

Н. В. Гуменюк, канд. экон. наук

Автомобильно-дорожный институт

ГОУВПО «Донецкий национальный технический университет», г. Горловка

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ КОМПЕТЕНТНОСТНОГО ПОДХОДА В ПРОЦЕССЕ МОНИТОРИНГА ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДОСТОЙНОГО ТРУДА НА АВТОТРАНСПОРТНЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ

Обоснована необходимость проведения мониторинга и оценки степени обеспечения достойного труда на автотранспортном предприятии на основе моделей компетенций. В связи с этим предложена структурная схема данного процесса, позволяющая осуществлять контроль состояния рабочих мест и качества труда персонала.

***Ключевые слова:** автотранспортное предприятие, достойный труд, компетентностный подход, система мониторинга и оценки*

Постановка проблемы

Современное состояние социально-трудовых отношений, особенно на предприятиях автомобильного транспорта, характеризуется рядом негативных тенденций, среди которых обеспокоенность вызывают низкий уровень качества жизни, отсутствие перспектив профессионального роста и развития в условиях производства, низкий уровень социальной защищенности работников. Это вызывает неудовлетворенность трудом и его результатами и обусловлено неблагоприятными социально-экономическими условиями, несовершенством государственного управления и законодательства в социально-трудовой сфере, отсутствием социальной ответственности бизнеса и государства перед обществом.

Поэтому построение социально-трудовых отношений на принципах достойного труда является приоритетным направлением развития как отдельных автотранспортных предприятий, так и автотранспортной отрасли Донецкого региона в целом.

Анализ последних исследований и публикаций

Теоретические и прикладные аспекты формирования достойного труда исследованы в работах известных зарубежных ученых: Р. Анкера, И. Чернышова, Ф. Эггера, Д. Риттера [1], Д. Бесконда, А. Шатейнье, Ф. Мехрана [2], Ф. Бонни, Ж. Фигуэрдо, Г. Стендинга [3], Д. Гаи [4]. Также достаточно широко освещены проблемные вопросы и подходы обеспечения достойного труда в современных условиях отечественными учеными, среди которых следует отметить труды О. Гришновой [5], А. Колота [6], Л. Костина [7], Т. Смирновой [8], Н. Шаймарданова [9].

Несмотря на то, что отдельные составные процесса обеспечения достойного труда, такие как обеспечение продуктивной занятости и повышение качества трудовой жизни, были частично исследованы [1–9], вопросы мониторинга и проведения комплексной оценки уровня обеспечения достойного труда как на отдельном рабочем месте, так и на предприятии в целом остаются открытыми и требуют разработки комплекса мероприятий по совершенствованию социально-трудовых отношений в данном направлении.

Цель исследования

Целью настоящей работы является разработка механизма совершенствования процесса проведения внутреннего мониторинга и оценки уровня обеспечения достойного труда на автотранспортных предприятиях на основе использования компетентностного подхода.

Основной материал исследования

Необходимо отметить, что достойный труд не следует рассматривать только как макрокатегорию, позволяющую определить рейтинг государства согласно группам социально-экономических и общественно-политических индикаторов развития. Прежде всего достойный труд и уровень его обеспечения необходимо оценивать непосредственно в среде его формирования – на рабочем месте работника автотранспортного предприятия, с учетом всех производственных характеристик и требований как к работнику, так и к условиям его труда. При таких допущениях объектом действия механизма достойного труда является работник, высокие требования к условиям труда которого должны быть обеспечены в процессе производства. В то же время он является и субъектом отношений по обеспечению достойного труда на автотранспортном предприятии, т. к. имеет собственные социально-трудовые интересы и должен соответствовать требованиям достойного труда относительно уровня образования и квалификации, набора компетенций, а также иметь опыт работы в соответствии с занимаемой должностью.

Поэтому ключевым этапом проведения мониторинга обеспечения достойного труда становится процесс его адекватной оценки на каждом рабочем месте автотранспортного предприятия.

В связи с усилением процессов интеллектуализации экономики в практической деятельности автотранспортных предприятий возникает потребность в средствах измерения степени образованности, профессионализма, соответствия работников и производственной среды новым требованиям современного общества. Именно в роли такого средства предлагается использование компетентностного подхода.

Анализ литературных источников позволил выявить достаточно большое количество определений и подходов к трактовке понятия «компетенции», однако в большинстве из них ключевыми его характеристиками являются совокупность знаний и модели профессионального поведения работника, которые позволяют ему успешно выполнять свою работу. При этом под успешным выполнением работы разные исследователи понимают «эффективное и/или лучшее исполнение работы», «результативное выполнение работы», «соответствующее требованиям работодателя», «критически важно для выполнения работы» [10].

Компетентностный подход предполагает рассмотрение квалификации работников как движущей силы становления и развития предприятия в целом [11]. Тогда понятие компетенций становится значительно шире и охватывает все уровни иерархии управления предприятием. Именно в данном ракурсе его целесообразно использовать при проведении мониторинга обеспечения достойного труда на автотранспортных предприятиях, поскольку именно на уровне предприятия и рабочего места возможно отследить процессы управления персоналом, выявить недостатки и сформировать целостную модель компетенций, реализация которой позволит повысить конкурентоспособность предприятия, а в соответствии с этим и производительность, качество и удовлетворенность трудом работников.

В большинстве случаев ученые односторонне рассматривают компетентностные характеристики предприятия, касаясь только аспекта необходимости соответствия работника требованиям должности, однако с развитием концепции достойного труда особое внимание следует уделить соответствию рабочего места требованиям должности [12]. Этот аспект остается вне поля зрения. Поэтому в работе с целью построения моделей компетенций должностей предлагается ввести понятие компетентностных требований, которые будут определять на всех уровнях иерархии предприятия непосредственные характеристики рабочих мест, подразделений, бизнес-целей организации, стратегических и ключевых звеньев управления в их соответствии требованиям современным стандартам и станут инструментом объективной оценки степени обеспечения достойного труда в условиях интеллектуализации экономики.

Основой для построения моделей компетенций должностей являются профессиональные компетенции работников и компетентностные требования к их рабочим местам. Именно эти характеристики дают возможность сформировать базовые требования должности как со стороны работодателя, так и со стороны работника. Так, под профессиональными компетенциями работника понимаются базовые знания, умения и способности личности, которые представляют собой инвариантный компонент личности современного специалиста и способствуют успеху в его профессиональной деятельности. Под компетенциями рабочего места следует понимать базовые характеристики основного рабочего места работника на занимаемой должности. Базовые требования должны отвечать критериям достойного труда и включают такие составляющие: условия безопасности на рабочем месте, уровень оплаты труда, уровень технологической оснащенности рабочего места.

Компетентностный подход как инструмент двусторонней оценки степени обеспечения достойного труда на автотранспортном предприятии дает четкое определение производственных и профессиональных требований, которые предъявляются к среде и работнику в зависимости от уровня и значения должности на производстве. Поэтому объединение полученной информации дает возможность разработать модели компетенций должностей. Следует отметить, что универсальность применения моделей компетенций на автотранспортном предприятии заключается в следующем:

1. Модель позволяет непосредственно связать систему управления персоналом и компетентностные требования к процессу производства со стратегическими целями автотранспортного предприятия в условиях интеллектуализации экономики.

2. Компетенции способствуют формированию корпоративной культуры и социальной ответственности, достижению общего видения стратегии и цели работы организации как руководством компании, так и ее работниками.

3. Модель описывает реальное состояние производственной среды и поведение работника на рабочем месте доступным языком, который повышает отдачу при использовании компетенций.

4. Модель компетенций лежит в основе системы эффективной работы с персоналом на принципах обеспечения достойного труда, использование которых облегчает процедуру трудоустройства, повышает эффективность обучения и развития работников, упрощает процесс оценки эффективности работы персонала и аттестации рабочих мест.

Использование модели компетенции является инструментом усиления социальной ответственности сторон трудовых отношений. С одной стороны, предприятие, требуя от работника повышения параметров качества, производительности и эффективности его труда, должно гарантировать соблюдение его прав, обеспечивать достойные условия труда, которые должны быть зафиксированы в модели компетенций. С другой стороны, модель регламентирует необходимые личные характеристики и профессиональные качества работника, которыми он должен владеть для успешного выполнения своих обязанностей в процессе трудовой деятельности. Внедрение моделей компетенций в виде четко сформулированных прав, обязанностей и рекомендаций к сторонам трудовых отношений, которые основаны на соблюдении фундаментальных принципов достойного труда, позволит урегулировать конфликты в социально-трудовой сфере, сократить число актов протеста и неудовлетворения, усилить ответственность за результаты трудовой деятельности в условиях интеллектуальной экономики.

В связи с этим рассмотрим процесс проведения мониторинга и оценки обеспечения достойного труда на автотранспортном предприятии на основе моделей компетенций должностей (рисунок 1).

Представленные на рисунке 1 этапы процесса проведения мониторинга и оценки профессиональных компетенций и компетентностных требований рабочего места раскрывают социально-экономическое и организационное содержание процесса объединения профессио-

нальных стремлений работника и работодателя к обеспечению достойных условий труда. Рассмотрим каждый из них.

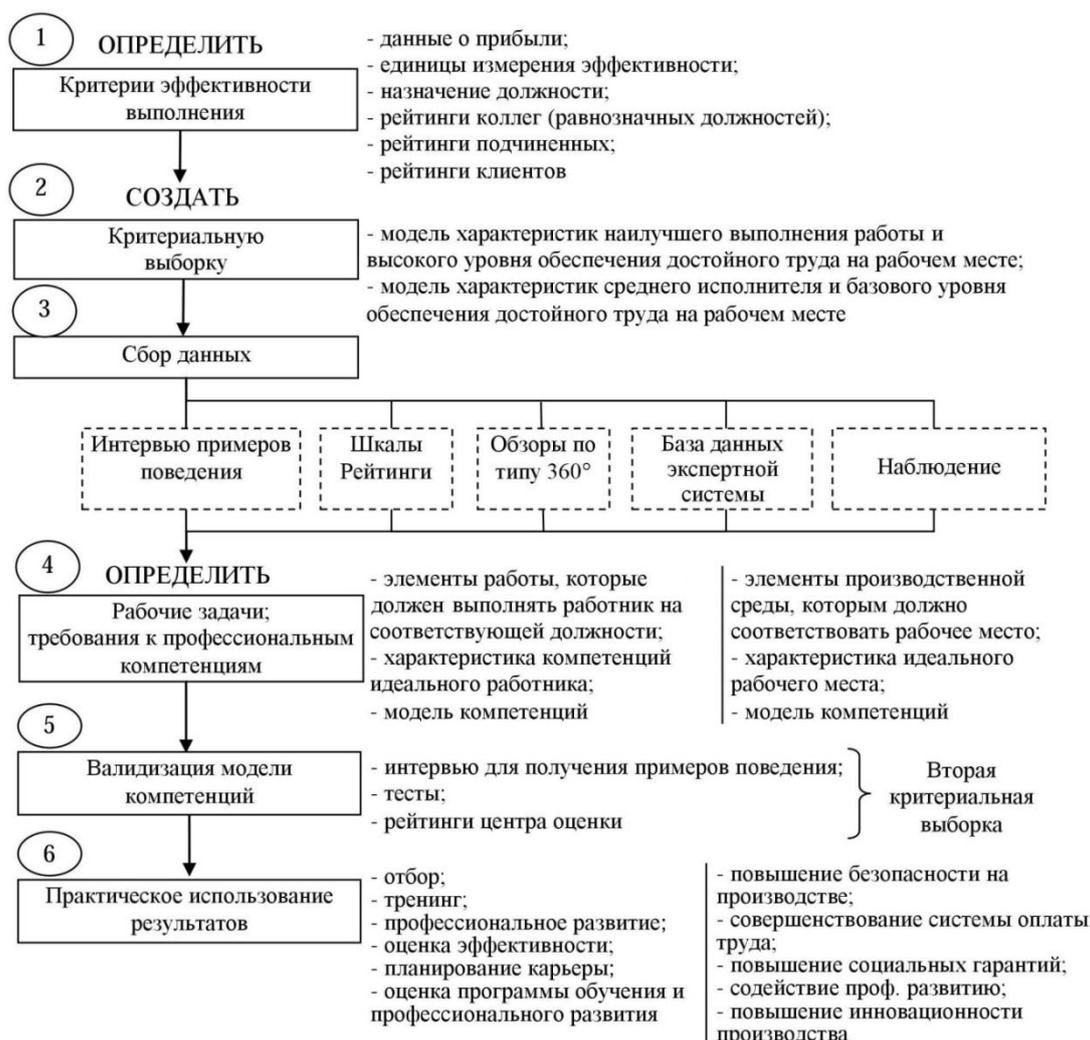


Рисунок 1 – Процесс проведения мониторинга и оценки обеспечения достойного труда на основе моделей компетенций должностей

Этап 1. Разработка модели компетенций для выбранной должности. На этом этапе основным правилом эффективной работы является привлечение к процессу исследования большого количества будущих пользователей модели. Поскольку менеджеры, которые непосредственно проводили интервью по получению поведенческих примеров, работали с исследователями и определяли с ними компетенции, досконально изучили модель, они являются и более способными внедрить ее на автотранспортном предприятии.

Следует обратить внимание на то, что ниже приведены базовые компетентностные требования к рабочим местам и уровню сформированности профессиональных компетенций работников. В процессе создания модели и проведения по ним оценки необходимо тщательным образом учитывать специфические требования, которые характеризуют, с одной стороны, особенности поведения работника на рабочем месте, его функциональные должностные обязанности, а с другой – уровень технологической оснащенности рабочего места, уровень его информационного, финансово-экономического, нормативно-правового, организационно-управленческого обеспечения.

Разработанный на этом этапе словарь компетенций определяет конкретные уровни компетенций, которые прогнозируют пороговое, среднее и наилучшее выполнение исследуемого вида работы, и становится шаблоном, который используется для проведения оценки

соответствия. Стандарты соответствия характеристик рабочего места, а также знаний и умений работников формируют уровни развития профессиональных компетенций (таблица 1) и компетентностных требований рабочего места (таблица 2).

Таблица 1 – Уровни профессиональных компетенций работников, определяющих соответствие условиям достойного труда

Компетенции	Характеристики
1	2
1. Низкий уровень сформированности профессиональных компетенций	
Специальная компетенция	Работник обладает ограниченными и фрагментарными знаниями по практическим вопросам занимаемой должности, имеет низкий уровень производственной культуры и корпоративной этики
Компетенция деятельности	В ходе планирования производственной деятельности допускает ошибки, планирование осуществляет формально, бессистемно, владеет отдельными приемами, использует их без анализа ситуации, не проявляет творчества при выполнении значимых видов профессиональной деятельности, не проявляет интерес к выполняемой работе
Коммуникативная компетенция	Общается с людьми без учета индивидуальных особенностей, его связь с коллегами носит случайный характер, не умеет слушать, испытывает трудности при выборе и использовании вербальных и невербальных средств общения, не умеет отстаивать собственную точку зрения, не владеет навыками самоконтроля за соблюдением законности, чувствует трудности при организации своих действий, не умеет работать в команде и не способен осуществлять руководство
Компетенция рефлексии	Допущенные в работе ошибки не замечает и не стремится к пополнению недостающих знаний, не способен глубоко осмысливать происходящее, принимает решения без учета реальной ситуации и норм закона
Социальная компетенция	Обладает ограниченными и фрагментарными знаниями и умениями в области взаимодействия с общественными институтами и людьми, общественные и моральные нормы соблюдает формально, не исключает аморального поведения, имеет фрагментарные знания в области регуляции социальных норм и отношений, проявляет нерешительность, не умеет противостоять внешним факторам, не способен выполнять работу с внешними субъектами
2. Средний уровень сформированности профессиональных компетенций	
Специальная компетенция	Владеет отдельными знаниями и использует некоторые из них при выполнении значимых видов профессиональной деятельности, имеет средний уровень производственной культуры, не всегда проявляет творческое отношение к применению навыков в работе
Компетенция деятельности	Может самостоятельно планировать отдельные виды производственной деятельности, но планирование осуществляет на основе неполного анализа результатов предыдущих профессиональных действий, творческое отношение к профессиональной деятельности проявляет не всегда, испытывает затруднение при реализации своих замыслов
Коммуникативная компетенция	Не всегда умеет найти подход к людям, донести до слушателя свое мнение относительно намерений, испытывает трудности при установлении и поддержке контактов с новыми людьми, общается стихийно, по мере необходимости, не всегда способен осуществлять руководство
Компетенция рефлексии	Осознает недостаточное владение необходимыми для профессиональной деятельности знаниями и умениями, видит недостатки, но не всегда способен установить их причину

Продолжение таблицы 1

1	2
Социальная компетенция	Владеет отдельными знаниями и умениями в области взаимодействия с общественными институтами и людьми, не всегда способен брать на себя ответственность в сложной ситуации, придерживается норм профессиональной этики
3. Высокий уровень сформированности профессиональных компетенций	
Специальная компетенция	Имеет систему фундаментальных знаний и уверенно использует их при выполнении значимых видов профессиональной деятельности, может творчески применять умения и навыки, имеет высокий уровень производственной культуры и гибкость мышления, хорошо ориентируется в современных достижениях профессиональной области знаний
Компетенция деятельности	Умеет самостоятельно планировать свою деятельность, владеет всеми действиями и операциями, которые нужны для конкретной деятельности, проявляя творчество и инициативу, способен анализировать производственную практику
Коммуникативная компетенция	Владеет навыками самоконтроля и установления контактов с людьми, учитывая при этом индивидуальные особенности каждого индивида, умеет устанавливать доброжелательные отношения с коллегами, свободно владеет вербальными и невербальными средствами общения, умеет работать в коллективе, а если нужно, то и осуществлять руководство
Компетенция рефлексии	Способен выбирать оптимальное решение в разных профессиональных ситуациях, умеет критически использовать знания, замечает свои ошибки в работе и имеет желание их исправить, умеет принимать выверенные профессиональные решения с учетом реальной ситуации и норм закона
Социальная компетенция	Имеет достаточно знаний и умений в области взаимодействия с общественными институтами и людьми, придерживается общественных и моральных норм, которые исключают противоправную деятельность и аморальное поведение, чувствует потребность в соблюдении законности, занимает четкую гражданскую позицию, всегда строго придерживается норм профессиональной этики

Таблица 2 – Уровни компетентностных требований рабочего места, которые определяют соответствие условиям достойного труда

Компетенции	Характеристика
1	2
1. Низкий уровень сформированности компетентностных требований	
Безопасность труда	Рабочее место не отвечает требованиям санитарных норм, уровню освещенности, есть угрозы жизни и здоровью, высокий уровень возможности травматизма и профессиональной заболеваемости на рабочем месте
Вознаграждение	Оплата труда не предоставляет возможности реализовать базовые потребности потребления, содержания семьи, существует задолженность по выплате заработной платы, отсутствуют возможности участия в прибыли предприятия, темпы роста индекса потребительских цен опережают темпы роста заработной платы
Возможности развития	Работник не имеет возможности в повышении квалификации, не имеет доступа к сети Интернет

Продолжение таблицы 2

1	2
Социальные гарантии	Наличие социального страхования, отсутствие медицинского страхования, нет возможности получить целевую помощь, нет возможности вступления в профсоюз
Уровень благосостояния	Занимая данную должность, работник не может позволить себе жилье, которое отвечает современным стандартам (а лишь удовлетворяет санитарным нормам), не может позволить себе и своей семье провести отпуск за пределами региона или страны
2. Средний уровень сформированности компетентностных требований	
Безопасность труда	Рабочее место частично соответствует требованиям санитарных норм, отсутствуют угрозы жизни и здоровью работника, средний уровень возможности травматизма и профессиональной заболеваемости на рабочем месте
Вознаграждение	Оплата труда дает возможность реализовать базовые потребности в потреблении, содержании семьи, не существует задолженности по выплате заработной платы и темпы ее роста покрывают темпы роста индекса потребительских цен, отсутствуют возможности участия в прибыли предприятия
Возможности развития	Работник имеет незначительную возможность в повышении квалификации (согласно плану обучения и повышения квалификации на предприятии), имеет доступ к сети Интернет
Социальные гарантии	Наличие социального страхования, отсутствие медицинского страхования, есть право на получение целевой помощи, есть возможность вступления в профсоюз
Уровень благосостояния	Занимая данную должность, работник не может позволить себе жилье, которое отвечает современным стандартам (а лишь удовлетворяет санитарным нормам), может позволить себе и своей семье провести отпуск за пределами региона
3. Высокий уровень сформированности компетентностных требований	
Безопасность труда	Рабочее место полностью отвечает требованиям санитарных норм, уровню освещенности, отсутствует угроза жизни и здоровью работника, низкий уровень возможности травматизма и профессиональной заболеваемости на рабочем месте
Вознаграждение	Оплата труда предоставляет возможность реализовать более высокие, чем базовые, потребности потребления, содержания семьи, не существует задолженности по выплате заработной платы и темпы ее роста опережают темпы роста индекса потребительских цен, существует возможность участия в прибыли предприятия
Возможности развития	Работник имеет значительную возможность в повышении квалификации, имеет доступ к сети Интернет, посещает выставки, презентации, конференции с целью самосовершенствования в условиях производства
Социальные гарантии	Наличие социального страхования, медицинского страхования, есть право на получение целевой помощи, есть возможность вступления в профсоюз
Уровень благосостояния	Занимая данную должность, работник может позволить себе жилье, которое отвечает современным стандартам, может позволить себе и своей семье провести отпуск за пределами региона или страны

Этап 2. Обработка данных и разработка методов оценки работников. Для проведения оценки работников выбирается один из таких методов, как интервью, тест, центр оценки, биографические данные, а ранжирование проводится на основе рентабельности, исходя из простоты проведения и приемлемости для кандидатов. Для оценки соответствия компетентностных требований рабочего места необходимо провести его аттестацию.

Этап 3. Обучение экспертов-наблюдателей методологии оценки компетенций работников. Персонал организации, который будет проводить оценку, должен быть обучен методологии проведения специальных методов тестирования для выявления поведенческих признаков.

Этап 4. Оценка компетенций работников. В ряде случаев целесообразнее проводить оценивание в два этапа: сначала проводят отбор по тестам (первый этап), а затем работники или кандидаты, которые успешно прошли отбор по тестам, проходят отбор на рабочих местах (второй этап), где на протяжении нескольких часов или дней они выполняют профессиональные обязанности, причем ведется контроль изменения показателей качества деятельности работника через каждые 2 часа. Полученные для каждого работника показатели качества деятельности аппроксимируются экспонентной функцией вида по формуле:

$$Q = Q_{np} - (Q_{np} - Q_0) e^{-t/t_0}, \quad (1)$$

где Q_{np} – предельное значение показателя качества деятельности, характерное для «идеально» работающего специалиста;

Q_0 – исходный уровень подготовки кандидата к работе по специальности;

t_0 – время способности работника к усвоению специальности;

t – текущее время подготовки.

Необходимое время подготовки кандидата определяется по формуле:

$$t_0 = t_0 \ln \left[(Q_{np} - Q_0) / (Q_{np} - Q_3) \right], \quad (2)$$

где Q_3 – заданный уровень качества деятельности, компетенции.

Кандидат считается пригодным, если время, необходимое ему для достижения заданного уровня профессиональной компетенции, не превышает время ($T_{дон}$), которое отводится для этой цели, т. е. для пригодных кандидатов $t_n < T_{дон}$, а для непригодных – $t_n > T_{дон}$. Аналогично, с помощью нормативных показателей работы оборудования, нормативов оплаты труда, уровня безопасности и других характеристик рабочего места, можно оценить степень соответствия рабочего места требованиям достойного труда.

Этап 5. Валидизация системы отбора. На автотранспортном предприятии необходимо регулярно проводить мониторинг соответствия характеристик рабочего места и работников требованиям достойного труда. На основе результатов мониторинга выносятся решения относительно совершенствования условий труда на соответствующем рабочем месте, а относительно несоответствия работника разрабатывается программа развития и повышения его квалификации. Эти мероприятия целесообразно выполнять на основании экспертного оценивания. Для этого проводится анализ степени соответствия факторов, которые влияют на результат, с помощью анкетирования экспертной комиссии, которая позволит максимально объективно оценить работника и условия производства. Статистическая обработка результатов предусматривает оценивание степени согласованности мнений членов комиссии по соответствию производственных условий и работника требованиям достойного труда.

Мерой согласованности служит коэффициент конкордации W , в основу расчета которого положено отклонение d суммы рангов (оценки) по отдельным показателям $\sum R_i$ от средней суммы рангов, которое составляет $0,5 \cdot n \cdot (m+1)$.

Коэффициент конкордации – это отношение суммы квадратов названных отклонений к максимально возможной сумме квадратов отклонений (S_{max}), рассчитываемой по формуле:

$$S_{max} = \frac{n^2 \cdot (m^3 - m)}{12}. \quad (3)$$

Если ранги не повторяются, то коэффициент конкордации определяется по формуле:

$$W = \frac{12 \cdot S}{n^2 \cdot (m^3 - m)}, \quad (4)$$

где m – количество показателей;

n – количество членов комиссии.

При полной несогласованности мнений членов комиссии $W = 0$. Чем выше мера согласованности, тем больше значение W приближается к 1. Значение коэффициента конкордации свидетельствует об уровне согласованности в оценках членов комиссии. Проверка значимости коэффициента конкордации осуществляется при помощи критерия χ^2 с $(m-1)$ числом степеней свободы.

Этап 6. Принятие решения о степени соответствия условий труда и работника требованиям должности при проведении мониторинга обеспечения достойного труда.

Сопоставление результатов мониторинга степени обеспечения достойного труда на конкретном автотранспортном предприятии и полученные расхождения между реальным состоянием трудовых ресурсов и условий труда, которые отличаются от эталонных, отмеченных в национальных и международных стандартах, являются основой для разработки и внедрения мероприятий по обеспечению достойного труда по направлениям:

- пересмотр стратегической политики деятельности автотранспортного предприятия с учетом направлений обеспечения достойного труда на высоком уровне;
- разработка программ развития социальной сферы автотранспортного предприятия, улучшения экономических и производственных показателей; обеспечение возможностей общественно-политической активности работников предприятия;
- модернизация рабочих мест;
- повышение инновационности производственных процессов и интеллектуальной активности работников.

Рассмотренные этапы проведения внутреннего мониторинга и оценки степени обеспечения достойного труда, а также предложенные направления совершенствования системы социально-трудовых отношений являются универсальными и могут быть применены на любом автотранспортном предприятии Донецкого региона.

Выводы

Предложен механизм совершенствования процесса проведения внутреннего мониторинга и оценки уровня обеспечения достойного труда на автотранспортных предприятиях Донецкого региона на основе использования компетентностного подхода.

Для получения информации по обеспечению достойного труда на каждом рабочем месте предложено осуществлять оценку с помощью моделей компетенций, позволяющих оценить соответствие условий производственной среды и работника требованиям достойного труда. Для этого разработана структурная схема процесса мониторинга.

Сопоставление результатов мониторинга степени обеспечения достойного труда на конкретном автотранспортном предприятии с эталонными должно составить основу для разработки и внедрения мероприятий по обеспечению достойного труда по следующим направлениям: пересмотр стратегической политики деятельности организации с учетом направлений

обеспечения достойного труда на высоком уровне, активизация программ развития социальной сферы, улучшение экономических и производственных показателей, обеспечение возможностей общественно-политической активности работников, модернизация рабочих мест, повышение инновационности производства и интеллектуальной активности работников.

Список литературы

1. Anker, R. Measuring Decent Work With Statistical Indicators / R. Anker, I. Chernyshev, P. Egger // Working Paper. – Geneva, 2003. – № 2. – 83 p.
2. Bescond, D. Seven Indicators to Measure Decent Work: an International Comparison / D. Bescond, A. Chataignier, F. Mehran // International Labour Review. – 2003. – Vol. 142, № 2. – P. 179–210.
3. Bonnet, F. A Family of Decent Work Indexes / F. Bonnet, J. Figueiredo, G. Standing // International Labour Review. – 2003. – Vol. 142, № 2. – P. 213–238.
4. Ghai, D. Decent work: Concept and Indicators / D. Ghai // International Labour Review. – 2003. – Vol. 142, № 2. – P. 113–145.
5. Грішнова, О. А. Особливості регулювання соціально-трудових відносин в процесі санації підприємства / О. А. Грішнова, О. А. Нацевич // Вісник Хмельницького національного університету. – 2011. – Т. 3, № 2. – С. 214–220.
6. Колот, А. М. Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку : моногр. / А. М. Колот. – К. : КНЕУ, 2010. – 251 с.
7. Костин, Л. А. За достойный труд в XXI веке / Л. А. Костин // Труд и социальные отношения. – 2004. – № 3 (27). – С. 14–25.
8. Смирнова, Т. В. Базовые и дополнительные критерии достойного труда для работников интеллектуальной деятельности / Т. В. Смирнова // Экономические науки. Серия : Экономика и управление. – 2010. – № 1 (62). – С. 198–201.
9. Шаймарданов, Н. З. Системный подход в концепции достойного труда / Н. З. Шаймарданов, Е. Э. Федорова // Известия УрГЭУ. – 2009. – № 3 (25). – С. 18–22.
10. Скляр, Є. П. Сутність та складові компетенції персоналу / Є. П. Скляр // Економіка, менеджмент, підприємство : зб. наук. пр. Східноукр. нац. ун-ту ім. В. Даля. – 2011. – Ч. 1, № 23 (I). – С. 174–179.
11. Верба, В. А. Управління розвитком компанії : навч. посіб. / В. А. Верба, О. М. Гребешкова. – К. : КНЕУ, 2011. – 480 с.
12. Гуменюк, Н. В. Забезпечення гідної праці на промисловому підприємстві на основі компетентнісного підходу / Н. В. Гуменюк // Схід : аналіт.-інформ. журн. – 2013. – № 2 (122). – С. 24–28.

Н. В. Гуменюк

Автомобильно-дорожный институт

ГОУВПО «Донецкий национальный технический университет», г. Горловка

Использование компетентностного подхода в процессе мониторинга обеспечения достойного труда на автотранспортных предприятиях

Современное состояние социально-трудовых отношений на предприятиях автомобильного транспорта характеризуется рядом негативных тенденций: среди которых низкий уровень качества жизни, отсутствие перспектив профессионального роста и развития в условиях производства, низкий уровень социальной защищенности работников. В связи с этим построение социально-трудовых отношений на принципах достойного труда является приоритетным направлением развития как отдельных автотранспортных предприятий, так отрасли и государства в целом.

Целью статьи является развитие теоретико-методологических принципов проведения внутреннего мониторинга обеспечения достойного труда на автотранспортных предприятиях на основе использования компетентностного подхода. Ключевым этапом проведения мониторинга обеспечения достойного труда становится процесс его адекватной оценки на каждом рабочем месте автотранспортного предприятия, которую целесообразно проводить на основе использования принципов компетентностного подхода. Причем при построении моделей компетенций должностей, кроме компетенций персонала, необходимо использовать понятие компетентностных требований к рабочим местам. Именно совокупность этих характеристик дает возможность охарактеризовать базовые требования должности как со стороны работодателя, так и со стороны работника.

В работе представлена структурная схема проведения мониторинга и оценки степени обеспечения достойного труда на автотранспортном предприятии на основе моделей компетенций должностей. Процесс проведения мониторинга и оценки включает шесть основных этапов: разработка моделей компетенций

должностей; обработка данных и разработка методов оценки; обучение экспертов-наблюдателей методологии оценки; оценка компетенций работников; валидизация системы отбора; принятие решения о степени соответствия условий труда и работника требованиям должности на основе проведенного мониторинга обеспечения достойного труда.

Сопоставление результатов мониторинга степени обеспечения достойного труда на конкретном автотранспортном предприятии с эталонными должно составить основу для разработки и внедрения мероприятий по обеспечению достойного труда по следующим направлениям: пересмотр стратегической политики деятельности организации с учетом направлений обеспечения достойного труда на высоком уровне; активизация программ развития социальной сферы, улучшение экономических и производственных показателей; обеспечение возможностей общественно-политической активности работников; модернизация рабочих мест; повышение инновационности производства и интеллектуальной активности работников.

АВТОТРАНСПОРТНОЕ ПРЕДПРИЯТИЕ, ДОСТОЙНЫЙ ТРУД, КОМПЕТЕНТНОСТНЫЙ ПОДХОД, СИСТЕМА МОНИТОРИНГА И ОЦЕНКИ

N. V. Gumenyuk

Automobile and Highway Institute of Donetsk National Technical University, Gorlovka
Application of the Competence Approach in the Process of the Decent Work Monitoring Ensuring at Motor Transport Enterprises

Modern state of labour relations at motor transport enterprises are characterized by a number of negative tendencies such as low level of life quality, lack of perspectives of professional advancement and development in the manufacturing environment, low level of workers social protection. In connection with it formation of labour relations based on decent work is the priority development direction of both certain motor transport enterprises and transport sector and government in whole.

The aim of the article is the development of theoretical and methodological principles to provide internal monitoring of the decent work ensuring at motor transport enterprises based on application of the competence approach. The key stage of the decent work monitoring ensuring is the process of its adequate valuation at each work place of the motor transport enterprise. It is reasonable to carry out this valuation on the basis of application of competence approach principles. In addition, at modelling of position competences except personnel competences it is necessary to use notion of competence demands to work places. Exactly the set of these characteristics makes it possible to characterize basic demands both by the employer and by the worker.

In the work, the structure chart of the monitoring ensuring and valuation of the decent work providing at the motor transport enterprise based on models of position competences is presented. The process of the monitoring and valuation ensuring includes six basic stages: models development of position competences; data processing and development of the valuation procedure; training of valuation methodology experts and observers; valuation of workers competences; validization of the selection system; decision making about conformity degree of working conditions and a worker to position demands based on conducted monitoring of the decent work ensuring.

Monitoring results comparison of decent work ensuring degree at the concrete motor transport enterprise with the reference one should form the base for the development and implementation measures on decent work ensuring in following directions: revision of the organizational strategic policy taking into account directions of the decent work ensuring at high level; activation of the social sphere development programs, improvement of economic and production activities; possibilities ensuring of the workers socio-political activities; modernization work place; improvement of the production innovation and intellectual activity of workers.

MOTOR TRANSPORT ENTERPRISE, DECENT WORK, COMPETENCE APPROACH, MONITORING AND VALUATION SYSTEM

Сведения об авторе

Н. В. Гуменюк

SPIN-код: 8741-7440

Телефон: +38 (050) 256-14-08,

рабочий (06242) 4-40-61

Эл. почта: nataligumenuk@rambler.ru

Статья поступила 12.01.2017

© Н. В. Гуменюк, 2017

Рецензент: Н. А. Селезнева, канд. экон. наук, доц. АДИ ГОУВПО «ДонНТУ»