

Следует подчеркнуть, что регистрации подлежат не все документы. Известно, что к ним относятся следующие: печатные издания (книги, журналы, бюллетени и так далее), рекламные материалы (листовки, программы, проспекты, извещения и так далее), прейскуранты, информационные материалы, присланные в виде копий для сведения, поздравительные письма и телеграммы, приглашительные билеты, программы конференций, совещаний, пакеты с пометкой «лично». Однако, перечень данных видов документов в образовательной организации нигде не зафиксирован.

Каждая образовательная организация выбирает более подходящий вид и форму регистрации документов. Но регистрация должна осуществляться строго по установленным правилам, прописанным в Инструкции по делопроизводству организации. В МАОУ СОШ № 117 г. Екатеринбурга данный локальный документ отсутствует. Исходя из данного недочета в организации периодически появляются такие недостатки, как регистрация одного и того же документа несколько раз, а также регистрация ненадлежащего документа.

Для предотвращения данных недочетов, в рамках нашей работы мы предлагаем проект Инструкции по регистрации документов, включающий в себя такие разделы как: общие положения, основные понятие и термины, видовой состав документов, образующихся в деятельности организации и порядок их регистрации, документы, не подлежащие регистрации, ответственность за несоблюдение Инструкции по регистрации документов.

Разработанный нами проект Инструкции по регистрации документов в дальнейшем будет являться опорой для выполнения данного процесса, а также может войти, как отдельный раздел в Инструкцию по делопроизводству.

А. Е. Новосёлова
Российский государственный профессионально-педагогический университет (Екатеринбург)

Профессиональные компетенции работников крупных промышленных предприятий

В последние годы в связи с усложнением внутрипроизводственных научно-технических, экономических и социальных отношений все чаще обращается внимание на профессиональные компетенции работников.

В общих чертах компетенции работников можно определить как совокупность личностных характеристик, мотиваций, которые связываются с высокопрофессиональной деятельностью. Формирование профессиональных компетенций заключается не только в обучении, но и в создании особых мотивационных установок, а также в формировании специфических свойств личности, обеспечивающих конкретную профессиональную деятельность.

При определении профессиональных компетенций персонала, как правило, используются неструктурированное интервью (77 %) и анализ документов (14 %). Гораздо реже используются тесты способностей (4 %), метод деловых игр (3 %), центр оценки (2 %), включающий сразу несколько методик оценки (психологическое тестирование, групповую дискуссию, ролевую игру и другие).

При проведении неструктурированного интервью в половине случаев (46,5 %) составляется обобщенный перечень формальных требований, таких как стаж работы, профиль образования и так далее. В некоторых организациях требования к кандидату определяются сами собой в процессе интервью (8,5 %), что говорит о низком качестве оценки компетентности работников на этапе отбора.

Наиболее часто методами оценки, применяемыми для определения соответствия работника занимаемой должности, являются методы наблюдения (47,3 %) и аттестации (37,6 %). Недостаток данных методов заключается в том, что они не способны предоставить исчерпывающие сведения об уровне профессиональной компетенции персонала в отличие от таких, как методы управления по целям (применяются в 6,5 % случаев), в критических ситуациях (9,7 %), круговой оценки 360 градусов (2,2 %), которая включает проведение самооценки, горизонтальной оценки (со стороны коллег) и вертикальной оценки (со стороны руководителей, подчиненных).

При выявлении персональных компетенций персонала определяются следующие их виды [2]:

1. Корпоративные (или ключевые), которые применимы к любой должности на предприятии. Корпоративные компетенции следуют из ценностей компании, которые фиксируются в таких корпоративных документах, как стратегия, кодекс корпоративной этики и так далее.

2. Управленческие (или менеджерские), которые необходимы руководителям для успешного достижения бизнес-целей. Они разрабатываются для сотрудников, занятых управленческой деятельностью и имеющих работников в линейном или функциональном подчинении.

3. Профессиональные (или технические), которые применимы в отношении определенной группы должностей. Составление профессиональных компетенций для всех групп должностей в организации

является очень трудоемким и долгим процессом. Назначение профессиональных компетенций персонала важно для содействия профессиональному самоопределению различных групп работников, в частности:

- при формировании профессиональных намерений и ориентировании в различных сферах приложения труда;
- при профессиональном обучении и переподготовке работников в условиях изменения в стратегии деятельности предприятий;
- при профессиональной адаптации к складывающимся социально-трудовым отношениям на предприятии;
- при самореализации в сфере трудовой деятельности.

Эти качества персонала предприятий являются основанием для фиксации и развития профессиональных способностей работников.

В развитии профессиональных способностей персонала важно обратить внимание на процессы их социализации, в частности, на усвоение социальных норм и социальных требований, преобразование в сфере труда социального опыта работников. Как следствие, в оценке профессиональных компетенций персонала весьма значимы такие социальные индикаторы, как самопознание, саморегуляция, самооценка, самомотивация личности.

Оценка профессиональных компетенций по группе социальных индикаторов, характеризующих персонал предприятий, дает основания для перспективного моделирования не только трудовых, но и производственных процессов, включая процессы технологические и организационные.

Для моделирования профессиональных компетенций персонала предприятий необходимо выполнить следующие условия [3]:

- определение процесса объективизации создания моделей профессиональных компетенций работников;
- формирование мониторинга профессиональных компетенций работников в контексте их профессиональной деятельности;
- создание на предприятии центров ответственности за качество социальных оценок персонала.

В разрабатываемых моделях профессиональных компетенций [3]:

- технический персонал – профессии, требующие среднего специального образования: медсестра, секретарь, технологи, контролеры ОТК и тому подобное;
- специалисты рабочих специальностей;
- специалисты-техники – профессии, предполагающие наличие высшего технического образования – инженерно-технические работники, программисты, химики, физики, кибернетики и тому подобное;
- специалисты-гуманитарии – профессии, предполагающие наличие высшего специализированного образования – учителя, врачи, экономисты, социологи, юристы, архитекторы, филологи и т. п.;

– руководители высшего звена – директора предприятий, заместители директоров, если функция управления является основной в их деятельности;

– руководители среднего звена – руководители подразделений, структурных групп.

В образовательном процессе в высших учебных заведениях формируются теоретические знания, первичный опыт профессиональной деятельности, которые способствуют более эффективно выполнению поставленных целей и задач на конкретных предприятиях. Кроме того, в вузах создаются условия для расширения возможностей профессионального выбора видов занятости. Одновременно решаются и социально значимые вопросы роста профессиональных компетенций, стоящие в профессиональном и жизненном самоопределении молодежи. Именно они способствуют определению социально-психологической готовности личности в системе социальных ролей; способности изменять собственное поведение в зависимости от условий, диктуемых социальными процессами; свободно входить в разные социальные среды и исполнять различные социальные роли; повышению инновационного потенциала профессиональных компетенций работников [1].

Процесс формирования профессиональных компетенций в высших учебных заведениях ориентирован на разработку дифференцированной системы понятий для описания и оценки того, что именно в процессе обучения подлежит формированию и развитию, коррекции поведенческих установок.

Освоение профессиональных компетенций происходит как при изучении отдельных учебных дисциплин, так и тех дидактических единиц, которые интегрируются в общепрофессиональные и специальные дисциплины. Компетенции разделяются на две группы: те, которые относятся к общим, или надпрофессиональным, и те, которые можно назвать предметно-специализированными, или профессиональными.

Анализ процессов формирования профессиональных компетенций позволяет выделить критерии качества подготовки конкурентоспособного специалиста: знания предметной области, коммуникативная культура, стремление к профессиональному росту, способность к рефлексии, развитие собственных базовых профессиональных компетенций. А это, в свою очередь, предполагает целостное рассмотрение знаний (профессиональная компетентность), способностей решать проблемы (компетентность принятия решений) и способностей к взаимодействию (социальная компетентность) отдельного человека. Профессиональная компетентность работника обеспечивает поведение, адекватное современным требованиям профессиональной деятельности и принятию качественных управленческих решений в сфере производства.

Рассмотрев компетентностный подход к подготовке специалистов, требуемых на предприятиях промышленной сферы, отметим, что важное значение играет система управления документами, принятая на предприятии. Именно управленческая документация закрепляет требования к качеству производимой продукции, стандарты, регламентирует правила выполнения работ и функционирования всего предприятия. Количество управленческих документов, затрагивающих промышленность и смежные с ней сегменты, постоянно увеличивается. В них регулярно вносятся изменения, дополнения, и более того, они требуют регулярной актуализации. Уследить за этим без специальных инструментов невозможно. И если имеющийся на предприятии массив документов не удастся правильно и максимально эффективно использовать, то он быстро превращается в бесполезный багаж, что может иметь весьма плачевные последствия для развития и функционирования предприятия.

1. Новосёлова А. Е. Применение профессиональных компетенций документоведов на предприятиях промышленной сферы // Транспрофессионализм как предиктор социально-профессиональной мобильности молодежи : материалы Всерос. науч.-практ. конф. с междунар. участием. 2019. С. 241–243.

2. Потемкин В. К. Профессиональная мобильность персонала промышленных предприятий. СПб., 2009. 178 с.

3. Слободской А. Л., Клементовичус Я. Я., Смирнова О. Д. Управление компетенциями: учебное пособие. СПб., 2003. 452 с.

А. Л. Садиулина
Российский государственный профессионально-педагогический университет (Екатеринбург)

Особенности организации работы с документами в Администрации Губернатора и Правительстве Свердловской области

Высшим органом исполнительной власти Свердловской области является Правительство, которое подчиняется губернатору. Сферами полномочий Правительства являются экономика, бюджет и финансы, социальная сфера, охрана окружающей среды и природопользования, обеспечение законности, правопорядка и безопасности населения, международные, внешнеэкономические и межрегиональные связи Свердловской области [1]. В каждой из этих сфер Правительство Свердловской области осуществляет организацию работы с докумен-