

С. Н. Л а р и н, В. В. Ю д и н о в а (Москва, ЦЭМИ РАН, АНО ВПО А-МУ). **Метод оценки профессиональных компетенций специалистов.**

Важнейшим условием реализации результатов инновационной деятельности являются подготовленные специалисты, владеющие способностью к творческой работе, изобретательской деятельности, поиску и внедрению новых технических решений, умением превратить знания в идею, идею в технологию. На смену совокупности требований к профессиональным качествам специалистов приходит качественно новое восприятие специалиста работодателем не только по профессионализму, а по совокупности так называемых *компетенций*. Обладание требуемым набором компетенций для специалистов является не только определяющим условием их востребованности работодателями, но и гарантией их конкурентоспособности на рынке труда.

Для оценки компетенций специалистов, прогнозирования их востребованности на рынке труда и отбора при приеме на работу нами на основе модели и системы критериальных показателей разработан метод, который позволяет объективно анализировать компетенции специалистов. Модель основана на балльной оценке различных по значимости компетенций специалистов. Компетенции специалиста оцениваются по двум группам критериев. Первую группу составляют критерии, характеризующие возможности специалистов, а вторую — их достижения на момент оценки деятельности.

Для оценки квалификации специалиста как совокупности его профессиональных качеств в сопоставлении с требованиями к ним предложено использовать круговую диаграмму, на которой общая совокупность компетенций занимает на плоскости пространство, равное площади круга с радиусом C_n — максимально возможное значение n -й компетенции, т. е. размер шкалы. При задании требований к компетенциям специалистов устанавливается один или несколько уровней требований по каждой из N отдельных компетенций A_n . Уровень B_n в каждом из секторов — это реальный уровень квалификации специалиста по n -й компетенции на оцениваемый период. Площадь сектора круговой диаграммы, ограниченная уровнем B_n , представляет собой квалиметрическую оценку компетенции (реального уровня подготовки) специалиста на определенный момент времени.

Значения на шкалах-радиусах, разделяющих секторы, соответствуют уровню (уровням) требований к специалисту по соответствующим компетенциям, установленным потребителем. Степень соответствия реального уровня квалификации специалиста требованиям по одной из N компетенций определяется единичным или частным показателем соответствия ПСК $_n$ по формуле ПСК $_n = 2\pi k_n (A_n - B_n) / C_n$, где k_n — весовой коэффициент n -й компетенции (квалификационного параметра) специалиста (в графическом виде — центральный угол каждого из секторов на диаграмме).

С помощью круговой диаграммы может быть рассчитана стоимость необходимого повышения квалификации или дополнительного обучения для сохранения состояния конкурентоспособности специалиста. Для расчета затрат, необходимых для повышения квалификации по одному из N квалификационных параметров, используется формула $Z_n = \text{ПСК}_n D_n T_n$, где D_n — стоимостной показатель затрат на повышение квалификации в единицу времени, T_n — время, необходимое для повышения квалификации специалиста по n -й компетенции.

По всей совокупности N компетенций обобщенный показатель соответствия квалификации ПСК определяется как сумма частных показателей ПСК $_n$: ПСК = $\sum_{n=1}^N \text{ПСК}_n = (2\pi/N) \sum_{n=1}^N [(A_n - B_n) / C_n] k_n$.

Аналогично рассчитываются и суммарные затраты на повышение квалификации по совокупности N компетенций: $Z = \sum_{n=1}^N Z_n = (2\pi/N) \sum_{n=1}^N [(A_n - B_n) / C_n] k_n D_n T_n$.

Используя представленный метод, можно решать различные задачи анализа профессиональных компетенций специалистов с целью последующей актуализации полученных оценок на всех этапах производственного цикла. Разработанный метод может

дополнить методы конкурсного отбора и оценки деятельности сотрудников, прогнозирования их конкурентоспособности, а также мотивировать сотрудников организаций к развитию и актуализации своих профессиональных компетенций.

Работа выполнена при финансовой поддержке РГНФ, проект № 10-06-00272а.