

Секция «Управление персоналом: новые вызовы для коммерческих и государственных организаций»

Актуальные проблемы деловой оценки профессиональных компетенций и их соответствие условиям реального рынка труда в сфере государственной гражданской службы у выпускников высших учебных заведений г.о. Самара

Ровинских Ангелина Алексеевна

Студент (бакалавр)

Самарский государственный университет путей сообщения, Самарская область, Россия

E-mail: rovinskih2014@yandex.ru

«Люди и большие данные являются нашей новой нефтью. «...» Мы готовы вкладывать в эту сферу большие инвестиции.» - сказал Руслан Вестеровский, открывая вебинар «Остров Сокровищ» Мастерской управления Сенеж. С момента второй промышленной революции институт управления ушёл от школы научного управления, где трудовая сила рассматривалась с позиции «человек-техника» и ,сквозь перспективу времени, перешёл к школе науки управления, где приоритетной позицией является «человек-ресурс». На сегодняшний день управление человеческими ресурсами является отдельным подразделением профессиональной деятельности любой организации, прежде всего, в сферах государственных корпораций и государственной гражданской службы и требует комплексного подхода ко всем уровням работы с персоналом, отдельно уделяя внимание деловой оценке потенциальных сотрудников. Нельзя не отметить творчество, как главную составляющую ключевых компетенций, которая подразумевает умение проводить мероприятия по поиску, отбору и реализации нестандартных решений сотрудниками в процессе трудовой деятельности. Эффективным каналом привлечения специалистов с вышеуказанной компетенцией являются высшие учебные заведения, но ,зачастую, проблема выпускников заключается в несоответствии требований реального рынка труда с их ожиданиями, а также в неадекватной оценке своих компетенций, полученных в ходе обучения. «Мы готовы подставить плечо, рассмотреть системные вопросы развития сообщества, получения образования здесь. Думаю, что нам надо провести ярмарку вакансий, чтобы сюда приехали наши специалисты фонда занятости министерства труда с хорошими кейсами, которые уже успешно реализуются», - отметил Дмитрий Азаров.

В ходе написания научной работы, я составила собственный социологический опрос и провела его среди студентов 3-4 курсов ФГБОУ ВО «Самарский государственный университет путей сообщения». В ходе вышеуказанного социологического опроса я выделила проблемы, которые определяют уровень подготовки студента к реальным условиям рынка труда в России. Среди них: 52% ответили, что не знают как работают HR-тесты, 75% ни разу не проходили подобный тест и не ознакомлены с его заданиями, 23% не проверяли свой уровень компетенций иными инструментами, 70% дополнили, что хотели бы, чтобы университет помогал студентам к реальным условиям национального рынка труда с момента начала обучения. Исследования, проведённые Росстатом о соответствии работы трудоустроенных выпускников 2018-2020 гг. выпуска специальности, полученной в образовательных организациях высшего образования, показывают, что из 1691,1 тыс. опрошенных выпускников у 447,0 тыс.чел. работа не связана с полученной специальностью в высших учебных заведениях. Кроме того, в 2019 году сотрудники ВЦИОМ провели собственное исследование среди 1600 респондентов в возрасте от 18 лет о проблемах соответствия специальности выпускников настоящей работе. "На сегодняшний день по специальности, которой обучались, работает каждый второй опрошенный (51%), преимущественно люди с высшим образованием (58%). Напротив, 47% россиян не работают по специальности (55%

среди людей со средним специальным образованием)", - сообщает ВЦИОМ. "Чтобы работать в новой сфере деятельности, 37% тех, кто работает не по специальности, проходили курсы профессиональной переподготовки. Среди людей с высшим образованием эта доля выше - 45%, тогда как среди людей со средним образованием ниже - 24%. Ещё треть (33%) опрошенных не проходили специальные курсы, но обучались самостоятельно (41% среди людей со средним образованием). Впрочем, 29% участников опроса не получали никакие знания и навыки для работы в текущей сфере деятельности", - говорится в материалах опроса.

В ходе научно-исследовательской работы я выделила ряд причин проблем несоответствия компетенций требованиям реального рынка труда. Среди них: 1) Студенты не проверяли свои компетенции, полученные в ходе учебного процесса; 2) Студенты неадекватно оценивали соответствие уровня компетенций условиям реального рынка труда; 3) Студенты проверяли свои компетенции, но не пользовались инструментами для их развития и совершенствования. Также я выделила причины со стороны работодателя: 1) Быстрый темп изменчивости требований к должности, обуславливающимися переменчивостью внешних и внутренних трудовых условий; 2) Высокая востребованность и нехватка специалистов с компетенциями, подходящими под современные профессии и условия; 3) Низкая эффективность производительности и результатов труда, в том числе, специалистов, прошедших профессиональные обучение или переподготовку.

Я являюсь членом Молодёжного кадрового резерва при Администрации Губернатора и при прохождении конкурса на уровне кандидата опробовала деловую оценку в информационной системе «ИНДИГО», которая включает в себя оценку по трём направлениям: знания региональных и федеральных нормативных актов и законов о государственной гражданской службе, прикладные навыки по работе с информационными системами и оценка личностных качеств кандидата. На встрече с активистами Всероссийского общественного объединения Самарского регионального отделения «Молодая Гвардия Единой России» начальник отдела молодёжной политики Департамента культуры и молодёжной политики Екатерина Щинина, в роли эксперта, подчеркнула, что на настоящий момент муниципальные и региональные власти испытывают нехватку молодых специалистов, подходящих под компетенции государственного гражданского служащего. Проанализировав ряд причин несоответствия компетенций выпускников высших учебных заведений, включая личный опыт деловой оценки, выделила, что молодым специалистам не хватает понимания о деловом профиле государственного гражданского служащего и их должностных обязанностей.

Из теории, предоставленной на занятиях в своём университете, я ознакомлена с таким инструментом деловой оценки как метод графического профиля, который даёт понимание об «идеальном» сотруднике с позиции работодателя и уровне соответствия ему - потенциальному кандидату. Такой метод позволяет не только определить уровень соответствия кандидата должности, но и сравнить между собой уровень компетенций нескольких сотрудников. Также из теоретической базы я изучила процесс построения графического профиля сотрудника, который включает в себя следующие этапы: 1) Обозначение необходимых компетенций под профиль «идеального» сотрудника с позиции работодателя; 2) Изучение трудовых факторов, влияющих на уровень данных компетенций; 3) Разработка параметров оценки каждой компетенции; 4) Определение уровня соответствия указанных компетенций к «идеальным» компетенциям; 5) Моделирования делового графического профиля сотрудника; 6) Оценка результатов.

Для определения «идеальных» компетенций я проанализировала документы, которыми регламентируются профессиональные требования к государственным гражданским

служащим: 1) ФЗ от 27.08.2004г. №79 «О государственной гражданской службе в Российской Федерации», 2) Приказ Минтруда России №604 от 17.12.2012 г. «Об утверждении кодекса этики и служебного поведения федеральных государственных гражданских служащих», 3) Указ Президента Российской Федерации от 12.08.2002 г. №885 «Об утверждении общих принципов служебного поведения государственных служащих». В ходе анализа нормативно-правовых актов, я рассмотрела концепцию деловой оценки, применяемой и утверждённой Министерством труда и социальной защиты РФ, которая включает в себя всестороннюю оценку сотрудника. Такая оценка проводится по трём параметрам: эффективность и результативность профессиональной служебной деятельности гражданского служащего, квалификация и профессиональные, личностные качества. Исходя из проведения всесторонней деловой оценки, каждому сотруднику присваивается определённая отметка: «А», «Б», «В», «Г», «Д». На основе вышеописанной информации, я выделила ряд компетенций, необходимых для профиля государственного гражданского служащего на уровне обеспечивающего специалиста младшей группы: 1) Знание основ Конституции РФ и федерального закона о государственной гражданской службе; 2) Знание основ оформления делового письма; 3) Коммуникабельность; 4) Ориентация на результат; 5) Лидерство; 6) Аналитическое мышление; 7) Принятие решений.

На основе данных компетенций, я составила личностный опросник, состоящий из 50 утверждений со шкалами ответа по уровню от 1 до 10, далее утверждения объединялись в группы по компетенциям и по каждой группе высчитывался общий и средний баллы. Далее баллы отмечались на графическом профиле.

Данный метод я опробовала на 54 молодых парламентариях Самарской области, а конкретно Общественном молодёжном парламенте Кировского внутригородского района, Общественного молодёжного парламента Железнодорожного внутригородского района, Общественного молодёжного парламента Куйбышевского внутригородского района городского округа Самара и выделила средние результаты уровня соответствия компетенций молодых парламентариев к компетенциям гражданского служащего на уровне обеспечивающего специалиста младшей группы. В заключение, я провела анализ результатов и предложила молодым парламентариям усовершенствовать свои компетенции путём проведения квизов о знаниях законов Российской Федерации, оценить свои компетенции и получить рекомендации по их развитию в Центре Компетенций на президентской платформе «Россия - страна возможностей», также пройти обучающие курсы Высшей партийной школы «ЕДИНАЯ РОССИЯ», а также развивать проектное мышление, касающееся организации внутригородских и областных мероприятий. Система деловой оценки имеет сложную методологическую структуру, она позволяет оценить соответствие потенциального кандидата или сотрудника его должностным обязанностям и трудовым условиям. Также построение такого профиля позволяет оценить слабые места сотрудника, выявить эффективных и неэффективных сотрудников, подобрать им программу карьерной траектории по горизонтальному или вертикальному движению внутри организации. На мой взгляд, такой инструмент не должен использоваться крайне в отрицательных целях, таких как увольнение неэффективного персонала или понижение в должности, а рассматриваться как инструмент более подробного изучения мотивации и уровня компетенций сотрудников, их потребностей и приоритетов.

Источники и литература

- 1) Конституция Российской Федерации, принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 года с изменениями, одобренными в ходе всероссийского голосования 1 июля 2020 г.

- 2) 2.Федеральный закон от 27 июля 2004г. №79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации».
- 3) 3.Указ Президента РФ от 30 июня 1996 года №1005 «О повышении роли женщин в системе федеральных органов государственной власти субъектов РФ».
- 4) 4.О порядке сдачи квалифицированного экзамена государственным гражданским служащим РФ и оценке их знаний, навыков и умений: Указ Президента РФ от 1 февр. 2005г. // Собран закон. РФ. – 2005. - №6. – Ст.438.
- 5) 5.О порядке присвоения и сохранения классных чинов государственной гражданской службы РФ федеральным государственным гражданским служащим: Указ Президента РФ от 1 февр. 2005г. // Собран. закон. РФ. – 2005. - №6. – Ст.439.
- 6) 6. Аблязова Н. О. Управление социальным развитием организации: учеб. Для студ. выс. учеб. заведений. -М.: ИНФРА-М, 2018 -147 с.
- 7) 7. Авдеев В.В. Управление персоналом: технология формирования команды: Учебное пособие /В.В. Авдеев. — М.: Финансы и статистика, 2021. -443 с.
- 8) 8. Анисимов А. Ю. Управление персоналом организации : учебник для вузов / А. Ю. Анисимов, О. А. Пятаева, Е. П. Грабская. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 278 с.
- 9) 9. Афанасьева Л.А. Обоснование необходимости разработки методологических подходов по формированию эффективной системы управления кадровым потенциалом предприятия / Л.А. Афанасьева // Auditorium. -2019. -Т. 3. -№ 3 (3). -С. 61-66.
- 10) 10. Афонасова, М. А. Экономика предприятия : учебное пособие / М. А. Афонасова. — Томск : Эль Контент, 2018. — 146 с.
- 11) 11. Баранов Ю.В. Актуальные проблемы в сфере оценки труда персонала / Ю.В. Баранов // Социально-трудовые исследования. — 2021. — № 1 (42). — С. 64-74.
- 12) 12. Береславская В.Л. Эффективность использования трудовых ресурсов и оптимизации оплаты труда / В.Л. Береславская // Экономический анализ: теория и практика. – 2018. — №14. –С.44.
- 13) 13. Блинкова, О.Н. Необходимость анализа производительности труда на предприятии / О.Н. Блинкова, О.Н. Ганюта // Синергия Наук. — 2019. — № 31. — С. 222-227.
- 14) 14. Бурмака Т.Н. Обоснование управленческих решений в сфере мотивации персонала / Т.Н. Бурмака, А.М. Забурдайло // Бизнес информ. — 2019. — № 10 (501). — С. 277-282.
- 15) 15. Волченкова А.С. Управление бизнес – потенциалом организации на основе оценки производительности труда / А.С. Волченкова // Вестник аграрной науки. — 2021. — № 1 (88). — С. 112-119.

Иллюстрации



Рис. : Рис.1. Средний показатель соответствия компетенций молодых парламентариев компетенциям обеспечивающего специалиста младшей группы.

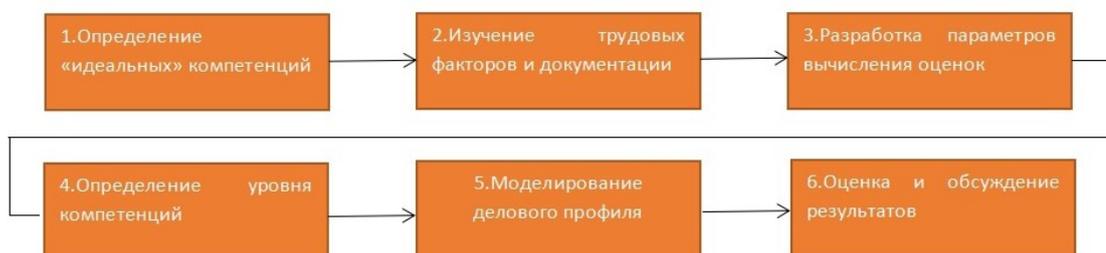


Рис. : Схема 1. Процесс построения метода графического профиля.