

«Как разработать модель профессиональных компетенций для сотрудников-экономистов»

При разработке модели профессиональных компетенций сотрудников-экономистов предприятия сначала требуется определить цели, под которые будет формироваться данная модель. В качестве таких целей могут быть:

- Создание набора инструментов для объективного отбора квалифицированных специалистов. В этом случае оценка уровня компетенций позволит повысить качество отбора кандидатов на должность экономиста.
- Разработка системы мотивации сотрудников и определение размера вознаграждения, что позволяет избавиться от субъективизма в установлении стимулирующих надбавок и повысить их легитимность.
- Выявление фактического уровня компетентности сотрудников-экономистов и определение возможных направлений группового или индивидуального повышения квалификации для достижения желаемых компетенций.

При определении компетенций важно использовать системный подход, при этом излишняя детализация усложнит обработку результатов, и модель перестанет быть эффективной. Поэтому при разработке нужно выделить наиболее важные компетенции, где детализация вполне оправдана.

Каждой из представленных компетенций присваивается значение веса в пределах заранее установленной шкалы. Для установления уровня значимости рекомендуется использовать метод коллективных или экспертных оценок. Ключевые компетенции являются высокозначимыми, поэтому имеют наибольший вес. Расчет итогового значения проводится сначала по отдельным группам компетенций, а затем по всей модели.

Построить идеальную модель, подходящую для любого предприятия, невозможно. Так как каждый руководитель предъявляет свои требования к привлекаемым сотрудникам. Поэтому в данной статье мы попробуем сформировать базовую модель компетенций сотрудников-экономистов, которая после индивидуальных доработок может быть адаптирована для конкретного предприятия.

Для разработки модели разделим профессиональные компетенции сотрудников-

экономистов на следующие группы:

1 Группа. Корпоративные компетенции, которые учитывают личностные качества работника, его умение работать в коллективе.

Данная группа компетенций является общей для большинства профессиональных компетенций вне зависимости от сферы деятельности. В числе наиболее существенных компетенций этой группы:

- ответственность за результаты своей профессиональной деятельности – 25%;
- личностная и профессиональная эффективность – 25%;
- стремление к самообразованию и преумножению знаний и их трансляции в коллективе – 25%;
- командная работа, слаженное взаимодействие с коллективом – 25%.

В данной группе каждая из компетенций одинаково важна, поэтому присвоим каждой из них по 25%. Т.е. в целом по группе максимально можно будет набрать 100%. Некоторые руководители-практики придают меньшее значение личным качествам сотрудника по сравнению с его профессионализмом, поэтому вес показателей данной группы в индивидуальной модели может меняться.

2 Группа. Профессиональные компетенции, которые определяют содержание знаний, навыков, умений, опыта.

К выбору компетенций данной группы каждая компания должна подходить исходя из специфики своей деятельности. К числу наиболее часто определяемых компетенций относятся следующие знания:

- знание законодательных и нормативных правовых актов, методических материалов по планированию, учету и анализу деятельности предприятия- 5%;
- знание методов работы с планово-учетной документацией - 5%;
- владение методологией разработки планирования и бюджетирования – 15%;
- знание методологии анализа финансово-хозяйственной деятельности предприятия – 5%;
- умение осуществлять расчеты по материальным, трудовым и финансовым затратам, необходимые для производства и реализации выпускаемой продукции – 10%;
- владение базовыми методами маркетингового анализа – 5%;
- умение составлять бизнес-планы как для внутреннего пользования, так и для внешних пользователей – 5%;
- умение применять MS Excel, для осуществления технико-экономических расчетов и анализа финансово-хозяйственной деятельности - 15%;
- знание 1С - 10%;
- знание основ бухгалтерского учета – 10%;
- знание методов и приемов оперативного и статистического учета – 10%;
- знание внутреннего документооборота (действующие на предприятии регламенты и

положения, определяющие механизмы взаимодействия структурных подразделений с экономической службой) - 5%.

Каждой из указанных компетенций также присваивается значение ее веса в пределах установленной шкалы (например, от 0 до 15 процентов в зависимости от важности конкретной компетенции, при этом сумма максимальных значений всех компетенций будет равна 100%).

Профессиональные компетенции предлагается оценивать по уровню владения на:

- поверхностный, в котором сотрудник-экономист имеет общие представления о предмете;
- средний, в котором сотрудник-экономист обладает знаниями, достаточными для выполнения функциональных обязанностей;
- глубокий, при котором сотрудник-экономист имеет уровень квалификации эксперта.

3 Группа. Личностно-деловые качества и менеджерские компетенции, которые оценивают аналитические способности, умение принимать решения, гибкость мышления и пр.

Система показателей этой группы может быть разнообразна в зависимости от требуемых от специалиста-экономиста компетенций. В практике обычно выделяют:

- навыки в решении задач, оценивающие:

1. уровень мышления достаточный для решения поставленных практических задач, способность делать выводы и грамотно излагать свои мысли;
2. широта мышления, выражающаяся в использовании анализа, обобщения, возможностях делать рекомендации;
3. гибкость мышления, способность адаптировать знания и опыт к решению практических задач

- менеджерские качества, определяющие:

1. лидерские качества, уровень воздействия на людей и процессы;
2. самостоятельность принятия решений, инициативность;
3. индивидуальное планирование распределения трудозатрат;
4. активные коммуникации, связанные с подачей запросов, определением потребностей;

и прочие компетенции, определяемые занимаемой должностью.

Такая систематизация и оценка профессиональных компетенций работника-экономиста не является исчерпывающей и во многом будет определяться описанными в начале статьи целями, которые ставятся при разработке модели. Поэтому руководитель экономической службы может, опираясь на данные в настоящей статье рекомендации, разработать модель, удовлетворяющую запросам конкретного предприятия.

Источник: Пресс-центр АКГ «ДЕЛОВОЙ ПРОФИЛЬ», Журнал «Финансовый директор»

<https://delprof.ru/press-center/experts-pubs/kak-razrabotat-model-professionalnykh-kompetentsiy-dlya-sotrudnikov-ekonomistov/>

Группа «ДЕЛОВОЙ ПРОФИЛЬ»

127015, г. Москва, ул. Вятская, д. 70

+7 (495) 740-16-01

info@delprof.ru