

СИСТЕМА КОМПЕТЕНЦИЙ КАК ИНСТРУМЕНТ ИНТЕГРАЦИИ БИЗНЕС-ПРОЦЕССОВ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ НА НАУКОЕМКИХ ПРЕДПРИЯТИЯХ РКП

Рыжова Ю. Э.

Федеральное государственное унитарное предприятие «Научно-производственное объединение «Техномаш», г. Москва, Россия

Тяжёлое положение российской экономики 90-х годов XX века сказалось на всех отраслях народного хозяйства. Со множеством проблем столкнулись и наукоемкие предприятия ракетно-космической промышленности (РКП). Этот период характеризовался сокращением госзаказа, отсутствием инвестиций в основные средства, старением производственных фондов. В настоящее время активно проявляются позитивные тенденции в развитии данной отрасли, постепенно решаются проблемы, связанные с моральным и физическим износом оборудования и основных производственных фондов, информационным и технологическим отставанием от уровня мировых стандартов, ведется работа по устранению кадрового дефицита.

Дефицит кадров ощущается сегодня на всех российских предприятиях РКП. Ситуация довольно сложная: высокий средний возраст персонала, особенно руководящих работников (50,5 лет), значительное количество сотрудников пенсионного возраста (в 2010 году – 21,2% от общего числа сотрудников отрасли), существенная возрастная разница между вновь пришедшими молодыми специалистами и опытными сотрудниками, низкая степень закрепления персонала, снижение квалификации. С этими и многими другими проблемами приходится сталкиваться службам по управлению персоналом.

Из-за текучести кадров идет постоянная работа по подбору персонала, которая, к сожалению, не всегда результативна. Повысить эффективность и качество этой работы помогает система компетенций, разработанная зарубежными специалистами. Эта система нашла широкое распространение на Западе и США с 90-х годов прошлого века. Использование системы компетенций в России началось сравнительно позже. Первыми новый подход внедрили торговые компании, затем промышленные компании, ориентированные на западного покупателя. Повсеместное использование системы компетенций как интегратора бизнес-процессов в системе управления персоналом свидетельствуют об уникальности этого инструмента. В ракетно-космической промышленности эта система используется редко. Возможная причина – менеджмент предприятий РКП, который сложно воспринимает современные подходы к управлению персоналом.

Согласно предлагаемой методике компетенции определяются как «базовое качество индивидуума, имеющее причинное отношение к эффективному и/или наилучшему на основе критериев исполнению в работе или других ситуациях».

Модель (система) компетенций – полный набор компетенций и индикаторов поведения.

Использование системы компетенций несет ряд преимуществ:

- создает единый механизм, позволяющий осуществлять оценку при приеме, аттестации, назначении в кадровый резерв, планировании карьеры и обучении;
- позволяет абстрагироваться от пола и возраста оцениваемого сотрудника и учесть лишь существенные показатели.

Применение системы компетенций снижает воздействие проблем, связанных с работой отдела управления персоналом. Подход на основе компетенций позволяет объективнее определять ключевые характеристики, чем при использовании иных методов, интегрировать основные бизнес-процессы управления персоналом: подбор, аттестация, обучение, формирование кадрового резерва – в результате предприятие функционирует более продуктивно в сложных ситуациях. Применение системы компетенций будет способствовать более эффективному достижению положительных результатов в деятельности наукоемких предприятий РКП.