

## РАЗРАБОТКА МОДЕЛИ ОТРАСЛЕВОГО ЦЕНТРА КОМПЕТЕНЦИЙ ДЛЯ ОРГАНИЗАЦИЙ

© 2024 О.И. Антипова

Самарский национальный исследовательский университет имени академика С.П. Королева,  
г. Самара, Россия

Статья поступила в редакцию 11.06.2024

В работе представлены результаты разработки комплексной модели отраслевого центра компетенций для организаций, обеспечивающая развитие улучшений в области качества.

*Ключевые слова:* конкурентоспособность, качество, отраслевой центр компетенций.

DOI: 10.37313/1990-5378-2024-26-3-117-121

EDN: IUUVOM

Тенденция стремительного появления новых специальностей и компетенций, приводит к тому, что образовательные базы организаций и образовательных учреждений не успевают реагировать на современные требования, быстро пересматривать образовательные программы, проводить переподготовку преподавателей и т.д. Можно выделить следующие ограничения:

На рынке труда наблюдается несоответствие основного профессионального образования соискателей и острый дефицит квалифицированных специалистов, под индивидуальные запросы работодателей и современных цифровых требований государства.

Долгая перестройка процессов профессиональной подготовки или повышения квалификации по получению новых компетенций.

На многих предприятиях недостаточно развита системная работа по развитию и организации корпоративного обучения.

Отсутствие на предприятии внутрифирменных стандартов обучения руководителей разных уровней и кадрового резерва приводит к снижению производительности и качества процессов.

Недостаточное финансирование обучения.

Эффективное и рациональное развитие отраслевых организаций (например, Государственного-муниципального управления) затруднено в силу отсутствия централизованных программ обучения направленных на улучшение качества процессов и повышение производительности труда, не используется опыт лучших практик по улучшению качества процессов и повышению производительности труда [1 – 3].

Создание некоторого обучающего центра, позволяющего формировать, тиражировать, развивать современные компетенции и объединяющего:

1) Комплексный формат обучения. Обучения проводятся как в виде традиционных форматов: семинаров и тренингов, так и с применением форматов коучинга, стратегических сессий, рабочих совещаний и кайдзен групп и другие.

2) Модульные программы обучения. Программы обучения для разных уровней руководства состоят из отдельных модулей, которые могут быть реализованы в зависимости от потребностей и задач организации. Выбор модулей проходит после диагностики деятельности и зависит от уровня организационного развития управления.

3) Вертикальную интеграцию программ обучения. Программы на разных уровнях взаимосвязаны между собой для формирования единой понятийной и терминологической базы для конкретного предприятия. Так обучение высшего руководства, среднего руководящего состава и линейных руководителей будет реализовано на единых стандартах и терминах.

4) Формирование корпоративной культуры и стандартов обучения. В результате реализации проекта формируется единая корпоративная культура, основой которой являются единые для всех уровней стандарты и управленческие процедуры.

5) Отраслевую специфику. При разработке стандартов внутрифирменного обучения учитывается отраслевая специфика организации и к базовым блокам общих компетенций добавляются узкоспециализированные.

В рамках данного исследования предлагается рассмотреть возможность создания такого обучающего центра. Хорошей платформой для этого может стать отраслевой центр компетенций (ОЦК). Это обучающая организация, созданная в рамках отрасли или сферы деятельности, с целью развития и совершенствования профессиональных навыков, знаний и компетенций работников в данной области. ОЦК обычно объединяет представителей бизнеса, образователь-

ных учреждений, государственных органов и других заинтересованных сторон для совместной работы над повышением квалификации и профессиональной подготовки специалистов в данной отрасли [4 – 5].

В рамках исследования предлагается использовать следующее определение этого термина: ОЦК - образовательное пространство для организации процесса формирования и развития профессиональных и цифровых компетенций сотрудников и подготовки кадрового резерва.

ОЦК можно рассматривать как платформу для:

- Системной подготовки – комплексный подход при выстраивании программ корпоративного образования через многообразие модулей и возможность их разнообразных комбинаций.

- Целевого формирования внутреннего кадрового резерва организаций - возможность выстраивания индивидуальных траекторий обучения под задачи организации.

- Подготовки персонала разных поколений (ВВ, X, Y) - использование активных форм обучения, которые направлены на формирование компетенций у разного уровня готовности сотрудников.

- Формирования портфеля компетенций сотрудников - конкурентоспособность сотрудников организаций через подтверждение квалификации специалистов.

- Обучения через практику - проведение обучения на рабочих местах с разбором текущих ситуаций по изучаемому модулю на территории организации.

- Сокращения затрат организаций на обучение – стоимость сокращается за счет отсутствия в организациях своих специалистов по вопросам обучения, а использование услуг центра отраслевых компетенций.

Для реализации практико-ориентированных модульных программ обучения по развитию компетенций сотрудников организаций на основе ОЦК даст конкурентные преимущества при:

- формировании и развитии кадрового резерва

- оперативном освоении цифровых компетенций

- оптимизации затрат на проведение обучения через сокращение расходов на внутренние отделы обучения кадров

Разрабатываемый проект позволит организовать гибкий процесс подготовки сотрудников организаций для формирования новых компетенций, требуемых государством, потребителями и рынком труда. Отраслевые центры компетенций могут заниматься оценкой текущих и будущих потребностей в кадрах, разработкой квалификационных требований, составлении

учебных программ и курсов обучения, проведением тренингов и семинаров, а также организацией сертификации специалистов. Они играют важную роль в поддержании и развитии квалификации работников в отрасли, а также в обеспечении соответствия их компетенций современным требованиям рынка труда.

Разработанная Модель ОЦК для обучения сотрудников сферы с учетом современных требований рынка труда и задач государства представлена на рисунке 1.

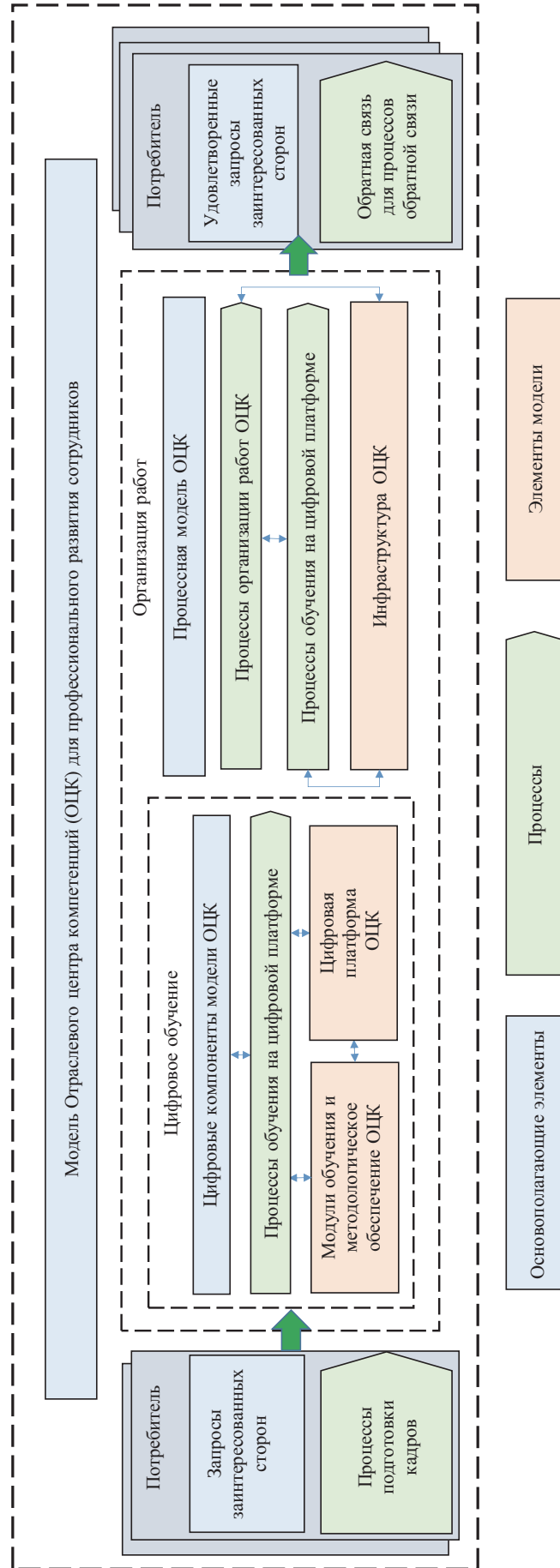
Таким образом, предложенная модель ОЦК позволила структурировать основные элементы и увидеть их взаимосвязь, а первичный анализ рисков выявил первоочередные действия для создания ее устойчивости: сделать акцент на создание универсальных элементов цифровизации для подготовки сотрудников организаций, которые будут быстро реагировать на изменение законодательства и готовить кадры, которые смогут организовать обучение с учетом цифровых возможностей и отраслевой специфики подготовки специалистов.

Структура системы управления для обучения по модели ОЦК для обучения сотрудников с учетом современных требований рынка труда и задач государства представляет собой ряд разделов, представленных в таблице 1.

Проведённое описание в таблице позволило структурировать элементы системы управления ОЦК, которые позволят сделать процесс предоставления услуг эффективным и качественным. Следующим этапом станет разработка дорожной карты проекта по созданию и методологическому оснащению отраслевого центра компетенций с применением цифровых технологий.

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Козловский, В.Н. Концепция методологии комплексной программы улучшений / В.Н. Козловский, Д.И. Благовещенский, Д.В. Айдаров, Д.И. Панюков, Р.Д. Фарисов // Стандарты и качество. – 2022. – № 7. – С. 36-42.
2. Панюков, Д.И. Новое руководство по FMEA: структурный анализ процессов / Д.И. Панюков, В.Н. Козловский, Д.В. Айдаров // Методы менеджмента качества. – 2020. – № 10. – С. 36-42.
3. Козловский, В.Н. Стратегическое планирование конкурентоспособности с точки зрения качества / В.Н. Козловский, С.А. Шанин, Д.И. Панюков // Стандарты и качество. – 2017. – № 3. – С. 76-80.
4. Kozlovskiy, V. System of customer satisfaction monitoring by new cars in view of perceived quality / V. Kozlovskiy, D. Aydarov // Quality - Access to Success. – 2017. – Т. 18. – № 161. – С. 54-58.
5. Козловский, В.Н. Мониторинг удовлетворенности потребителей качеством автомобилей / В.Н. Козловский, Д.В. Антипов, Д.И. Панюков // Стандарты и качество. – 2016. – № 6. – С. 100-105.



**Рисунок 1** - Модель ОЦК для обучения сотрудников в СМК с учетом современных требований рынка труда и задач государства

**Таблица 1** – Структура системы управления ОЦК для обучения сотрудников

Элементы	Описание
Контекст организации	Описывает окружение ОЦК, определяет правила и процедуры создания обучающей платформы ОЦК, создание процессной модели, определение требований заинтересованных сторон.
Управление ОЦК	Определяет правила и процедуры планирования в ОЦК, оценки рисков и возможностей, организации процессов мониторинга и измерений, организации и проведения анализа ОЦК со стороны руководства, организации и управления несоответствиями процессов, организации и управления улучшениями.
Управление проектами по разработке новых образовательных программ	Определяет правила и процедуры проектирования и разработки продукции, проектирования и разработку процессов.
Управление закупками и поставками	Определяет правила и процедуры управления качеством поставок, оценки выбора и мониторинга поставщиков, развития поставщиков.
Управление образовательным процессом	Определяет правила и процедуры организации образовательных процессов для обеспечения их стабильности и воспроизводимости.
Управление инфраструктурой и оборудованием	Определяет правила и процедуры управления объектами инфраструктуры, влияющими на качество образовательных услуг, управления оборудованием, влияющим на качество образовательных услуг.
Управление персоналом	Определяет правила и процедуры определения потребности в персонале, определение требований к компетентности персонала, оценку и повышения компетентности персонала.
Управление ресурсами для мониторинга и измерений	Определяет правила и процедуры управления средствами мониторинга, измерений и контроля параметров качества услуг и процессов ОЦК.

## DEVELOPMENT OF A MODEL OF INDUSTRY COMPETENCE CENTER FOR ORGANIZATIONS

© 2024 O.I. Antipova

Samara National Research University named after Academician S.P. Korolyov, Samara, Russia

The paper presents the results of developing a comprehensive model of an industry competence center for organizations that ensures the development of improvements in the field of quality.

Key words: competitiveness, quality, industry competence center.

DOI: 10.37313/1990-5378-2024-26-3-117-121

EDN: IUVBOM

### REFERENCES

1. *Kozlovskij, V.N.* Konceptiya metodologii kompleksnoj programmy uluchshenij / V.N. Kozlovskij, D.I. Blagoveshchenskij, D.V. Ajdarov, D.I. Panyukov, R.D. Farisov // Standarty i kachestvo. – 2022. – № 7. – S. 36-42.
2. *Panyukov, D.I.* Novoe rukovodstvo po FMEA: strukturnyj analiz processov / D.I. Panyukov, V.N. Kozlovskij, D.V. Ajdarov // Metody menedzhmenta kachestva. – 2020. – № 10. – S. 36-42.
3. *Kozlovskij, V.N.* Strategicheskoe planirovanie konkurentosposobnosti s točki zreniya kachestva / V.N. Kozlovskij, S.A. SHanin, D.I. Panyukov // Standarty i kachestvo. – 2017. – № 3. – S. 76-80.
4. *Kozlovskij, V.* System of customer satisfaction monitoring by new cars in view of perceived quality / V. Kozlovskiy, D. Aydarov // Quality - Access to Success. – 2017. – T. 18. – № 161. – S. 54-58.
5. *Kozlovskij, V.N.* Monitoring udovletvorennosti potrebitelej kachestvom avtomobilej / V.N. Kozlovskij, D.V. Antipov, D.I. Panyukov // Standarty i kachestvo. – 2016. – № 6. – S. 100-105.