

НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ СПЕЦИАЛИСТОВ ОРГАНИЗАЦИИ

В предложенной статье рассмотрены подходы к совершенствованию профессиональных компетенций специалистов организации, а также факторы, влияющие на их развитие, обоснованы подходы и требования к формированию профессиональных компетенций.

The proposed article discusses approaches to improving the professional competencies of the organization's specialists, as well as factors affecting their development, substantiates approaches and requirements for the formation of professional competencies.

Ключевые слова: компетентность; компетенции; обучение; проектирование системы; аттестация; способности; знания; умения; навыки; опыт.

Key words: competence; competencies; training; system design; certification; abilities; knowledge; skills; experience.

Одним из приоритетов политики руководителя на современном этапе является обеспечение системы управления высококвалифицированными кадрами.

Понятие «компетентность» включает в себя сложное, емкое содержание, интегрирующее профессиональные, социально-психологические, правовые и другие характеристики. В обобщенном виде компетентность специалиста представляет собой совокупность способностей, качеств и свойств личности, необходимых для успешной профессиональной деятельности в той или иной сфере [1].

Приоритетными задачами развития кадрового потенциала сегодня в потребительской кооперации являются:

- формирование стабильного руководящего звена из числа управленцев, сочетающих в себе практический опыт, предприимчивость и инициативность, владеющих современными методами управления и подходами к организации работы на вверенных им участках работы, обеспечив при этом оптимальное сочетание как опытных, так и молодых руководителей;
- формирование действенного резерва руководящих кадров на основе профессиональных, деловых и личностных качеств кандидатов;
- обеспечение непрерывной профессиональной подготовки и повышения квалификации кадров, проведение постоянно действующих семинаров в организациях;
- совершенствование системы мер по укреплению трудовой и исполнительской дисциплины, предотвращению и пресечению коррупции и других негативных проявлений;
- совершенствование механизма закрепления кадров, в том числе и молодых специалистов, в системе путем создания благоприятных условий для их работы и профессиональной карьеры, а также углубления профессиональной ориентации молодежи с целью повышения информированности о возможностях обучения и карьеры в системе потребительской кооперации;
- создание достойных условий труда и повышение уровня его оплаты;
- обеспечение непрерывного профессионального обучения работников;
- содействие в решении социально-бытовых вопросов;
- определение дополнительной потребности в кадрах для обоснования необходимости, объема, форм и структуры подготовки специалистов с высшим, средним специальным и профессионально-техническим образованием.

В новых экономических условиях многие качества сотрудников с инновационной и поисковой ориентацией сложно выработать в рамках традиционной системы развития, в связи с этим возрастает интерес к «нетрадиционным» инновационным методам обучения. Они основаны на систематическом исследовании, игровом моделировании, дискуссии, совместной выработке позиций и принятии решений. Наиболее дальновидные представители современного бизнеса все активнее включают в процессы развития персонала и рассматривают внутрифир-

менную подготовку как ключ к обеспечению роста производительности, увеличению прибыли организации и укреплению позиций на рынке [2].

Для повышения эффективности развития профессиональных компетенций персонала в организации можно предложить следующие рекомендации:

1. Построение системы и последовательности развития профессиональных компетенций персонала на основе обучения как систематической исследовательской деятельности, организационно-коммуникативно-диалоговой деятельности, активного обмена мнениями, творческой дискуссии (разработка положения по развитию персонала) [3].

Следует отметить, что обучение является важнейшим звеном системы развития профессиональных компетенций персонала и должно быть неразрывно связано с процессами организационного развития, с работой по достижению стратегических целей организации, обеспечивая максимальную готовность людей, работающих в организации, к решению стоящих перед ними задач.

Уже на этапе отбора новых работников организация выявляет работников, нуждающихся в обучении, и получает информацию, необходимую для уточнения содержания соответствующих учебных программ. Часто при проведении интервью или тестирования выявляются не только сильные, но и слабые стороны новичков. Это позволяет уже на первом этапе пребывания новых работников в организации наметить первоочередные шаги по обучению или повышению их квалификации.

Огромное значение здесь имеет также готовность человека к получению новых знаний, его настрой на развитие. Способность к обучению, к усвоению новых знаний и овладению новыми навыками является одним из важнейших критериев при поиске и отборе новых работников. Часто для новых работников обучение следует сразу за процедурой отбора, в ходе которого выявляется потребность новых работников в обучении. При этом входное обучение тесно переплетается с процессом их адаптации к работе в организации.

Для кадровых работников обучению часто предшествует ежегодная оценка рабочих показателей (аттестация). В процессе оценки рабочих показателей уточняется потребность работников в обучении для приведения в соответствие уровня их квалификации установленным в организации требованиям и стандартам. При этом могут быть выявлены работники, имеющие определенный недостаток профессиональной подготовки, которые могут улучшить свои производственные показатели в результате обучения, а также те работники, чей потенциал позволяет выдвинуть их в резерв на продвижение, что также требует проведения соответствующего развивающего обучения [3].

Работники организации должны видеть перспективу своей работы, а с другой стороны, и организация заинтересована в развитии своих работников и повышении отдачи от них. Планирование обучения для перспективных работников является отдельным направлением, реализуемым в рамках развития персонала.

Содержание программ обучения для разных категорий персонала в значительной степени определяется целями и стратегией организации, а также анализом профессиональной деятельности работников, в ходе которого выявляются рабочие функции и устанавливаются знания, умения и навыки, необходимые для успешного выполнения соответствующих профессиональных задач.

Работа по обучению и повышению квалификации персонала организации должна строиться в соответствии с рекомендуемым положением, в котором указываются основные направления обучения и порядок работы по обучению.

Следует отметить, что возрастание роли обучения в процессах повышения конкурентоспособности продукции и организационного развития обусловлено следующими тремя факторами:

- обучение персонала является важнейшим средством достижения стратегических целей организации;
- обучение является важнейшим средством повышения ценности человеческих ресурсов организации;
- без своевременного обучения персонала проведение организационных изменений сильно затрудняется или становится невозможным [3].

2. Проектирование системы и последовательности развития профессиональных компетенций персонала на основе организации учебно-игровой, моделирующей деятельности (разработка схемы инновационных технологий развития персонала) [4].

Реализация этих рекомендаций обеспечивается на базе инновационных образовательных технологий, таких как метод обучения действием, технология модульного обучения, метод конкретных ситуаций, корпоративный тренинг, информационные технологии.

Анализ многочисленных образовательных технологий показал, что каждая из них обладает достоинствами и недостатками, которые имеют решающее значение в выборе формы развития персонала организации. Вынесение процесса обучения за рамки традиционной системы – объективное явление, обусловленное развитием производительных сил, и личным совершенствованием индивидуума.

3. Мероприятия по совершенствованию системы проведения аттестации работников организации, общая цель которых заключается в реформировании аттестации с целью превратить ее из рутинной, обременительной и отвлекающей от производительной работы процедуры, направленной, главным образом, на вытеснение нежелательных или неэффективных работников, в эффективное средство реализации социально-экономической стратегии организации [5].

Система аттестации работников сегодня должна базироваться на следующих принципах:

- целостность системы аттестации, т. е. взаимоувязка различных аттестационных процессов и процедур в единый комплекс, способный к устойчивому функционированию в системе управления организацией;

- для совершенствования аттестационных процессов и процедур, корректировки системы аттестации должен быть предусмотрен аттестационный мониторинг, обеспечивающий современное получение информации о необходимости внесения изменений в организацию и функционирование системы аттестации;

- многоуровневость системы аттестации, т. е. охват аттестационными процедурами и процессами объемов, представляющих все основные уровни управления организацией – от отдельных работников и коллективов до организации в целом.

Для реализации вышеуказанных принципов необходимо использовать многоуровневую концепцию непрерывной аттестации. Объектами аттестации в новой системе должны являться не только сами работники организаций, но и коллективы подразделений (сами подразделения) и руководители организации. При этом результаты аттестации одних элементов организационно-управленческой структуры могут быть использованы для аттестации других.

В процессе создания новой системы аттестации персонала организации должны пройти следующие этапы:

- разработка системы;
- ввод в действие;
- «опытная эксплуатация»;
- стабильное функционирование, включая корректировку и модернизацию отдельных элементов;

- радикальная корректировка системы;

- реинжиниринг.

Система аттестации работников организации должна находиться в тесном взаимодействии с другими подсистемами управления, в частности с системой мер поощрения и наказания. Арсенал этих мер должен быть достаточно полным и разнообразным, чтобы, с одной стороны, обеспечивать реализацию кадровой политики и, с другой – иметь возможность выбора адекватной реакции на результаты аттестации. Это означает, что должны быть средства как материального, так и морального поощрения и наказания, причем в достаточном разбросе по «степени мягкости».

Таким образом, на современном этапе развития экономики для нормального функционирования и развития организации необходимы профессионалы, умеющие быстро адаптироваться к окружающей среде, добывать необходимые знания и применять их на практике. Поэтому проблеме компетентности следует уделять все больше внимания. Компетентность формируется в процессе обучения и деятельности, требует постоянного контроля и корректировки, ей можно и нужно управлять, и только тогда работник при наличии определенных качеств, знаний и умений сможет многого добиться в профессиональной деятельности.

Список использованной литературы

1. Система оценки персонала в организации : учеб. / под ред. М. В. Полевой. – М. : Прометей, 2018. – 279 с.

2. **Персональный** менеджмент : учеб. / С. Д. Резник [и др.]. – 6-е изд., перераб. и доп. – М. : Инфра-М, 2020. – 451 с.

3. **Основы** профессионального консультирования: пособие для социальных работников службы занятости и менеджеров по работе с персоналом / авт.-сост. Ф. С. Исмаилова. – М. : МПСИ, 2018. – 251 с.

4. **Компетенции** персонала – виды и примеры компетенций, разработка и внедрение // Лаборатория деловых игр [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <https://games4business.ru/articles/kompetencii-personala>. – Дата доступа : 26.02.2022.

5. **Коттер, Дж.** Впереди перемен: как успешно провести организационные преобразования / Дж. Коттер. – М. : Альпина Паблишер, 2019. – 286 с.