и культуры его носителей. Умение правильно осуществить взаимодействие с представителем иной культуры – важное качество будущего специалиста как личности и профессионала.

2. Повышение статуса коммуникативного метода обучения, предполагающего овладение иностранным языком как средством общения, и использование принципов ситуативности и речемыслительной активности, которые побуждают студента разобраться в возникшей ситуации, сделать правильный выбор [1].

3. Ориентация на формирование умений и навыков профессионального общения специалиста.

Включенность нашей страны в общемировые процессы глобализации обусловила значительное изменение образовательной стратегии в области изучения иностранных языков и привела к появлению новых дидактических и учебно-методических концепций, ориентированных на подготовку специалистов, способных эффективно включиться в межкультурное взаимодействие. Значительно изменился социокультурный контекст изучения иностранных языков во всех странах Европы, включая Россию. Международная организация «Совет Европы», членом которой является и Российская Федерация, взяла на себя задачу оказания содействия странам Европы в согласовании целей и содержания обучения иностранным языкам.