

предпочитаемой культур в организации. Наблюдается тенденция к стабилизации, закреплению производственных процессов, то есть формирование корпоративной культуры с учетом требований функционирования предприятия.

Нехонова Ю.В.

**Реальные и идеальные представления
о профессиональных компетенциях руководителя
и инженерно-технических работников завода ВАТИ-АВТО**

В динамично развивающихся социально-профессиональных условиях руководители предприятий постоянно проводят аналитическую работу по оптимальному построению управленческой политики и повышению эффективности работы персонала. В такой ситуации все более востребованной является оценка компетенций сотрудников организации, отражающих способность специалиста реализовать свои знания, умения, навыки, т.е. образованность как таковую, в практической деятельности.

Существенное повышение требований работодателей к подготовке специалистов в учреждениях профобразования и руководства предприятия к уже работающему персоналу привело к тому, что необходимо пересмотреть систему оценки деятельности/обучения. На смену критериев оценки пришла модель компетенций, которыми должен обладать успешный работник. Понятие компетенции сформировалось в условиях нового подхода к человеческим ресурсам на Западе. Данной проблемой занимались, Д. МакКлеlland, Л. Спенсер, Р. Уайт, А. Шелтен. В отечественной психологии разработкой данной проблематики занимались В.В. Давыдов, Э.Ф. Зеер, И.С. Кон, А.К. Маркова и Л.А. Петровский, И.Ф. Талызина.

Руководство волжского завода асбестотехнических изделий (ВАТИ-АВТО) обратились к нам за помощью в проведении процедуры оценки компетенций работников предприятия и руководящего звена. Для диагностики профессиональной компетенции работников была использована «Карта оценки профессиональной компетенции работника», которая разрабатывалась кафедрой психологии профессионального развития РГПТУ. Выборку составили 30 инженерно - технических работников (инженеры, технологи, бухгалтеры), в том числе 14 женщин и 16 мужчин, стаж работы которых в данной организации от одного месяца до трех. В работе был ис-

пользован статистический критерий Спирмена, а также метод наложения графиков.

Нами были измерены и оценены компетенции успешного руководителя и инженерно-технического работника завода ВАТИ-АВТО и на основе этого попытались выявить различия в представлениях о профессиональных компетенциях данных должностей. В ходе анализа результатов исследования мы пришли к следующим выводам:

1. Наибольшие совпадения в оценках наблюдаются в компетенциях стремления повышения квалификации ($X_{ср} = 4,4$ и $X_{ср} = 4,76$) и потребности в материальном стимулировании ($X_{ср} = 4,43$ и $X_{ср} = 4,63$). Не только руководители, но и подчиненные должны повышать свою квалификацию, чтобы быть мобильными в организационных изменениях. Наибольшее совпадение в низких оценках наблюдается в претензиях к условиям и содержанию работы ($X_{ср} = 3,03$ и $X_{ср} = 3,9$). Возможно, здесь сработал эффект социальной желательности, так как жаловаться на условия труда, работу является социально неодобряемым (особенно со стороны начальства), то ни руководитель, ни подчиненный не должны этого делать.

2. Наибольшие различия в оценках компетенций (причем их низко оценивают для ИТР и высоко для руководителя, обратной зависимости не было выявлено) наблюдаются в распределении обязанностей между сотрудниками ($X_{ср} = 2,43$ и $X_{ср} = 4,53$), контроль работы сотрудников и подчиненных ($X_{ср} = 2,4$ и $X_{ср} = 4,46$), координация работы сотрудников и подчиненных ($X_{ср} = 2,56$ и $X_{ср} = 4,46$).

Подводя итог, можно сделать вывод о частичном подтверждении исследовательской гипотезы о совпадении/несовпадении реальных и идеальных представлениях о компетенциях работников и руководителей, при этом выраженность компетенций у руководителей выше ($M_0=5$), чем ИТР.

Таким образом, эффективный работник инженерно-технической специальности должен хорошо вести документацию, отчетность о проделанной работе, уметь оценить результаты своего труда, чтобы правильно спрогнозировать дальнейшую деятельность и равномерно распределить свои силы. Также рабочий должен заниматься самомотивацией и уметь мотивировать своих сослуживцев, стремиться к карьерному росту и проявлять инициативу, и конечно за выполнение своей работы, у подчиненного существует большая потребность в материальном стимулировании.

Эффективный руководитель в понимании работников ВАТИ-АВТО должен обладать хорошими аналитическими способностями, так как качественный анализ рабочей ситуации является залогом правильности принятого решения. Руководитель должен заботиться о необходимых условиях труда для своих подчиненных, проявлять решительность, уметь составлять деловые контакты с вышестоящим начальством и начальниками линейных подразделений. Также руководитель должен не только уметь налаживать контакты, но и пользоваться уважением среди руководства и со стороны выше стоящего руководства, должен уметь мотивировать сотрудников к работе, должен быть удовлетворен работой, и стремиться повышать квалификацию и, конечно, хотел бы за свой труд получать достойное вознаграждение.

Половникова И.С.

Карьерный рост сотрудников: компетентностный подход*

На сегодняшний день в организациях остро стоит вопрос о планировании и сопровождении карьерного роста сотрудников. Мы рассматриваем это сопровождение с точки зрения компетентностного подхода, позволяющего, на наш взгляд, более продуктивно выстраивать траекторию профессионального роста и развивать ценностное отношение к процессу профессионализации. В связи с этим актуализируется проблема определения состава компетенций, способствующих карьерному росту сотрудников и содержащих в себе оценку способностей специалиста.

В нашей работе мы будем рассматривать компетентность как требования, предъявляемые к работнику организацией относительно его знаний, умений, навыков, способов деятельности, способностей, связанных с возможностью принимать конструктивные решения в виде оценок, умозаключений, а так же в виде программ поведения. Компетентность включает совокупность взаимосвязанных качеств личности (знаний, умений, навыков, способов деятельности, способностей), имеющих отношение к определенному кругу предметов и процессов, и необходимых для продуктивной деятельности. Введение этого конструкта в практику профессиональной дея-

* Научный руководитель – кандидат педагогических наук, доцент, профессор кафедры ППР И.И. Хасанова.