

держка улучшает работоспособность человека, что поднимает престижность предприятия.

Заключение. Подводя итог, необходимо отметить, что важно найти баланс между материальным и нематериальным стимулированием, поскольку в период тяжелого экономического положения, человеку необходимо материальное поощрение, но не стоит забывать, что в то же время работнику нужна поддержка нематериального характера, которую предприятие должно организовать должным образом. В дополнение, можно сделать вывод, что, если сотрудник имеет хорошую работу, условия труда, ощущение того, что его замечают и ценят, позволяют вносить предложения, касающиеся развития предприятия, то он в большей степени заинтересован в нематериальном стимулировании. Он понимает, что деньги сегодня есть, а завтра нет, а положительные эмоции и моральная поддержка незаменимы. Однако следует понимать, что организация и поддержка стимулирования сложный и уникальный процесс.

ЛИТЕРАТУРА

1. Соснина, Е.В. Разработка системы мотивации персонала на производственном предприятии / Е.В. Соснина // Экономика и управление. – 2016. – № 20 – С. 421–423.
2. Шакирова, И.В. Нематериальное стимулирование персонала предприятия / И.В. Шакирова, А.П. Будаева, А.А. Тарасова // Экономика и управление. – 2019. – № 50 – С. 243.

УДК 331.108.37

К ВОПРОСУ О ВАЖНОСТИ ОЦЕНКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ПЕРСОНАЛА

*М.В. Дудкина, студентка группы 10508117 ФММП БНТУ,
научный руководитель – преподаватель В.В. Кожар*

Резюме – В статье рассмотрены методы оценки профессиональных компетенций производственного персонала и обосновано то, что оценка компетенций является важным инструментом повышения эффективности производства.

Summary – The article discusses methods for assessing the professional competencies of production personnel and substantiates that competency assessment is an important factor in increasing production efficiency.

Введение. В настоящее время развитие персонала – это один из важнейших способов повышения эффективности производства. Набор навыков производственного персонала довольно широкий и подразумевает конкретные умения, поэтому зачастую оценить их бывает непросто. В этом случае необходимо прибегнуть к разработке целой системы оценки про-

фессиональных компетенций, которая впоследствии поможет повысить эффективность производства.

Основная часть. Чтобы понять, из чего должна состоять система оценки персонала, необходимо знать определение компетенции работников. В общем смысле компетенции персонала – это совокупность знаний, навыков, мотивов и других качеств личности, которые являются неотъемлемой частью профессиональной деятельности. Именно наличие определенного набора компетенций отличает среднего работника от высоко результативного.

По своему назначению выделяют разные виды компетенций. Например, корпоративные – это компетенции, которые представляют собой требования к личностно-деловым качествам, единые для всех сотрудников организации. Управленческие – компетенции, которые характеризуют личностные качества человека, необходимые для успешного руководства коллективом. Профессиональные – набор особых навыков и знаний, которые необходимы работникам конкретной профессии для осуществления функциональных задач в производственной деятельности.

Формирование профессиональных компетенций состоит как в обучении, так и в создании специальных мотивационных установок. Кроме того, важную роль играет формирование таких качеств личности, которые бы обеспечивали конкретную профессиональную деятельность. Развитие профессиональной компетенции подразумевает освоение и реализацию комплекса знаний и навыков, а также способов их практического применения [1].

Система оценки персонала состоит из двух частей:

1) Оценка компетенций. В этом случае оценивается способность сотрудника применять знания и умения на практике. А одним из самых эффективных методов оценки компетенций является решение ситуационных задач с учетом специфики области, в которой работает сотрудник.

2) Оценка результативности. Суть этого этапа заключается в сравнении показателей работы конкретного сотрудника с запланированными показателями рассматриваемого периода. Результативность работника может быть выражена объемом продаж, суммой прибыли, количеством сделок или числом успешно реализованных проектов.

Рассмотрим подробнее самые распространенные методы оценки компетенции сотрудников.

1) Деловые игры. Этот метод способствует моделированию действий сотрудника в непростой ситуации, что помогает оценить его стрессоустойчивость, способность оперативно принимать решение и взаимодействовать с коллегами.

2) Интервью. Этот метод, основанный на вопросах и ответах, позволяет определить эмоциональную реакцию на вопросы. Особенно эффективным считается ситуационно-поведенческое интервью.

3) Тестирование. Это один из самых распространенных методов, позволяющий определить, как личностные особенности кандидата, так и его

умения, знания, необходимые для успешного осуществления должностных обязанностей.

4) Экспертные оценки персонала. Суть этого метода заключается в анализе качеств персонала на основе определенного опыта и знаний эксперта, в роли которого может выступать как сотрудник, находящийся в близких отношениях с оцениваемым, так и руководитель организации.

5) Аттестация. Это процедура, подразумевающая официально утвержденный ее порядок руководством компании. На основе профессионального стандарта должностей и специальностей оцениваются личностные качества, результаты профессиональной деятельности, качество теоретических знаний и практических навыков кандидата.

Рассмотрев вышеизложенные методы, необходимо упомянуть, что при оценке компетенции сотрудников важно помнить и соблюдать несколько принципов: достоверность, доступность, комплексность, надежность. Все эти принципы должны соблюдаться как оцениваемой, так и оценивающей сторонами [2].

Теперь, когда мы выяснили основные методы оценки персонала, разберемся в том, что именно дает организации внедрение профессиональных компетенций и их оценка.

Во-первых, оценка профессиональных компетенций позволяет сотрудникам понять, каким именно набором навыков они должны обладать, чтобы справиться со своей работой. Кроме того, оценка компетенций позволяет на основе объективности выбирать и сравнивать кандидатов или уже имеющихся сотрудников между собой по уровню профессионализма.

Результаты, полученные в ходе оценки профессиональных компетенций, позволяют однозначно определить приоритеты в области профессионального и технического обучения производственного персонала, что поможет эффективнее распоряжаться финансами, выделенными на обучение сотрудников.

Теперь выясним, каким образом профессиональные компетенции и их оценка влияют на повышение эффективности производства.

Оценка компетенций позволяет оценивать кандидатов на входе, задавать определенную планку профессиональных навыков новым сотрудникам. Кроме того, оценка компетенций способствует формированию различных программ профессионального обучения, которые устраняют пробелы в теоретических знаниях; помогает в определении уровня оплаты труда, в выявлении лучшего специалиста для включения его, например, в программу наставничества [3].

Заключение. Таким образом, благодаря различным методам оценки компетенций можно получить все необходимые сведения о профессиональных и личностных качествах кандидата. Кроме того, оценка профессиональных компетенций помогает определить наличие требуемых должностью навыков и умений, сравнить одного сотрудника с другим по уров-

ню профессионализма, выявить лучшего работника в той или иной области. Именно поэтому можно сказать: оценка компетенций однозначно способствует повышению эффективности работы предприятия.

ЛИТЕРАТУРА

1. Каталог технологических продуктов в образовании [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://edtek.ru/prod/edcrunch-award-product/sistema-kompleksnoy-otsenki-professionalnykh-kompetentsiy-proizvodstvennogo-personala-na-primere-slu/>. – Дата доступа: 11.05.2020.

2. Методы и цели оценки персонала [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.kp.ru/guide/otsenka-personala.html>. – Дата доступа: 11.05.2020.

3. Профессиональные компетенции на практике [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.hrmedia.ru/node/1626>. – Дата доступа: 11.05.2020.

УДК 331.101.3

МОТИВАЦИОННОЕ УПРАВЛЕНИЕ ЭКОНОМИКОЙ ПРЕДПРИЯТИЯ

*М.В. Дудкина, студентка группы 10508117 ФММП БНТУ,
научный руководитель – канд. экон. наук, доцент Н.В. Жудро*

Резюме – В статье рассмотрены методы и формы мотивации и обосновано, что мотивация является важнейшим элементом эффективного управления на предприятии.

Summary – The article discusses the methods and forms of motivation and substantiates that motivation is an essential element of effective management in enterprise.

Введение. В современных условиях мотивация, вовлеченность и стимулирование сотрудников играют важную роль в экономическом процессе. Позитивная мотивация персонала является одним из факторов обеспечения конкурентных преимуществ и стратегической устойчивости компании. Проводится множество исследований с целью выявления материальных и нематериальных форм мотивации, влияющих на сотрудников и руководителей. Кроме того, эти исследования помогают определить наличие связи между материальными и нематериальными формами мотивации и эффективностью управления.

Основная часть. Мотивация сотрудников и мотивация рабочей силы стали важнейшими целями менеджеров сегодня. Важность мотивации хорошо известна в теории бизнеса. Менеджеры должны всегда мотивировать своих сотрудников, создавая сложные задачи, поддерживая высокий интерес к работе и предлагая привлекательные вознаграждения за хорошую