



НАУЧНАЯ СТАТЬЯ

УДК 378.1

Дата поступления: 01.12.2022
рецензирования: 17.01.2023
принятия: 10.03.2023

Универсальные компетенции специалиста по управлению персоналом

Д.О. Ежков

Самарский национальный исследовательский университет
имени академика С.П. Королева, г. Самара, Российская Федерация
E-mail: orieh22@gmail.com. ORCID: <https://orcid.org/0009-0009-6891-9180>

Н.В. Соловова

Самарский национальный исследовательский университет
имени академика С.П. Королева, г. Самара, Российская Федерация
E-mail: solovova.nata@mail.ru. ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-3280-3380>

Аннотация: Актуальность исследования определяется необходимостью формирования универсальных компетенций специалистов по управлению персоналом, в том числе инклюзивной компетенции. Рассматриваются различные подходы к определению феномена «инклюзивная компетентность» и отбору содержания профессиональной деятельности специалистов по управлению персоналом в части вопросов по сопровождению социально-трудовых отношений работников с ограниченными возможностями здоровья и инвалидностью. В статье называются противоречия, требующие разрешения в ходе профессиональной подготовки специалистов по управлению персоналом.

Ключевые слова: универсальные компетенции; инклюзивная компетентность; управление персоналом; профессиональная подготовка специалистов по управлению персоналом; система образования.

Цитирование. Ежков Д.О., Соловова Н.В. Универсальные компетенции специалиста по управлению персоналом // Вестник Самарского университета. История, педагогика, филология. 2023. Т. 29, № 1. С. 89–94. DOI: <http://doi.org/10.18287/2542-0445-2023-29-1-89-94>.

Информация о конфликте интересов: авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

© Ежков Д.О., Соловова Н.В., 2023

Дмитрий Олегович Ежков – аспирант кафедры теории и методики профессионального образования, Самарский национальный исследовательский университет имени академика С.П. Королева, 443086, Российская Федерация, г. Самара, Московское шоссе, 34.

Наталья Валентиновна Соловова – доктор педагогических наук, доцент, профессор кафедры теории и методики профессионального образования, Самарский национальный исследовательский университет имени академика С.П. Королева, 443086, Российская Федерация, г. Самара, Московское шоссе, 34.

SCIENTIFIC ARTICLE

Submitted: 01.12.2022
Revised: 17.01.2023
Accepted: 10.03.2023

Universal competencies of an HR specialist

D.O. Ezhkov

Samara National Research University, Samara, Russian Federation
E-mail: orieh22@gmail.com. ORCID: <https://orcid.org/0009-0009-6891-9180>

N.V. Solovova

Samara National Research University, Samara, Russian Federation
E-mail: solovova.nata@mail.ru. ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-3280-3380>

Abstract: The relevance of the study predetermines the formation of universal competencies of HR specialists, including inclusive qualifications. Various approaches to the phenomenon of «inclusive satisfaction» and the selection of the content of professional specialists in personnel management are considered, in terms of issues of supporting the social and labor relations of employees with limited inclinations to health and disability. The article discusses the contradictions that require resolution in the course of professional training of personnel management specialists.

Key words: universal competences; inclusive competence; personnel management; professional training of personnel management specialists; education system.

Citation. Ezhkov D.O., Solovova N.V. Universal competencies of an HR specialist. Vestnik Samarskogo universiteta. Istoriia, pedagogika, filologiya = Vestnik of Samara University. History, pedagogics, philology, 2023, vol. 29, no. 1, pp. 89–94. DOI: <http://doi.org/10.18287/2542-0445-2023-29-1-89-94>. (In Russ.)

Information on the conflict of interests: authors declare no conflict of interest.

© Ezhkov D.O., Solovova N.V., 2023

Dmitriy O. Ezhkov – postgraduate student of the Department of Theory and Methods of Vocational Education, Samara National Research University, 34, Moskovskoye shosse, Samara, 443086, Russian Federation.

Natalia V. Solovova Doctor of Pedagogical Sciences, associate professor, professor of the Department of Theory and Methods of Vocational Education, Samara National Research University, 34, Moskovskoye shosse, Samara, 443086, Russian Federation.

Введение

В постиндустриальном обществе, при новых вызовах, стоящих перед системой высшего образования по подготовке специалистов для профессиональной деятельности в условиях цифровой экономики, и нарастании сложности всех процессов в обществе становится актуальной проблема формирования универсальных компетенций, отражающих общие знания, социальные и личностные способности обучающихся, что позволяет им быть успешными независимо от направления профессиональной деятельности. Часть универсальных компетенций становится необходимой для работы в проектных командах на инновационных производствах или осуществления непрерывной образовательной траектории. Обязательность формирования инклюзивной компетентности в образовательных стандартах всех направлений подготовки бакалавров и специалистов обусловлена демократическими преобразованиями в обществе, усилением гуманистической направленности, маркером которой является отношение к людям с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) и инвалидам. Человек, имеющий инвалидность, может и должен быть конкурентоспособным на рынке труда, иметь возможность зарабатывать деньги, содержать семью, делать служебную карьеру (см. рисунок 1).

В настоящее время рынок труда является открытым, а производственная среда должна быть инклюзивной и доступной для инвалидов. Во ФГОС ВО 3++ бакалавриата по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (Приказ Министерства науки и высшего образования РФ от 12 августа 2020 г. № 955) дается формулировка инклюзивной компетенции в виде способности использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах. Однако для будущих специалистов по управлению персоналом она представляет широкое содержание, включая навыки по сопровождению социально-трудовых отношений лиц с ОВЗ.

Степень разработанности проблемы

В ходе изучения научной литературы было выявлено, что проблема, связанная с формированием инклюзивной компетентности специалистов по управлению персоналом, практически не затрагивалась. Исследования в схожей научной области достаточно обширно представлены в выборках будущих педагогов и управляющих образовательно-воспитательными учреждениями. Отсутствуют исследования в области управления персоналом и кадрового менеджмента.

Ряд ученых (Э.В. Байрамов, Е.Н. Кутепова, Ю.И. Лебедева, И.А. Сахнова, А.И. Сергеева, В.В. Хитрюк, Е. Р. Ярская-Смирнова и др.) обращаются к инклюзивному взаимодействию. Исследователи Ю.В. Грек, Е.В. Клочкова, С.Н. Сорокоумова отмечают значимость психологического сопровождения дошкольников с ограниченными возможностями здоровья. Рассмотрен механизм формирования инклюзивной компетентности будущих педагогов [Грек 2008; Клочкова 2010] (Сорокоумова 2011). Исследователи А.В. Бахарев, В.А. Калягин, Т.С. Овчиникова обратились к проблеме формирования у специалистов по управлению персоналом компетенций, необходимых для взаимодействия с сотрудниками, имеющими ограниченные возможности здоровья. Отмечалась готовность значительной части управленцев решать функциональные задачи в инклюзивной среде. Имеются программы повышения квалификации и профессиональной переподготовки по вопросам инклюзивного взаимодействия с лицами с особенностями здоровья (Бахарев 2018). Отмечается необходимость формирования управленческой компетентности руководителей школ, интернатов, образовательных учреждений в условиях инклюзивного образования (У.В. Косарева, Е.С. Куряшева, Е.Г. Самарцева) [Косарева 2008] (Самарцева 2012). Исследователи И.Ю. Левченко, Н.А. Медова, И.Е. Токарь называют особенности и преимущества инклюзивного образования в отличие от стандартного и специального обучения и воспи-



Рисунок 1 – Универсальные результаты обучения, представленные в образовательных стандартах ФГОС ВО 3++
Figure 1 – Universal learning outcomes presented in the educational standards of the Federal State Educational Standard of Higher Education 3++

тания детей с особыми образовательными потребностями [Левченко, Ткачева 2008; Токарь 2010] (Медова 2013). Предпринимались попытки (И.Ю. Левченко, Н.Н. Малофеев, У.В. Ульенкова, О.В. Лебедева) раскрыть организационно-правовые, лечебно-профилактические, коррекционно-развивающие, специально-методические, психологические возможности инклюзивного образовательного процесса для формирования особых компетенций руководителя школы-интерната [Левченко, Ткачева 2008; Ульенкова, Лебедева 2002; Левченко, Приходько 2001].

Результаты исследования

При рассмотрении системы управления персоналом организации исследователи обращаются к профессиональной подготовке специалиста по управлению персоналом (А.Я. Кибанов, А.И. Турчинов). Высказываются разные точки зрения на истоки профессии специалиста по управлению персоналом (HR-менеджера), которая появилась сравнительно недавно, но уже положительно зарекомендовала себя в экономико-управленческих системах. Подготовка специалистов по управлению персоналом была начата в 1997 году в Государственном университете управления (г. Москва). Основоположителем нового направления профессиональной подготовки является А.Я. Кибанов, под руководством которого были разработаны все образовательные стандарты по управлению персоналом (до 2015 года). Постепенно создаются кафедры управления персоналом. В настоящее время по направлению 38.03.03 Управление персоналом обучаются студенты в 207 высших учебных заведениях Российской Федерации.

Специалист по управлению персоналом пришел на смену «работнику отдела кадров». Это управленец, выполняющий сложноорганизованный спектр требуемых профессиональных функций в сфере бизнес-процессов социально-трудовых отношений работника и работодателя; это менеджер, который осуществляет функции сопровождения и управления персоналом всех подразделений в организации (Управление персоналом... 2005).

Сферы деятельности специалистов по управлению персоналом: служба управления персоналом

государственных и муниципальных учреждений, организаций всех форм собственности (в промышленности, торговле, на транспорте, в финансовой, строительной, туристической и других сферах, а также в государственной службе занятости, в частных кадровых агентствах). Трудовые функции специалистов по управлению персоналом представлены процессами: управления, формирования, использования и развития (набор и отбор персонала, трудоустройство, организация проектов, обучение персонала, оплата труда, нормирование и охрана труда, организация рабочего места) работников всех уровней организации.

По мере институционализации управления в нашей стране постепенно складывается социоинженерный подход к осуществлению профессиональной деятельности в этой области, что позволяет уточнить функции специалистов по управлению персоналом в организации. Таким образом, это управленец, назначение, которого выполнять роль «кадрового стратега», отвечающего за разработку концепции, профессиональной политики организации, а также стратегии управления персоналом, способного координировать бизнес-процессы (менеджмент персонала, рекрутинг, анализ, оценка, консультирование, аналитика персонала, стандартизация, регулирование, нормирование, соблюдение безопасности, подготовка, мотивирование, поощрение персонала, а также организация необходимых условий трудовой деятельности работников). По мнению А.Я. Кибанова, сегодня главной задачей в организации является оптимальное и эффективное использование человеческих ресурсов [Кибанов 2005].

Действующий в настоящее время ФГОС ВО 3++ бакалавриата по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (Приказ Министерства науки и высшего образования РФ от 12 августа 2020 г. № 955) сопряжен с профессиональным стандартом специалиста по управлению персоналом (Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 09.03.2022 № 709н). Профессиональный стандарт содержит основные трудовые функции специалиста, которые влияют на работоспособность персонала (см. рис. 2).



Рисунок 2 – Основные трудовые функции специалиста, определяющие качественную работоспособность персонала (по профессиональному стандарту)
Figure 2 – Main labor functions of a specialist, which determine the qualitative performance of the staff (according to the professional standard)

Стоит отметить, что наряду с общесоциальными, экономическими и гуманитарными знаниями требуются знания в области управления людьми, знание социально-гуманитарных и инструментальных технологий (набор и отбор кадров, оценка персонала, стимулирование работников, профессиональное развитие и управление карьерой служащих). Под социальными технологиями понимаются процедуры и операции решения проблем регуляции совместной деятельности персонала организации с помощью косвенного воздействия на поведение людей. Гуманитарные технологии представляются процедурами и операциями преобразования ментальных и символических структур деятельности человека. Владение социальными и нормативными знаниями социально-трудового взаимодействия необходимо для выполнения трудовых функций специалистом по управлению персоналом [Зинченко 2014].

В сферу трудовых функций специалиста по управлению персоналом входят специальные, обусловленные ограниченными возможностями здоровья и инвалидностью работники. Специалист занимается планированием, подбором и адаптацией персонала данной категории, организацией их рабочих мест, обучением и развитием, нормативным сопровождением социально-трудовых отношений.

Для эффективного взаимодействия с данной категорией работников будущий специалист по управлению персоналом должен владеть инклюзивной компетентностью.

Компетентность – это свойство личности, способствующее успешному выполнению социальных и трудовых функций. Компетентностный подход к формированию определенной компетентности акцентирует внимание на результате образования, который представляется не суммой усвоенной информации, а способностью действовать в различных ситуациях (О.Е. Лебедев, Е.Я. Коган, И.А. Зимняя, Д.А. Иванов, Л.Д. Давыдов, А.Г. Бермус, О.А. Мединцева и др.). Инклюзивная компетентность специалиста представляется мотивационно-ценностным, рефлексивно-оценочным, когнитивно-информационным компонентами. Мотивационно-ценностный компонент предполагает наличие совокупности социальных мотивов, потребностей, интересов, установок, ценностных ориентаций. Основные группы мотивов, которые должны входить в структуру инклюзивной компетентности: социальные мотивы, касающиеся инклюзивной деятельности в целом (становление значимости инклюзии для общества и побуждение к деятельности как фактор вклада в развитие, творчество и развитие инклюзивной среды). Рефлексивно-оценочный компонент содержит функции осмысления действий, прогнозирования, оценки. Оценка и рефлексия в инклюзивной среде обусловлены ее нестабильностью, что требует постоянного контроля. Когнитивно-информационный компонент инклюзивной компетентности специалиста содержит систему психолого-педагогических, инклюзивных знаний и специальных

умений, владение которыми необходимо для выполнения инклюзивной деятельности, успешного и адекватного решения различных ситуаций в инклюзивной среде (Самарцева 2012).

Самарским национально-исследовательским университетом имени академика С.П. Королева в образовательные программы профессиональной подготовки обучающихся всех направлений уровня бакалавриата и специалитета с целью формирования универсальной инклюзивной компетентности введена учебная дисциплина «Основы инклюзивного взаимодействия», результаты освоения которой представляются знаниями особенностей применения базовых дефектологических знаний в социальной и профессиональной сферах, нормативными и психолого-педагогическими основами реализации инклюзивного образования; умениями планировать и осуществлять профессиональную деятельность на основе применения базовых дефектологических знаний с контингентом, имеющим различные нозологические особенности; владение навыками участия в инклюзивном взаимодействии.

Инклюзивную компетентность специалиста по управлению персоналом можно трактовать как способность осуществлять профессиональную деятельность в условиях инклюзивного взаимодействия с учетом тенденций развития современного общества. Так как частью сотрудников организации являются инвалиды и лица с ОВЗ, то для построения эффективного взаимодействия с данной категорией работников будущий специалист по управлению персоналом должен владеть инклюзивной компетентностью. Если для специалистов других квалификаций достаточно наличия способности использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах для осуществления взаимодействия, то для специалиста по управлению персоналом нужна инклюзивная компетентность в виде способностей создавать условия для реализации трудовых прав, потребностей лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидностью в процессе социально-трудовых отношений.

Заключение

Проблема формирования инклюзивной компетентности специалистов по управлению персоналом требует изучения с целью организации качественной профессиональной подготовки в вузе специалистов по управлению персоналом. Содержание инклюзивной компетентности специалистов по управлению персоналом должно быть шире, чем у специалистов иных направлений и специальностей, потому образовательные программы их профессиональной подготовки должны включать дополнительные учебные дисциплины и педагогические средства. Опыт показывает, что требуется разработка новых педагогических технологий для форсирования универсальных компетенций специалиста по управлению персоналом в условиях цифровой экономики.

Материалы исследования

Бахарев 2018 – *Бахарев А.В.* Развитие инклюзивных практик в истории современного Российского образования: автореф. дис. ... канд. пед. наук. Москва, 2018. 23 с.

Медова 2013 – *Медова Н.А.* Модель инклюзивного образования в условиях муниципальной образовательной системы: автореф. дис. ... канд. пед. наук. Томск, 2013. 24 с.

Приказ Министерства науки и высшего образования РФ от 12 августа 2020 г. № 955 – *Приказ Министерства науки и высшего образования РФ от 12 августа 2020 г. № 955* «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта высшего образования – бакалавриат по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом» (с изменениями и дополнениями). URL: <https://base.garant.ru/74561300/>.

Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 09.03.2022 № 109н – *Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 09.03.2022 № 109н* «Об утверждении профессионального стандарта “Специалист по управлению персоналом”» (зарегистрирован 08.04.2022 № 68136). URL: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202204080007>.

Самарцева 2012 – *Самарцева Е.Г.* Формирование профессиональной готовности будущих педагогов к инклюзивному образованию детей дошкольного возраста: автореф. дис. ... канд. пед. наук. Орел, 2012. 24 с.

Сорокоумова 2011 – *Сорокоумова С.Н.* Психологическое сопровождение инклюзивного образования дошкольников с ограниченными возможностями здоровья: автореф. дис. ... канд. пед. наук. Москва, 2011. 25 с.

Управление персоналом... 2005 – *Управление персоналом организации: учебник / под ред. А.Я. Кибанова.* 3-е изд., доп. и перераб. Москва: ИНФРА-М, 2005. 638 с. (Высшее образование). URL: http://www.fptl.ru/files/management/kibanov_uypravlenie-personalom.pdf.

Библиографический список

Богданова 2016 – *Богданова Е.В.* Структура инклюзивной компетентности студентов в информационно-образовательной среде вуза // Вестник Мининского университета. 2016. № 3 (16). С. 12. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=27125147>. EDN: <https://www.elibrary.ru/wvpbov>.

Грек 2008 – *Грек Ю.В.* Организационно-педагогические условия управления дошкольным образовательным учреждением для детей с ограниченными возможностями здоровья и их нормально развивающихся сверстников // Логопед в детском саду. 2008. № 9–10. С. 36–42.

Зинченко 2014 – *Зинченко Г.П.* Управление персоналом как профессия // Государственное и муниципальное управление. Ученые записки. 2014. № 1. С. 25–32. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=21346036>. EDN: <https://www.elibrary.ru/rzcztv>.

Клочкова 2010 – *Клочкова Е.В.* Факторы, влияющие на включение ребенка-инвалида в жизнь общества: индивидуальный и коллективный опыт на пути инклюзии // Аутизм и нарушения развития. 2010. Т. 8, № 3 (30). С. 1–18. URL: https://psyjournals.ru/journals/autdd/archive/2010_n3/autdd_2010_n3_klochkova.pdf; <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=39284559>. EDN: <https://www.elibrary.ru/diuyqm>.

Косарева 2008 – *Косарева У.В.* Образование детей с особыми потребностями в Самарской области: на пути к интеграции // Дефектология. 2008. № 6. С. 71–78. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=11703983>. EDN: <https://www.elibrary.ru/iwnegs>.

Левченко, Приходько 2001 – *Левченко И.Ю., Приходько О.Г.* Технология обучения и воспитания детей с нарушениями опорно-двигательного аппарата. Москва: Академия, 2001. 192 с. Available at: https://eduportal44.ru/Kostroma_EDU/kos_mdou_27/SiteAssets/SitePages/библиотека%20психолога/левченко%20приходько%20технологии%20обучения%20и%20воспитания%20детей%20дцп.pdf.

Левченко, Ткачева 2008 – *Левченко И.Ю., Ткачева В.В.* Психологическая помощь семье, воспитывающей ребенка с отклонениями в развитии: методическое пособие. Москва: Просвещение, 2008. 239 с. URL: https://www.phantastike.com/family_therapy/help_family/html/; <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=20092536>. EDN: <https://www.elibrary.ru/qxrwl>.

Токарь 2010 – *Токарь И.Е.* Инклюзивное образование: опыт и перспективы развития: дополнительная профессиональная образовательная программа повышения квалификации педагогических и руководящих работников // Коррекционно-развивающее образование. 2010. № 3. С. 46–55.

Ульenkova, Лебедева 2002 – *Ульenkova У.В., Лебедева О.В.* Организация и содержание специальной психологической помощи детям с проблемами в развитии: учебн. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений. Москва: Издательский центр «Академия», 2002. 176 с. URL: https://dc418.ru/images/doc/Ulenkova_organizaciya.pdf.

References

Bogdanova 2016 – *Bogdanova E.V.* (2016) The structure of the inclusive competence of students in the information-educational environment of the university. Vestnik of Minin University, no. 3 (16), p. 12. Available at: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=27125147>. EDN: <https://www.elibrary.ru/wvpbov>. (In Russ.)

Grek 2008 – *Grek Yu.V.* (2008) Organizational and pedagogical conditions for managing a preschool educational institution for children with disabilities and their normally developing peers. *Logoped v detskom sadu*, no. 9–10, pp. 36–42. (In Russ.)

Zinchenko 2014 – *Zinchenko G.P.* (2014) Human resources management as a profession. *State and Municipal Management. Scholar Notes*, no. 1, pp. 25–32. Available at: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=21346036>. EDN: <https://www.elibrary.ru/rzcztv>. (In Russ.)

Klochkova 2010 – *Klochkova E.V.* (2010) Factors influencing the inclusion of a child with a disability in society: individual and collective experience on the path to inclusion. *Autism and developmental disorders (Russia)*, vol. 8, no. 3 (30), pp. 1–18. Available at: https://psyjournals.ru/journals/autdd/archive/2010_n3/autdd_2010_n3_klochkova.pdf; <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=39284559>. EDN: <https://www.elibrary.ru/diuyqm>. (In Russ.)

Kosareva 2008 – *Kosareva U.V.* (2008) Education of children with special needs in the Samara region: on a way to integration. *Defectology*, no. 6, pp. 71–78. Available at: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=11703983>. EDN: <https://www.elibrary.ru/iwnegs>. (In Russ.)

Levchenko, Prihodko 2001 – *Levchenko I.Yu., Prihodko O.G.* (2001) Technology of education and upbringing of children with disorders of the musculoskeletal system. Moscow: Akademiya, 192 p. Available at: https://eduportal44.ru/Kostroma_EDU/kos_mdou_27/SiteAssets/SitePages/библиотека%20психолога/левченко%20приходко%20технологии%20обучения%20и%20воспитания%20детей%20дцп.pdf. (In Russ.)

Levchenko, Tkacheva 2008 – *Levchenko I.Yu., Tkacheva V.V.* (2008) Psychological assistance to a family raising a child with developmental disabilities: study guide. Moscow: Prosveshchenie, 239 p. Available at: https://www.phantastike.com/family_therapy/help_family/html/; <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=20092536>. EDN: <https://www.elibrary.ru/qxrwl>. (In Russ.)

Tokar 2010 – *Tokar I.E.* (2010) Inclusive education: experience and prospects for development: additional professional educational program for advanced training of teachers and managers. *Korreksionno-razvivayushchee obrazovanie*, no. 3, pp. 46–55. (In Russ.)

Ulenkova, Lebedeva 2002 – *Ulenkova U.V., Lebedeva O.V.* (2002) Organization and content of special psychological care for children with developmental problems: textbook for students of higher pedagogic educational institutions. Moscow: Izdatel'skii tsentr «Akademiya», 176 p. Available at: https://dc418.ru/images/doc/Ulenkova_organizaciya.pdf. (In Russ.)