УДК 378.005

ОЦЕНКА КОМПЕТЕНЦИЙ РАБОТНИКОВ НА ПРЕДПРИЯТИИ

Львович И.Я., Лелеко Н.Р., Преображенский А.П.
АНОО ВПО «Воронежский институт высоких технологий», Воронеж, e-mail: komkovvit@yandex.ru

Рассмотрены основные особенности компетенций работников в организациях. Указаны характеристики модели компетенций. Дано описание программного продукта, реализующего метод анализа иерархий для оценки компетенций работников. Описано взаимодействие блоков программы.

Ключевые слова: компетенция, модель, метод, программа, критерий, метод иерархий, организация, работник

THE EVALUATION THE COMPETENCE OF EMPLOYEES IN ENTERPRISES

Lvovich I.Y., Leleko N.R., Preobrazhensky A.P.
Autonomous non-profit educational institution of higher professional education «Voronezh Institute of High Technologies», Voronezh, e-mail: komkovvivt@yandex.ru

The main features of the competences of employees in organizations are considered. The features of the model are specified competencies are pointed out. A description of the software that implements the method of analytic hierarchy process to evaluate the competence of employees are given. The interaction of the blocks of the program is described.

Keywords: competence, model, method, program, test, method of hierarchies, the organization, the employee

В настоящее время наблюдаются определенные изменения в жизни общества, которые определяют необходимость совершенствования профессиональной подготовки работников. Происходит адаптация системы образования к прогрессу, как в научной, так и технической сфере. Осуществляется переход к непрерывной системе образования, меняются методы обучения. Одной из особенностей подготовки специалиста с высокой квалификацией является следование не только определенным стандартам, но и учет личностных качеств работника [1-4].

Целью работы являлось моделирование процессов оценки компетенций работников на предприятии.

Для достижения цели необходимо было решить задачи:

1. Провести анализ возможностей оценки компетенций.
2. Расмотреть особенности оценки компетенций работников.
3. Программно реализовать алгоритм оценки компетенций.

Особенности компетенций. При оценке компетенций можно отметить следующее. Они:

– позволяют учесть индивидуальные особенности работника;

– являются одним из способов повышения заинтересованности работника в своем карьерном росте, повышении квалификации и т.д.;

– формируют общие критерии оценки потенциальных возможностей работников;

– дают возможности наметить стратегию развития предприятия и гибкую систему подготовки кадров;

– помогают создавать рабочие коллективы, признающие достижение максимальных успехов как действительно важных с различных точек зрения.

Оценку персонала проводят достаточно опытные консультанты в фирме [5]. В основном у них базовое управленческое или психологическое образование. Когда происходит прием сотрудника на работу, то ему дают список компетенций, по которым он может пройти тестирование с точки зрения соответствия определенным навыкам [6]. Показанный им результат по тестам оказывает влияние на уровень его будущей зарплаты.

Необходимо стремиться к тому, чтобы сотрудник работал в компании достаточно долго. Считается [7], что срок в три года представляет собой среднее время эффективно работы сотрудника, при котором можно говорить о высоком уровне мотивации.

Руководитель должен думать о мотивации работников. В качестве примера хорошей мотивации с точки зрения финансовой составляющей можно привести систему бонусов за определенные результаты в работе. При этом срок может быть – месяц, квартал, год. Конечно, годовой бонус может представлять солидную сумму, иногда даже сравнимую с годовым доходом работника.

Важно, чтобы поощрения были выплачены за конкретные результаты работы.

Перед построением модели компетенций был проведен анализ исследований в данной области. Сейчас существует большое разнообразие различных моделей, что говорит о том, что каждая из них является особенной и может применяться в рамках определенных организаций и нельзя их необоснованно переносить для других компаний.

Следует понимать, для каких работников рассматриваются компетенции. Если рассмотреть обычную фирму, то, как правило, большая часть работников имеет необходимые базовые компетенции. Те сотрудники, у которых нет соответствия требуемым уровням базовых компетенций, должны быть исключены из состава компании, причем, чем более на раннем этапе это будет сделано, тем лучше. С другой стороны, можно ориентироваться на базовые компетенции, что позволит новым работникам определить свои действия на начальном этапе работы в компании, а опытным работникам – быть в необходимых рамках.

Компетенции могут считаться ключевыми в следующих случаях [8]:

1. Они имеют ценность для потребителей. Когда определяются ключевые компетенции, то компания рассматривает, дают ли они возможность повышения качества.

2. Быть особенной, что позволяет бороться с конкуренцией.

3. Давать возможность для разработки новых продуктов.

Существуют разные виды компетенций. Например, ролевые компетенции показывают ожидаемое поведение работника в условиях деятельности компании. Интересно отметить, что ролевые компетенции для различных предприятий, в основном, похожи.

Функциональные компетенции определяют должностные обязанности работника, его действия, проводимые на рабочем месте.

При формировании моделей компетенций следует обращать внимание на [9]:

– простоту изложения;

– обоснованность применения;

– полноту включения различных составляющих;

– адекватную оценку работы персонала.

При разработке модели компетенций мы стремились к тому, чтобы:

– обратить внимание сотрудников на их действия, которые могут быть описаны на основе компетенций;

– дать ориентир для работника по необходимому уровню компетенций;

– найти работников, у которых высокий уровень компетенций, чтобы планировать их карьерный рост.

Описание результатов. Далее приведем описание разработанного программного средства для оценки компетенций, реализованного в среде Delphi 7.0. Формирование оценок по компетенциям проводится на основе метода анализа иерархий.

После проведения загрузки главного файла приложения на экране автоматически появляется форма с главным меню программы. Приложение автоматически подключается к базе данных, содержащей информацию о персонале.

Далее, пользуясь командами меню на главной форме, пользователь может выбрать требуемую операцию в работе с базой данных:

• анализ базы данных;

• анализ работников по критериям;

• визуализация способностей работников.

При выборе каждой операции появляется новая форма. Для этого следует нажать на кнопку соответствующую требуемым действиям.

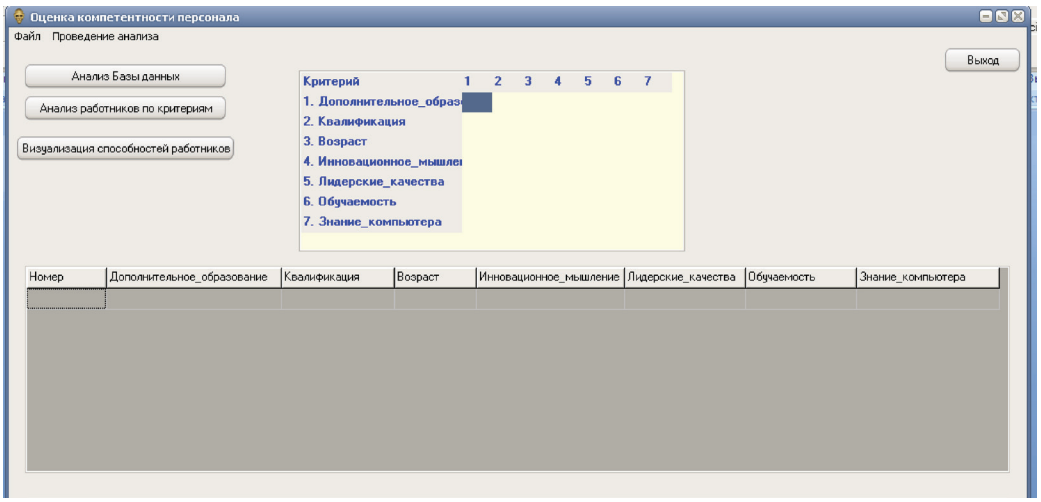

Рис. 1. Главное окно программы

В кнопке главного меню «Файл» находится информация об авторе, а также кнопка «Выход». Кнопка «Анализ базы данных» позволяет открыть базу данных наших работников (рис. 2)

Сотрудники

Балл	Код	ФИО	Специальность	Телефон	Адрес	Дополнительное_образование	Квалификация	Возраст	Инновационное_мышление	Лидерские_качества	Обучаемость	Знание_компьютера
22		Василевский А.Р	Радиофизика	2390456	Кольцовская	1	4,86	27	1	4	4	4
23		Фокин А.В.	САПР	2896745	Артамонова	1	3,75	24	1	4	4	4
43		Хоровин П.Р.	Микроэлектроника	2675434	Санкова	0	3	33	1	3	5	4
45		Морок О.О.	БМ	2123432	Мира	1	4	34	0	3	4	4
67		Фелин П.А.	ИС	2112233	Мира	1	5	35	0	4	3	4
45		Шоров У.Ф.	ТФ	2345678	Жукова	1	4	30	0	5	4	4
54		Дорин М.Ч.	ИВТ	2321222	Лизюкова	0	4	27	1	5	5	5
76		Завин К.С.	САПР	2434555	Якониса	1	3	26	1	4	4	5
17		Флагов М.И.	ПММ	2336655	Менделеева	0	3	22	1	3	3	5
10		Торов Т.С.	ПММ	2341211	Новосибирская	1	5	29	0	4	4	5
44		Визгин Е.В.	Математик	2789054	Ростовская	1	5	31	0	5	5	4
55		Уколов А.В.	Математик	2345654	Хользунова	0	3	22	0	5	4	4
25		Поров И.И.	САПР	2345678	Лизюкова	1	3	28	1	4	3	4
32		Пронов С.В.	Физик	2123212	Ленинградская	0	4	27	1	4	4	4
23		Халов М.И.	Педагогика	2134212	Комарова	1	4	28	1	3	4	5
90		Логов М.Е.	БМ	2346789	Остужева	0	5	30	0	3	5	5
66		Ролов Б.А.	ИС	2045678	Березовая роща	1	5	28	1	4	5	5
56		Лищкевич О.В.	Химик	2347051	Ленинградская	1	5	23	1	4	3	5
34		Ролин Г.У.	Микроэлектроника	2967832	Артамонова	0	4	28	0	5	5	4
23		Шеин П.Г.	Математика	2809641	Арзамасская	0	3	30	1	5	5	4
12		Мелин К.А.	БМ	2346745	Туполева	1	3	24	0	3	3	4
78		Грибанов А.Н.	САПР	2014378	Пушкинская	1	4	23	0	3	4	4
76		Калин П.В.	ОД	2357890	Кольцовская	1	5	29	1	5	4	5
54		Петров А.В.	ОД	2435612	Заводская	0	4	23	1	5	5	5
43		Лонин Т.О.	ОД	236789	Депутатская	0	3	25	1	4	5	5
32		Калинина Т.В.	ОД	2345678	Небольсина	0	4	27	1	4	3	5
21		Перок Р.О.	ОД	2123456	Иркутская	0	5	29	1	3	4	4
95		Принов П.Ц.	Педагогика	2123456	Менделеева	1	4	27	0	3	5	4
34		Ронин У.В.	ИС	2123456	Некрасова	1	3	30	0	5	5	4
44		Хлонов И.Л.	Педагогика	2123212	Сакко и Ванцетти	1	4	29	0	5	4	4
55		Роник Б.Л.	ИН	2137890	Пушкинская	1	5	30	0	5	4	5
66		Малов Т.К.	БМ	2134567	В.Невского	1	4	23	0	5	5	5
77		Поликаров Е.Л.	БМ	2341133	Сакко и Ванцетти	1	3	28	0	4	5	5
76		Итол Р.О.	БМ	2346789	Хользунова	1	5	29	0	3	5	5

Рис. 2. База данных работников

Мы выделили следующие компетенции для работников «Дополнительное образование», «Квалификация», «Возраст», «Инновационное мышление», «Лидерские качества», «Обучаемость», «Знание компьютера».

После нажатия на кнопку «Анализ работников по критериям» происходит заполнение матрицы компетенций.

На рис. 3 приведен пример расчета этой матрицы.

После нажатия в главном меню «Проведение» кнопки «Выбор варианта» происходит выбор оптимального варианта (рис. 4).

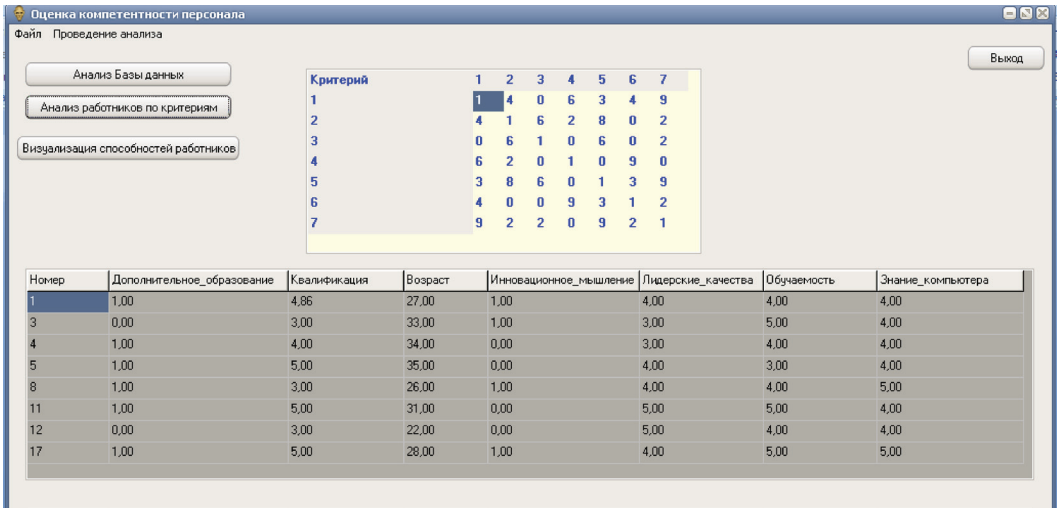

Рис. 3. Пример расчета матрицы компетенций

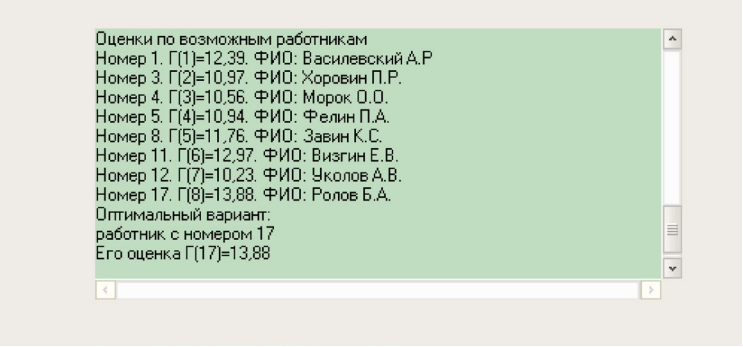

Рис. 4. Выбор оптимального варианта

Взаимодействие блоков программы происходит следующим образом.

Блок «Начало» – началом является запуск самой программы;

Блок «Присоединение к базе данных» – происходит сразу же после запуска программы автоматически, без запроса пароля;

Блок «Проведение анализа базы данных» – выводится список сотрудников, которым можно назначать приоритеты;

Блок «Проведение анализа работников по критериям» – делается выбор работников по критериям;

Блок «Визуализация способностей работников» – выводятся номера работников и их итоговые оценки.

Выводы. Система оценки компетенций дает возможность работникам:

– проводить рациональное планирование рабочего процесса;

– формировать состояние персонала с целью выдачи рекомендаций по повышению его квалификации;

– делать необходимые изменения в работе организации.

В работе в рамках метода анализа иерархий был создан программный продукт для оценки компетенций работников.

Список литературы

1. Жданова М.М. Вопросы формирования профессионально важных качеств инженера / М.М. Жданова, А.П. Преображенский // Вестник Таджикского технического университета. 2011. Т. 4. № -4. С. 122-124.

2. Гусев М.Е. Проблемы подготовки специалистов в области информатизации образования / М.Е. Гусев, Т.А. Жигалкина, О.В. Хорсева, Е.А. Круглякова, А.П. Преображенский // Вестник Московского городского педагогического университета. Серия: Информатика и информатизация образования. 2006. № 7. С. 223.

3. Преображенский А.П. Проблемы подготовки специалистов в современной высшей школе / А.П. Преображенский, Д.В. Комков, Г.А. Пекшев, М.С. Винюков, Г.И. Петращук // Современные исследования социальных проблем. 2010. № 1. С. 66-67.

4. Павлова М.Ю. Проблемы адаптации специалистов / М.Ю. Павлова, А.П. Преображенский // Современные исследования социальных проблем. 2012. № 4. С. 70-73.

5. Варламова Евгения Оценка на рабочем месте http://www.hr-journal.ru/articles/oap/osenka.html (дата обращения: 20.08.2013).

6. Грейдинг и компетенции. URL: http://www.kadry.ru/articles/detail.php?ID=15682 (дата обращения: 20.08.2013).

7. Кравчук Мария. Ваши сотрудники – Ваш успех. Как удержать лучших URL: http://www.grandars.ru/college/biznes/model-kompetenciy.html (дата обращения: 20.08.2013).

8. Модель компетенций. URL: http://www.grandars.ru/college/biznes/model-kompetenciy.html (дата обращения: 20.08.2013).

9. Создание базы данных компетенций. URL: .http://www.kadry.ru/articles/detail.php?ID=15682 (дата обращения: 20.08.2013).