

Исследование методик формирования комплекса ключевых компетенций

Научный руководитель – Никулина Ирина Евгеньевна

Смирнова Анастасия Александровна

Студент (магистр)

Национальный исследовательский Томский политехнический университет, Институт социально-гуманитарных технологий, Кафедра менеджмента, Томск, Россия

E-mail: aabraychenko@yandex.ru

За последние десятилетия экономика России претерпела множество изменений. Построение рыночной экономики, подобной экономикам других развитых стран, сопряжено с изменением требований к персоналу.

Ответом на требования внешней среды послужил компетентностный подход, пришедший в российский бизнес через систему образования. В настоящий момент в науке отсутствует единый подход к методике формирования модели компетенций, что является значительной преградой на пути формирования общих для определенной категории профессий комплексов ключевых компетенций.

В рамках данной работы проведено исследование одиннадцати методов формирования моделей компетенций, предложенных отечественными и зарубежными авторами, для определения оптимального способа, с помощью которого можно было бы сформировать комплекс ключевых компетенций любого эффективного менеджера (Таблица 1). Основной сложностью, в данном случае, является общий характер такого комплекса, поскольку он не будет учитывать специфику организационной политики компании, в которой может осуществлять свою деятельность эффективный менеджер, и специфику работы в различных сферах деятельности.

На основе анализа получен вывод о невозможности использования рассмотренных методик из-за слишком общего характера планируемого комплекса. В дальнейшем предлагается разработать авторский метод формирования комплекса ключевых компетенций, опираясь на функциональный подход.

Источники и литература

- 1) Ерофеев А. К., Базаров Т. Ю. Авторские технологии разработки моделей компетенций // Организационная психология. – 2014. – Т. 4. – №. 4.
- 2) Иванов И. Н., Лукьянова Т. В. Разработка модели компетенций: подходы и реализация // Вестник университета. – 2019. – №. 1.
- 3) Картушина Е. Н. Особенности построения модели компетенций в организации // Социально-экономические явления и процессы. – 2012. – №. 7-8.
- 4) Масалимова А. Р. Модель компетенций современного наставника // Профессиональное образование в России и за рубежом. – 2012. – №. 8.
- 5) Митрофанова А. Ю. и др. Опыт разработки моделей компетенций студентов управленческого профиля // Креативная экономика. – 2015. – Т. 9. – №. 1.
- 6) Пахлова И. В. Модель компетенций как инструмент управления кадровой политикой организации // Вестник евразийской науки. – 2014. – №. 5 (24).
- 7) Позолотина Е. И. Методика формирования модели компетенций для крупного предприятия // Управленец. – 2018. – Т. 9. – №. 6.

- 8) Прохорова М. В., Ларина А. Л. Разработка целостной модели компетенций медицинского представителя методом репертуарных решёток //Вестник Костромского государственного университета. Серия: Педагогика. Психология. Социокинетика. – 2017. – Т. 23. – №. 2.
- 9) Спенсер Л.М., Спенсер С.М. Компетенции на работе. М.: НИРРО, 2005.
- 10) Компетенции как элемент системы управления бизнесом [Электронный ресурс]: KPIlib (URL: <http://www.kplib.ru/article.php?page=422>) Дата обращения: 17.12.2019.

Иллюстрации

Название методики	Содержание методики	Ссылка на автора
Методика справочников	Создание справочника с описанием 21 компетенции, относящихся к «я-концепции»	Спенсер Л.М., Спенсер С.М. (Компетенции на работе) [9]
Технология МИКРИС	С привлечением работников выделяются их критериальные группы и поведенческие примеры с последующей оценкой и валидацией	Ерофеев А.К. (Авторские технологии разработки моделей компетенций) [1]
Методика «ЦКТ-XXI век»	Создание разделенной на блоки модели компетенций на основе основных специфических групп задач должности и их составляющих	Базаров Т.Ю. (Авторские технологии разработки моделей компетенций) [1]
Методика для крупных предприятий	Сформирован алгоритм создания модели компетенций с условием формирования справочника компетенций	Позодотина Е.И. (Методика формирования модели компетенций для крупного предприятия) [7]
Методика попарного сопоставления	Анализ требований к персоналу с последующим попарным сопоставлением компетенций	Пахлова И.В. (Модель компетенций как инструмент управления кадровой политикой организации) [6]
Методика декомпозиции	Декомпозиция ключевых целей до задач и необходимых для выполнения компетенций	Масалимова А.Р., Тарарина Л.И., Соколовой Е.И. [4]
Методика «идеального сотрудника»	Составление портрета «идеального сотрудника» методом групповых дискуссий	Митрофанова А.Ю. и др. (Опыт разработки моделей компетенций студентов управленческого профиля) [5]
Методика системы сбалансированных показателей	Разделение компетенций на кластеры в соответствии с методикой сбалансированных показателей	Акимов В.В. (Компетенции как элемент системы управления бизнесом) [10]
Организационная методика	Описан способ организации работы над моделью компетенций	Картушина Е.Н. (Особенности построения модели компетенций в организации) [3]
Методика групп экспертов	Определение экспертами групп обязанностей и необходимых компетенций	Иванов И.Н., Лукьянова Т.В. (Разработка модели компетенций: подходы и реализация) [2]
Методика репертуарных решеток	Задействование руководителей сотрудников для их оценки методом репертуарных решеток	Прохорова М. В., Ларина А. Л. (Разработка целостной модели компетенций медицинского представителя методом репертуарных решёток) [8]

Рис. 1. Таблица 1 – Анализ существующих методик формирования модели компетенции