

УДК 331

Влияние вовлеченности персонала на повышение его компетентности в условиях инновационного развития ракетно-космической отрасли

Шестакова Галина Алексеевна^(*)

shestakova.g@bmstu.ru

Яценко Виктория Викторовна

yatsenkovv@bmstu.ru

МГТУ им. Н.Э. Баумана, Москва, Россия

Аннотация. В настоящей статье доказана значимость анализа понятия «компетентность» через симбиоз степени вовлеченности и наличия требуемых компетенций работников с целью повышения общего уровня компетентности персонала предприятий ракетно-космической отрасли. Выявлены факторы, определяющие параметры вовлеченности и уровень компетенций персонала, определены показатели внешней и внутренней среды, оказывающие непосредственное влияние на данные параметры, а также показана структура компетентности.

Ключевые слова: вовлеченность персонала, компетентность, компетенции, человеческие ресурсы, менеджмент предприятия

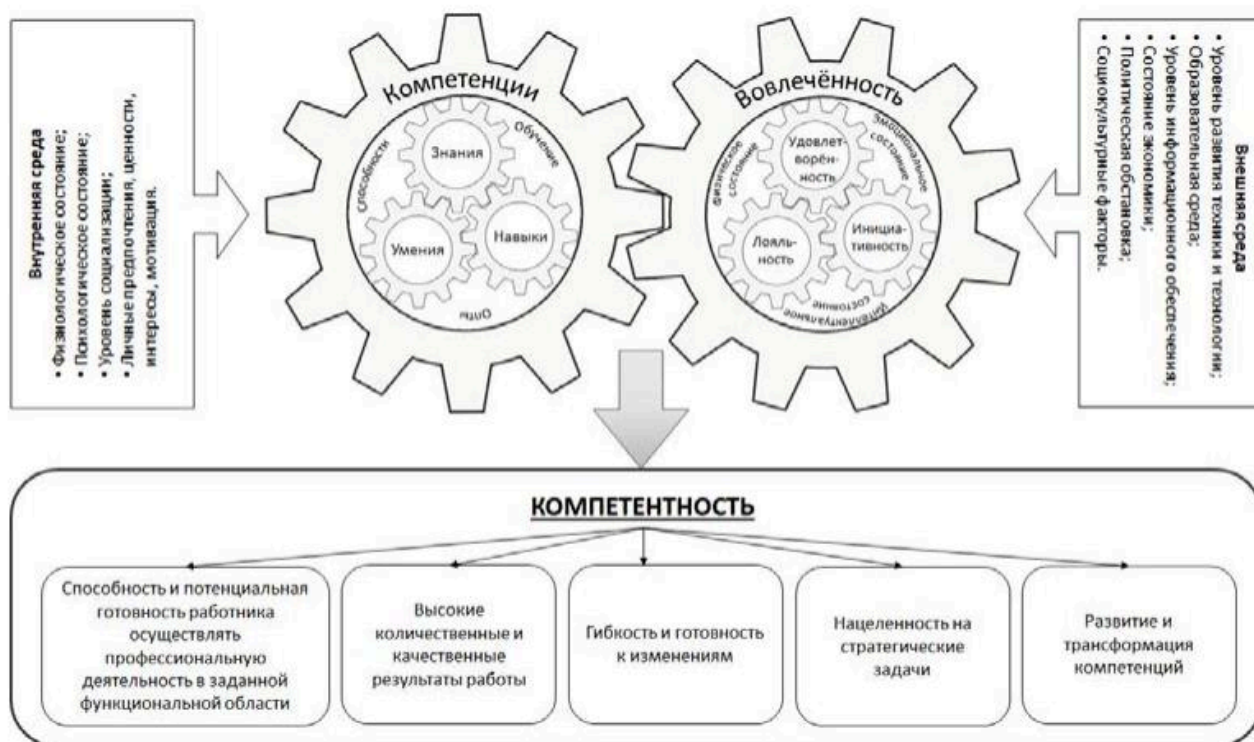
Введение. Формирование инновационной инфраструктуры для развития высоких технологий, обеспечивающей бесперебойное и эффективное функционирование производственного процесса, невозможно без точного определения качественного и количественного состава человеческих ресурсов предприятия, их подбора, удержания и развития. Высокотехнологичная продукция на всех этапах жизненного цикла от разработки концепции, проведения НИОКР до вывода из эксплуатации или модернизации требует высоких затрат интеллектуально-креативных ресурсов производства, а значит предприятиям необходимо уделить пристальное внимание вопросам уровня компетентности персонала.

Материалы и методы; результаты. Анализ литературы и сбор данных проводились в рамках открытых информационных источников. Использованы методы системного анализа, обобщения материалов, систематизации данных, классификации.

Компетенции, являющиеся неотъемлемой частью компетентности, представляют собой приобретенные характеристики личности, которые могут развиваться и трансформироваться. Компетенции реализуются в рабочих ситуациях при выполнении функциональных и должностных обязанностей, при решении профессиональных задач [1]. Нередко развитие компетенций связано с комбинацией уже имеющихся ресурсов, технологий и методов [2]. Однако стремительное развитие техники и технологий порождает спрос на новые компетенции и ведет к устареванию и отказу от использования прежде востребованных знаний, умений и навыков. При этом важной задачей становится не просто качественное кадровое обеспечение текущих процессов организа-

ции, но и нацеленность на перспективные проекты, способность трансформировать имеющиеся знания и умения под стратегические направления деятельности [3]. В особенности это положение касается высокотехнологичного сектора, куда входит ракетно-космическая отрасль.

В этой связи особое внимание стоит обратить на степень вовлеченности человеческих ресурсов организации, поскольку отношение показателей эффективности работы и показателя степени вовлеченности сотрудников предприятия определяется прямой корреляционной зависимостью: обладая высоким потенциалом, человек может всецело направить его для достижения стратегических целей предприятия, использовать не в полной мере, вовсе не применять. Именно поэтому важно рассмотрение компетенций не как самостоятельных единиц, а в совокупности со степенью вовлеченности работников. Интеграция этих двух параметров и составляют структуру компетентности (см. рисунок).



Структура компетентности

Заключение. Таким образом, компетентность представляет собой способность и потенциальную готовность работника осуществлять профессиональную деятельность в заданной функциональной области и достигать высоких количественных и качественных результатов работы за счет синтеза имеющихся у него компетенций (знаний, умений и навыков) и вовлеченности (триединства удовлетворенности, лояльности и инициативности). Компетентный работник демонстрирует гибкость и готовность к изменениям, порождаемым внешней и внутренней средой организации, нацеленность

на стратегические задачи предприятия, стремление к развитию и трансформации компетенций.

Список источников

- [1] Фалько С.Г. О важности системного проектирования. *Инновации в менеджменте*, 2018, № 2 (16), 2 с.
- [2] Яценко В.В. *Формирование и развитие компетенций высокотехнологичных организаций*. Москва, Изд-во МГТУ им. Н.Э. Баумана, 2020, 146 с.
- [3] Яценко В.В. Трансформация компетенций организации в условиях диверсификации высокотехнологичных производств. *Дружеровский Вестник*, 2019, № 1 (27), с. 58–69. <https://doi.org/10.17213/2312-6469-2019-1-58-69>