

УДК 65.011

Критерии и методы оценки и проверки компетенций сформированного руководителя предприятий ракетно-космической отрасли

Красичкова Наталья Сергеевна^(*)
Привознов Александр Романович
Пономарева Эмилия Викторовна
Шурупова Юлия Сергеевна

krasichkovans@bmstu.ru
privoznovar@student.bmstu.ru
ponomareva.ev@bmstu.ru
shurupovayus@student.bmstu.ru

МГТУ им. Н.Э. Баумана, Москва, Россия

Аннотация. В ракетно-космической отрасли управление персоналом требует объективных методов оценки компетенций. Традиционные подходы, ориентированные на государственное управление, уступают место корпоративным экосистемам, развивающим стартапы внутри отрасли. Это способствует адаптации руководителей к динамичным условиям и ускоренному развитию необходимых навыков.

Ключевые слова: ракетно-космическая отрасль, управленческие компетенции, персонал, оценка, профессиональные стандарты, корпоративные экосистемы, центры оценок

Введение. Ракетно-космическая отрасль (РКО) предъявляет высокие требования к управленческому персоналу, который должен обладать не только техническими знаниями, но и навыками стратегического планирования и быстрой адаптации к изменениям. Существующие системы подготовки кадров и методы оценки компетенций не всегда соответствуют динамике отрасли, что приводит к дефициту квалифицированных управленческих кадров.

Целью работы является анализ критериев и методов оценки компетенций сформированного руководителя предприятий РКО, а также комплексное рассмотрение подходов к оценке компетенций управленцев с учетом текущих изменений в РКО.

Материалы и методы; результаты. Согласно положениям Российского союза промышленников и предпринимателей (РСПП) [1], профессиональный стандарт предназначен для проведения оценки квалификации и сертификации работников, унификации требований к содержанию и качеству профессиональной деятельности [2]. Применение профессиональных стандартов позволяет работодателям объективно оценивать квалификацию сотрудников и формировать корпоративные программы обучения.

Компетентностный подход предполагает оценку не только технических знаний, но и личностных и управленческих качеств. Проанализировав современные исследования многих авторов [3], было выделено, что модель компетенций современного управленца в РКО должна включать кластеры личностных компетенций, деловых компетенций и профессиональных компетенций.

Недостаточная проработка личностных и деловых компетенций у выпускников управленческих должностей аэрокосмических вузов приводит к проблемам при их адаптации в корпоративной среде, что требует доработки образовательных программ с акцентом на управленческое развитие.

Современные методы оценки компетенций управленческих кадров [4] включают оценку по ключевым показателям эффективности, метод 360-градусной оценки, кейсовый метод, центры оценки и другие.

В последние годы корпорации РКО переходят к формированию внутренних экосистем стартапов, что позволяет ускорить процесс развития управленческих кадров. Например, Центры инноваций в ГК «Роскосмос» служат для развития проектного управления через акселерационные программы [5].

Заключение. Эффективная оценка и развитие компетенций управленцев РКО требует сочетания профессиональных стандартов, компетентностного подхода и современных методов оценки. В условиях цифровизации и глобальной конкуренции корпорациям необходимо формировать внутренние экосистемы, развивающие управленческий потенциал сотрудников. Внедрение многоуровневых методов оценки позволит не только повысить эффективность управления, но и ускорить адаптацию молодых специалистов, формируя новое поколение руководителей для РКО.

Список источников

- [1] *Положение Общероссийского объединения работодателей «Российский союз промышленников и предпринимателей»*. URL: <https://rspp.ru/about/docs/> (дата обращения 15.11.2024).
- [2] Арефина О.В., Кукушкин С.Г. Профессиональный стандарт как основа профессионального образования. *Решетневские чтения*, 2013, т. 2, с. 459–461.
- [3] Подвербных О.Е., Тихонов А.И., Кукушкин С.Г. Профессиональные стандарты в оценке персонала ракетно-космического предприятия. *Московский экономический журнал*, 2018, № 5, с. 346–359.
- [4] Комиссаров А.Г. Методология оценки компетенций и отбор высших управленческих кадров. *Вестник Московского университета. Серия 6. Экономика*, 2023, т. 58 (1), с. 63–85. <https://doi.org/10.55959/MSU0130-0105-6-58-1-4>
- [5] *Паспорт программы инновационного развития Государственной корпорации по космической деятельности «Роскосмос» на 2019–2025 годы*. URL: <https://www.roscosmos.ru/media/files/2023/pasport.programmi.innovazionnogo.razvitia.pdf> (дата обращения 15.11.2024).