

Человеческие ресурсы как фактор конкурентоспособности предприятия

Одним из путей достижения конкурентоспособности предприятий нефтегазового сектора является переход от управления персоналом к концепции управления человеческими ресурсами, считает автор статьи. Для реализации этой концепции необходимы разработка профессиональных стандартов, модернизация системы профессионального образования, оценка и сертификация квалификаций

В

А.В. Балаба

экономист ООО «Сервисная
Компания «ПетроАльянс»,
Москва, abalaba@slb.com

последнее время возросла роль рынка нефтегазопромышленного сервиса как одного из важнейших секторов экономики.

Динамичные инновационные процессы в нефтегазовой отрасли России предполагают развитие прежде всего малых и средних предприятий, оказывающих нефтегазопромышленные услуги [1].

В результате выделения непрофильных активов из состава частных и государственных нефтегазовых компаний в Российской Федерации в последнее десятилетие сформировался относительно устойчивый рынок нефтегазопромышленных услуг с годовыми объемами около 10 млрд долларов [2].

При этом отечественные компании конкурируют с иностранными, имеющими богатый опыт работы в условиях рынка. В связи с этим актуальной задачей становится поиск путей достижения эффективности и конкурентоспособности предприятий нефтегазового комплекса [3].

Конкурентоспособность как сложная экономическая категория отражает состояние, характеризующее реальную или потенциальную возможность компании выполнять свои функциональные обязанности в условиях возможного противодействия соперников. Одно из основных направлений повышения уровня конкурентоспособности — обеспечение оптимального сочетания цены и качества продукции (работ, услуг) [4].

Достижение этой целевой функции развития нефтегазового бизнеса возможно только при ведении его на основе методологии управления проектами, одним из элементов которой является управление человеческими ресурсами [5, 6].

От управления персоналом к концепции управления человеческими ресурсами

В индустриальной экономике доминировала концепция управления персоналом, основанная на парадигме «Образование на всю жизнь», при которой единожды полученный диплом об образовании становился «разрешением» на всю последующую профессиональную деятельность. Взаимоотношения между работодателями и образовательными учреждениями базировались на:

- ▶ Общероссийском классификаторе профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (ОКПДТР), основанных на нем формализованных описаниях требований к работникам в виде Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС) и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих (ЕКС);

- ▶ четкой иерархической структуре профессионального образования: начальное, среднее, высшее, реализующей требования ЕТКС и ЕКС.

В постиндустриальной, инновационной, экономике, основанной на знаниях, первоначальное профессиональное образование рассматривается как необходимое, но не достаточное условие для результативной и эффективной работы персонала предприятия. Новая парадигма кадрового обеспечения экономики формулируется как «обучение через всю жизнь». То есть требуемый уровень квалификации работника достигается не только в процессе первоначального образования, но и при последующей практической деятельности, дополнительном профессиональном обучении и самообучении.

ключевые слова

нефтегазопромышленные услуги, конкурентоспособность, управление человеческими ресурсами, профессиональные стандарты, профессиональное образование, оценка и сертификация квалификаций

На смену концепции управления персоналом пришла концепция управления человеческими ресурсами. Ее основополагающим теоретическим положением является признание экономической полезности и социальной ценности человеческих ресурсов, освоение и развитие которых нуждается в инвестиционных вложениях наравне с другими видами экономических ресурсов. Управление человеческими ресурсами основано на признании созидательных способностей индивида человеческим капиталом, который подобно физическому капиталу приносит будущие доходы. Концепция человеческого капитала основывается на понимании того, что одной из главных форм богатства выступают материализованные в человеке знания, его способности к созидательному труду, средства, вложенные в здоровье человека, а также накопленные научные знания, реализуемые в новых технологиях.

Человеческий капитал формируется в результате формального, неформального и спонтанного обучения, приобретения профессионального опыта и нуждается в постоянной актуализации и развитии. Поэтому стратегия обучения в течение всей жизни призвана предоставить максимальные возможности профессиональной и личностной самореализации граждан. Этой цели служит, в частности, и новый международный стандарт ИСО 29990:2010 «Образовательные услуги в области неформального образования и обучения. Основные требования к организациям, предоставляющим услуги» [7].

Важнейшим фактором обеспечения условий для эффективной профессиональной и личностной самореализации является мобильность, позволяющая гражданину обучаться там, где он считает нужным для получения квалификации, и работать там, где он востребован. В общеевропейском масштабе эти задачи решаются в рамках Болонского (для высшего профессионального образования) и Копенгагенского (для среднего профессионального образования) процессов. Основные принципы подписанных министрами образования

европейских стран Болонской конвенции и Копенгагенской декларации, положивших начало одноименным процессам, во многом сходны. В частности, Копенгагенский процесс имеет три основные цели: повышение качества образования; повышение привлекательности профессионального образования; развитие мобильности студентов и выпускников. Для их достижения в Копенгагенской декларации сформулированы восемь задач:

- ▶ формирование единого образовательного пространства в Европе;
- ▶ повышение прозрачности квалификаций;
- ▶ формирование системы переноса зачетных единиц;
- ▶ развитие отраслевых компетенций и квалификаций;
- ▶ разработка общих критериев и систем обеспечения качества;
- ▶ развитие систем профессиональной ориентации и консультирования;
- ▶ признание неформального и спонтанного обучения;
- ▶ повышение квалификации преподавателей и мастеров производственного обучения.

Болонскую конвенцию Россия подписала в 2003 году, к Копенгагенской декларации — официально не присоединялась. Однако основные ее положения в нашей стране выполняются, поскольку цели, задачи и пути реализации Болонского и Копенгагенского процессов практически аналогичны, отличие лишь в уровнях образования. С точки зрения анализа человеческих ресурсов в аспекте конкурентоспособности предприятий нефтегазового комплекса отметим некоторые основные направления реализации в России указанных общеевропейских документов.

Профессиональные стандарты

Действующие в России системы ЕТКС и ЕКС имеют как положительные стороны: большой объем разработок (описано свыше пяти тысяч профессий рабочих и более двух тысяч должностей служащих), единая методология, четкость и универсальность, так и отрицательные: не-

актуальность некоторых должностных обязанностей, характеристик работ, отсутствие ряда профессий и должностей, появившихся в условиях рыночной экономики, наличие несвойственной рыночной экономике функции тарификации работ.

Международный опыт показывает, что системное описание требований работодателей может иметь различный формат, наиболее распространенным является профессиональный стандарт (ПС). Этот документ описывает требования к качеству и содержанию труда в определенной области профессиональной деятельности, которые в системе профессионального образования трансформируются в требования к результатам обучения. В разных странах профессиональные стандарты различаются как по структуре, так и по содержанию. В одних стандартах описаны трудовые функции и входящие в них действия в рамках конкретной профессии (области профессиональной деятельности), в других — дополнительно включены описания компетенций, третьи содержат только перечень требуемых компетенций (см. таблицу).

В соответствии с Комплексом мероприятий по реализации приоритетных направлений развития образовательной системы Российской Федерации на период до 2010 года¹, разработка российских профессиональных стандартов должна была завершиться

в первом квартале 2008 года. Однако в настоящее время разработано лишь несколько десятков ПС, причем не относящихся к нефтегазовому комплексу. Главная причина такого положения — отсутствие правовой основы: поскольку ни в одном законодательном акте не предусмотрена разработка профессиональных стандартов, то отсутствует и единое определение ПС.

Открытым остается также вопрос о процедуре введения в действие профессиональных стандартов. В зарубежной практике используются два варианта их утверждения — государством или структурами социальных партнеров для обязательного использования при формировании образовательных стандартов и программ обучения. Каждый из этих вариантов имеет свои плюсы и минусы. Если профессиональный стандарт утверждается государством, это обеспечивает обязательность его использования, но, с другой стороны, возникает трудности с актуализацией ПС. Если же данный документ утверждается объединениями работодателей и профессиональными сообществами, то процедуры его создания и актуализации упрощаются, но при этом стандарт применяется на добровольной основе. К слову, в июне 2007 года президент Российского союза промышленников и предпринимателей утвердил Положение о профессиональном (квалификационном) стандарте, уста-

¹ Приказ Минобрнауки России от 15 июня 2005 года № 178

Профессиональный стандарт

Российский союз промышленников и предпринимателей:

Профессиональный стандарт — нормативный документ, определяющий в области конкретного вида экономической деятельности (области профессиональной деятельности) требования к выполнению работниками трудовых функций и необходимым для этого компетенциям.

Министерство труда и социального развития Российской Федерации:

Профессиональный стандарт — нормативный документ, предназначенный для определения должностных обязанностей работников, планирования их профессионального роста, организации профессиональной подготовки и повышения квалификации соответственно развитию требований к качеству и продуктивности услуг, подбору, расстановке и использованию кадров, а также обоснованию принимаемых решений при проведении аттестации руководителей и специалистов.

ФГУ «Федеральный институт развития образования»:

Профессиональный стандарт — документ, раскрывающий с позиций объединений работодателей (и/или профессиональных сообществ) содержание профессиональной деятельности в рамках определенного вида экономической деятельности, а также требования к квалификации работников.

Таблица

Ключевые характеристики в национальных системах профессиональных стандартов [8]

Ключевые характеристики профессионального стандарта	США	Германия	Велико-британия	Франция	Нидерланды	Чехия	Словения	Эстония
Код профессии	+	+	+	+	+	+	+	+
Описание видов деятельности	+	+	+	+	+	+	+	+
Требования к видам и уровням ответственности	+	-	+	-	+	+	+	+
Требования к компетентности	-	+	+	-	+	-	-	+
Требования к профессиональному образованию и обучению	+	+	+	-	+	+	-	+
Требования к опыту работы	-	+	+	+	-	-	-	+
Требования к виду оценки компетентности	-	+	+	+	+	-	-	+
Требования к должностным обязанностям	+	+	+	+	-	-	+	+
Специальные требования	+	+	+	+	-	-	-	+

навливающее общие требования к процедурам разработки, экспертизы и введения в действие ПС, однако процесс создания этих документов оно не интенсифицировало.

Для придания профессиональным стандартам легитимности представляется целесообразным использовать возможности статьи 35.1 Трудового кодекса РФ об участии органов социального партнерства в формировании и реализации государственной политики в сфере труда.

Модернизация системы профессионального образования

Человеческий капитал, как было подчеркнуто выше, формируется в результате формального, неформального и спонтанного обучения, приобретения профессионального опыта. Формальное обучение является в этом ряду основополагающим, так как формирует и развивает систему профессиональной компетентности будущего работника. Более того, в настоящее время только в результате формального обучения у человека возникает определенная совокупность законодательно установленных прав: вести профессиональную деятельность, занимать более высокую должность, поступать в учебные заведения более высокого ранга. Основанием для предоставления этих прав служит диплом или иной сертификат установленного

образца [7]. Недостатком формального обучения является его жесткая привязанность к нормам, регламентирующим процедуру и содержание, — в нашей стране это государственные образовательные стандарты и государственные требования. В результате возникает разрыв между динамично развивающимися потребностями экономики в человеческих ресурсах определенной квалификации и возможностями системы формального образования.

Так, по мнению авторов статьи [9], несмотря на значительное количество учебных заведений в нашей стране, предприятия ОАО «Газпром» не имеют возможности в полной мере пользоваться образовательными услугами. Рамки государственного стандарта, проблемы финансирования государственного высшего образования, оторванность от производства и отсутствие молодых высокопрофессиональных преподавателей не позволяют полностью удовлетворять потребности заинтересованных пользователей.