

МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
имени М. В. Ломоносова



ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ФАКУЛЬТЕТ

**ЕЖЕГОДНАЯ НАУЧНАЯ КОНФЕРЕНЦИЯ
ЛОМОНОСОВСКИЕ ЧТЕНИЯ-2017
СЕКЦИЯ ЭКОНОМИЧЕСКИХ НАУК
«Потенциал экономической науки для развития России»**

СБОРНИК ТЕЗИСОВ ВЫСТУПЛЕНИЙ

18-20 апреля 2017

МОСКВА

Научные редакторы:

- Пороховский А.А. – секция «Общая экономическая теория – основа решения системных проблем России»
Тутов Л.А. – секция «Развитие методологии современного социально-экономического знания»
Шерешева М.Ю. – секция «Кому нужна экономическая наука в современной России?»
Худокормов А.Г. – секция «Потенциал экономической истории для развития России»
Осипов Ю.М. – секция «Наука, хозяйство, социум: взаимодействия и трансформации»
Шаститко А.Е. – секция «Экономический анализ в современной конкурентной и промышленной политике»
Колганов А.И. – секция «Использование мирового опыта активной структурной политики для модернизации экономики России»
Клепач А.Н. – секция «Научное обоснование структурных и пространственных факторов экономического роста»
Виханский О.С. – секция «Теория менеджмента: потенциал и развитие»
Герасименко В.В. – секция «Потенциал использования маркетинговых подходов в России»
Ивашенко Н.П. – секция «Инновационная экономика и технологическое предпринимательство: развитие новых профессиональных компетенций у студентов естественнонаучных и технических специальностей»
Лapidус Л.В. – секция «Научные подходы и практика реализации концепции бесшовной транспортной системы в России»
Елизаров В.В. – секция «Потенциал демографической науки в разработке стратегии социально-экономического развития России»
Колосова Р.П. – секция «Будущее сферы труда России: развитие человеческого потенциала, создание достойных рабочих мест, эволюция социально-трудовых отношений»
Котлобовский И.Б. – секция «Управление рисками природных и техногенных катастроф»
Бобылев С.Н. – секция «Экономика природопользования для устойчивого развития России»
Киселев С.В. – секция «Международная агропродовольственная торговля России в современных условиях»
Колесов В.П. – секция «Новые тренды в теоретических исследованиях мировой экономики»
Кулик Л.В. – секция «Традиции и инновации в преподавании иностранного языка экономики и бизнеса»
Дубинин С.К. – секция «Роль финансовой науки в экономическом развитии России»
Телешова И.Г. – секция «Финансовая грамотность населения как фактор развития экономики России»
Карасев О.И. – секция «Статистическая наука: новые вызовы современности»
Суйц В.П. – секция «Реформирование бухгалтерского учета, аудита и бухгалтерского образования в соответствии с международными стандартами в условиях перехода к инновационной экономике»
Грачева М.В. – секция «Экономико-математическое моделирование в решении проблем российской экономики»
Лугачев М.И. – секция «Экономика информационных систем»

Ломоносовские чтения-2017. Секция экономических наук. Потенциал экономической науки для развития России: сборник тезисов выступлений. - М.: Экономический факультет МГУ имени М. В. Ломоносова, 2017. – 758 с.

В сборнике приводятся тезисы выступлений участников ежегодной научной конференции «Ломоносовские чтения-2017. Секция экономических наук. Потенциал экономической науки для развития России», состоявшейся на экономическом факультете МГУ имени М.В. Ломоносова 18-20 апреля 2017 г. Разделы сборника составлены в соответствии с программой конференции и опубликованы в авторской редакции.

ISBN 978-5-906783-66-0

- 5) Higgs M., Dulewicz V. Developments in Leadership Thinking (Chapter 6 in Leading with emotional intelligence: Effective change implementation in today's complex context) / - Springer. 2016. p. 75-103.
- 6) Parris D.L., Peachey J.W. A Systematic Literature Review of Servant Leadership Theory in Organizational Contexts // Journal of Business Ethics. 2013, Vol. 113, No. 3, p. 377-393.
- 7) Schyns B., Schilling J. How bad are the effects of bad leaders? A meta-analysis of destructive leadership and its outcomes // The Leadership Quarterly, 2013. Vol. 24, Iss.1, p. 138-158.
- 8) Solas J. The banality of bad leadership and followership // Society and Business Review. 2016, Vol. 11, Iss. 1, p. 12-23.
- 9) Zhang H., Ye M. A Literature Review of Self-Sacrificial Leadership // Psychology. 2016, Vol. 7. p. 1205-1210.

Компетентностный подход в управлении: современное состояние и перспективы

Розенберг Наталья Игоревна

Младший научный сотрудник

МГУ им. М.В. Ломоносова, экономический факультет, кафедра
управления организацией

rozennat@gmail.com

Компетентностный подход широко применяется в практике управления более тридцати лет. Его становление, как правило, связывают с практической реализацией идей Д. МакКлелланда - разработкой первой модели компетенций для дипломатов информационного отдела Дипломатической службы США в 1970-х годах. [2]

В России термин «компетенция» стал активно внедряться в лексикон менеджеров в начале двухтысячных годов [7]. Поначалу построение системы управления персоналом на основе модели компетенций здесь было прерогативой в основном крупных, в том числе международных компаний. [1] Но с ростом интереса к новому инструменту использование моделей компетенций приобрело более массовый характер.

Консультанты, занимающиеся разработкой и внедрением модели компетенций в организациях, отмечают, что в последние годы заказчиком модели становятся даже руководители стартап-компаний. Впрочем, целесообразность применения данной практики в организациях, находящихся на начальных этапах своего развития, считается спорной.

Многолетний опыт реализации компетентностного подхода к управлению персоналом показал, что грамотное использование модели компетенций при отборе, оценке, в разработке систем стимулирования и обучения персонала может сделать эти процессы более эффективными.

Результаты исследований, проведенных с участием современных российских компаний [5,6], говорят о том, что чаще всего модель компетенций используется именно для организации отдельных направлений деятельности кадровых служб. В то же время необходимо отметить, что потенциал применения управления, основанного на компетенциях, значительно шире. Модель компетенций может рассматриваться в качестве более универсального инструмента, составляющего основу всей системы управления человеческими ресурсами организации. [4, с.5]

Исследование [5], проведенное в 2011 году порталом Trainings.ru и журнал «Штат» показало, что только 10% из принявших участие в опросе компаний не собирались использовать модель компетенций в своей работе. 69% компаний на момент опроса уже применяли у себя модель компетенций, еще 21% планировали её создать.

По результатам более поздних исследований 2015-2016 годов [6] можно сделать вывод о том, что российские компании продолжают обращаться к моделям компетенций для увеличения эффективности управления персоналом, но возрастания интереса к методу при этом больше не отмечается.

Анализ данных статистики запросов в поисковых системах Google Trends и Яндекс Вордстат подтверждают сохраняющийся интерес к моделям компетенций в русскоязычном сегменте интернета в течение последних лет. Это несколько расходится с общемировой тенденцией, где интерес к моделям компетенций, напротив, постепенно снижался с начала двухтысячных годов (инструмент не даёт возможности проанализировать более ранние данные) и в последние 10 лет является стабильно невысоким. Но здесь нужно учесть, что и применяться модели компетенций в России стали позже, чем в западных странах, как уже было сказано ранее.

Означает ли это, что компетентностный подход к управлению постепенно уходит в прошлое и в ближайшие годы следует ждать развития альтернативных, более современных инструментов?

С одной стороны, эксперты сходятся во мнении, что управление по компетенциям в его традиционном виде действительно перестаёт отвечать требованиям современного рынка. Разработка, внедрение модели компетенций - это довольно продолжительный и затратный процесс [3]. В условиях быстро меняющейся бизнес-среды организации вынуждены

чаще пересматривать разработанную модель компетенций, что в свою очередь требует дополнительного вложения временных и материальных ресурсов.

Кроме того, попытка систематизировать и измерять поведение сотрудников с целью воспроизводства успешного опыта может быть эффективной тогда, когда требования к самим компетенциям сотрудников статичны. Но изменчивость среды, постоянное внедрение новых технологий во все аспекты жизнедеятельности человека приводят к тому, что завтрашний успех могут обуславливать совсем не те составляющие, которым мы придаем значение и влияние которых можем прогнозировать сегодня.

С другой стороны, компаниям, уже вложившим деньги в модель компетенций, как правило не выгодно от неё отказываться. Это в большей степени верно для крупных игроков рынка, система управления персоналом которых практически полностью построена на компетенциях. При грамотном внедрении модели, возможности верно спрогнозировать будущие потребности организации и наличия определенных ресурсов, модель компетенций всё еще может быть эффективным инструментом, помогающим обеспечить достижение поставленных целей. Компании, предлагающие консалтинговые услуги по разработке модели компетенций и их оценке, также не заинтересованы в поиске альтернативы.

Таким образом, вопрос о наличии потенциала дальнейшего развития компетентностного подхода и его адаптации к современным условиям пока остаётся открытым. Возможно, предпринимающиеся немногочисленные попытки модификации метода способны лишь ненадолго отложить срок его окончательного устаревания.

Список литературы

- 1) Ветошкина Т. Роль компетенций в управлении персоналом. *Кадровик. Кадровый менеджмент*", 2008, № 3
- 2) Кибанов А.Я., Митрофанова Е.А., Коновалова В.Г., Чуланова О.Л. Концепция компетентностного подхода в управлении персоналом: Монография. – М.: ИНФРА-М, 2016. – 156 с.
- 3) Уиддет С., Холлифорд С. Руководство по компетенциям / Стив Уиддет и Сара Холлифорд [пер. с англ. Н. Друговенко], 3-е издание. – М.: Издательство ГИППО, 2008. – 228 с.
- 4) Чуланова О.Л. Компетентностный подход в управлении персоналом: схемы, таблицы, практика применения: учеб. пособие / О.Л. Чуланова – М.: ИНФРА-М, 2016. – 73 с.

- 5) Восприятие и использование модели компетенций в России. // Портал Trainings.ru. URL: <http://www.trainings.ru/library/reviews/?id=14257> (дата обращения: 19.03.2017)
- 6) Отчёт «моделирование компетенций в России». // <http://hr-benchmarking.ru/mk2016>
- 7) Роль компетенций в управлении персоналом. // HR-портал. URL: <http://www.hr-portal.ru/article/rol-kompetenciy-v-upravlenii-personalom> (дата обращения: 19.03.2017)

Менеджмент кадрового консалтинга

Чернятович Юрий Павлович

к.э.н., нач. отдела экономического и кадрового консалтинга.

ООО "НООСФЕРА"

c3014@bk.ru

Основные причины востребования консалтинга:

- 1) Консультант обладает «не замыленным» взглядом, ему видны те проблемы, к которым персонал, работающий в организации, привык.
- 2) У консультанта нет собственных интересов внутри организации и есть единственный интерес - добиться максимальный эффект от консалтинга.
- 3) Оперативное управление и креативная деятельность по совершенствованию организации требуют разного мышления. Консультант владеет инновационными подходами.
- 4) Консультанты обладают специальным оборудованием: полиграф, мультимедиа, тестовые компьютерные программы и т.д..
- 5) Консалтинг дает лучшее соотношение затрат и эффективности.

Наиболее часто встречающиеся направления привлечения консультантов:

- 1) подбор персонала
- 2) оценка персонала
- 3) обучение и развитие персонала
- 4) мотивация персонала