

4. Гюльнезерова М.Н. Человеческий капитал и инновационное развитие в условиях становления цифровой экономики // Вестник Северо-Кавказского федерального университета. 2019. № 4. С. 26–30.

5. Лобачева Е.Н., Борисенкова Л.Н. Роль человеческого капитала в инновационной экономике // Гуманитарный вестник. 2013. № 8. С. 8.

6. Петкова Т.А. Человеческий капитал как основной фактор инновационного развития предприятий // Вестник Челябинского государственного университета. 2020. № 6. С. 218–224.

7. Устинова К.А. Человеческий капитал в инновационной экономике: монография / К.А. Устинова, Е.С. Губанова, Г.В. Леонидова. Вологда: Институт социально-экономического развития территорий РАН, 2015. 195 с.

DOI: 10.34773/EU.2023.3.28

Совершенствование компетентностной модели специалиста в рамках концепции устойчивого развития*

Improving the Competence Model of a Specialist within the Framework of the Concept of Sustainable Development

Ю. МОРОЗКИН, К. ЛАРИНА

Морозкин Юрий Николаевич, канд. физ.-мат. наук, доцент кафедры финансов и налогообложения Уфимского университета науки и технологий.

Ларина Каролина Евгеньевна, магистрант Уфимского государственного нефтяного технического университета. E-mail: ksandr23@yandex.ru

В статье разрабатывается усовершенствованная модель компетенций с учетом повестки в области устойчивого развития. В статье акцентируется внимание на повестке в области устойчивого развития, ее роли в принятии управленческих решений и модели компетенций. Научная новизна заключается в определении разрыва между целями компании и требованиями к сотрудникам, что позволяет усовершенствовать компетентностную модель путем включения в нее ключевых зеленых компетенций. В результате определено, что реализация стратегических целей в области устойчивого развития трансформирует не только бизнес-модель организации, но и перечень требуемых навыков, знаний и умений.

Ключевые слова: цели устойчивого развития, экологическое управление, модель компетенций, трансформация бизнес-процессов, мировые тренды, компетентностный подход.

The article develops an improved model of competencies taking into account the sustainable development agenda. The article focuses on the sustainable development agenda, its role in management decision-making and competence models. The scientific novelty lies in determining the gap between the company's goals and the requirements for employees, which makes it possible to improve the competence model, the way to include key green competencies in it. As a result, it is determined that the implementation of strategic goals in the field of sustainable development transforms not only the business model of the organization, but also the list of required skills, knowledge and abilities.

Key words: sustainable development goals, environmental management, competence model, transformation of business processes, global trends, competence approach.

Основные положения

1. Разрыв между стратегическими целями компаний и требованиями от сотрудников.

* Ссылка на статью: Морозкин Ю.Н., Ларина К.Е. Совершенствование компетентностной модели специалиста в рамках концепции устойчивого развития // Экономика и управление: научно-практический журнал. 2023. № 3. С. 158–161.

2. Формирование метанавыков становится более актуальной задачей, чем развитие мягких и жестких навыков.
3. Модель компетенций строится с учетом компетенций в области устойчивого развития, включая в себя пять основных направлений.

Введение

Модель компетенций является ключевым стратегическим HR-инструментом для достижения бизнес-результатов через выявление и развитие талантов, закрепление желаемого поведения сотрудников.

Содержание модели компетенций находит отражение в должностных инструкциях, в процессе управления эффективностью деятельности, в вопросах создания компенсационных пакетов. На данный момент в основе модели лежат личностные, управленческие, профессиональные и академические навыки.

С учетом повестки, целей и вызовов, которые принимают на себя ведущие мировые и отечественные компании, становится очевиден разрыв между текущим и желаемым результатом.

Изначально модель строилась по направлению от жестких навыков к гибким. С учетом трансформации бизнес-процессов, целей устойчивого развития и тренда на осознанное потребление, на первый план выходят метакомпетенции. Они находятся в центре личности и нашего мышления (например, наше восприятие реальности, наше мышление, наше базовое доверие к миру). В современной действительности на первый план выходят качества, связанные с сознанием, способностями, выработанными десятилетиями – в то время, как жесткие навыки формируются в течение нескольких месяцев, на основе базовых академических дисциплин. Стоит отметить, что жесткие навыки все также являются фундаментальными, однако меняется степень приоритетности.

Ключевые компетенции в области устойчивого развития взаимосвязаны с академической компетенцией, которую можно приобрести в любой академической среде. Разработанная модель показывает, что ключевые компетенции можно внедрить в любую академическую программу.

Методы

Основополагающими методами при написании статьи стали эмпирические методы: дедукция, классификация, моделирование.

Результаты

Для формирования модели определим принципы (см. табл.), обеспечивающие устойчивое развитие, на основе концепций зарубежных авторов [4].

Компетенции в области устойчивого развития интегрированы не только в специальности, которые непосредственно связаны с экологичностью и производством. Их внедрение происходит не только на промышленных предприятиях – в стороне не остаются и банковский сектор (один из передовых держателей инноваций), маркетинговый сектор и коммерция.

Эмпирически было обнаружено, что навыками в области устойчивого развития обладают менеджеры и инженеры, среди которых наиболее востребованными являются инженерия и наука; и представители сложных технических профессий, которым требуются навыки мониторинга и управления операциями.

На основе анализа литературы отечественных и зарубежных авторов можно выделить шесть ключевых компетенций устойчивого развития, которые компании могли бы добавить к своим существующим моделям компетенций, чтобы заложить фундамент устойчивости:

- системное мышление;
- мышление о будущем;
- ценностное мышление;
- стратегическое мышление;

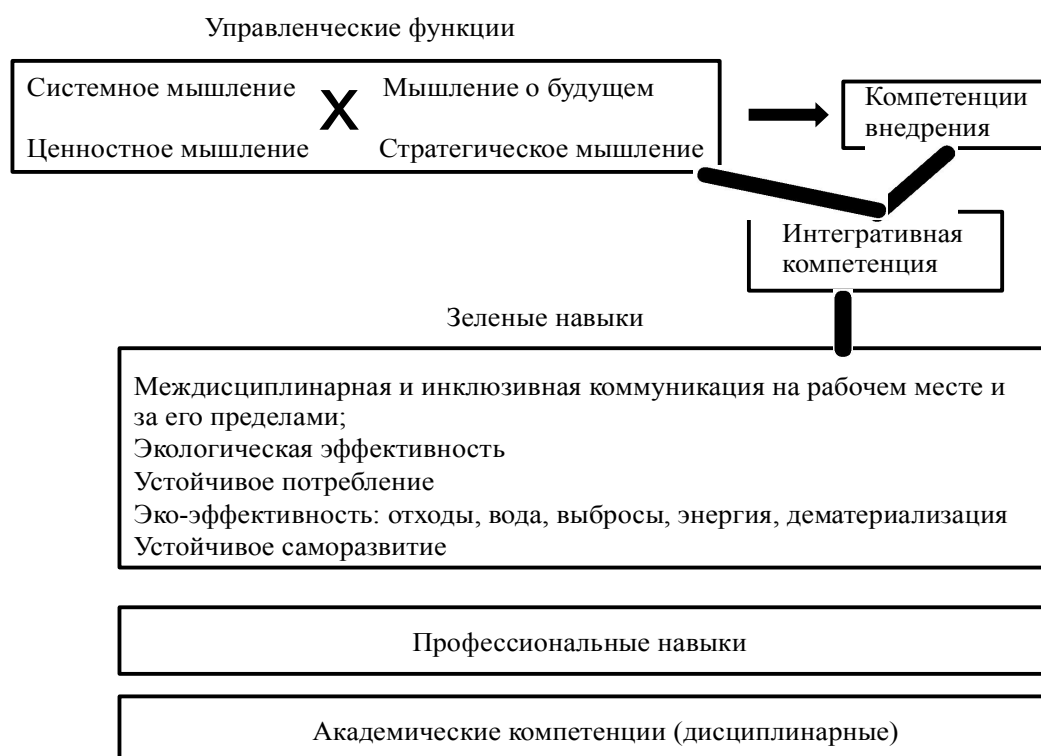
- межличностная компетентность;
- самосознание.

Принципы, составляющие устойчивое развитие

Компоненты устойчивого развития	Принципы
Сопереживание и управление изменениями	Настоящее сострадание к другим и планете, понимание того, как наши действия влияют на других; транскультурное понимание; готовность меняться по мере поступления новой информации
Тройная прибыль	Реализация действий, исходя из выгоды в социальном, экономическом и экологическом ключе
Инклюзивная и междисциплинарная работа	Принятие во внимание представительства различных голосов, включая меньшинства; В междисциплинарных контекстах – способность работать над сложными задачами
Работа в условиях неопределенности	Борьба с конфликтами, конкурирующими целью и интересами, противоречиями и неудачей
Этические принципы и ответственность	«Экологичное» личное и профессиональное поведение, личная ответственность перед прошлыми и будущими поколениями, дифференцированная ответственность за личные способности, контекстуальные факторы и обстоятельства
Забота об общем благе	Гармоничное отношение к природе, другим людям и земле
Знания о состоянии планеты	Уметь понимать и овладевать общими знаниями о состоянии Земли и устойчивости
Обучение на протяжении всего карьерного пути	Непрерывное совершенствование в академических компетенциях

Ключевые профессиональные навыки, такие как межличностные компетенции, гарантируют сотрудничество и заботу о себе, необходимые для долгосрочного успеха. Компетенции в области интеграции обеспечивает согласованное сочетание усилий по устойчивому развитию и внедрению.

Именно они позволяют заложить фундамент устойчивости в бизнесе и управлении. Концепция разработанной модели представлена на рисунке.



Усовершенствованная компетентностная модель в рамках концепции устойчивого развития

Обсуждение

Компетенции устойчивого развития тесно связаны между собой и усиливают друг друга. Системное мышление дает направления для сотрудничества и внедрения инноваций, что, в свою очередь, усложняет системное видение. Знания в области устойчивого развития дают импульс стратегическим инновациям и расширяют личностный кругозор, повышают осознанность и стимулируют сотрудничество.

Стоит отметить, что тренд устойчивого развития в России только разворачивается. Однако дальновидные компании и лидеры мнений, к которым мы и обратились с просьбой поучаствовать в исследовании, уже включают компетенции устойчивого развития в свои модели.

Заключение

Шесть ключевых компетенций в области устойчивого развития взаимосвязаны и могут применяться в различных условиях. Этого возможно достичь путем интеграции их с дополнительными компетенциями, приобретенными в рамках высшего образования (базовые компетенции, профессиональные навыки) и с тематическим/дисциплинарным знанием.

Усовершенствованная модель в долгосрочной перспективе позволяет:

- повысить эффективность системы риск-менеджмента;
- сфокусировать внимание на инновациях и использовании новых возможностей;
- обеспечить доступ к новым рынкам с устойчивыми продуктами и услугами;
- добиться комплексного понимания проблем и более эффективного принятия решений;
- обеспечить адаптивность и большую гибкость в изменяющихся экономических условиях;
- повысить привлекательность HR-бренда и степень вовлеченности сотрудников.

Литература

1. Галазова С.С. Влияние ESG-факторов на устойчивое развитие компаний и финансовую результативность корпоративного сектора // Вестник Ростовского государственного экономического университета (РИНХ). 2018. № 4. С. 81–86.
2. Еремина О.И., Морозова Г.В., Филичкина Ю.Ю. Международный опыт развития «зеленого» кредита как инструмента «зеленого» финансирования // Контентус. 2021. № 1. С. 18–24.
3. Петренко Л.Д. ESG-критерии в практике принятия инвестиционных решений // Международный научно-исследовательский журнал. 2020. № 11-2. С. 100–102.
4. Dasgupta R. Financial performance shortfall, ESG controversies, and ESG performance: Evidence from firms around the world // Finance Research Letters. 2021. Vol. 46. 102487. DOI: 10.1016/j.frl.2021.102487.
5. Повышение эффективности адаптации молодых специалистов в компаниях нефтегазового комплекса / С.Д. Галиуллина, М.Г. Бреслер, А.Р. Сулейманов [и др.] // Вестник УГНТУ. Наука, образование, экономика. Серия: Экономика. 2022. № 3. С. 7–19.
6. Совершенствование системы найма и адаптации персонала на предприятии / Р.И. Маликов, А.Д. Назыров, А.Ю. Золотухина [и др.] // Вестник УГНТУ. Наука, образование, экономика. Серия: Экономика. 2022. № 4. С. 37–42. DOI 10.17122/2541-8904-2022-4-42-37-42.
7. Табурчак А.П., Третьяк В.В., Дороговцева А.А. Оценка уровня мобильности на российском рынке труда // Евразийский юридический журнал. 2023. № 1. С. 431–434.