

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ РАБОТНИКОВ КРУПНЫХ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

Раскрывается понятие профессиональных компетенций работников, определяются их типологические признаки, осуществляется социальная диагностика их фактического состояния на крупных промышленных предприятиях, разрабатываются меры по их формированию в конкретных производственных ситуациях.

Ключевые слова: профессиональные компетенции, методы оценки, типологические признаки, социальные индикаторы, социальные показатели, образовательный процесс, критерии качества подготовки.

PROFESSIONAL COMPETENCES OF THE EMPLOYEES IN LARGE INDUSTRIAL ENTERPRISES

The concept of professional competences of the employees is explained, their typological features are described and a social diagnostics of their actual state at large industrial enterprises is presented. Suggestions for developing the competences in concrete industrial situations are given.

Keywords: professional competences, evaluation methods, typological features, social indicators, social activities, educational process, quality criteria of training.

В последние годы в связи с усложнением внутрипроизводственных научно-технических, экономических и социальных отношений все чаще обращается внимание на профессиональные компетенции работников.

В общих чертах компетенции работников можно определить как совокупность личностных характеристик, мотиваций, которые связываются с высокопрофессиональной деятельностью. Формирование профессиональных компетенций заключается не только в обучении, но и в создании особых мотивационных установок, а также в формировании специфических свойств личности, обеспечивающих конкретную профессиональную деятельность. Развитие профессиональной компетенции предполагает освоение и реализацию комплекса современных профессиональных знаний и практических навыков их применения, рост профессиональной культуры работников, которая включает способности к непрерывному образованию и самообучению, столь необходимые для эффективной деятельности предприятий.

При определении профессиональных компетенций персонала, как правило, используются неструктурированное интервью (77%) и анализ документов (14%). Гораздо реже используются тесты способностей (4%), метод деловых игр (3%), центр оценки (2%), включающий сразу несколько методик оценки (психологическое тестирование, групповую дискуссию, ролевою игру и др.).

При проведении неструктурированного интервью в половине случаев (46,5%) со-

ставляется обобщенный перечень формальных требований, таких как стаж работы, профиль образования и т. д. В некоторых организациях требования к кандидату определяются сами собой в процессе интервью (8,5%), что говорит о низком качестве оценки компетентности работников на этапе отбора.

Наиболее часто методами оценки, применяемыми для определения соответствия работника занимаемой должности, являются методы наблюдения (47,3%) и аттестации (37,6%). Недостаток данных методов заключается в том, что они не способны предоставить исчерпывающие сведения об уровне профессиональной компетенции персонала в отличие от таких, как методы управления по целям (применяются в 6,5% случаев), в критических ситуациях (9,7%), круговой оценки 360 градусов (2,2%), которая включает проведение самооценки, горизонтальной оценки (со стороны коллег) и вертикальной оценки (со стороны руководителей, подчиненных).

При выявлении персональных компетенций персонала определяются следующие их виды:

1. Корпоративные (или ключевые), которые применимы к любой должности на предприятии. Корпоративные компетенции следуют из ценностей компании, которые фиксируются в таких корпоративных документах, как стратегия, кодекс корпоративной этики и т. д. Разработка корпоративных компетенций — это часть работы с корпоративной культурой компании.

2. Управленческие (или менеджерские), которые необходимы руководителям для успешного достижения бизнес-целей. Они разрабатываются для сотрудников, занятых управленческой деятельностью и имеющих работников в линейном или функциональном подчинении. Управленческие компетенции могут быть похожи для руководителей в разных отраслях и включают в себя, например, такие компетенции, как «Стратегическое видение», «Управление бизнесом», «Работа с людьми» и т. д.

3. Профессиональные (или технические), которые применимы в отношении определенной группы должностей. Составление профессиональных компетенций для всех групп должностей в организации является очень трудоемким и долгим процессом.

Назначение профессиональных компетенций персонала важно для содействия профессиональному самоопределению различных групп работников, в частности:

- при формировании профессиональных намерений и ориентировании в различных сферах приложения труда;
- при профессиональном обучении и переподготовке работников в условиях изменения в стратегии деятельности предприятий;
- при профессиональной адаптации к складывающимся социально-трудовым отношениям на предприятии;
- при самореализации в сфере трудовой деятельности.

Эти качества персонала предприятий являются основанием для фиксации и развития профессиональных способностей работников.

В развитии профессиональных способностей персонала важно обратить внимание на процессы их социализации, в частности, это усвоение социальных норм и социальных требований, преобразование в сфере труда социального опыта работников. Как следствие, в оценке профессиональных компетенций персонала весьма значимы такие социальные индикаторы,

как самопознание, саморегуляция, самооценка, самомотивация личности.

При этом в системе управления персоналом можно определить три основных уровня профессиональных компетенций работников: необходимый, или достаточный, перспективный и стратегический.

Оценка профессиональных компетенций по группе социальных индикаторов, характеризующих персонал предприятий, дает основания для перспективного моделирования не только трудовых, но и производственных процессов, включая процессы технологические и организационные.

Для моделирования профессиональных компетенций персонала предприятий необходимо выполнить следующие условия:

- определение процесса объективизации создания моделей профессиональных компетенций работников;
- формирование мониторинга профессиональных компетенций работников в контексте их профессиональной деятельности;
- создание на предприятии центров ответственности за качество социальных оценок персонала.

В разрабатываемых моделях профессиональных компетенций 75:

- технический персонал — профессии, требующие среднего специального образования: медсестра, секретарь, технологи, контролеры ОТК и т. п.;
- специалисты рабочих специальностей;
- специалисты-техники — профессии, предполагающие наличие высшего технического образования — инженерно-технические работники, программисты, химики, физики, кибернетики и т. п.;
- специалисты-гуманитарии — профессии, предполагающие наличие высшего специализированного образования — учителя, врачи, экономисты, социологи, юристы, архитекторы, филологи и т. п.;
- руководители высшего звена — директора предприятий, заместители дирек-

торов, если функция управления является основной в их деятельности;

– руководители среднего звена — руководители подразделений, структурных групп.

Данный методический подход к определению профессиональных компетенций персонала предприятий целесообразно использовать при создании системы мотивирования профессиональной деятельности различных профессионально-квалификационных групп работников, при картировании кадрового потенциала, при развитии инновационного мышления, при формировании ценности результатов деятельности, соотносящейся с конкретными результатами работы предприятий, при создании профессиональной и надпрофессиональной интеграции работников предприятий и т. д.

В этом процессе ведущая роль принадлежит высшей школе, которая ориентируется в своем развитии на качественную подготовку специалиста, отвечающую изменениям, происходящим на рынке труда. Основными показателями качественной подготовки на стадии образования можно считать два интегральных критерия: 1) количество времени, необходимое выпускнику высшего учебного заведения для адаптации на рабочем месте в соответствии со своей специальностью; 2) количество смежных специальностей, по которым выпускник может работать без особых затрат времени и сил на их освоение.

Однако на сегодняшний день сформированный образовательный процесс высших учебных заведений имеет множество проблем, и основные из них состоят в следующем:

– низкий уровень информированности о рынке труда, об условиях дальнейшего обучения, занятости;

– отсутствие опыта работы, а часто и специального образования;

– массовая правовая безграмотность в области трудового законодательства;

– психологическая неготовность к самостоятельным действиям;

– низкий уровень активности, инициативности, мотивированности собственного трудоустройства.

В образовательном процессе в высших учебных заведениях формируются теоретические знания, первичный опыт профессиональной деятельности, которые способствуют более эффективному выполнению поставленных целей и задач на конкретных предприятиях. Кроме того, в вузах создаются условия для расширения возможностей профессионального выбора видов занятости. Одновременно решаются и социально значимые вопросы роста профессиональных компетенций, состоящие в профессиональном и жизненном самоопределении молодежи. Именно они способствуют определению социально-психологической готовности личности в системе социальных ролей; способности изменять собственное поведение в зависимости от условий, диктуемых социальными процессами; свободно входить в разные социальные среды и исполнять различные социальные роли; повышению инновационного потенциала профессиональных компетенций работников.

Инновационный потенциал профессиональных компетенций:

1. Позволяет более четко направить образовательный процесс на конечные результаты (другими словами, результаты обучения должны быть описаны на языке профессиональных компетенций, а именно — должны представлять собой совокупность знаний, умений и навыков, а также личностных диспозиций).

2. Позволяет моделировать результаты образования как нормы его качества, ориентируясь при этом на конкретные запросы соответствующих сфер профессиональной деятельности. «В отличие от квалификационной модели специалиста, характерной для действующих государственных образовательных стандартов, компетентностная

модель специалиста, ориентированного на сферу профессиональной деятельности, менее жестко привязана к конкретному объекту и предмету труда. Это обеспечивает мобильность выпускников в изменяющихся условиях рынка труда».

3. Способствует ориентации стандартов, образовательных программ на результаты формирования профессиональных компетенций и т. д.

Процесс формирования профессиональных компетенций в высших учебных заведениях ориентирован на разработку дифференцированной системы понятий для описания и оценки того, что именно в процессе обучения подлежит формированию и развитию, коррекции поведенческих установок.

Освоение профессиональных компетенций происходит как при изучении отдельных учебных дисциплин, так и тех дидактических единиц, которые интегрируются в общепрофессиональные и специальные дисциплины. Компетенции разделяются на две группы: те, которые относятся к общим,

или надпрофессиональным, и те, которые можно назвать предметно-специализированными, или профессиональными.

Анализ процессов формирования профессиональных компетенций, а также зарубежный опыт, позволяют выделить критерии качества подготовки конкурентоспособного специалиста: знания предметной области, коммуникативная культура, стремление к профессиональному росту, способность к рефлексии, развитие собственных базовых профессиональных компетенций. А это, в свою очередь, предполагает целостное рассмотрение знаний (профессиональная компетентность), способностей решать проблемы (компетентность принятия решений) и способностей к взаимодействию (социальная компетентность) отдельного человека. Профессиональная компетентность работника обеспечивает поведение, адекватное современным требованиям профессиональной деятельности и принятию качественных управленческих решений в сфере производства.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. *Потемкин В. К.* Профессиональная деятельность. Человек. Личность. Работник. СПб.: Инфо-да, 2009.
2. *Потемкин В. К.* Профессиональная мобильность персонала промышленных предприятий. СПб.: Инфо-да, 2009.
3. *Слободской А. Л., Клементовичус Я. Я., Смирнова О. Д.* Управление компетенциями: Учебное пособие. СПб.: Изд-во СПбГУЭФ, 2003.

REFERENCES

1. *Potemkin V. K.* Professional'naja dejatel'nost'. Chelovek. Lichnost'. Rabotnik. SPb.: Info-da, 2009.
2. *Potemkin V. K.* Professional'naja mobil'nost' personala promyshlennyh predpriyatij. SPb.: Info-da, 2009.
3. *Slobodskoj A. L., Klementovichus Ja. Ja., Smirnova O. D.* Upravlenie kompetencijami: Uchebnoe posobie. SPb.: Izd-vo SPbGUEF, 2003.