

Секция «Будущее сферы труда и социально-трудовых отношений: возможности и ограничения»

### **Социально-экономическая сущность компетентного подхода в оплате труда**

Заявка № 1301224

В настоящее время в организационно-управленческой практике широкое распространение приобрел компетентный подход в оплате труда. Целью данного подхода является реализация производственных задач посредством поощрения развития компетенций и поведенческих атрибутов, соответствующих потребностям организации. Для выявления сущности компетентного подхода в оплате труда рассмотрим определения и производственные результаты, характеризующие области практического применения.

По мнению Чулановой О.Л. оплата труда по компетенциям направлена на стимулирование работников демонстрировать поведение, необходимое для достижения целей и задач хозяйствующих субъектов [8]. Субочев Н.С. и Архипова Т.Г. придерживаются позиции, что компетентный подход в оплате труда ориентирован на поощрение работников за проявленные компетенции, а не за показатели работы [6]. Ярышин В.Н. считает, что цель оплаты труда по компетенциям – обеспечение дополнительной материальной компенсации вследствие интенсификации труда в результате роста уровня развития компетенций [7]. Адер А.В. разделяет позицию Ярышина В.Н. указывая, что компетентный подход, как элемент системы оплаты труда, направлен на формирование мотивационной среды в целях реализации социально-экономических преобразований [1]. Армстронг М. и Бэрн А. отмечают, что Компетентный подход в оплате труда формирует среду, позволяющую работникам решать более сложные и ответственные производственные задачи, успешно осуществлять трудовую функцию в нестандартных условиях [3].

Рассматривая вышеприведенные определения, можно отметить, что компетентный подход в оплате труда представляет взаимосвязь компетенций и результатов труда в ракурсе результатов хозяйственно-экономической деятельности организации. Сущность компетентного подхода в оплате труда заключается в создании инструментов материальной заинтересованности работников в развитии и приращении компетенций в целях обеспечения роста производительности труда. О чем также свидетельствуют результаты исследований эффектов, возникающих в следствие практического применения компетентного подхода.

Соколовой Н.Н., Захаркиной Е.В. и Егоровой Т.Н. было установлено, что при 10%-ном повышении уровня квалификации производительность труда возрастает на 8,6% [4]. Спенсер Л. и Спенсер С. доказали, что уровень компетентности персонала во многом определяет успешность хозяйственно-экономической деятельности организаций. Использование компетентного подхода обеспечивает рост продаж в среднем на 49% и снижает текучесть персонала на 68%, повышает эффективность фонда оплаты труда от 10 до 30% при использовании грейдинга [5]. По результатам дисперсионного анализа, проведенного Алашеевым С.Ю., установлено, что организации, проводившие повышение квалификации работников, демонстрируют показатели производительности труда, превышающие базовое значение в два раза [2].

Стоит отметить, что в данных исследованиях рассматриваются эффекты, возникающие в результате комплексного применения компетентного подхода в рамках системы управления персоналом в целом, а не отдельной функции. Эффективность компетентного подхода обусловлена достижением синергетического эффекта при реализации ключевых функций управления персоналом: рекрутинг, планирование, оценка и развитие персонала, в том числе и оплата труда.

По мнению автора, рассмотрение компетентностного подхода в оплате труда с позиции производственной эффективности, безотносительно социальных аспектов не позволяет учесть человекоцентрическую направленность данного подхода. К положительным эффектам в отношении персонала относятся:

- обеспечение прозрачности и справедливости системы оплаты труда за счет определения размера вознаграждения в соответствии с индивидуальным уровнем развития компетенций;
- создание условий, обеспечивающих широкие возможности самостоятельного развития компетенций в интересах личностного роста работников. Материальное подкрепление желания совершенствовать профессиональные умения и личностные качества;
- формирование корпоративной культуры, основанной на принципах ответственности за результат, самосовершенствования и сотрудничества;
- повышение степени адаптивности работников к изменениям внешней среды путем актуализации структуры компетенций;
- возможность оказывать влияние на размер заработной платы без изменения должности, зоны ответственности и условий труда за счет роста уровня экспертизы.

На основе вышеприведенных аргументов представляется возможным уточнить социально-экономическую сущность компетентностного подхода в оплате труда, заключающуюся в создании корпоративной среды, обеспечивающую возможность развития компетенций и поведенческих атрибутов в целях достижения задач организации и обеспечения роста производительности труда посредством повышения индивидуальной конкурентоспособности.

### Источники и литература

- 1) Адер А.В. Outsourcing – a new form of partnership of business-processes // Актуальные проблемы технических наук в России и за рубежом. Сборник статей Международной научно-практической конференции. Уфа, 2014. С. 10-13.
- 2) Алашеев С.Ю. Влияние общих компетенций работников на производительность их труда // Профессиональное образование и рынок труда. Екатеринбург, 2017. № 1. С. 9-14.
- 3) Армстронг М., Бэрон А. Управление результативностью. Система оценки результатов в действии. М., 2012. С. 248.
- 4) Соколова Н.Н., Егорова Т.Н., Захаркина Н.В. Практика управления человеческими ресурсами на машиностроительных предприятиях: компетентностный подход // Фундаментальные исследования. М., 2016. № 8. С. 394-398.
- 5) Спенсер Л., Спенсер С. Компетенции на работе. М., 2008. С. 384.
- 6) Субочев Н.С., Архипова Т.Г. Компетентностный подход в управлении персоналом. Волгоград, 2016. С. 149.
- 7) Ярышина В.Н. Построение системы оплаты труда в современных условиях // Вестник ВГУ. Серия экономика и управление. Воронеж, 2014. № 3. С. 92-97.
- 8) Чуланова О.Л. Применение компетентностного подхода при разработке системы оплаты труда персонала // Науковедение. М., 2014. № 6 (25): <http://naukovedenie.ru/PDF/15EVN614.pdf>