

Носов Александр Леонидович,

доктор экономических наук, заведующий кафедрой экономики и управления трудовыми ресурсами ФГБОУ ВПО «Вятский государственный гуманитарный университет», г. Киров

Logistic_vgu@mail.ru



Установление уровня сформированных компетенций

Аннотация. Рассмотрена проблема установления уровня сформированных компетенций. Предложен подход к ее решению. Проанализирована необходимость оценки уровня компетенций, проведена аналогия предлагаемой методики оценки уровня компетенций с существующими методами оценки уровня качества продукции.

Ключевые слова: эффективность управления, механизм управления компетенциями, оценка уровня компетенций.

Раздел: (04) экономика.

Данная статья является продолжением работы по оценке эффективности управления компетенциями [1]. Обеспечение эффективности механизма управления компетенциями основывается на процедурах оценки как результатов его работы, так и уровня самих компетенций.

Развитие информационных и коммуникационных технологий (ИКТ) приводит к значительной перестройке информационной среды современного общества, открывает новые возможности общественного прогресса, находящего свое отражение в сфере образования и трансфера компетенций [2].

Для высшего образования свои особенности вносят уровневая подготовка кадров и последующие за ней проблемы трудоустройства выпускников [3]. Компетентностный подход становится все более важным как для соискателей рабочих мест, так и для работодателей.

Задача трудоустройства выпускников является задачей заключительной стадии логистического процесса образования в вузе [4]: набор абитуриентов – учебный процесс – трудоустройство. Учитывая системные связи между сбытом продукции (трудоустройством выпускников) и получением ресурсов (приток абитуриентов, финансовые поступления), руководители вузов должны самое пристальное внимание уделить решению этой задачи. При этом функции формирования компетенций все более переходят на сторону работодателя, что необходимо учитывать в новой логистической цепи трансфера компетенций.

В условиях инновационной экономики особое значение придается формированию человеческого капитала как основного фактора конкурентоспособности современного производства. Именно человеческий капитал, а не оборудование и производственные запасы определяет экономический рост предприятий и эффективность экономики в целом [5]. Содержательной частью человеческого капитала являются заложенные в него компетенции.

Рассмотрим процедуры согласования значимости компетенций и установления уровня качества компетенций.

Согласование значимости (весомости) каждой компетенции

Удельный вес отдельных компетенций в общей оценке может быть разным. Чем шире номенклатура компетенций, тем сильнее разброс их весомости. Установление

значений весовых коэффициентов является самостоятельной задачей, которая осложняется тем обстоятельством, что значимость компетенций изменяется в зависимости от целей оценки, существующей нормативной базы, внешней экономической ситуации, а также от субъекта исследования.

В этом вопросе возможны два подхода:

- подобрать ограниченную номенклатуру условно равнозначных по весомости компетенций и упростить процедуру непосредственной оценки уровня компетенций;
- использовать экспертные или аналитические методы определения весомости показателей и пользоваться методами комплексной средневзвешенной оценки уровня качества.

Для оценки уровня компетенций предприятия удобно принять первый подход. Выбираются наиболее значимые для стратегических целей показатели (рис. 1), каждый из которых не менее важен, чем другие.

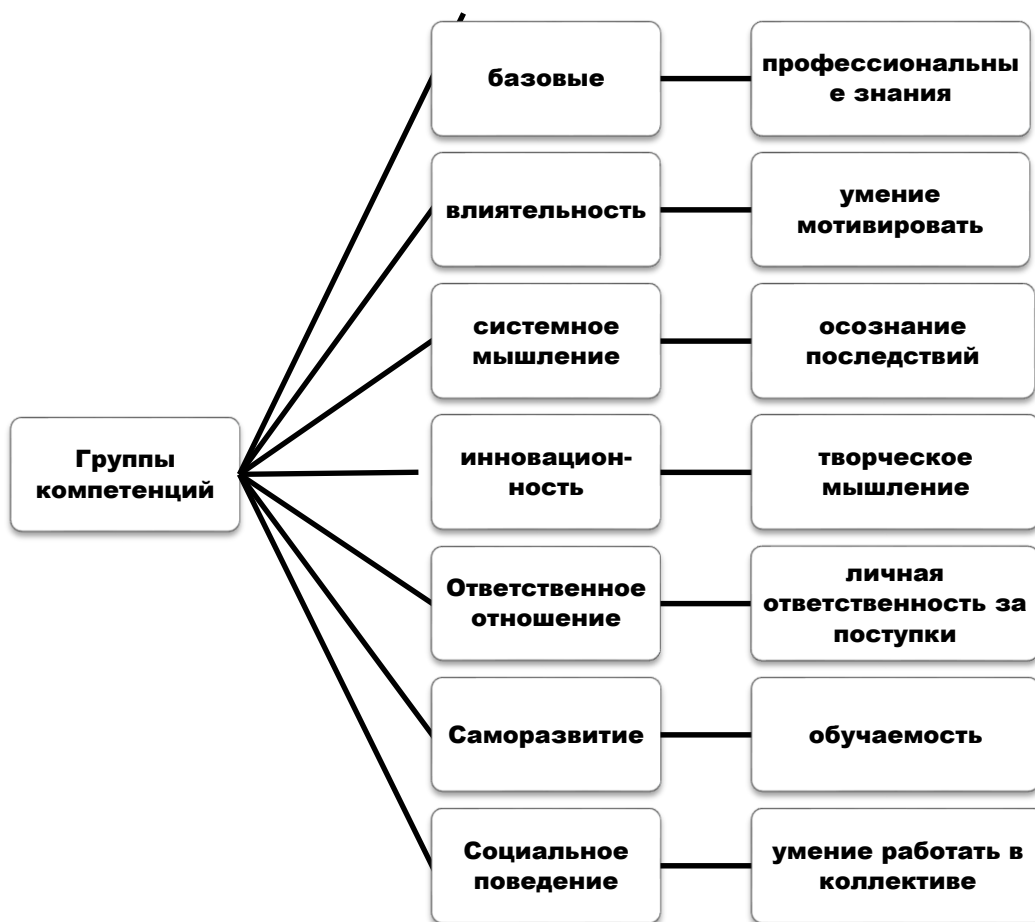


Рис. 1. Компетенции, критичные для предприятия

Выбор метода оценки уровня компетенций

Выбранный набор показателей характеризуется их разной физической природой, что отражается в разной размерности их значений. Это усложняет математические методы вычисления уровня компетенций. Для решения этой проблемы следует переходить к относительным характеристикам.

В роли единичных показателей качества (ПК) используются стандартные для рассматриваемого предприятия компетенции, рассмотренные выше. Конкретная но-

менклатура ПК определяется исходя из специфики решений и их значимости. Для сопоставимости альтернатив важно определять значения всех ПК из конкретной номенклатуры и по единой шкале для каждого показателя. Оценка уровня качества принимаемого решения производится с использованием идеального или базового решения. Последнее синтезируется из набора желаемых значений единичных ПК.

Оценку уровня компетенций удобно проводить с использованием известных методов определения уровня качества. При этом квалиметрической оценке подлежат все возможные варианты решения проблемы или альтернативы выбора. Методологический аппарат оценки качества решения включает дифференциальный, комплексный, средневзвешенный, экспертный и интегральный способы [6].

Наиболее удобным и простым методом оценки уровня качества, учитывающим проблему разной размерности показателей, является дифференциальный метод. Дифференциальный метод оценки уровня качества состоит в сравнении единичных показателей качества оцениваемой продукции с соответствующими единичными показателями качества базового образца. Обобщенный ПК для каждого варианта решения формируется по дифференциальному методу как сумма отношений значений единичных ПК исследуемого решения к значениям соответствующих ПК базового решения. Выбор варианта решения производится по критерию максимума значения обобщенного ПК.

При этом для каждого из показателей рассчитываются относительные показатели качества: $K_i = \frac{P_i}{P_{i6}}$, где P_i – значение i -го показателя качества оцениваемой продукции; P_{i6} – значение i -го показателя качества базового образца.

Если оцениваемая продукция имеет все относительные показатели качества $K_i \geq 1$, то ее уровень качества выше или равен базовому; если все $K_i < 1$, то ниже.

Возможны случаи, когда часть значений $K_i \geq 1$, часть $K_i < 1$. При этом необходимо арифметически складывать относительные значения показателей по каждому варианту. Тот вариант, в котором сумма значений будет большей, принимается лучшим.

Определение значений компетенций как для оцениваемого, так и для базового объекта

Механизм управления компетенциями изменяет их значения. Для оценки результатов удобно проводить сравнение значений компетенций после изменения с их значениями до проведения мероприятий. Эффективность мероприятий при этом оценивается по степени улучшения уровня качества компетенций предприятия.

Значения показателей компетенций, в соответствии с принятыми ранее положениями, выражаем в относительной к установленным в момент проведения исследования величине. При этом существующие состояния всех показателей выражаются единичными значениями. На компьютерной модели работы механизма управления компетенциями подбираем варианты изменения значений компетенций с учетом существующих ограничений производственной инфраструктуры и системных взаимосвязей. Фиксируем эти значения в альтернативных моделях. В табл. 1 представлены исходная и три перспективные модели компетенций организации в относительных значениях выбранной номенклатуры компетенций.

Непосредственно оценка уровня качества

Результаты прогнозирования значений компетенций в разных моделях представлены в табл. 1. В табл. 2 показаны результаты оценки моделей по дифференциальному методу. Из таблицы видно, что лучшей является модель 2.

Таблица 1

Показатели	Исходная модель	Модель 1	Модель 2	Модель 3
Базовые	1	1	1	0,9
Влиятельность	1	1,1	1,1	1,2
Системное мышление	1	1,2	1,2	0,9
Инновационность	1	1,15	1,1	1,2
Ответственное отношение	1	1,1	1,1	1,2
Саморазвитие	1	1	1	1
Социальное поведение	1	1	1,1	1,1

Таблица 2

Показатели	Исходная модель	Модель 1	Модель 2	Модель 3
Сумма значений показателей качества	7	7,55	7,6	7,5
Уровень качества	$7/7 = 1$	$7,55/7 = 1,08$	$7,6/7 = 1,09$	$7,5/7 = 1,07$

Графическая интерпретация дифференциального метода для рассматриваемых моделей представлена на рис. 2.

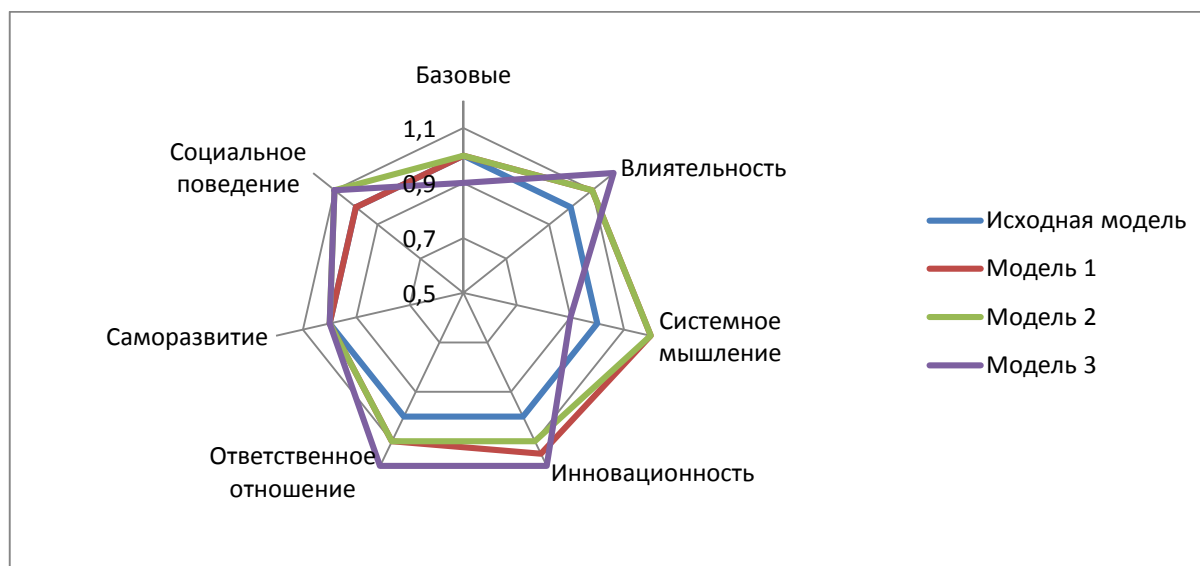


Рис. 2. Графическое сопоставление моделей

Выработка рекомендаций по результатам оценки

Рассмотренная оценка является условной, не учитывающей конкретные факторы предприятия. Однако в общем случае результат оценки ложится в основу обоснования предлагаемых мероприятий в области улучшения уровня компетенций.

На данном этапе команда разработчиков прописывает организационную и техническую сущность предлагаемых изменений с учетом имеющихся возможностей и ограничений. Эта информация в полном объеме и доступной форме выносится на обсуждение в административных службах и среди сотрудников. По результатам обсуждения происходит корректировка механизма управления компетенциями.

Принятие управленческих решений

При управлении компетенциями, уровень которых для предприятия является объектом управления, необходимо иметь критерий управления и наличие обратной связи, реализующей способ определения значения качества объекта в заданные моменты времени.

Управляющее воздействие может формироваться в непрерывном режиме на основании отклонения текущего значения компетенций от эталонного, задаваемого субъектом на этапе стратегического планирования.

Описание механизма эффективного механизма управления компетенциями будет рассмотрено в следующей статье.

Ссылки на источники

1. Носов А. Л. Оценка эффективности управления компетенциями // Концепт. – 2015. – № 03 (март). – ART 15055. – 0,3 п. л. – URL: <http://e-koncept.ru/2015/15055.htm>.
2. Носов А. Л. Проблемы информатизации системы образования в постиндустриальном обществе // Концепт. – 2015. – № 01 (январь). – ART 15001. – 0,3 п. л. – URL: <http://e-koncept.ru/2015/15001.htm>.
3. Носов А. Л. Проблемы и перспективы трудоустройства выпускников в условиях уровневой подготовки кадров // Концепт. – 2014. – № 12 (декабрь). – ART 14334.
4. Носов А. Л. Место логики в среде профессионального образования. Социально-антропологические проблемы информационного общества. Вып. 2: сб. материалов / под ред. П. М. Горева, В. В. Утемова // Концепт. – Приложение 11. – Киров: МЦИТО, 2013. – С. 56–63.
5. Катаргина Н. А., Носов А. Л. Человеческий капитал и мобильность трудовых ресурсов как определяющие факторы повышения конкурентоспособности экономики в современных условиях // Вопросы новой экономики. – 2014. – № 2(30). – С. 68–74.
6. Носов А. Л. Методы оценки технического уровня машин: учеб. пособие. – Киров: Изд-во ВятГУ, 2004. – 105 с.

Alexander Nosov,

Doctor of Economic Sciences, Candidate of Engineering Sciences, Professor, head of chair of Economics and Human Resources Management, Vyatka State University of Humanities, Kirov

Logistic_vqu@mail.ru

Determination of the formed competences level

Abstract. The paper deals with the problem of establishment of the formed competences level, offers the approach to its decision. The estimation of competences level of is considered necessary, the analogy of the offered methodology of competences level estimation is conducted with the existent methods of estimation of products quality level.

Key words: management efficiency, competences management mechanism, estimation of competences level.

References

1. Nosov, A. L. (2015) "Ocenka jeffektivnosti upravlenija kompetencijami", *Koncept*, № 03 (mart), ART 15055, 0,3 p. l. Available at: <http://e-koncept.ru/2015/15055.htm> (in Russian).
2. Nosov, A. L. (2015) "Problemy informatizacii sistemy obrazovanija v postindustrial'nom obshhestve", *Koncept*, № 01 (janvar'), ART 15001, 0,3 p. l. Available at: <http://e-koncept.ru/2015/15001.htm> (in Russian).
3. Nosov, A. L. (2014) "Problemy i perspektivy trudoustrojstva vypusknikov v uslovijah urovnevoj podgotovki kadrov", *Koncept*, № 12 (dekabr'), ART 14334 (in Russian).
4. Nosov, A. L. (2013) "Mesto logistiki v srede professional'nogo obrazovanija. Social'no-antropologicheskie problemy informacionnogo obshhestva". Vyp. 2: sb. materialov / pod red. P. M. Goreva, V. V. Utemova, *Koncept*, Prilozhenie 11, MCITO, Kirov, pp. 56–63 (in Russian).
5. Katargina, N. A. & Nosov, A. L. (2014) "Chelovecheskij kapital i mobil'nost' trudovyh resursov kak opredelajushhie faktory povyshenija konkurentosposobnosti jekonomiki v sovremennyh uslovijah", *Voprosy novej jekonomiki*, № 2(30), pp. 68–74 (in Russian).
6. Nosov, A. L. (2004) *Metody ocenki tehničeskogo urovnja mashin: ucheb. posobie*, Izd-vo VjatGU, Kirov, 105 p. (in Russian).

Рекомендовано к публикации:

Некрасовой Г. Н., доктором педагогических наук, профессором, членом редакционной коллегии журнала «Концепт»

Поступила в редакцию <i>Received</i>	16.03.15	Получена положительная рецензия <i>Received a positive review</i>	24.03.15
Принята к публикации <i>Accepted for publication</i>	25.03.15	Опубликована <i>Published</i>	30.04.15



www.e-koncept.ru

© Концепт, научно-методический электронный журнал, 2015

© Носов А. Л., 2015