

УДК 331.015.1: 681.518.2

С. И. Соломенникова, Воткинский филиал Ижевского государственного технического университета

ПРИМЕНЕНИЕ КОМПЕТЕНТНОСТНОГО ПОДХОДА ДЛЯ ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА ПРОИЗВОДСТВ ВЫСОКОТЕХНОЛОГИЧЕСКОГО СЕКТОРА ПРОМЫШЛЕННОСТИ

Рассматривается возможность применения компетентностного подхода для оценки уровней корпоративной культуры и интеллектуального капитала работников инновационных предприятий высокотехнологического сектора промышленности, предлагается алгоритм оценки и повышения их компетентности.

Ключевые слова: компетентность работников предприятий высокотехнологического сектора промышленности, малые инновационные предприятия.

В послании Президента РФ Дмитрия Анатольевича Медведева Федеральному Собранию поставлена актуальная задача развития высокотехнологичных производств экономики [1]. Важную роль в ее реализации должны сыграть малые инновационные предприятия, создаваемые в соответствии с Федеральным Законом 217 от 02.08.2009 г. «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам создания бюджетными научными и образовательными учреждениями хозяйственных обществ в целях практического применения (внедрения) результатов интеллектуальной деятельности».

Эффективность таких предприятий определяется наличием не только современной материально-технической базы и технологий, но и уровнем компетентности ее работников, корпоративной культуры и интеллектуального капитала.

Существует достаточно большое количество работ [2, 3, 4], в которых дается определение понятий «компетентность» и «компетенция», осуществляется их классификация, предлагаются методы формирования компетенций. Используя базовые компетенции Европейской системы квалификаций, выделим две основные группы базовых компетенций, которыми должен обладать персонал, занимающийся профессиональной деятельностью:

1) профессиональные, характеризующие принадлежность и соответствие персонала определенной профессиональной деятельности;

2) личностные и социально-этические, предполагающие поведенческие умения в определенных ситуациях и наличие личностных и профессиональных ценностей. Применительно к компетенциям, формируемым для персонала инновационных предприятий, возможно их описание как в виде моделей поведения, так и в виде набора характеристик деятельности и эффективности их выполнения [5].

Для малых инновационных предприятий, работающих в высокотехнологичном секторе, характерен свой набор компетенций, который может быть сформирован на основе двух основных групп базовых компетенций:

- компетенции, связанные с конкретной профессиональной деятельностью;
- компетенции, ориентированные на внешнюю среду предприятия;
- компетенции, соответствующие высоким технологиям;
- компетенции, значимые для предприятия в целом (стратегические компетенции);
- компетенции, формирующие инновационную активность;
- компетенции, позволяющие повысить интеллектуальный капитал предприятия;
- компетенции, значимые в целом для высокотехнологичных предприятий.

Такой набор компетенций назовем определяющими компетенциями инновационных предприятий.

Множество определяющих компетенций может динамично трансформироваться в достаточно коротком временном промежутке, что требует обоснованного построения их моделей.

В [2, 3, 4, 5] рассмотрены некоторые способы построения моделей компетенций:

1. Формирование множества компетенций на основе баз данных и справочников консультационных фирм. У каждого малого инновационного предприятия могут быть свои особенности, определяющие их конкурентоспособность, поэтому достаточно сложно создавать и поддерживать базу специфических компетенций. В [6] приведен пример успешного решения по созданию базы данных компетенций, которые дают возможность формировать рациональные модели поведения для решения специфических задач и могут быть использованы в качестве модулей для определения множества требуемых компетенций.

2. Использование группы экспертов для определения множества компетенций. Основные проблемы использования указанного способа заключаются в подборе экспертов и определении уровня их квалификации для формирования новых компетенций в рассматриваемой области.

3. Проведение исследований и автоматическое формирование множества компетенций с использованием методов машинного перебора возможных

вариантов [7]. Недостатком этого способа является многоэтапность принятия решений, связанная с привлечением экспертов для окончательного отбора конечного множества используемых компетенций.

Как правило, на практике используются комбинации указанных выше способов.

Важным вопросом является рассмотрение критериального пространства, позволяющего разграничивать уровни компетенций. Европейская система классификаций определяет семь основных критериев:

1. Критерий учета количества отраслей знаний по направлению, которым занимается инновационное предприятие.

2. Критерий учета конфликтующих технических требований или необходимости самостоятельного формулирования при формальном отсутствии конфликта.

3. Критерий конфликта интересов сторон.

4. Критерий учета последствий (рисков).

5. Критерий уровня неопределенности решаемой задачи.

6. Критерий уровня решаемой задачи.

7. Критерий, определяемый таксономией Блюма (критерий «творчества»).

При рассмотрении компетенций в поле вышепредставленного критериального пространства определяются их уровни. Таким образом, делается вывод о сложности решаемой задачи, ее специфичности или уникальности.

С целью полного восприятия информации о компетенциях могут быть использованы:

– матрицы компетенций [4, 5];

– методы теории сложности [8];

– возможные и статистические методы [9];

– совокупность методов и др.

Применение компетентного подхода для производств высокотехнологичного сектора промышленности может быть осуществлено на основе следующей последовательности действий.

1. Формирование множества компетенций в базе двух групп базовых компетенций: профессиональных; личностных и социально-этических в соответствии с направлением деятельности инновационного предприятия.

2. Генерация и выбор множества компетенций, характерных для реализации деятельности конкретного инновационного предприятия.

3. Определение времени существования компетенций в инновационном предприятии.

4. Выбор системы критериев и определение уровней компетенций.

5. Реализация разработанного механизма для решения специфичных задач инновационных предприятий.

Целесообразность компетентного подхода заключается также в том, что при соответствующей адаптации он может использоваться не только для оценки персонала инновационного предприятия, но и для формирования рациональной структуры учебных планов дополнительной подготовки в области инновационной и интеллектуальной деятельности, оптимального управления при решении актуальных задач по созданию высоких технологий и производств.

Список литературы

1. <http://президент.рф>
2. *Веснин В. П.* Практический менеджмент персонала. Пособие по кадровой работе. – М. : Юристъ, 2001. – 496 с.
3. *Алексеева Т. Н.* Оценка эффективности организационного обучения управленческого персонала на промышленном предприятии в условиях развития менеджмента знаний : автореф. дис. ... канд. экон. наук : 08.00.05 / Моск. гос. ун-т дизайна и технологии. – Кострома, 2009. – 19 с.
4. *Лебедева Д. Н.* Планирование обучения персонала на промышленном предприятии с использованием метода оценки компетенций : дис. ... канд. экон. наук : 08.00.05 / Костром. гос. ун-т. им. Н. А. Некрасова – Кострома, 2007. – 168 с.
5. Учебные центры для высокотехнологичных отраслей промышленности – инфраструктура модернизации кадрового потенциала : монография / Б. А. Якимович [и др.] ; под общ. ред. Б. А. Якимовича, С. А. Наумова. – Ижевск : Изд-во ИжГТУ, 2010. – 364 с. : ил.
6. *Матушкин Н. И., Столбова И. Д.* Формирование перечня профессиональных компетенций выпускника высшей школы // Высшее образование сегодня. – 2007. – № 11. – С. 28–30.
7. *Беков Х. А.* Методология и практика формирования системы оценки управленческого персонала : дис. ... д-ра экон. наук : 08.00.05. – Москва, 2002. – 319 с. : ил.
8. *Якимович Б. А., Кориунов А. И., Кузнецов А. П.* Теоретические основы конструктивно-технологической сложности изделий и структур-стратегий производственных систем машиностроения : монография. – Ижевск : Изд-во ИжГТУ, 2007. – 280 с.
9. *Клар Дж.* Системология. Автоматизация решения системных задач. – М. : Радио и связь, 1990. – 540 с.

S. I. Solomennikova, Votkinsk Branch of Izhevsk State Technical University

Application of Competence Approach for Rating Staff Corporate Culture and Intellectual Resource of High-Technology Industry Innovative Enterprises

A competence approach for rating staff corporate culture and intellectual resource of high-technology innovative enterprises are considered. An algorithm of competency rating and increasing is offered.

Key words: staff competence, high-technology industries, their competency, small innovative enterprise.