

РАЗВИТИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ, КАК УСЛОВИЕ НАРАЩИВАНИЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

Депутатова Т.Г.

Научный руководитель – к.э.н., доцент Разнова Н.В.

Сибирский федеральный университет

Сегодня развитие трудового потенциала сотрудников предприятия становится неременным условием завоевания устойчивых и тем более лидирующих позиций предприятием на отраслевом рынке. Эффективность управления трудовым потенциалом организации непосредственно влияет на ее конкурентные возможности и является одной из важнейших сфер создания конкурентных преимуществ.

Развитие трудового потенциала (или развитие персонала) – это систематический поиск, направленный на улучшение функционирования организации путем повышения ценности трудового потенциала персонала. А также представляет процесс подготовки персонала к выполнению новых производственных функций, занятию новых должностей, решению новых задач.

В современных условиях трудовой потенциал организации не ограничивается системой развивающихся и саморазвивающихся интеллектуальных, образовательно-профессиональных и физических трудовых способностей работников организации. Он также включает в себя профессиональную компетентность, которая характеризуется деятельной, культурной и мотивационной готовностью работников к трудовой реализации соответствующих способностей.

Вопросу профессиональной компетентности уделяется большое внимание в связи со сменой концепций учета человеческого фактора на управление человеческими ресурсами. Таким образом, в практической деятельности профессионалы испытывают насущную необходимость обоснования и выделения психологических составляющих профессиональной компетентности и их актуализации в конкретной профессиональной деятельности, являющихся важным ресурсом профессионального развития и повышения эффективности деятельности.

В настоящее время идет непрерывный процесс совершенствования профессионального образования. В России он связан с изменяющимися экономическими условиями и научно-техническим прогрессом, которые предъявляют повышенные требования к уровню экономической подготовки специалистов различных областей деятельности. В современных условиях нарастающей глобализации, которая неизбежно усиливает включенность российского общества в общемировые процессы, а также в условиях стремительного технологического прогресса, в частности информационной революции, растет потребность в конкурентоспособных, высококвалифицированных специалистах.

Компетентность представляет собой уровень умений личности, отражающий степень соответствия определенной компетенции и позволяющий действовать конструктивно в изменяющихся социально-экономических условиях.

Профессиональная компетентность является важнейшим критерием качества управленческой деятельности и понимается как способность и готовность к управлению, основанные на профессионально значимых и личностных качествах. В связи с этим в настоящее время важным ресурсом становятся не столько специальные

знания, сколько общая и управленческая культура, обеспечивающая личностное и профессиональное развитие специалиста

Развитие профессиональных компетенций и компетентности менеджера предполагает освоение и применение комплекса современных профессиональных знаний и практических навыков, овладение эффективными методами профессионального поведения и технологиями.

При профессиональной подготовке конкурентоспособного специалиста следует четко представлять, чем характеризуется профессиональная компетентность, в чем сущность самого понятия «профессиональная компетентность».

Под профессиональной компетентностью традиционно понимают, знания своей специальности с учетом экономической ситуации, умением будущего специалиста разбираться в реальной экономической обстановке, на основе теоретической базы в области экономики. В условиях рынка умение анализировать и принимать эффективные решения для целого ряда профессий, причем не только экономических, является составной частью профессиональной компетентности современного специалиста.

С переходом России на инновационный путь развития, основным фактором роста общественного богатства становится трудовой потенциал, профессиональная компетентность работников организаций, регионов, страны в целом.

Функционирование современных хозяйственных организаций характеризуется глубокими инновационными трансформациями. Активизируются механизмы развития интеллектуально-образовательного трудового потенциала, формирования особых творческих профессиональных групп работников. В системе общего социально-экономического потенциала современной организации именно интеллектуально-образовательная, культурная, мотивационная компетентность работников открывает существенные резервы для роста социальных трудовых инноваций, повышения эффективности трудовой деятельности сотрудников.

Таким образом, современное исследование процессов развития профессиональной компетентности работников в структуре трудового потенциала организации имеет методологическую, теоретическую и практическую актуальность.

Обучение становится основным фактором, обеспечивающим развитие умений, навыков и установок, необходимых для хорошего выполнения работы.

Обучение не является чем-то внешним по отношению к основной функции организации, наоборот, оно играет объединяющую роль в достижении организацией основных стратегических целей. Так как практически каждая организация действует в быстро меняющихся условиях, умения и знания людей, необходимые им в их деятельности, также меняются, причем все более быстрыми темпами.

Среди достаточно известных и чаще используемых методов обучения выделяют: группы и кружки качества, деловые игры, дистанционное обучение, заочное обучение, индивидуальное обучение, инструктаж на рабочем месте, использование пособий, консультирование, лекции, наставничество, обучение других сотрудников, ознакомление с опытом других предприятий, практические занятия, программное обучение, самообразование, стажировки, тренинг, участие в выставках и других мероприятиях в качестве представителя.

Таким образом, наращивание профессиональной компетентности – задача руководства компании для обеспечения стратегий собственного развития и наращивания трудового потенциала организации. При этом очень важен поиск наиболее эффективного варианта развития профессиональной компетентности.