

ЭКОНОМИКА

Корякин Данил Данилович

студент 5 курса группы УП–10

Борисова Ульяна Семеновна

д–р социол. наук, профессор кафедры

«Социологии и управления персоналом»

Северо–Восточный Федеральный Университет им.М.К. Аммосова –

Финансово–Экономический Институт

г. Якутск, Республика Саха (Якутия)

РАЗРАБОТКА МОДЕЛИ КОМПЕТЕНЦИЙ НА ПРИМЕРЕ ОАО «САХАЭНЕРГО»

Аннотация: в статье рассматривается модель компетенций для рабочего персонала ОАО «Сахаэнерго», на основе которой демонстрируется профиль компетенций.

Ключевые слова: Сахаэнерго, модель компетенций, профиль компетенций.

После анализа трудовых ресурсов ОАО «Сахаэнерго» мы увидели, что самая высокая текучесть наблюдается у рабочего персонала.

Таблица 1

Текучесть персонала в ОАО «Сахаэнерго»

Категории персонала	2011 г.		2012 г.		2013 г.	
	принято	уволено	принято	уволено	принято	уволено
Руководители	33	50	21	37	28	50
Специалисты	69	39	69	48	73	48
Служащие	4	4	4	2	3	3
Рабочие	376	379	313	362	333	323
<i>Всего:</i>	<i>482</i>	<i>472</i>	<i>407</i>	<i>449</i>	<i>437</i>	<i>424</i>

Мы предлагаем следующую модель компетенций для рабочего персонала ОАО «Сахаэнерго» так как именно в этой категории наблюдается высокая текучесть.

1. Корпоративные компетенции. Корпоративные (или ключевые), которые применимы к любой должности в организации выделим такие компетенции как:

- следует всем внутрикорпоративным стандартам и регламентам;
- выполняет взятые на себя обязательства;
- проявляет инициативу, необходимую для получения результата;
- стремление к высоким результатам;
- стремление к постоянному совершенствованию.

2. Профессиональные компетенции. Можно выделить такие умения как:

– производить техническое обслуживание электрооборудования согласно технологическим картам;

– выполнять замену электрооборудования, не подлежащего ремонту в случае обнаружения его неисправностей;

– проводить плановые и внеочередные осмотры электрооборудования;

– составлять дефектные ведомости на ремонт электрооборудования.

3. Социальные компетенции:

– умение работать в команде;

– умение сотрудничать;

– способности к бесконфликтному общению.



Рис. 3. Модель компетенций

На основе модели компетенций сделаем профиль компетенций

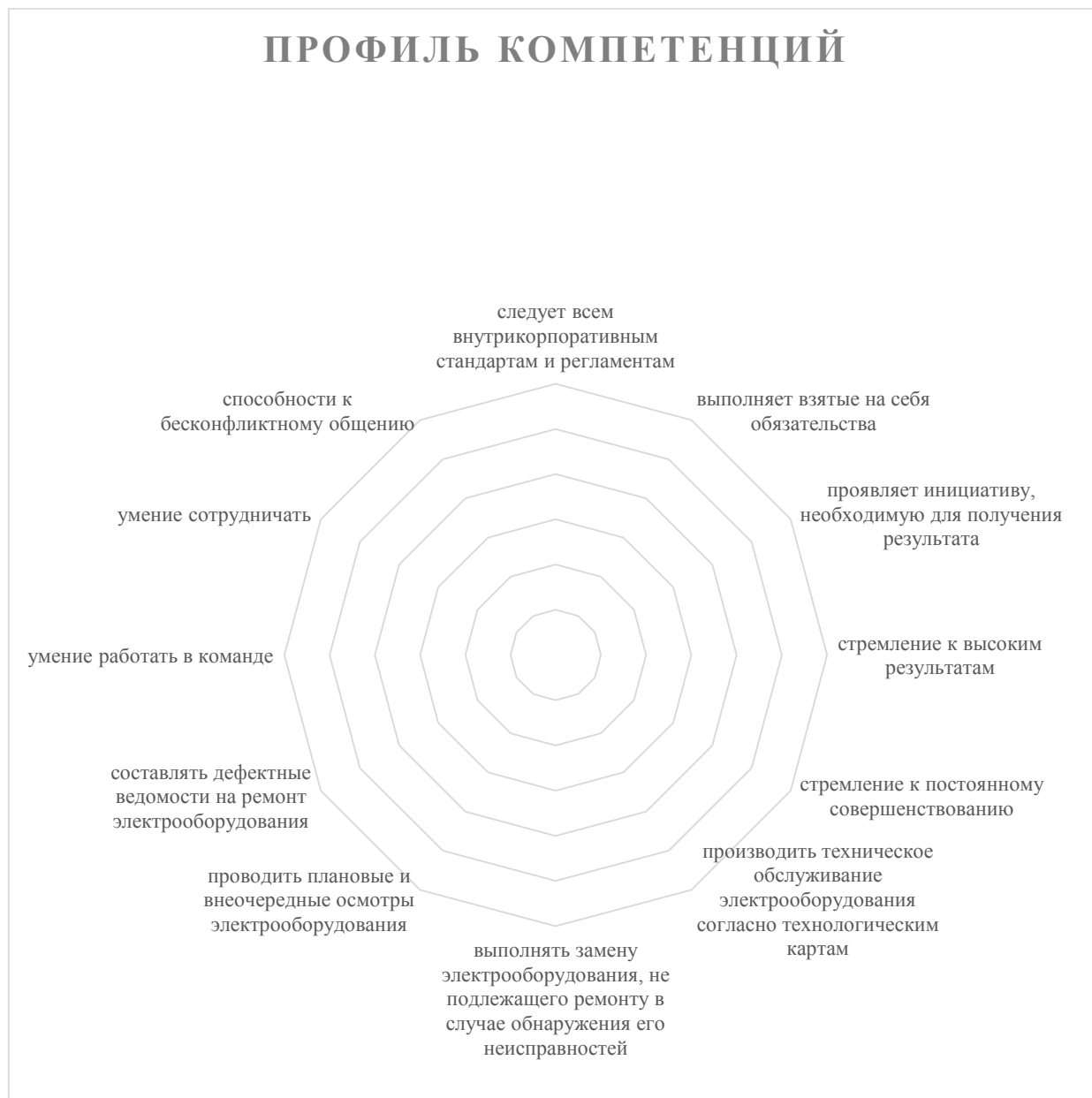


Рис. 4. Профиль компетенций

Использование профиля компетенций поможет сотрудникам управления отдела Управления персонала сравнить кандидатов на вакантную должность. Поможет выделить сильные и слабые стороны кандидата.

Создание и внедрение модели компетенций имеет ряд позитивных изменений.

Для организации:

– возможность проведения оценки компетенций сотрудников и выявления их соответствия требуемому уровню.

– появляются основания для включения сотрудников в кадровый резерв предприятия, а также планирования их карьеры.

– согласованность при оценке работника: все эксперты смогут достичь согласия в понимании «ценных качеств» работника и иметь представление о том, что необходимо оценить, а что можно проигнорировать.

– возможность определить сильные и слабые стороны каждого сотрудника и использовать эту информацию для его развития.

А для сотрудников это возможность получить обратную связь, узнать о своих сильных и слабых сторонах, общем потенциале и карьерных перспективах.