(cc) BY

Постоева Юлия Николаевна
специалист по работе с молодежью
МКУ Центр социальной и досуговой
помощи молодежи «Электроник»
рп Светлый Яр, Волгоградская область

СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ К ОЦЕНКЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ СОТРУДНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ

Аннотация: *в статье раскрывается понятие «компетенция». Автором описано управление профессиональными компетенциями на уровне организации.*

Ключевые слова: *компетенция, организация.*

Для оценки статуса нематериальных активов и определения их участия в организационной стратегии, Д. Нортон и Р. Каплан предложили термин «стратегическая готовность». В отношении сотрудников стратегическая готовность определяется имеющимся набором и уровнем развития компетенций для осуществления критически значимых внутренних процессов.

Впервые термин «компетенция» был введен в научный оборот в 1982 г. В. Максвеллом, который считал, что компетенция представляет собой рациональное сочетание знаний и способностей, которыми обладает персонал данной организации, рассматриваемых на небольшом промежутке времени.

Правительство Великобритании уже в 1988 г. основало Национальный совет по профессиональной квалификации (НСПК), целью которого была разработка и претворение в жизнь всеобъемлющей системы профессиональной квалификации в Англии, Уэльсе и Северной Ирландии. НСПК сформировал единую систему квалификационных уровней, соответствующую запросам работодателей в различных сферах бизнеса. Предназначение классификатора заключалось в том, чтобы «предоставить последовательную классификацию уровней компетентности и помочь в продвижении и переходе как в рамках одного уровня, так и между разными уровнями». Система предлагает к использованию пять основных уровней компетентности при решении любых профессиональных задач

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

(табл. 1). Система НСПК опирается демонстрацию профессиональных навыков, поэтому в ней актуализируются практические аспекты выполнения работы.

Следует отметить, что многие авторы используют понятие «компетенция» в качестве обобщающего показателя квалификации работников, уровня общей реализация и профессиональной подготовки, который позволяет адекватно реагировать на изменяющиеся требования развития конкретного рабочего компетенциями места или более выполняемой работы. Другие рассматривают их как совокупность общеобразовательных и специальных знаний и способность к выполнению труда различной степени сложности.

Подобно обычному капиталу, компетенции представляют собой благо длительного пользования, но с ограниченным сроком службы; требуют определенных расходов, способны морально устаревать до физического износа их носителя могут изменять свою ценность в зависимости от наличия или отсутствия других, сопряженных с ними, факторов. Все компоненты требуют детального анализа со стороны организации и со стороны самого работника, поскольку изменяются во времени и пространстве и не существуют без индивида – носителя.

Таблица 1

Содержательная характеристика уровней компетенции (по системе НСПК)

Уровни компетенции	Специфика практических аспектов выполнения работы и демонстрации профессиональных навыков
Уровень 1	– способность решать различные задачи, в основном стандартные и предсказуемые
Уровень 2	– способность решать широкий круг различных задач в различном контексте; – некоторые задачи могут быть сложными и нестандартными, требующими личной ответственности или автономии индивида; – необходимо умение сотрудничать с другими членами рабочей группы
Уровень 3	– способность решать широкий круг различных задач в очень широком контексте; – большинство задач являются сложными и нестандартными, требующими значительной ответственности или автономии индивида; – требуется умение осуществлять контроль или руководить другими лицами

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

Уровень 4	– способность решать широкий круг сложных технических или профессиональных задач в самом широком контексте; – готовность к значительной личной ответственности автономии – предполагается ответственность за работу других лиц и распределение ресурсов
Уровень 5	– способность к применению набора фундаментальных принципов и комплексных методик в широком и часто непредсказуемом контексте; – очень значительная автономия индивида и серьезная ответственность за работу других и распределение значительного объема ресурсов; – предполагается личная ответственность за проведение анализа и выявление причин положения, разработку, планирование, исполнение и оценку

По мнению автора, компетенции сотрудников – это сложная совокупность физических и умственных способностей, предназначенных для производства материальных благ и оказания услуг, и персонифицированных целей, потребностей, интересов и инициатив, определяющая точки роста организационной и индивидуальной конкурентоспособности.

Предложенная дефиниция основывается на признании рыночных равноправных отношений покупателя и продавца специфического товара рабочей силы и равновесии их интересов. Она отражает развитие социальных и гуманитарных аспектов стратегического управления в рамках применения экономических оценок способности личности к созданию определенных доходов. Индивидуальная производительность труда и продолжительность периода деятельности работника определяют его для организации, успех ее деятельности и являются капиталом, приобретенным в результате конкуренции работодателей на рынке труда за счет отвлечения средств в ущерб текущему потреблению. Сотрудники как активные субъекты и объекты управления, характеризуются достигнутым уровнем развития компетенций, мотивации, желаний и устремлений. Осуществляя функции стратегического и оперативного управления всеми организацион-

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

ными ресурсами, они определяют потенциал конкурентоспособности, перспективы и риски развития бизнеса. Инвестиции в развитие профессиональных компетенций и повышение готовности сотрудников решать возникающие проблемы позволяют быстро окупить вложенные средства.

С точки зрения практического применения предлагаем выделять профессиональные, личностные и социальные компетенции. Под профессиональными компетенциями следует понимать способность к конкретному труду, обусловленную наличием специальных знаний и навыков производства продуктов и оказания услуг в соответствии с существующими критериями качества, методов управления и способов трудовой деятельности, которые позволяют полно и эффективно использовать все имеющиеся ресурсы. Профессиональные компетенции сотрудников в общей совокупности организационных потенциалов играют особую роль, определяя конкурентоспособность бизнеса в целом. Инновационный процесс предъявляет совершенно новые требования к характеристикам, определяя необходимость гибкости и мультивалентности, восприимчивости к новым идеям, инициативности, креативности, способности к интегрированию и реализации нововведений, командной, проектной и руководящей работе. Для этого необходимы новые управленческие подходы к активизации сотрудников с целью выявления их профессиональных компетенций и реализации с большей пользой и эффективностью.

Социальные компетенции являются важным условием успешных взаимодействий в процессе трудовой деятельности. Личностные компетенции отражают индивидуальные особенности, обуславливая возможности реализации деловых и социальных компетенций (табл. 2).

Таблица 2

Основные компоненты компетенций

Вид компетенций	Компоненты компетенций
Профессиональные	Инновационность, знание основ бизнеса, лидерство, профессиональные знания, уме-

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

	ния, навыки, опыт, квалификация, коммуникативность, управление изменениями, развитием и подчиненными, мобильность
Социальные	Культура общения, корпоративность, этикет, способности к управлению людьми, уровня конфликтами, умение обучать других, наставничество
Личностные	Психофизиологические данные, эмоциональный статус, познавательные способности, ответственность, инициативность, предприимчивость, культура мышления

С теоретической и практической точек зрения важно рассматривать компетенции сотрудников, как основной резерв роста конкурентоспособности, управление которым, как целенаправленная деятельность руководителей всех уровней, включает разработку концепции и стратегии, кадровой политики, принципов и методов управления и базируется на достоверных оценках профессиональных компетенций сотрудников стратегическим целям организации.

Цель управления компетенциями – побуждение индивида к работе с возможно более полной и адекватной реализацией индивидуальных профессиональных компетенций в рамках организации, а для этого необходимо создание оценочного инструментария как интегрирующего компонента, реализующего идею объединения всех управленческих функций на основе жизнеспособных отечественных концепций и западных моделей. Суть управления профессиональными компетенциями заключается в решении следующих взаимосвязанных задач. Во-первых, в формировании таких профессиональных компетенций сотрудника, которые максимально соответствуют стратегическим целям организации и требованиям, перспективе предъявляемым конкретным рабочим местом.

Во-вторых, в удержании сотрудников – носителей необходимых профессиональных компетенций. В-третьих, в создании таких социально-экономических и производственно-технических условий, при которых максимально реализуются профессиональные компетенции без ущерба организму и интересам личности. В.М. Бехтерев писал: «все дело... в таком осуществлении самого труда, который давал бы максимум производительности при оптимуме или максимуме

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

для здоровья, не только при отсутствии переутомления, но и при гарантии полного здоровья способны и развития личности трудящихся».

Статус и роль профессиональных компетенций в реализации организационной стратегии определяются соответствием их набора и уровня развития критически значимым процессам, что требует создания оценочного инструментария как компонента, интегрирующего методы и функции управления.

Реализация оценочных мероприятий нуждается в объективных, надежных, достоверных, комплексных и понятных критериях и осуществляется поэтапно. Ключевые должности оказывают существенное влияние на стратегию, определение групп этих должностей, выявление соответствующих компетенций, их развитие ускоряют реализацию стратегических целей и задач.

Каждой функции управления соответствуют определенные оценочные процедуры. Системная оценка компетенций сотрудников и результатов деятельности должна выступать основой комплексного применения различных форм, методов и функций управления и обеспечивать взаимодействие кадровых служб и линейных руководителей.

Компетенции сотрудников формируются и развиваются под влиянием факторов – врожденных данных, возможностей и способностей, и экзогенных – воспитания, образования и жизненного опыта. Следовательно, учет основных способов определения потребности в развитии – «от человека» и «от организации», сравнение требований к должности (рабочему месту) и индивидуальных профессиональных компетенций работника позволяют выявить степень соответствия выполняемой и возможной в стратегической работе Системное управление профессиональными компетенциями должно осуществляться на уровне личности и на уровне организации на стадиях их формирования, удержания, стимулирования и развития. Все компоненты компетенций требуют детального анализа со стороны организации и работника, поскольку они меняются во времени и пространстве, а интегрирование индивидуальных профессиональных компетенций не всегда позволяет получить позитивный эффект. Цель управления профессиональными компетенциями – побудить сотрудника к работе с возможно более

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

полной и адекватной реализацией индивидуальных компетенций в рамках организации и трудовых соглашений.

На уровне организации управление профессиональными компетенциями предполагает выполнение следующих операций:

– оценка имеющихся сотрудников организации по основным компонентам профессиональных компетенций;

– оценка потребностей фирмы в профессиональных компетенциях в соответствии со стратегией развития, целями и задачами фирмы, определенными ею;

– сопоставление имеющихся и необходимых для достижения стратегических целей профессиональных компетенций.

На основе получения соответствующих данных определяется:

– численность сотрудников, профессиональные компетенции которых соответствуют выбранной стратегии без дополнительного обучения;

– численность сотрудников, нуждающихся в дополнительном обучении в связи с изменением стратегии организации;

– дополнительная численность, необходимая для реализации обозначенных целей и задач.

На уровне личности управление компетенциями заключается в оценке индивидом своих возможностей в соответствии с требованиями описания должности и перспективами развития организации. Такая оценка позволяет самостоятельно активизировать индивидуальные знания и навыки, сформулировать цель деятельности на выбранной должности, принять решение о соответствии профессиональных компетенций требованиям должности, необходимости их развития посредством дополнительного обучения или ротации.

Список литературы

1. Розанова Н.М. Современные подходы к исследованию точки инновационной конкуренции и технологический менеджмент в России / Н.М. Розанова, А.А. Чепель // Пространство экономики. – 2012. – №1. – С. 53–69.

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

2. Трубачева С.И. Основные принципы формирования требований к компетенциям сотрудника // Вестник ВУиТ. – 2011. – №17 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://cyberleninka.ru/article/n/osnovnye-printsipy-formirovaniya-trebovaniy-k-kompetentsiyam-sotrudnika (дата обращения: 18.06.2017).

3. Николаев В.А. Компетентностный подход в формировании службы контроллинга / В.А. Николаев, М.В. Чувашлова, И.С. Семенютова // Вестник дополнительная Удмуртского университета. Серия «Экономика и право». – 2016. – №4.

4. Блинов В.И. Современные подходы к оцениванию квалификаций / В.И. Блинов, О.Ф. Батрова, Е.Ю. Есенина, А.А. Факторович // Высшее образование в России. – 2013. – №5.

5. Кочешкова Л.О. Оценка профессиональной деятельности руководителя организации социальной сферы // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. – 2014. – №4 (34). – С.165–178.

6. Яшкова Е.В. Оптимизация деловой оценки кадрового потенциала как необходимое условие развития организации / Е.В. Яшкова, Л.Г. Бегаева // Интернет-журнал Науковедение. – 2016. – №2 (33). – С. 92.

7. Андреева И.С. Компетентностный подход к управлению персоналом как конкурентное преимущество предприятия / И.С. Андреева, И.П. Данилов // Вестник ЧГУ. – 2014. – №1. – С. 218–224.

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)