

МОДЕЛІ КОМПЕТЕНЦІЙ ДЛЯ ОЦІНКИ ФАХІВЦІВ ІЗ ЗОВНІШНЬОЕКОНОМІЧНОЇ ТА ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Костюк С.В., Шепеленко К.В., Русев С.С.

Науковий керівник – ст. викл. каф. “Менеджменту зовнішньоекономічної та інноваційної діяльності”, Арапова О.М.

Сучасне мінливе ринкове середовище вимагає від організацій виходу на якісно новий рівень методів здійснення їх діяльності. Для кожної новоствореної компанії, так само як і для вже існуючої, необхідний постійний розвиток та впровадження інновацій, що на сьогоднішній день є рушійною силою прогресу як у межах країни, так і для ведення зовнішньоекономічної діяльності, виходу на нові ринки. Успішні організації створюють нові знання, навички, здібності, передають їх усередині компанії і швидко оновлюють асортимент товарів і послуг. Компетенції персоналу перетворились на інноваційний стратегічний чинник розвитку організації[1]

Процес розвитку персоналу повинен мати постійний характер, тому перед керівниками всіх рівнів управління постає завдання формування єдиної моделі компетенцій для кожної спеціальності, та комплексної для організації у цілому.

Після розкриття, у 70-х роках минулого сторіччя, терміну компетенції персоналу Р. МакКлеланд, Р. Бояцис, Л.М. Спенсер та С.М. Спенсер було створено чимало наукових підходів щодо розробки, використання та аналізу моделей компетенцій а також компетентнісного підхода. Використання його як бази дослідження та роботи з персоналом підприємств, що планують чи здійснюють діяльність на міжнародному ринку, а також тих, що впроваджують інновації досі відособлене недостатньо вивчене та потребує подальшого розгляду.

Метою дослідження є систематизація компонентів, що формують придатність до трудової діяльності працівника на прикладі одних із ключових спеціальностей сьогодення, що сприяють розвитку та диверсифікації підприємства та об'єднання їх в одну цілісну модель компетенцій: менеджер з зовнішньоекономічної діяльності (МЗЕД) та менеджер інноваційної діяльності (МІД); обґрунтування доцільності впровадження оцінювання працівників на основі моделі компетенцій на підприємстві.

Компетенції персоналу становлять собою особливості працівників, до яких відносять як професійні знання, навички, особливості та здібності, мотиви, цінності, так і особистісні: ініціативність, емоційність, схильність до роботи у команді, здатність до навчання, що визначають поведінку працівника, результативність праці, успіх працівника в досягненні професійних цілей і кар'єрного зростання.

Модель компетенцій – це вісь, навколо якої можна, і потрібно, будувати систему управління персоналом компанії. Сучасні моделі компетенцій задають систему координат, яка дозволяє виявити не тільки найбільш професійно компетентних працівників, а й працівників, які зможуть бути максимально ефективні в рамках конкретної організаційної культури [2].

Головна складність їх моделювання полягає в виявленні компетенцій, що забезпечують успішність діяльності конкретного підприємства – з урахуванням особливостей його стратегії, ступенями вияву професійної поведінки працівника та дозволяють кількісно оцінити компетенції персоналу шляхом зіставлення найбажаніших для працедавця зразків професійної поведінки персоналу з тими, що реально демонструються працівником [4].

Саме тому, при формуванні моделей компетенцій, необхідно враховувати певні рекомендації, характеристики та особливості компетенцій.

Зобразити процес проектування та роботи моделі компетенцій можна за допомогою наступних етапів. Етапи I-III можна назвати підготовчо-аналітичними на яких виконується перегляд стратегії та цілей компанії та перенесення їх впливу на вимоги до компетенцій персоналу, IV можна назвати етапом впровадження розробок: створення комплексної системи компетенцій та оцінки персоналу відповідних категорій за ними, тестування та проведення оцінки. Останні ж два – V та VI етапи – постоцінковими етапами за якими формуються найважливіші висновки, проводиться аналітично-дослідна робота щодо стратегії розвитку персоналу, визначення напрямків та форм розвитку.

Необхідно також зауважити, що розробка моделей компетенцій здійснюється як складання самого списку компетенцій та надання відповідних рівнів різним компетенціям у моделі, а саме використання рівнів як вагів, на які помножується результат за певним блоком, якщо це пункт, то це може бути максимально допустиме значення показника. Тобто, рівень компетенції – це ступінь важливості певної компетенції у порівнянні з іншими для певної категорії робіт чи певної спеціальності.

Процес формування компетенції МЗЕД та МІД складається з трьох фаз – розробки, оцінки за допомогою моделі компетенцій та використання результатів оцінки. Модель компетенції повинна вміщувати опис бажаної поведінки (стандарту дій) МЗЕД та МІД, тобто такої поведінки, яка забезпечить успіх інноваційного підприємства у міжнародних відносинах. Таким чином модель унормовує вимоги щодо дій працівників в тих видах діяльності, що мають суттєве значення для формування цінності послуг (товарів), які підприємство пропонує споживачам та способам доставки їх до споживачів [3].

Використовуючи наведені вище рекомендації щодо формування системи оцінки за компетенціями можна створюється схематична модель, що буде задовольняти загальноприйнятим вимогам інноваційно-активного виробничого підприємства що діє на міжнародному рівні.

Основні види оцінювання в моделі компетенцій на типовому промисловому підприємстві доцільно розділити на 2 блоки (табл. 1).

Таблиця 1 – Приклад оцінювання МЗЕД та МІД

Об'єкт оцінювання		Суть оцінювання
I	Компетенції	оцінка знань за такими блоками: – охорона праці; – професійні знання; – корпоративні норми; – електробезпека.
II	Кваліфікаційна робота	оцінка рівня особистісних компетенцій МЗЕД та МІД

Відповідно до виду спеціальності встановлюється певні вимоги до оцінювання кожного з блоків, оскільки до кожної посади необхідно розробляти індивідуальні критерії, зважаючи на необхідність спеціальних знань до кожного з сегментів.

Під час розгляду створеної моделі компетенцій доцільною стане конкретизація однієї з частин першого етапу – професійних компетенцій щодо менеджменту інноваційної та зовнішньоекономічної діяльності. Професійні компетенції мають у першу чергу задовольняти вимоги підприємства та ринку праці у цілому, тобто сформований

список компетенцій, за дослідженням ринку праці, займає вагому частину компетенцій що оцінюються роботодавцями при прийомі на роботу.

У даному випадку ми можемо спостерігати та наочно відобразити певні взаємозв'язки професійних компетенцій у сфері менеджменту, з якого можна зробити висновки про необхідність універсальних загальних та конкретних спеціальних знань для відповідних посад (табл. 2).

При складанні таблиці доцільно проранжувати компетенції експертним шляхом для формування прикладу еталону працівника для підприємства, більшої наочності в розумінні компетенцій МЗЕД та ІД. Тобто кожній з компетенцій присвоюється певний рівень володіння нею (ранг компетенції), що також диференціюється відносно запитів ринку праці для роботи спеціалістом відповідної сфери.

Отже, питання для оцінки професійних компетенцій розробляються під конкретну посаду, у даному випадку спеціалістів з ЗЕД та ІД, і тестують ключові для неї знання і навички. Створюються питання безпосередньо керівником для оцінки співробітників свого підрозділу, зовнішніми експертами або профільними фахівцями інших організацій.

Звичайно для починаючих спеціалістів професійних вимог не так багато як перелічено вище, але ж заробітна плата спеціаліста прямо пропорційно залежить від наявності відповідних компетенцій для роботи на певній посаді. Серед особистісних компетенцій, можна виділити також специфічні особливості для даних професій. До зображених у моделі для конкретизації професійних вимог також можна також додати: комунікабельність, вміння переконувати, жага до досягнень, впевненість у собі і своїх можливостях, аналіз ступеню ризику та виправдана ризиковість, винахідливість, наполегливість та витривалість.

Таблиця 2 Професійні компетенції МЗЕІД та МІД

Джерело: авторська розробка

№	Опис компетенції	Менеджер ЗЕД	Менеджер ІД
1	Знання і навички у практиці управління	7	7
2	Мати базові знання з економіки або технічні (відповідно до сфери діяльності підприємства)	10	10
3	Вільне володіння англійською (часто німецькою, китайською або японською) мовами	6	2
4	Знання українського законодавства	10	10
5	Знання законодавства країн з якими співпрацює підприємство та міжнародних норм права пов'язаних з міжнародними відносинами різного виду та виробничо-господарської документації	10	8
6	Вміння оформлення документації, такі як зовнішньоторгівельні контракти, ліцензії, дозволи, графіки поставок, специфікації товарів	10	2
7	Знання у сфері брокерських операцій, можливо вміння митного оформлення товарів чи вантажів	10	1
8	Знання бухгалтерії та ІС, навички в складанні звітності компанії	5	2
9	Навички пошуку інформації по стану ринку, збуту та постачання	10	9
10	Навички проведення комерційних переговорів, ведення ділової переписки	10	6
11	Виявлення потреб споживача за кордоном	10	10
12	Збір інформації про конкурентів та контрагентів взаємозв'язків на міжнародного ринку	10	8
13	Навички з розширення ринків збуту	10	
14	Знання основних видів реклами, психологію і принципи продажу	9	5
15	Контроль експортно-імпортних операцій	10	

16	Досвід у проведенні чи участь у міжнародних ярмарках, виставках	4	4
17	Вміння правильного подання інформації про новий товар (зниження порогу недовіри)	10	6
18	Вміння встановлення відповідності між інноваційною продукцією та необхідним устаткуванням, необхідними обсягами та виробничою потужністю підприємства	7	10
19	Навички здійснення креативних розробок	2	10
20	Навички реалізації та впровадження інноваційних проектів		10
21	Технічні знання, знання з інноваційної діяльності, інноваційного менеджменту,	1	10
22	Навички з вивчення ринку, виявлення нових потреб ринку – вміння оцінки нових ідей	6	9
23	Вміння об'єктивно оцінювати нові проекти співробітників по створенню нових продуктів	5	8
24	Моніторинг та завчасне вдосконалення технологічних процесів	3	7
25	Проведення розробки планів та програм інноваційної діяльності		10
26	Досвід з складання бізнес-планів та доказу інвестиційної привабливості проектів для інвестора	3	3
27	Знання з забезпечення фінансовими ресурсами (венчурні та інноваційні фонди)	6	3
28	Знання методів та процесів проведення захисту нових технологій та технологічних процесів	1	8

Після оцінки за компетенціями можна виявити який рівень компетентності має працівник.

Література:

1. Арапова О.М., Фрідріф В.П., Модирка В.А Компетентнісний підхід як чинник підвищення конкурентоспроможності підприємства [Електронний ресурс] / Арапова О.М., Фрідріф В.П., Модирка В.А // Економіка: реалії часу. Науковий журнал. – 2013. – №1 (6). – С. 207-211. – Режим доступу: <http://economics.opu.ua/files/archive/2013/No1/207-211.pdf>
2. Леонова О.В. Компетентностный подход как способ управления персоналом предприятия военно-промышленного комплекса /О.В. Леонова, О.В. Колосова //Вестник ТГТУ. – 2010 . – Том 16. № 4. – 994 с.
3. Столярська К. М. Розвиток людських ресурсів підприємства поштового зв'язку з формуванням компетенцій персоналу [Електронний ресурс] / К. М. Столярська. – Режим доступу: <http://nauka.kushnir.mk.ua/?p=39863>
4. <http://diplomukr.com.ua/news/2012/11/16/4564>