

Скакалова А.С.

4 курс, специальность 1 – 27 01 01

Руководитель: ст. преподаватель Алексеева Е.А.

Витебский государственный технологический университет

### **ОЦЕНКА НАВЫКОВ ДЛЯ РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА**

**Аннотация:** В статье приведены результаты исследования навыков на швейном предприятии на основе опроса работников, позволяющие сформировать программы развития персонала и управления карьерой на основе потребности работников в навыках и готовности к овладению ими.

**Ключевые слова:** персонал, навыки, несоответствие навыков, развитие персонала.

Skakalova A.S.

4 course, specialty 1 – 27 01 01

Supervisor: Senior Lecture Aliakseyeva A.A.

Vitebsk State Technological University

### **SKILL ASSESSMENT FOR STAFF DEVELOPMENT**

**Abstract:** The article presents the results skills assessment at a clothing enterprise based on a survey of employees, that allows working out of staff development and career management programs based on the skills needs of employees and their readiness to master skills.

**Key words:** Staff. Skills. Skills mismatch. Staff development.

Анализ последних исследований показал, что в настоящее время серьёзное внимание уделяется вопросам изучения современных компетенций и навыков персонала, что объяснимо их непрерывным развитием с учётом цифровой трансформации общества [2, 3, 5]. Тем не менее вопросы систематизации основных групп цифровых навыков требуют более детального рассмотрения [1].

Исследователи отмечают, что кадры должны обладать навыками, которые автоматизация дополняет, а не вытесняет: когнитивные, социальные, технические. В условиях, когда многие специализированные профессиональные знания быстро устаревают и заменяются новыми (проще научить им с нуля человека с подходящими гибкими навыками), на первый план выходит не обладание этими уникальными знаниями и опытом, а базовые навыки, которые важны абсолютно для любой сферы (soft skills), их называют мягкими или гибкими (логическое и критическое мышление, креативность, умение выстраивать отношения с людьми, адаптивность к изменениям и т.д.).

Исследователи считают, что для предприятий и работников становится все более важным поддерживать актуальность навыков. Некоторые из наиболее востребованных сегодня навыков не существовали еще 10 лет назад [3, 4]. В последние годы соответствие навыков рабочим местам стало приоритетной политикой. Некоторое несоответствие (skill mismatch) неизбежно, так как рынок труда включает в себя сложные решения работодателей и работников, а также зависит от многих внешних факторов. Но высокое и постоянное несоответствие навыков является дорогостоящим для работодателей, работников и общества в целом. За ним может скрываться как дефицит навыков, так и устаревание навыков или работа не по специальности — и эти проявления несоответствия имеют разные причины и способы измерения.

Различиями типов несоответствия навыков обусловлена значительная дифференциация в его качественной интерпретации и количественной оценке. Проблема несоответствия навыков широко обсуждается в странах ОЭСР, однако в русскоязычной литературе пока не получила достаточного освещения [2]. Исследование навыков банка STEP (Навыки на пути к трудоустройству и производительности) предлагает, что даже в странах с низким доходом многие работники имеют чрезмерную квалификацию для своей работы и не в состоянии в полной мере использовать свои навыки. Качественное образование и обучение имеют важное значение, но несоответствие навыков также оказывает влияние на здоровье рынка труда в целом.

Исследование навыков проведено на швейном предприятии г. Витебска с численностью 471 человек, в форме опроса на основе авторской анкеты. В исследовании приняли участие 60 человек (10 руководителей, 17 специалистов, 33 рабочих), что обеспечивает репрезентативность выборки при доверительном интервале 10% и доверительной вероятности 10%.

Наиболее высокие оценки среди руководителей получили способность принимать решения в нестандартных ситуациях, навыки планирования, организации, управления и оценки работы, аналитическое мышление, способность мобилизовать способности других, трудовая дисциплина и культура общения. Самые низкие оценки получили в этой категории опрошенных умение продуктивно работать в команде, способность хорошо работать под давлением, осведомленность в смежных областях полученной специальности, способность разрабатывать новые идеи и решения.

Среди специалистов в швейном производстве были опрошены экономисты, инженеры, технологи, закройщики и другие. Стаж работы персонала в этой группе от 1 до 10 лет, в основном до 5 лет. Работники утверждают, что довольны своей работой и имеют возможность карьерного роста. 70% опрошенных ответили, что у них очень высокая степень использования навыков и знаний, полученных в процессе обучения, но 30% утверждают, что их знания и навыки вообще не используются. Наиболее высокие оценки среди специалистов получили умение применять знания на практике, трудовая дисциплина и культура общения, овладение знаниями в своей предметной области, умение эффективно работать для достижения цели. Наименее оцененными навыками оказались: способность разрабатывать новые идеи и решения, готовность подвергнуть сомнению свои и чужие идеи, способность принимать решения в нестандартных ситуациях. И это достаточно необычно, так как среди специалистов были опрошены технологи, в обязанности которых входит разработка новых идей по изготовлению одежды. В блоке с навыками,

которых нет в опроснике, но необходимы для занимаемой должностей, были указаны создание эскизов и конструкции новых изделий, изготовление лекал, подбор материалов и фурнитуры, мониторинг рынка, поиск новых клиентов, подготовка документации. Также были отмечены навыки, которые необходимы, но не имеются у опрошенного специалиста – это уровень владения иностранным языком, моделирование формы одежды, разработка концепции коллекции и отдельных изделий и осведомленность в смежных областях полученной специальности.

Среди рабочих в основном были опрошены швеи разных возрастных категорий, основная часть имеют средне-специальное образование. Молодые специалисты отмечали, что они не довольны своей работой и отсутствует возможность карьерного роста. Анализ навыков показал, что знания и навыки, полученные в процессе учебы используются частично, но есть и ответы с очень высокой степенью использования. Наиболее высокие оценки в этом сегменте получили знания в предметной области, умение организовать свои рабочие процессы эффективно, умение применять знания на практике. Самые низкие оценки получили навыки самопрезентации, уровень владения иностранным языком, способность анализировать информацию и готовность подвергнуть сомнению свои и чужие идеи. В блоке с навыками, которых нет в опроснике, но необходимы для занимаемой должностей, были указаны раскрой ткани, настройка швейной техники; пошив изделия, подгонка и отделка одежды, знание особенностей разных видов тканей, умение пользоваться швейной техникой, внимательность и хороший глазомер, аккуратность, терпеливость. Навыки, которые необходимы, но не имеются у работника: способность принимать решения в нестандартных ситуациях, осведомленность в смежных областях полученной специальности, умение продуктивно работать в команде, умение пользоваться компьютером, умения подбирать подходящий материал и фурнитуру.

Результаты опроса показали, у персонала организации есть желание развиваться и получать новые навыки и знания. Заинтересованность в совершенствовании навыков и профессиональном росте высказали 67% опрошенных, оставшиеся 33% – это в основном люди возрастной группы выше 55 лет.

Результаты проведенного исследования позволяют сформировать программы обучения, необходимые работникам для освоения новых и развития существующих навыков, а также могут быть использованы для формирования резерва руководящих кадров и управления карьерой.

Таким образом, развитие профессиональных компетенций и навыков персонала является одним из важнейших факторов, который необходим для повышения уровня конкурентоспособности отечественной экономики. С учётом современных тенденций социально-экономического развития и цифровой трансформации общества, изменением характера труда и появлением новых форм занятости требования к уровню профессиональных компетенций сотрудников постоянно возрастают и усложняются, что требует разработки и применения новых форм, методов обучения и развития персонала.

#### *Литература:*

1. Алексеева Е.А. Гибридикация труда в условиях цифровой трансформации экономики / Материалы 54-й Международной научно-технической конференции преподавателей и студентов. Витебск: УО «ВГТУ». 2021. С. 108–110.

2. Мальцева В.А. Концепция skill mismatch и проблема оценки несоответствия когнитивных навыков в межстрановых исследованиях // Вопросы образования. 2019. № 3. С. 43–76.

3. How long will your skills last? Depends on your job» // Режим доступа: <https://www.weforum.org/agenda/2016/09/how-long-work-skills-last-de-pends-on-job> (дата обращения: 21.01.2022).

4. Makovskaya N., Korabava A., Aliakseyeva A. Skills development for digital transformation in textile / AIP Conference

Proceedings 2430, 040011 (2022). – Режим доступа: <https://doi.org/10.1063/5.0077301> (дата обращения 15.03.2022).

5. The Hybrid Job Economy: How New Skills are Rewriting the DNA of the Job Market. Burning Glass Technologies, January 2019. – 21 pp. Режим доступа: [https://www.burning-glass.com/wp-content/uploads/hybrid\\_jobs\\_2019\\_final.pdf](https://www.burning-glass.com/wp-content/uploads/hybrid_jobs_2019_final.pdf) (дата обращения 10.03.2022).

**УДК 331**

Скоков Г.И.

4 курс, направление 38.03.02 Менеджмент  
Руководитель: к.э.н., доцент, Афанасьева Л.А.  
Курский государственный университет

## **ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ КОМПАНИИ**

**Аннотация:** В данной статье будет обсуждаться такое понятие как организационная культура. В статье приводятся различные подходы к данной проблеме, как российских авторов, так и зарубежных. Независимо от видов деятельности, каждая компания выполняют свою деятельность в определенной среде. Корпоративная культура способно действовать как извне, так и внутри самой компании.

**Ключевые слова:** организационная культура, корпоративная культура.

Skokov G.I.

4 course/ direction 38.03.02 Management  
Supervisor: associate Professor, Afanasyeva L.A.  
Kursk State University