

¹Давыдовский Ф.Н., ²Величко Е.А.

¹*АНО ВО «Северо-западный открытый технический университет»*

²*ФГБОУ ВО «Санкт – Петербургский государственный университет»*

²*Колледж физической культуры и спорта, экономики и технологии»
Санкт-Петербург, Россия*

doi: 10.18411/lj-30-11-2016-1-04

idsp 000001:lj-30-11-2016-1-04

Структура трудовых компетенций инженеров в условиях перехода к оценке деятельности конструкторского бюро по ключевым показателям эффективности труда

Аннотация

В статье рассматриваются методические вопросы построения структуры трудовых компетенций инженеров на основе ключевых навыков профессиональной деятельности, присущих той или иной должностной позиции, и определяющих характер и содержание труда как предмет оценки его результативности по соответствующим показателям.

Ключевые слова: трудовые компетенции, трудовые навыки, ключевые показатели эффективности труда, многозадачность, универсализм и специализация труда

Abstract

The article discusses the methodological issues of constructing the structure of the labour competencies of engineers based on the key skills of the professional activities inherent to a particular position, and determine the nature and content of the work as the object of assessing its impact on relevant indicators.

Keywords: employment competencies, work skills, key indicators of labour productivity, multitasking, interchangeability and specialization of labor.

Исследование проблемы объективной оценки результатов труда инженеров конструкторских бюро и ее измерения по ключевым показателям эффективности, позволяют выдвинуть тезис о том, что данные показатели должны строиться как на принципе их соответствия общим и индивидуальным трудовым функциям сотрудников, так и на принципе соответствия их содержания содержанию трудовых компетенций по конкретной должностной позиции. Иными словами, трудовые компетенции сотрудника должны определять потенциально возможный уровень его личностных и деловых качеств, необходимых для достижения высоких профессиональных результатов. Выдвинутый тезис о соответствии принципов построения показателей эффективности труда содержанию выполняемых трудовых функций и трудовых компетенций по выполняемой должности был проанализирован авторами в соответствующих публикациях, [1, 2, 3, 4].

В ходе реализации задачи построения системы ключевых показателей эффективности труда инженеров конструкторского бюро на одном из судостроительных предприятий Санкт – Петербурга, авторами были определены состав и структура основных трудовых компетенций применительно к различным должностям. В первую очередь, к таковым следует отнести:

- трудовые навыки, связанные с многозадачностью, т.е. с профессиональной способностью успешно решать задачи одновременно нескольких проектов, в т.ч. связанные с умением решать изобретательские задачи;
- трудовые навыки, связанные со способностью выполнять работы отсутствующего сотрудника, либо сотрудников со смежными специальностями.

Так, структура трудовых компетенций инженеров, определяющих уровень их профессионализма в условиях многозадачности, выглядит следующим образом (таблица 1). По – существу, весь перечисленный состав трудовых компетенций сотрудников определяется совокупностью их трудовых навыков и умением работать в условиях многозадачности. Чем выше квалификационный уровень инженера, тем больше навыков он обязан проявлять при одновременной работе сразу над несколькими проектами.

Таблица 1

Структура трудовых компетенций инженеров конструкторского бюро

Ключевой показатель эффективности труда: Многозадачность

Трудовые компетенции	Должностные позиции сотрудников КБ						
	Начальник КБ	Руководитель проекта	Ведущий инженер-конструктор	Ведущий инженер-конструктор по оснастке	Ведущий инженер-конструктор-расчётчик	Инженер-конструктор 1,2,3 категории	Инженер-конструктор б/к
Навык разработки, оформления и утверждения конструкторской документации.	+	+	+	+	+	+	
Навык разработки, оформления и утверждения технической документации.	+	+	+	+	+		
Умение составлять техническое задание на проект.	+	+	+	+	+		
Знание типовых технологических процессов производства.	+	+	+	+	+	+	
Знание основных материалов, используемых для производства.	+	+	+	+	+	+	+
Умение решать изобретательские задачи.	+	+	+	+	+		

При этом возникает другая важная задача организации труда сотрудников конструкторского бюро: высокий уровень профессионализма инженера должен определяться не только навыками эффективной работы в условиях многозадачности, но и способностью к выполнению работы отсутствующего сотрудника. Это означает, что высококвалифицированный сотрудник обязан уметь выполнить эффективно не только свою работу, но и работу других сотрудников. Иными словами, специфика инженерного труда в условиях конструкторского бюро определяется наличием широкой специализации труда и возможностью его выполнения другими сотрудниками. Так, ведущий инженер должен уметь выполнить работу инженера 1 категории, а инженер 3 категории –

работу техника – конструктора. Такая способность к взаимозаменяемости получила название «трудового универсализма», оценка уровня которого может производиться по соответствующему показателю (таблица 2).

Таблица 2

Структура трудовых компетенций инженеров конструкторского бюро
 Ключевой показатель эффективности труда: Универсализм сотрудника

Трудовые компетенции	Должностные позиции сотрудников КБ						
	Начальник КБ	Руководитель проекта	Ведущий инженер-конструктор	Ведущий инженер-конструктор по оснастке	Ведущий инженер-конструктор-расчётчик	Инженер-конструктор 1,2,3 категории	Инженер-конструктор б/к
Способность к выполнению работы отсутствующего сотрудника	+	+	+	+	+	+	
Профессионализм и разносторонняя подготовка	+	+	+	+	+	+	+
Стремление к обучению и передаче профессионального опыта			+	+	+	+	+

В заключение необходимо отметить, что наиболее высокие результаты деятельности конструкторского бюро достигаются только при условии выполнения сотрудниками обоих ключевых показателей – многозадачности и универсализма. Правильный же выбор трудовых компетенций и ключевых трудовых навыков, отражающих характер и содержание труда по каждой должностной позиции, позволяет перейти к созданию системы мотивации инженерного труда по ключевым показателям эффективности на основе соответствующих критериев оценки профессиональных, личностных и деловых качеств.

Литература

1. Давыдовский Ф.Н. Разработка системы премирования сотрудников центральных заводских лабораторий по ключевым показателям эффективности труда [Текст] // Аудит и финансовый анализ. 2014. № 5. С. 424-431.
2. Давыдовский Ф.Н., Величко Е.А. Ключевые показатели эффективности труда и концепция построения премиальных систем сотрудников проектных команд [Электронный ресурс] // Системное управление. 2015. № 2 (27). С. 4.– Doi: 10.17686/sced_rusnauka_2015-1540
3. Давыдовский Ф.Н., Величко Е.А. Методические вопросы апробации премиальных систем на предприятиях судостроительного комплекса города [Электронный ресурс] // Научный журнал НИУ ИТМО. Серия: Экономика и экологический менеджмент. 2015. № 3. С. 76-84. – Doi: 10.17686/sced_rusnauka_2015-1621
4. Давыдовский Ф.Н., Величко Е.А. Принципы разработки системы ключевых показателей эффективности труда инженерно – технических работников машиностроительных предприятий [Текст] // Инновационная наука. 2016. № 5-1 (17). С. 38-40.