

8.13. ПРЕИМУЩЕСТВА ВНЕДРЕНИЯ КОМПЕ- ТЕНТНОСТНОЙ МОДЕЛИ И МЕТОДОЛОГИИ ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ В ПОВЫШЕНИИ КАЧЕСТВА КАДРОВ

Наумов А.В., аспирант

Самарский институт – Высшая школа
приватизации и предпринимательства, г. Самара

Перейти на ГЛАВНОЕ МЕНЮ

Интересы комплексного оздоровления существующей системы повышения качества кадров и их профессионализма требуют осуществления пересмотра действующих методик по данному направлению, так как для успешной отечественной системы подготовки высококвалифицированных кадров приоритетной является задача обеспечения выпускников высших учебных заведений не только профессиональными, но и базовыми социальными и культурными компетенциями и установками, включая компетенции организации коллективной работы, межкультурной коммуникации, в том числе через радикальное обновление системы практик. В статье представлена авторская схема по внедрению компетентностной модели и методологии формирования профессиональных компетенций и повышения качества кадров, а также выявлен ряд проблем, которые предложенная автором система может устранить.

Вопрос повышения качества кадров и их уровня компетенций на современном этапе развития стоит достаточно остро. Так как к числу основных целей саморегулирования в производстве, организации бизнеса относится предупреждение причинения вреда жизни или здоровью людей и повышение качества производимых работ и оказываемых услуг, предприятия совершенно разных отраслей и направлений деятельности очень нуждаются в мощной кадровой базе высококвалифицированных специалистов, без которых невозможна эффективная деятельность, достижение запланированных результатов и инновационная активность.

В настоящее время действует Стратегия развития системы подготовки рабочих кадров и формирования прикладных квалификаций в РФ на период до 2020 г., принятая 18 июля 2013 г., одним из принципов которой является непрерывность системы подготовки квалифицированных кадров, возможность освоения и признания новых компетенций и квалификаций в течение всего периода трудовой деятельности, целью чего является именно повышение качества персонала [2, с. 8].

Качество персонала — это совокупность человеческих характеристик, проявляющихся в процессе труда и содержащих в себе квалификацию и личные качества работника, состояние здоровья, умственные (интеллектуальные) способности, способность адаптироваться, гибкость, мобильность, мотивированность, инновационность, профессиональной пригодности, нравственность и т.п. [5]. Управление компетентностью персонала является управлением его качеством.

При анализе литературы по теме исследования и изучении статьи «Профессиональные стандарты как основа национальной системы квалификаций» О.Н. Олейниковой и А.А. Муравьевой, были выделены основные моменты, затрагивающие трактовку понятия «компетенция» в разных странах.

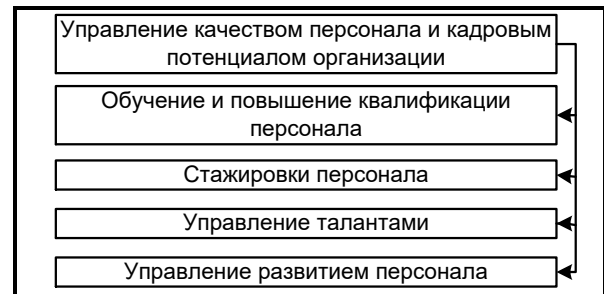


Рис. 1. Направления управления качеством персонала и кадровым потенциалом организации

Таблица 1

ПОНИМАНИЕ ПОНЯТИЯ «КОМПЕТЕНЦИЯ» В РАЗНЫХ СТРАНАХ [4]

Страна	Трактовка
Великобритания	Способность человека выполнять требуемые трудовые функции согласно требованиям стандарта
Франция	Ресурсы, используемые человеком для осуществления деятельности в конкретной ситуации
Германия	Понятие компетенции действия (handlungskompetenz) связано с понятием профессия (beruf), предметно-ориентировано и отражает способность человека действовать адекватно и социально ответственно. Аспекты handlungskompetenz включают в себя: предметную компетенцию (fachkompetenz), личностную компетенцию (personalkompetenz), методическую компетенцию (methodenkompetenz) и социальную компетенцию (sozialkompetenz)

Автором предложено понимать под компетенцией заданный уровень подготовки специалиста, составляющими которого являются знания, умения, навыки, получаемые в процессе обучения, а также при самостоятельном индивидуальном развитии, необходимые для успешного выполнения деятельности и передвижения по карьерной лестнице.

В настоящее время отмечается низкий уровень компетентности персонала, заниженные показатели качества кадров, что связано со старением преподавательского состава образовательных организаций и отсутствие у значительной части педагогических работников компетенций, необходимых для модернизации подготовки кадров – данный факт отмечен в Стратегии развития системы подготовки рабочих кадров и формирования прикладных квалификаций в РФ на период до 2020 г., к тому же Федеральным казначейством и Организацией экономического сотрудничества и развития (ОЭСР) отмечается низкая доля от внутреннего национального продукта на выделение средств на научные исследования и разработки. В современных условиях хозяйствования, российские работодатели отмеча-

ют низкий образовательный уровень молодых специалистов, что можно соотнести с тем, что на данном этапе развития государства отсутствуют современные модели управления учебным процессом, а также высококвалифицированные управленческие кадры, обладающие высоким уровнем профессиональных и личностных компетенций.

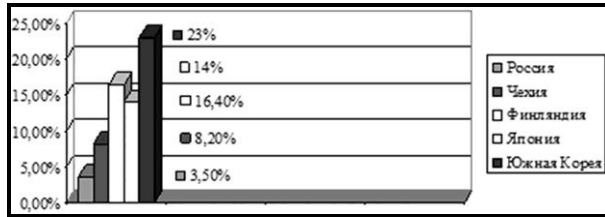


Рис. 2. Расход на образование некоторых стран мира на 2015 г., % от ВВП

В настоящее время в Российской Федерации тратится на образование около 3,5% валового внутреннего продукта (ВВП). В странах Европы в среднем расходуют 7-8% своего ВВП (рис. 2) [1, с. 8].

Для стабилизации ситуации по исследуемому направлению было бы рационально применить опыт Чехии и Соединенных Штатов Америки, где государство финансирует каждому ребенку возможность в обязательном порядке посещать факультативные занятия по любому из направлений, таких как изобразительное искусство, основы компьютерного программирования, спорт и иностранные языки.

Бесценным и значительно влияющим на повышение профессионализма молодых специалистов вкладом является переход к обязательному всеобщему бесплатному высшему профессиональному образованию, который произошел в Японии с 2010 г.

На примере Управления «Татнефтегазпереработка» Публичного акционерного общества (ПАО) «Татнефть» автором предложено внедрить комплекс мероприятий по внедрению компетентностной модели и системы стимулирования результатов трудовой деятельности персонала на основе развития грейдов компетенций, который содержит в себе следующее.

1. Оповещение сотрудников о внедрении компетентностной модели в Управлении «Татнефтегазпереработка» ПАО «Татнефть» за 2 месяца до введения системы в работу:
 - для донесения информации до коллектива можно воспользоваться внутренней рассылкой через корпоративную почту или портал с сообщением о предстоящих нововведениях;
 - далее также на этапе разработки системы необходимо проведение общего коллективного собрания с целью объяснения имеющихся проблем в системе оценки компетенций персонала и политике управления карьерой сотрудников, а также информирование о целях и планируемых результатах предстоящих изменений, получение обратной связи, коллегиальное решение возникающих вопросов;
 - выявление инициативной группы среди ключевых работников, представителей профсоюзов, руководителей структурных подразделений;
 - во время апробации необходимо провести презентацию результатов проекта на коллективном собрании персонала, подготовить информационные брошюры

для сотрудников Управления «Татнефтегазпереработка» ПАО «Татнефть», разместить информацию на корпоративном портале и в корпоративных изданиях, в частности, журнале «Нефть и жизнь», «Нефтяной газете», газете «Газопереработчик Татарстана».

2. Создание нормативной базы для внедрения положения о премировании.
3. Внесение в коллективный договор положения о премировании и т.п.



Рис. 3. Перечень проблем, устраняемых при внедрении компетентностной модели и методологии формирования профессиональных компетенций и повышения качества кадров

Преимущества внедрения компетентностной модели и методологии формирования профессиональных компетенций и повышения качества кадров заключаются в том, что с опорой на существующие эффективные методики, позаимствованные из зарубежного опыта управления профессионализмом молодых специалистов, описываемая система приведет к устранению проблем, указанных на рис. 3.

Ведущими целями внедрения компетентностной модели на примере персонала Управления «Татнефтегазпереработка» ПАО «Татнефть» можно считать:

- интенсификацию процесса обучения, в том числе посредством интерактивности и использования инновационных методов обучения;
- интенсивное развитие личности сотрудника и непосредственного руководителя, демократизацию их совместной деятельности и общения;
- индивидуализацию процесса обучения;
- ориентацию на творческое преподавание и активное обучение, проявление инициативы самих сотрудников в формировании себя как будущего профессионала;
- инфраструктуру образовательного процесса: техническое обеспечение, кадры, мотивация кадров (материальная заинтересованность, карьерный рост);
- модернизацию средств, методов, технологий и материальной базы обучения, способствующих формированию инновационного мышления будущего профессионала, что, несомненно, станет основой для рационального построения системы управления карьерой.

Также, по мнению автора, практической значимостью проведенного исследования выступает возможность внедрения компетентностного подхода в про-

граммы высшей школы, т.е. необходимо ориентировать все имеющиеся программы учебной дисциплины на достижение запланированных результатов. В результате внедрения данного подхода выпускники будут четко формировать в ходе учебной деятельности свои карьерные устремления, будет происходить самоанализ, формирование и укрепление готовности к проявлению профессиональной активности в нестандартных ситуациях, гибкость мышления, что так часто отсутствует у молодых специалистов в начале трудовой деятельности после вуза.

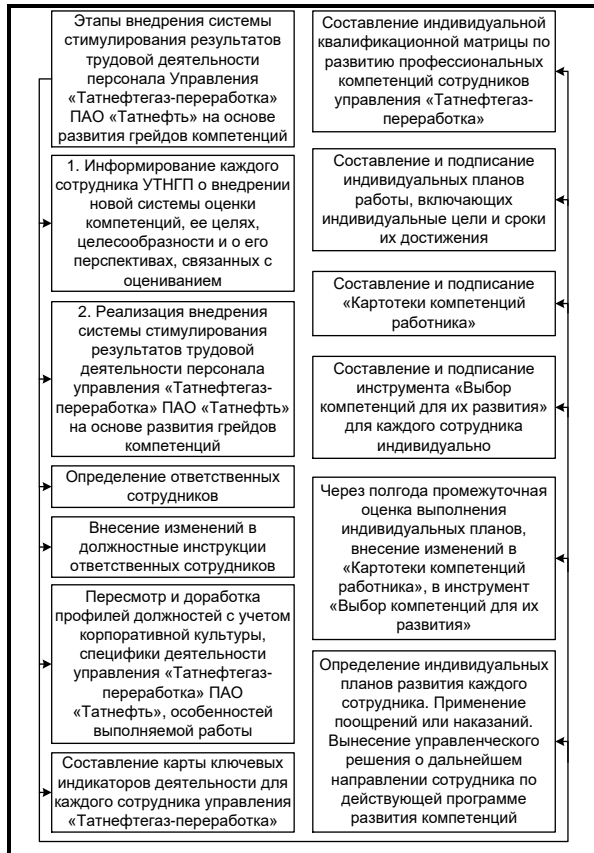


Рис. 4. Внедрение компетентностной модели и методологии формирования профессиональных компетенций и повышения качества кадров

Целесообразно будет заключать договора между организациями, заинтересованными в молодых и перспективных специалистах, чьи способности будут оцениваться не по рекомендациям, а по реальным показателям объективной оценки.

Автором предложено передавать представителем организации-работодателя в высшую школу квалификационную матрицу по развитию профессиональных компетенций, требования к должности, в процессе обучения студент будет проходить различные этапы оценки, данные будут заполняться в индивидуальную квалификационную матрицу.

Получив оценку компетенций обучающегося, можно будет принимать решения, связанные с его дальнейшими действиями по развитию компетенций.

Преимуществом такого подхода является четкое понимание будущими молодыми специалистами

направления своего профессионального роста, будучи студентом, человек понимает, от каких именно конкретных достижений и развития каких компетенций зависит получение им определенной должности, что стимулирует его на всестороннее развитие своего потенциала, как личного, так и профессионального.



Рис. 5. Взаимодействие организации-работодателя и вуза

Студент более увлечен учебным процессом, в период студенчества он имеет опыт презентации себя будущему потенциальному работодателю и организация-работодатель получает объективную оценку компетенций своего потенциального сотрудника, который уже знаком со спецификой деятельности данной организации.

Литература

1. Стратегия инновационного развития РФ на период до 2020 г. от 8 декабря 2011 г. [Электронный ресурс] : распоряжение Правительства РФ от 8 дек. 2011 г. №2227-р. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».
2. Стратегия развития системы подготовки рабочих кадров и формирования прикладных квалификаций в РФ на период до 2020 г. [Электронный ресурс] : утв. протоколом №ПК-5вн от 18 июля 2013 г. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».
3. Паспорт государственной программы РФ «Развитие образования» на 2013-2020 гг. [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».
4. Олейникова О.Н. Профессиональные стандарты как основа национальной системы квалификаций [Электронный ресурс] / О.Н. Олейникова, А.А. Муравьева. URL: <http://www.cvets.ru/NQF/PS-NQF.pdf>.
5. Чернышова Л.И. Компетентность как фактор конкурентоспособности персонала [Текст] / Л.И. Чернышова // Транспорт, наука, бизнес: проблемы и стратегия развития: матер. Всерос. науч.-техн. конф., посвящ. 130-летию Сверд. жд. : сб. науч. тр. – Екатеринбург : УрГУПС, 2008. – С. 82.

Ключевые слова

Компетенция; кадровый потенциал; качество персонала; компетентностный подход; профессиональные стандарты; подготовка кадров; грейды компетенций; стратегия развития; компетентностная модель; профессиональная пригодность.

Наумов Артем Владимирович

РЕЦЕНЗИЯ

В статье доказывается потребность и возможность использования компетентностной модели и методологии формирования профессиональных компетенций на примере персонала Управления «Татнефтегазпереработка» ПАО «Татнефть» с целью интенсификации процесса обучения, демократизации их совместной деятельности сотрудника и самого руководителя, проявления индивидуального характера процесса обучения, модернизации средств, методов, технологий и материальной базы обучения, что несомненно способствует повышению качества кадров, их заинтересованности в развитии компетенций, формированию инновационного мышления будущего профессионала, что в свою очередь станет основой для рационального построения системы управления карьерой.

Научная новизна результатов проведенного исследования состоит в том, что А. В. Наумовым предложена авторская трактовка понятия «компетенция», а также разработана схема по внедрению

компетентностной модели и методологии формирования профессиональных компетенций и повышения качества кадров на примере персонала Управления «Татнефтегазпереработка» ПАО «Татнефть», а также выявлен ряд проблем, которые предложенная автором система может устранить.

Немаловажным является и то, что А.В. Наумов пишет о возможности внедрения компетентностного подхода в программы высшей школы, что подчеркивает практическую значимость результатов проведенного исследования. В статье автором разработана схема взаимодействия организации-работодателя и вуза.

Научная статья А. В. Наумова «Преимущества внедрения компетентностной модели и методологии формирования профессиональных компетенций в повышении качества кадров» соответствует всем требованиям, предъявляемым к работам такого рода. Данная статья может быть рекомендована к публикации.

Ермолаев К.Н., д.э.н., профессор, заведующий кафедрой институциональной экономики и экономической истории Самарского государственного экономического университета, г. Самара.

[Перейти на ГЛАВНОЕ МЕНЮ](#)