

УДК 371.3

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МЕХАНИЗМОВ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ПУТЕМ КЛАСТЕРИЗАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ

Соломахо В.Л., Степанова Е.Л.

*Белорусский национальный технический университет
Минск, Республика Беларусь*

Аннотация. Безопасная эксплуатация опасных и потенциально опасных производственных объектов накладывает определенные обязательства перед персоналом к обладанию знаниями, навыками и другими компетенциями. В статье представлена работа по формированию модели компетенций, позволяющей провести оценку персонала, работающего в газовой отрасли.

Ключевые слова: осведомленность, компетентность, оценка персонала, промышленная безопасность, модель компетенций.

IMPROVING PERSONNEL MANAGEMENT MECHANISMS BY CLUSTERING PROFESSIONAL COMPETENCIES

Solomakho V.L., Stepanova E.L.

*Belarusian State Technical University
Minsk, Republic of Belarus*

Abstraction. The safe operation of hazardous and potentially hazardous production facilities imposes certain obligations on personnel to possess knowledge, skills and other competencies. The article presents work on developing a competency model that allows for the assessment of personnel working in the gas industry.

Key words: awareness, competence, personnel assessment, industrial safety, competency model.

*Адрес для переписки: Степанова Е.Л., пр. Независимости, 65, г. Минск, 220013, Республика Беларусь
e-mail: Stepanova.ekateryna.sk@gmail.com*

Газовая отрасль в Республике Беларусь является динамично развивающейся, технологически сложной сферой промышленности. Ее специфика заключается в том, что безопасная эксплуатация опасных и потенциально опасных производственных объектов напрямую зависит от профессионализма персонала, его обслуживающего, что подразумевает обладание высоким уровнем компетенций, а также их абсолютную осведомленность в профессиональных вопросах. В поддержку сказанного Министерством по чрезвычайным ситуациям Республики Беларусь на законодательном уровне закреплены требования и обязательства по подготовке и проверке знаний персонал всех уровней в области промышленной безопасности.

Так, в вопросах подготовки персонала, освоению знаний, умений, личностных качеств предъявляются более чем высокие требования. Поэтому важным направлением совершенствования системы управления персоналом в области промышленной безопасности является комплексный подход к оценке их профессиональных компетенций, характеризующийся не только традиционной оценкой знаний, но и определением уровня достижения профессионально значимых качеств, которые могут выступать «гарантом» безаварийного обслуживания опасных и потенциально опасных производственных объектов. Определение уровня достижения профессиональных компетенций сводится к процессу оценивания персонала путем присвоения качественного и (или) количественного значения каждой компетенции.

Оценка персонала достаточно изучена зарубежными и отечественными специалистами и предлагает всевозможные подходы к ее реализации. Большинство из них строятся на том основании, что критерии оценки должны рассматриваться в контексте конкретной организации. Так, для организаций газовой отрасли ключевыми факторами для оценки компетентности и осведомленности персонала являются – уровень знаний и профессиональных навыков, осознанная ответственность за результаты труда, психологическая подготовленность и устойчивость, навыки действий в стрессовых и аварийных ситуациях и так далее. Максимально полный набор характеристик, позволяющий работнику успешно выполнять функции, соответствующие его должности мы будем понимать, как модель компетенций [2].

Для создания модели компетенций предлагается структуризация в группы компетенций и их последующий кластерный анализ (кластеризацию). Корректное построение модели позволяет установить взаимосвязь между набором компетенций и формированием осведомленности персонала. В тоже время для эффективного применения модель должна иметь простую структуру, быть ясной и легкой для применения.

Все методики оценки можно условно сгруппировать в три основных метода:

1. Прогностический метод строится на аналитической оценке, формируемой на базе анализа личных данных исполнителя, письменных или устных характеристик, мнения и отзывов

руководителей и коллег, индивидуальных бесед, психологических тестов.

2. Практический метод предполагает оценку профессиональной пригодности работника к исполнению служебных обязанностей, которая определяется на основании всевозможных проверок знаний, аттестаций, результатов практической работы в рамках его служебных обязанностей.

3. Имитационный метод предполагает моделирование «искусственно созданных» производственных ситуаций (это могут быть аварии, инциденты, конфликтные ситуации и т. п.), эффективность разрешения которых положена в основу оценки профессиональной компетенции исполнителей [3].

Работы по формированию модели компетенций должны выполняться по следующему алгоритму:

1. Уточнение (дифференциация) функциональных обязанностей.

2. Проектирование модели компетенций: выделение тех стандартов поведения, которые обуславливают максимальный результат в деятельности сотрудников.

3. Кластеризация компетенций, которые будет содержать модель.

4. Квалиметрическое структурирование компетенций в модели (определение веса компетенции).

5. Определение количественной/качественной оценки компетенции.

6. Получение комплексных оценок.

7. Формирование модели.

8. Корректировка профиля компетенции под конкретный вид профессиональной деятельности.

9. Апробация модели.

В зависимости от варианта оценки фиксируются качественные (уровни компетенции) и количественные показатели. Несомненно, разработка и внедрение модели компетенций дает практическую выгоду для организации в целом:

– позволяет на этапе подбора будущего сотрудника оценить на соответствие требуемым

требованиям, а также определяет четкие критерии оценки работника по результатам испытательного срока и завершения адаптации;

– отражает объективные требования к сотруднику, занимающему определенную должность;

– оценка соответствия профилю компетенций может являться основой для системы материального стимулирования и др.

Строгое структурирование и алгоритмизация процесса оценки компетенций создает фундаментальную базу для автоматизации данного процесса. Автоматизация оценки компетенций – это логичный процесс оптимизации механизмов управления персоналом путем кластеризации профессиональных компетенций, создающих основу для наращивания потенциала организации [4]. Прикладными задачами в рамках исследования является описание отдельного приложения, работающего в составе информационной системы, включая его главные функциональные элементы, алгоритмы и логику их взаимодействия.

Литература

1. Системы менеджмента качества. Требования : СТБ ISO 9001-2015. – Введ. 01.03.16. – Минск : Госстандарт: Белорус. гос. ин-т стандартизации и сертификации, 2015. – 36 с.

2. Котов, Д.В. Совершенствование метода оценки персонала в нефтегазовой отрасли / Д.В. Котов, Р.Т. Вахитов // Вестн. Уфим. гос. нефтян. техн. ун-та. Наука, образование, экономика. Сер.: Экономика. – 2020. – № 2. – С. 111–121.

3. Кибанов, А.Я. Управление персоналом: Теория и практика. Оценка и отбор персонала при найме и аттестации, высвобождение персонала : учебно-практическое пособие / А.Я. Кибанов. – М. : Проспект, 2013. – 80 с.

4. Лукина, М.М. Технология автоматизированной системы управления кадрами с использованием модели компетенций [Электронный ресурс] / М.М. Лукина // Наукоедение – 2017. – № 2. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/tehnologiya-avtomatizirovannoy-sistemy-upravle-niya-kadrami-s-ispolzovaniem-modeli-kompetentsiy/vie-wer>.