

ВОПРОСЫ, СВЯЗАННЫЕ С РАЗВИТИЕМ ПЕРСОНАЛА НА ПРИБОРОСТРОИТЕЛЬНОМ ПРЕДПРИЯТИИ

МЕНЬШИКОВА Александра Сергеевна

аспирант

ФГБОУ ВО «Ижевский государственный технический университет»

г. Ижевск, Россия

В статье рассмотрены вопросы, связанные с развитием персонала на приборостроительном предприятии, реализуемые через систему внутрифирменного обучения. Подчеркнута важность обучения персонала. Описана Модель компетенций приборостроительного предприятия.

Ключевые слова: внутрифирменное обучение, компетенции, модель компетенций, развитие персонала, повышение квалификации.

Одна из важнейших функций современного предприятия – развитие и повышение квалификации рабочих и специалистов, которые являются его ценным инновационным ресурсом. Это обусловлено развитием рыночной экономики, научно-техническим прогрессом, которые сопровождаются непрерывным увеличением номенклатуры производства, оснащением его средствами автоматизации, внедрением новых материалов, оборудования, прогрессивных технологий и пр. Поэтому динамично развивающиеся предприятия особое внимание уделяют обучению персонала, требования к уровню квалификации которого в современных условиях значительно повышаются. В связи с этим, усиливается и роль профессионального обучения, направленного на обновление знаний работников, востребованных в условиях конкретного производства.

Подготовка персонала чаще всего реализуется как система внутрифирменного обучения на территории самого предприятия. При этом внутрифирменное обучение рассматривается как важнейший инструмент формирования организационной и производственной культуры предприятия, повышения потенциала его человеческих ресурсов, достижения целей производства при оптимальных затратах имеющихся ресурсов. Грамотно спланированная и четко организованная работа по внутрифирменному обучению персонала – залог достижения предприятием стратегических целей, конкурентоспособно-

сти, а также готовности к проведению организационных изменений за счет развития профессиональных компетенций его сотрудников.

В научно-педагогической литературе описаны различные классификации профессиональных компетенций. Однако, как правило, авторы включают в их состав ключевые, базовые и специальные компетенции [3].

Ключевые компетенции рассматриваются исследователями как общие компетенции, необходимые для продуктивной профессиональной деятельности любого современного специалиста. *Базовые компетенции* отражают набор качеств, характерных для определенной профессиональной сферы. *Специальные компетенции* необходимы для решения конкретных профессиональных задач. Их реализацию обеспечивают ключевые и базовые компетенции, которые, по мнению Э.Ф. Зеера, являясь производными от термина «профессиональная компетенция» [5], обеспечивают продуктивность различных видов деятельности.

Каждое предприятие формулирует свои профессиональные компетентностные требования к сотрудникам в зависимости от его стратегии и специфики конкретной должности. Эти требования характеризуют знания, умения, навыки и личностные качества работников предприятия, необходимые им для решения профессиональных задач.

Полный набор подобных характеристик, позволяющий человеку успешно выполнять профессиональные функции, соответствующий

щие его должности, исследователи определяют как компетентностную модель [2; 4].

Важно отметить, что модель компетенций разрабатывается для каждого конкретного предприятия, либо уже существующая адаптируется под него. В качестве примера рас-

смотрим модель компетенций, применяемую на приборостроительном предприятии. Она включает в свою структуру метакомпетенции, корпоративные, управленческие и профессиональные компетенции, описание которых дано в таблице 1.

Таблица 1

МОДЕЛЬ КОМПЕТЕНЦИЙ ПРИБОРОСТРОИТЕЛЬНОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

Группы компетенций	Характеристика
<i>Метакомпетенции</i>	Смыслообразующие, надпрофессиональные навыки, позволяющие преодолевать психологические трудности при решении новых задач, поиске новых подходов в условиях неопределенности, способствующие значительному расширению возможностей профессиональных компетенций.
<i>Корпоративные компетенции</i>	Общие для всех работников предприятия компетенции, направленные на поддержание его корпоративной культуры.
<i>Управленческие компетенции</i>	Совокупность знаний, навыков и личностных характеристик, позволяющих руководителю эффективно справляться со своими обязанностями, результативно решать оперативные и стратегические задачи для достижения намеченных целей.
<i>Профессиональные компетенции</i>	Способность осуществлять конкретную деятельность в определенной области на основе применения профессиональных знаний и умений и проявления личностных качеств, делающих эту деятельность успешной.

Корпоративные компетенции учитывают ценности компании, обозначенные в Кодексе корпоративной этики. Примером таких компетенций может служить способность сотрудника предприятия к инновационной деятельности, готовность ориентироваться на результат и запросы клиентов. Профессиональные компетенции применимы в отношении определенной группы должностей. Среди них особо значимыми являются компетенции, которые актуальны в данный конкретный момент и необходимы для выполнения приоритетных производственных задач. Управленческие компетенции устанавливаются для руководящих работников, к ним можно отнести системное мышление, лидерство, стрессоустойчивость, управление исполнением и др.

Для оценивания компетенций применяются разнообразные методы, такие как аттеста-

ция, тестирование, деловые игры, кейсы и др. Они позволяют:

- выявить, какие компетенции важны для достижения целей предприятия и выстраивания карьеры, выступая в качестве ориентиров для личностного и профессионального развития;

- определить, насколько работник соответствует требованиям должности, его сильные стороны и зоны, требующие развития;

- установить общий круг корпоративных компетенций, способствующих восприятию коллег как единомышленников.

Для руководителей оценка работников по модели компетенций может быть использована при составлении рекомендаций по кадровым назначениям, формировании кадрового резерва и индивидуальных профилей развития компетенций работников, выборе образовательных программ.

После окончания высшего учебного заведения выпускники в своем багаже имеют базовый набор из универсальных, профессиональных и общепрофессиональных компетенций без привязки к определенным предприятиям и технологиям, используемым на данном производстве. Другими словами, программы обучения вузов оторваны от производственных процессов и не всегда удовлетворяют конкретным потребностям предприятий. Организациям приходится «доводить» вчерашних выпускников до требуемого на конкретном производстве уровня.

Перечень обязательных и рекомендуемых профессиональных компетенций образовательное учреждение должно формировать самостоятельно на основе трудовых функций, представленных в Профессиональных стандартах, номенклатура которых для конкретного направления и профиля подготовки

может быть достаточно широкой. Это зачастую приводит к несоответствию между уровнем подготовки выпускника вуза и требованиями, предъявляемыми предприятиями к специалистам [9].

В связи с этим, считаем целесообразным создание гибкой целевой модели компетенций инженерно-технических работников отрасли, в частности инженеров-технологов, которую можно адаптировать под требования аналогичных предприятий с учетом их специфики и уровню решаемых производственных задач. Формирование такой модели позволило бы комплексно подходить не только к первоначальной подготовке и отбору, но и к дальнейшему развитию работников, целенаправленно создавать программы обучения, переподготовки и повышения квалификации, готовить кадровый резерв для предприятий и отрасли.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. *Байденко В.И.* Компетенции в профессиональном образовании (к освоению компетентностного подхода) // *Alma mater (Вестник высшей школы)*. – 2012. – № 3. – С. 3-14.
2. *Володина Н.А.* Модель компетенций – это не сложно // *Kadrovik.ru*. – 2007. – № 6. – URL:<https://hr-portal.ru/article/model-kompetenciy-eto-ne-slozhno>
3. *Гурина Р.В.* Как измерить профессиональную компетентность? / Р. В. Гурина // *Высшее образование в России*. – 2008. – № 10. – С. 82-89.
4. *Демьянченко Н.В.* Компетенция персонала в системе менеджмента современной организации // *Сфера услуг: инновации и качество*. – 2012. – № 5. – С. 72-77.
5. *Зеер Э.Ф., Сыманюк Э.Э.* Реализация компетентностного подхода в системе инновационного образования // *Инновационные проекты и программы в образовании*. – 2015. – № 4. – С. 6-11.
6. *Зимняя И.А.* Компетенция и компетентность в контексте компетентностного подхода в образовании // *Учёные записки национального общества лингвистики*. – 2013. – № 4(4). – С. 16-31.
7. *Маркова А.К.* Психология профессионализма. – М.: Международный гуманитарный фонд «Знание», 1996. – 306 с.
8. *Попова И.В.* Самостоятельная работа студентов как средство формирования профессиональной компетентности в условиях модернизации образования // *Вестник Кемеровского ГУКИ*. – 2009. – № 9. – С. 117-124.
9. *Равен Дж.* Компетентность в современном обществе. Выявление, развитие и реализация. – М., 2002. – 396 с.
10. *Хайруллина Э.Р., Масалимова А.Р., Богданова В.И.* Экспертное исследование профессиональных компетенций и личностных качеств инженеров-технологов работодателями и преподавателями // *Казанский педагогический журнал*. – Казань, 2016. – № 1. – С. 109-115.
11. *Хуторской А.В.* Компетентностный подход в обучении. – М.:Эйдос, 2013. – 73 с.

ISSUES RELATED TO PERSONNEL DEVELOPMENT AT AN INSTRUMENT-MAKING ENTERPRISE

MENSHIKOVA Alexandra Sergeevna

Postgraduate Student

Izhevsk State Technical University

Izhevsk, Russia

The article discusses issues related to the development of personnel at an instrument-making enterprise, implemented through an in-house training system. The importance of staff training was emphasized. The competence model of an instrument-making enterprise is described.

Keywords: in-house training, competencies, competency model, staff development, professional development.
