

РАЗДЕЛ 3. ОБРАЗОВАНИЕ И СОЦИАЛЬНЫЕ КОММУНИКАЦИИ

УДК 005.95/.96



Анисимова Наталья Анатольевна
доцент, кафедра «Управление персоналом»,
Красноярский институт железнодорожного
транспорта – филиал «Иркутский государственный
университет путей сообщения»,
Красноярск, Российская Федерация,
e-mail: tascha1.72@mail.ru



Кравченко Виктория Олеговна
студент, Красноярский институт железнодорожного
транспорта – филиал «Иркутский государственный
университет путей сообщения»,
Красноярск, Российская Федерация,
e-mail: vicss.kr1@gmail.com



Полежаева Анна Александровна
студент, Сибирский государственный
университет им. М.Ф. Решетнева,
Красноярск, Российская Федерация,
e-mail: melisa.ginsberg@bk.ru

ВЛИЯНИЕ СОЦИАЛЬНО–ТРУДОВОЙ СФЕРЫ НА ФОРМИРОВАНИЕ ЛИЧНОСТНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

Аннотация: В данной статье освещаются вопросы влияния социально–трудовой сферы на формирование личностных компетенций молодых специалистов в организации. Раскрывается понятие термина «личностные компетенции молодых специалистов».

Ключевые слова: социально–трудовая сфера, молодые специалисты, личностные компетенции, модель компетенций, персонал, управление персоналом организации.

Natalia A. Anisimova

*Associate Professor, Department of Personnel Management,
Krasnoyarsk Institute of Railway Transport – a Branch
of Irkutsk State Transport University,
Krasnoyarsk, Russian Federation,
e-mail: taschal.72@mail.ru*

Viktoria O. Kravchenko

*Student, Krasnoyarsk Institute of Railway Transport –
a Branch of Irkutsk State Transport University,
Krasnoyarsk, Russian Federation,
e-mail: vicss.kr1@gmail.com*

Anna A. Polezhaeva

*Student, Siberian State University
named after M. F. Reshetnev,
Krasnoyarsk, Russian Federation,
e-mail: melisa.ginsberg@bk.ru*

INFLUENCE OF SOCIAL AND LABOR SPHERE ON FORMATION OF PERSONAL COMPETENCIES OF YOUNG SPECIALISTS

Abstract. This article highlights the impact of the social and labor sphere on the formation of personal competencies of young professionals in the organization. The concept of the term "personal competence of young specialists" is revealed.

Keywords: social and labor sphere, young specialists, personal competencies, competence model, personnel, organization personnel management.

Влияние социально–трудовой сферы на формирование личностных компетенций молодых специалистов оказывает воздействие на трудовую сферу человека и всего того, что связано с воспроизводством его жизни на предприятии [1, с.41].

Социально–трудовая сфера – это область действий, в первую очередь, отношений, которые возникают между работниками организации, во время совместного производственного процесса.

К основным компонентам социально–трудовой сферы можно отнести: рынок труда, мотивацию, производительность труда, подготовку и переподготовку квалификации кадров, а также управление персоналом.

В современном мире, молодым специалистам очень важно, приходя на новое место работы, пройти акклиматизацию и адаптацию в организации. Это крайне ценно, поскольку отсутствие опыта сказывается не только на профессиональной деятельности, но и на социализации в коллективе.

В основу исследования механизма воздействия социально–трудовой сферы на формирование личностных компетенций молодых специалистов может

быть положен методологический принцип, в соответствии с которым формирование личностных компетенций определяется, прежде всего, качеством работы, трудовыми доходами, мотивацией, правильной адаптации и социально–психологическому климату в коллективе.

Личностные компетенции – это совокупность характеристик (знания, умения и навыки, мотивы, ценности и отношения), которые обеспечивают максимально полную реализацию своего личностного потенциала, успешное решение широкого круга жизненных и профессиональных задач, продуктивную жизнедеятельность в целом (и продуктивную профессиональную деятельность в том числе).

Компетенции – свойства личности, потенциальные способности индивида справляться с различными задачами, совокупность знаний, умений и навыков, необходимых для осуществления конкретной профессиональной деятельности.

Правильно построенная социально–трудовая сфера способствует возникновению положительных результатов работы и адаптации молодых специалистов, развитию их личностных компетенций, их вовлеченности в работу, улучшению психологического климата, увеличению количества мотивированных специалистов, укреплению лидирующих позиции на рынке.

Как показывает практика, работодатель заинтересован в том, чтобы приходя на новое рабочее место, молодой специалист как можно скорее осваивался и начинал работать, развивая свою профессиональную личность.

Развитие и формирование профессиональной личности является важной задачей современного общества. Особое внимание при решении этой задачи уделяется образовательной среде, поскольку именно на этапе профессионального становления осуществляется усвоение необходимых знаний, умений, навыков, которые необходимы для дальнейшей профессиональной деятельности, а, следовательно, для эффективного функционирования предприятий [3, с. 189].

Авторы учебника «Основы менеджмента. Классическое издание» [4, с. 32], указывают, что качество формирования личностных компетенций определяется рядом характеристик, зависящих от степени развития социально–трудовой сферы:

- молодой специалист должен быть заинтересован в работе;
- каждый специалист должен иметь возможность получать различные вознаграждения за свой труд;
- организация должна обеспечить безопасное место работы;
- специалисты должны также иметь возможность принимать участие в принятии решений;
- работодатель должен обеспечить молодому специалисту гарантии работы, а также возможность профессионального роста.

К показателям, определяющим формирование личностных компетенций, можно отнести:

- трудовой коллектив – хороший социально–психологический климат, позитивная мотивация и др.;

- оплата труда – системы оплаты труда и высокий уровень заработной платы;
- рабочее место – гибкий рабочий график, хорошие условия труда, средняя продолжительность рабочего времени и др.;
- руководство предприятия – доверие к руководителям, хорошие отношения к руководству и др.;
- профессиональная карьера – планирование карьеры, поощрение обучения персонала, продвижение по заслугам, объективная аттестация работников и др.;
- социальные гарантии и социальные блага – предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска по графику, страхование жизни, оплата больничных листов, социальные льготы и др.;
- развитие личности – позитивное влияние на личную жизнь, отсутствие апатии к труду, отсутствие чрезмерных стрессов на работе, позитивный настрой мыслей, поощрение творчества.

Для того, чтобы развить специалиста, важно сформировать определенную модель компетенции, подходящую для каждой категории работников.

Модель компетенций – это логическое описание наиболее полного перечня характеристик, которые позволят наиболее эффективно выполнять трудовые функции, соответствующие его функции. Она содержит подробное описание стандартов для выполнения конкретной работы в конкретной организации, а также те стандарты поведения, которые регулируют как деятельность конкретной категории персонала, так и всей организационной структуры в целом [2, с. 10].

Чтобы модель компетенции была эффективной, нужно, чтобы она соответствовала следующим критериям: соответствие целям организации, полезность для всех участников, оптимальность, измеримость и наличие системы учета, доступность в понимании.

Рассмотрим влияние улучшения социально–трудовой сферы на личностные компетенции специалиста на примере Красноярского завода синтетического каучука.

Согласно статистике Красноярского завода синтетического каучука, благодаря улучшению уровня социально–трудовой сферы, удалось уменьшить не только срок адаптации молодых специалистов, а также их привлечение и удержание, климат в коллективе.

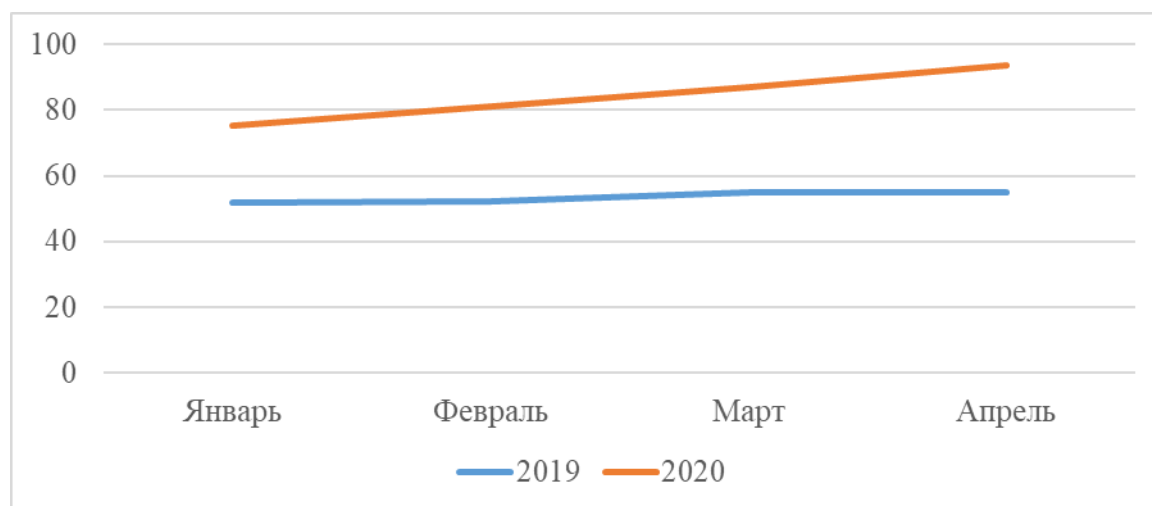


Рис. 1. Адаптация молодых специалистов на КЗСК, 2019–2020 гг., %

Согласно графику, представленному на рисунке 1, в 2020 году, за счет улучшения социально–трудовой сферы, процент эффективной адаптации за октябрь составил 95,5, что на 31,4 больше, чем за октябрь 2019 года.

На развитие адаптации оказало большое влияние взаимоотношения в коллективе, позитивное отношение руководителей к работникам, корпоративные традиции, повышение квалификации за счет организации, развитие потенциала у молодых специалистов. Также организация предоставляет возможность изучать английский язык всем желающим, оплачивает услуги стоматолога и др. узких специалистов в области медицины.

С уменьшением стресса в организации, улучшился социально–психологический климат, повысилась работоспособность, это связано с тем, что руководство стало уделять больше внимания на мотивацию для молодых специалистов, что побуждает их к более эффективной работе.

В организации существует система наставничества, которая позволяет проконсультировать молодого специалиста, познакомить его с командой, быстро адаптировать в коллективе и в работе, выявить слабые места и устранить их, раскрыть дополнительные профессиональные качества.

На основании анализа документов производства, можно сделать вывод, что система наставничества позволяет молодым специалистам быстро адаптироваться к рабочим условиям, втянуться в процесс работы.

Самим же наставникам их деятельность позволяет развить в себе не только лидерские и управленческие качества, тем самым подготавливая их к руководящим должностям, но и получать дополнительную заработную плату и поощрения от вышестоящего руководства. В таблице 1 представлено, как руководство мотивирует наставников.

Таблица 1

Мотивационные показатели наставничества

№ п/п	Показатель	Характеристика
1	Вознаграждение	+10% от ежемесячного вознаграждения за каждого наставляемого по итогам успешного выполнения программы по развитию наставляемого
2	Зарботная плата	ежегодный пересмотр заработной платы – повышения проф. уровня
3	Льготы	оздоровление в Корпоративном центре отдыха (на выбор организации)
4	Обучение	участие в профессиональных конференциях, стажировках, публичное признание через корпоративное СМИ

Руководство Красноярского завода синтетического каучука старается с пониманием относиться к каждому работнику своей организации, по их мнению, социально–трудовая сфера должна выстроить такое взаимоотношение внутри организации, которое поможет решить молодому специалисту ряд организационных вопросов, развить в нем личностные компетенции, получить опыт.

Именно поэтому, можно сделать вывод, что социально–трудовая сфера является необходимым фундаментом и оказывает существенное влияние на формирование и развития личностных компетенций молодых специалистов.

Список использованной литературы

1. Алексеев О. А. Социология труда: методические указания по выполнению лабораторных работ / под ред. Ф.У. Мухаметлатыпова. – Уфа: РИЦ БашГУ, 2008. – 50 с.

2. Анисимова Н. А. Роль модели компетенций в системе управления персоналом организации / Н.А. Анисимова // Образование – Наука – Производство : материалы Всероссийской научно–практической конференции. – Чита: ЗаБИЖТ ИрГУПС, 2018. С. 8–12.

3. Леонович Е. И. Профессиональное развитие персонала: систематизация подходов / Е. И. Леонович, А. С. Данилова // под ред. В. П. Велихова, – в сборнике: Современная экономика и общество глазами молодых исследователей : сборник статей участников международной научно–практической конференции V Уральского вернисажа науки и бизнеса. 2018. С. 189–193.

4. Мескон, М. Основы менеджмента. Классическое издание : учебник / М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. – М.: И.Д.Вильямс, 2020. – 672 с.