

**МОДЕЛЬ КЛЮЧЕВЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ ПО ГРУППАМ ДОЛЖНОСТЕЙ
ПРОФИЛЯ «ТЕХНОЛОГ» КАК ОСНОВА АВТОМАТИЗАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
ОТБОРА ПЕРСОНАЛА И АТТЕСТАЦИИ СЛУЖАЩИХ ОАО «НАФТАН»**

канд. физ.-мат. наук, доц. О. В. ГОЛУБЕВА,

канд. техн. наук, доц. В. М. ЧЕРТКОВ, Е. Ю. ГАРИСТ

*(Полоцкий государственный университет
имени Евфросинии Полоцкой, Беларусь);*

д-р экон. наук, доц. Г. Ю. ПЕШКОВА

*(Санкт-Петербургский государственный университет
аэрокосмического приборостроения, Россия)*

Аннотация. *Формирование работоспособного и высокоэффективного коллектива является главной задачей кадровой работы на предприятиях нефтехимического комплекса, являющихся объектами повышенной опасности. К квалификации инженерно-технического персонала нефтеперерабатывающих предприятий предъявляются высокие требования. Процесс отбора кандидатов на работу по техническим или инженерным специальностям достаточно трудоемок. Разработка модели ключевых профессиональных компетенций и автоматизация процесса отбора персонала и аттестации служащих ОАО «Нафтан» улучшит процедуру эффективности найма, позволит уже на начальных этапах обрабатывать большее количество заявок претендентов и фокусироваться на лучших из них.*

Ключевые слова: *ключевые профессиональные компетенции, тестирование автоматизация отбора и аттестации персонала.*

Введение. Нефтепереработка основана на комплексной переработке нефти и газового конденсата в ценные продукты народного хозяйства: моторные топлива, масла, смазки, котельное и печное топливо, сырьё для нефтехимии, электродный кокс, строительные материалы. Природа используемого сырья, промежуточных и целевых продуктов обуславливает повышенную опасность нефтехимических производств. Для обеспечения безопасного функционирования нефтеперерабатывающего производства его работники должны уметь быстро реагировать на изменения состава реакционной смеси с целью обеспечения оптимального технологического режима и максимального качества товарных продуктов. принимать правильные решения в аварийных ситуациях.

В связи с большой численностью работников крупных производств контроль уровня их профессиональной компетентности затруднителен. К тому же в состав нефтеперерабатывающих предприятий входит порядка ста структурных подразделений, каждое из которых имеет в штате должности по ряду узких специальностей и рабочих профессий.

Эффективным инструментом оценки потенциала сотрудников является тестирование способностей кандидата к профессиональному и должностному росту, специфике мотивации, особенностях индивидуального стиля деятельности. Объективные данные, получаемые при тестировании, позволяют оптимально распределить роли и удержать наиболее мотивированных и способных работников.

Основные этапы разработки модели. На первом этапе построения модели ключевых компетенций по группам должностей профиля «Технолог» для профессионального отбора персонала и периодической аттестации служащих ОАО «Нафтан» на соответствие занимаемой должности обоснован выбор четырех ключевых компетенций для четырех групп должностей профиля «Технолог» (таблица 1).

Определены индикаторы проявления ключевых компетенций для групп должностей служащих и рабочих профессий по первоначально определенным приоритетным направлениям производственной деятельности. Сформирована система критериев оценки персонала на соответствие предъявляемым по должностям служащих и рабочим профессиям требованиям. Разработаны 5 уникальных тестов по компетенциям «Химические (уровень среднего специального образования)», «Химические (уровень высшего образования)», «Производственные», «Экономические» и «Инновационные». Сформирована единая структура теста, включающая следующие поля: код теста; паспорт теста; краткое описание компетенции, вынесенной на тестирование; краткий алгоритм прохождения теста для пользователя; алгоритм обработки результатов прохождения теста; краткие рекомендации относительно включения/не включения в кадровый резерв; содержательная часть теста. Для оценки уровня компетенций профиля «Технолог» разработаны пакеты, содержащие по 27 тестов. Для каждой группы профессий построены деревья путей тестирования. Создана комплексная сквозная многоуровневая система диагностики компетенций, содержащая уникальную интерпретацию результата прохождения конкретного теста или группы тестов по ключевой компетенции. Разработана матрица весов, каждый элемент которой определяет важность пакета тестов, соответствующего определённой группе ключевых компетенций и определённой группе должностей (таблица 2).

Таблица 1. – Матрица компетенций групп должностей профиля «Технолог»

Группы должностей Группы ключевых компетенций	1. Рабочие	2. Инженерные + руководящие начального уровня	3. Руководящие среднего уровня	4. Руководящие высшего уровня	
1. Профессиональные	1.1.1. Химические (уровень среднего специального образования)	1.1.234. Химические (уровень высшего образования)			
	1.2.1234. Технологические				
			1.3.234. Производственные		
			1.4.34. Экономические		
			1.5.4. Инновационные		
2. Корпоративные	2.1.1234. Лояльность				
	2.2.1234. Морально-этическая ответственность				
			2.3.234. Командность		
			2.4.234. Ориентация на профессиональное развитие		
			2.5.34. Коммуникативность		
			2.6.34. Ориентация на достижения		
					2.7.4. Адаптивность к изменениям
					2.8.4. Стратегическое мышление
3. Управленческие	3.1.1234. Дисциплинированность				
	3.2.1234. Ответственность				
			3.3.234. Лидерские способности		
			3.4.234. Организаторские способности		
			3.5.34. Способность принимать решения		
			3.6.34. Эмоциональная уравновешенность		
					3.7.4. Креативность
					3.8.4. Стиль мышления
4. Профессионально-психологические	4.1.1234. Внимательность				
	4.2.1234. Кратковременное запоминание				
	4.3.1234. Стрессоустойчивость				
	4.4.1234. Склонность к риску				
	4.5.1234. Личная организованность				

Таблица 2. – Матрица весов групп ключевых компетенций

Группы ключевых компетенций \ Группы должностей	Рабочие	Инженерные + руководящие начального уровня	Руководящие среднего уровня	Руководящие высшего уровня
Профессиональные	0,4	0,3	0,2	0,1
Корпоративные	0,3	0,3	0,3	0,3
Управленческие	0,1	0,2	0,3	0,4
Профессионально-психологические	0,2	0,2	0,2	0,2

На втором этапе построена архитектура информационной системы и разработано соответствующее клиент-серверное приложение, автоматизирующее процесса проверки наличия у кандидатов на трудоустройство/перевод необходимых для эффективной работы компетенций и уровня их развития (в рамках проведения профессионального отбора персонала), удовлетворяющее следующим требованиям: разделение на две подсистемы: пользователь, администратор; доступ к работе с программным обеспечением после авторизации; идентификация каждого пользователя, работающего с программным обеспечением; администратор: ввод/редактирование тестов, назначение тестов, просмотр результатов, вывод бумажной версии или Word образца теста с ответами/без ответов; пользователь: прохождение теста после авторизации со стационарного компьютера.

На третьем этапе создана модель для оценки имеющихся у служащих/рабочих ОАО «Нафтан» компетенций и соответствия их уровня развития предъявляемым по занимаемой должности, рабочей специальности (профессии) требованиям (таблица 3).

Таблица 3. – Модель ключевых компетенций по группам должностей профиля «Технолог» для профессионального отбора персонала и аттестации служащих ОАО «Нафтан»

Группы должностей	Группы компетенций	Компетенции	Уровни компетенций	Уровни групп компетенций	Уровни кандидатов
Рабочие Инженерные + руководящие начального уровня Руководящие среднего уровня Руководящие высшего уровня	Профессиональные	Химические / Физико-механические	Уровень химических компетенций	Уровень профессиональных компетенций	Общий уровень компетенций
		Технологические	Уровень технологических компетенций		
		Производственные	Уровень производственных компетенций		
		Экономические	Уровень экономических компетенций		
		Инновационные	Уровень инновационных компетенций		
	Корпоративные	Лояльность	Уровень лояльности	Уровень корпоративных компетенций	
		Морально-этическая ответственность	Уровень морально-этической ответственности		
		Командность	Уровень командности		
		Ориентация на профессиональное развитие	Уровень ориентации на профессиональное развитие		
		Коммуникативность	Уровень коммуникативности		
		Ориентация на достижения	Уровень ориентации на достижения		
		Адаптивность к изменениям	Уровень адаптивности к изменениям		
		Стратегическое мышление	Уровень стратегического мышления		
	Управленческие	Дисциплинированность	Уровень дисциплинированности	Уровень управленческих компетенций	
		Ответственность	Уровень ответственности		
		Лидерские способности	Уровень лидерских способностей		
		Организаторские способности	Уровень организаторских способностей		
		Способность принимать решения	Уровень способности принимать решения		
		Эмоциональная уравновешенность	Уровень эмоциональной уравновешенности		
		Креативность	Уровень креативности		
		Стиль мышления	Уровень стиля мышления		
	Профессионально-психологические	Внимательность	Уровень внимательности	Уровень профессионально-психологических компетенций	
		Кратковременное запоминание	Уровень кратковременного запоминания		
		Стрессоустойчивость	Уровень стрессоустойчивости		
Склонность к риску		Уровень склонности к риску			
Личная организованность		Уровень личной организованности			

Заключение. Программное обеспечение на основе модели ключевых профессиональных компетенций автоматизирует определение уровня сформированности компетенций кандидата на трудоустройство, перевод на должность, при текущей аттестации; устраняет субъективность, снижает временные затраты. Тесты основаны на научно проверенных методах сбора и анализа информации в актуальных для нефтеперерабатывающего предприятия сферах фундаментальных и прикладных знаний. Результаты тестирования могут служить основанием для включения работника в кадровый резерв.

ЛИТЕРАТУРА

1. Можаяева, Г. В. Анализ актуальных компетенций управленческих кадров для реального сектора экономики в условиях цифровизации / Г. В. Можаяева, М. В. Максимова, М. А. Селиванова / Вестник Томского государственного университета. Экономика. – 2020. – № 51. – С. 194–207.
2. Толочек, В. А. Компетенции: методы исследования, результаты, сущностные свойства психологических объектов взаимосвязи и взаимоограничения / В. А. Толочек, А. С. Машкова / Организационная психология. – 2020. – № 10 (4). – С. 252–270.
3. Судденкова, И. В. Формирование профессиональных компетенций специалиста технического профиля / И. В. Судденкова / Педагогика и психология профессионального образования. – 2011. – № 1. – С. 31–37.
4. Комиссаров, А. Г. Методология оценки компетенций и отбор высших управленческих кадров / А. Г. Комиссаров / Вестн. Моск. ун-та. Сер. 6. Экономика. – 2023. – № 1. – С. 63–85.