

УДК 338**Использование социально-экономических критериев в оценке профессиональных компетенций персонала организаций: на примере авиакосмической индустрии****Пронина Виктория Александровна**

Аспирант,
Московский авиационный институт
(национальный исследовательский университет),
121552, Российской Федерации, Москва, Оршанская ул., 3;
e-mail: rock_vick@mail.ru

Тихонов Алексей Иванович

Кандидат технических наук, доцент,
заведующий кафедрой,
Московский авиационный институт
(национальный исследовательский университет),
121552, Российской Федерации, Москва, Оршанская ул., 3;
e-mail: mai512hr@mail.ru

Аннотация

Рассматривается актуальная проблема оценки профессиональных компетенций персонала в авиакосмической индустрии; подчеркивается, что традиционные методы оценки, фокусирующиеся на технических знаниях и навыках, недостаточны для определения реального вклада сотрудников в развитие и функционирование организации. Авиакосмическая индустрия требует высококвалифицированного персонала, обладающего не только техническими знаниями и навыками, но и комплексом социально-экономических компетенций. Традиционные методы оценки персонала, ориентированные на узкоспециальные знания, недостаточны для определения реального вклада сотрудника в развитие организации. Предлагается интегрированный подход к оценке профессиональных компетенций, включающий в себя не только традиционные критерии, но и социально-экономические факторы. Авторы анализируют влияние таких факторов, как экономическая эффективность, инновационная деятельность, безопасность труда, социальная ответственность и психологическая устойчивость, на результативность работы персонала. Представлены практические рекомендации по внедрению социально-экономических критериев в систему оценки профессиональных компетенций. Описываются методики сбора и анализа данных, а также инструменты, позволяющие объективно оценить влияние социально-экономических факторов на результативность деятельности сотрудников, путем использования опросов и анализов их с помощью цифровых технологий. Показано, что сотрудники, обладающие социально-экономическими компетенциями, демонстрируют более высокую производительность и

инновационную активность. Внедрение социально-экономических критериев в оценку профессиональных компетенций сотрудников способствует повышению качества и эффективности работы персонала в авиакосмической индустрии.

Для цитирования в научных исследованиях

Пронина В.А., Тихонов А.И. Использование социально-экономических критериев в оценке профессиональных компетенций персонала организаций: на примере авиакосмической индустрии // Экономика: вчера, сегодня, завтра. 2024. Том 14. № 7А. С. 112-122.

Ключевые слова

Организация труда, профессиональные компетенции, авиакосмическая индустрия, социально-экономические критерии.

Введение

В условиях динамично развивающегося рынка труда, где конкуренция становится все более острой, традиционные критерии оценки персонала часто оказываются недостаточными. Успех современных высокотехнологичных компаний зависит не только от профессиональных навыков сотрудников, но и от их социально-экономических качеств, способствующих эффективности и успеху в динамичной среде. Статья посвящена оценке профессиональных компетенций персонала. В ней рассматриваются ключевые социально-экономические качества, влияющие на успешность сотрудников, а также методы их оценки и влияние на конкурентоспособность компании в целом.

Актуальность темы обусловлена необходимостью перехода от традиционных методов оценки персонала к более комплексному подходу, учитывающему различные социально-экономические факторы. Современные компании все больше осознают важность таких качеств, как стрессоустойчивость, коммуникативные навыки, креативность, лидерские качества и другие, способствующих эффективной работе в динамичной среде, особенно это затрагивает аэрокосмические организации. Аэрокосмическая отрасль требует высококвалифицированных специалистов, что влечет за собой высокую заработную плату. Это привлекает таланты и повышает мотивацию, но также увеличивает расходы на персонал. Государственные программы поддержки и льготы для работников аэрокосмической отрасли могут повысить привлекательность работы. Дефицит кадров с высокой квалификацией в области авиастроения, космонавтики, материаловедения и других смежных областях может ограничивать развитие предприятия. Доступность качественного образования в регионах, где находятся аэрокосмические предприятия, определяет уровень подготовки будущих кадров. Внутренняя культура предприятия, основанная на инновациях, безопасности, командной работе и высоких стандартах качества, влияет на производительность и мотивацию. Стереотипы о работе в аэрокосмической отрасли (высокий уровень ответственности, риск, ненормированный рабочий день) могут повлиять на выбор профессии и на уровень мотивации персонала. Нехватка кадров с опытом работы в области разработки космических аппаратов может затруднить реализацию программ исследования и освоения космоса. Высокая заработная плата на предприятиях в Москве может привлекать специалистов из регионов, но и повышать уровень текучести кадров

из-за переезда в другие города.

Цель статьи - проанализировать роль социально-экономических критериев в оценке конкурентоспособности персонала организаций аэрокосмической отрасли и выявить эффективные методы их оценки с учетом современных требований рынка труда. Рассматриваются такие вопросы, как ключевые социально-экономические критерии конкурентоспособности персонала организаций аэрокосмической отрасли, методы оценки социально-экономических критериев, влияние оценки социально-экономических критериев на конкурентоспособность компании.

Основная часть

На данный момент практически все предприятия и высокотехнологичные организации на рынке в ходе своей деятельности в той или иной степени вынуждены сталкиваться с неизбежной проблемой усиливающейся конкуренции. В условиях непрерывного влияния цифровых технологий на работу большого числа предприятий авиационного Кластера Госкорпорации Ростех, включая компании ОАК, продолжается существенная трансформация оценки конкурентоспособности на рынке.

Термин «высокие технологии», наряду с такими понятиями, как «наукоемкие технологии», «высокотехнологичные отрасли экономики», «высокотехнологичные товары», «высокотехнологичное производство», «инновации» и «инновационные компании», получил широкое распространение не только в экономической литературе, но также и в национальном и международном законодательстве, имеющем непосредственное отношение к науке и научной деятельности. Термин «инновационная деятельность» упоминается в ФЗ «О науке и государственной научно-технической политике»; «высокие технологии», «высокотехнологичные разработки» упоминаются в докладе Счетной палаты РФ «Основные проблемы и условия эффективного воспроизводства отечественного научного потенциала»; «высокотехнологичные отрасли», «высокотехнологичные и наукоемкие проекты», «высокотехнологичный сектор экономики», «высокотехнологичное производство» и «гражданская высокотехнологичная продукция» упоминаются в «Основах политики РФ в области развития науки и технологий на период до 2010 г. и дальнейшую перспективу»; Программе социально-экономического развития РФ на среднесрочную перспективу (2003–2005 гг.); Материалах «Совместного заседания Совета Безопасности и президиума Государственного совета «О политике Российской Федерации в области национальной инновационной системы»; ФЗ «Об особых экономических зонах в Российской Федерации»; Программе социально-экономического развития РФ на среднесрочную перспективу (2006–2008 гг.); Распоряжении Правительства РФ «Об одобрении государственной программы «Создания в Российской Федерации технопарков в сфере высоких технологий».

Использование психологических критериев в оценке конкурентоспособности персонала позволяет оценить такие качества и характеристики сотрудников, которые не всегда очевидны из формальных показателей эффективности или опыта работы. Эти критерии могут включать в себя мотивацию и увлеченность, адаптивность и гибкость, эмоциональный интеллект, креативность и инновационность, коммуникативные навыки и межличностное взаимодействие, а также, устойчивость к стрессу, лидерские качества и потенциал. Прежде всего необходимо определить уровень внутренней мотивации сотрудников, их приверженности работе и

стремления к достижению высоких результатов. Мотивация и вовлеченность являются важными психологическими критериями оценки конкурентоспособности персонала, поскольку они напрямую влияют на производительность, удовлетворенность работой и лояльность сотрудников. Оценивая мотивацию и вовлеченность, работодатели могут получить представление о том, насколько сотрудники увлечены своей работой и находят ее значимой, привержены достижению целей организации, чувствуют себя оцененными и признанными за свой вклад, стремятся к профессиональному росту и развитию, и в результате, останутся в организации на более длительный срок. Для оценки мотивации и вовлеченности можно использовать различные методы, такие как опросы удовлетворенности сотрудников, глубинные интервью, наблюдение за поведением и анализ данных о производительности. Помимо оценки текущего уровня мотивации и вовлеченности, организации могут предпринять шаги для их повышения. Например, создание четких и достижимых целей, предоставление сотрудникам возможностей для роста и развития, признание и вознаграждение за достижения, создание позитивной и поддерживающей рабочей среды, поощрение общения и обратной связи. Оценка и повышение мотивации и вовлеченности сотрудников может привести к ряду преимуществ, таких как повышение производительности и эффективности, снижение текучести кадров, увеличение инноваций и творчества и повышение прибыльности. Использование мотивации и вовлеченности в качестве критерия оценки конкурентоспособности персонала позволяет организациям выявлять и развивать сотрудников, которые более мотивированы, вовлечены и, следовательно, более конкурентоспособны.

Необходимо оценить такие критерии как адаптивность и гибкость. Это можно обозначить как оценку способности сотрудников быстро приспосабливаться к изменяющимся условиям, осваивать новые навыки и справляться с неопределенностью. В условиях быстро меняющейся бизнес-среды адаптируемость и гибкость персонала приобретают решающее значение для поддержания конкурентоспособности организаций. Эти два качества позволяют сотрудникам эффективно реагировать на изменения в технологиях, рынке и бизнес-стратегии, что обеспечивает непрерывную эффективность и производительность. Адаптивность относится к способности сотрудников приспосабливаться к новым ситуациям и изменениям. Это включает в себя умение учиться новым навыкам и осваивать новые технологии, способность быстро переключаться между задачами и менять приоритеты и умение работать в динамичной среде с высокой степенью неопределенности. Гибкость — это способность сотрудников приспосабливать свое поведение и подход к различным ситуациям и средам, которая включает в себя открытость к переменам и принятие новых идей, способность работать в команде с различными людьми из разных культур и умение находить креативные решения проблем и обходить препятствия. Оценка адаптируемости и гибкости персонала может проводиться с помощью различных методов. Например, наблюдение за поведением сотрудников в различных ситуациях позволяет оценить их способность приспосабливаться и реагировать на изменения. Также, сотрудников можно просить отвечать на вопросы или рассказывать о ситуациях, которые требуют адаптируемости и гибкости, а практические учебные мероприятия и симуляции могут предоставить возможность продемонстрировать адаптивность и гибкость сотрудников. Сотрудники, обладающие высокой адаптируемостью и гибкостью, приносят множество преимуществ организациям. Повышенная эффективность, при которой сотрудники могут быстро приспосабливаться к новым требованиям и технологиям, обеспечивая непрерывную производительность. Повышенная удовлетворенность клиентов, когда персонал может

эффективно взаимодействовать с клиентами в различных ситуациях, обеспечивая положительный опыт. Сотрудники, готовые к постоянному инновационному развитию могут предлагать новые идеи и решения, помогая организациям оставаться конкурентоспособными. Также важно, чтобы они чувствовали себя приспособленными и ценными, с большей вероятностью останутся в организации. Все это дает понять, что критерий адаптивности и гибкости являются критически важными критериями оценки конкурентоспособности персонала.

Далее, необходимо выделить критерий эмоционального интеллекта, который понимается как измерение способности сотрудников понимать и управлять своими эмоциями, а также распознавать и реагировать на эмоции других. Сам термин «эмоциональный интеллект» (EQ) — это способность распознавать, понимать и управлять своими собственными эмоциями, а также эмоциями других. Это критически важный критерий оценки конкурентоспособности персонала, поскольку он влияет на различные аспекты производительности и эффективности сотрудников. Необходимо выделить основные компоненты EQ, разработанного Д. Гоулманом. В его модели выделяется пять основных компонентов, таких как самопознание, как понимание своих эмоций, сильных и слабых сторон, саморегулирование, как управление своими эмоциями и импульсами, мотивация, как стремление достичь целей, несмотря на неудачи, эмпатия, как понимание и реагирование на эмоции других и социальные навыки, как эффективное взаимодействие с другими, выстраивание отношений и разрешение конфликтов. Можно сделать вывод, что персонал с высоким эмоциональным интеллектом приносит множество преимуществ организациям, таких как повышенная производительность, при управлении эмоциями и поддержании высокого уровня собственной мотивации, а также мотивация и вдохновение коллег, эффективное разрешение конфликтов и снижение стресса и выгорания, что приводит к удержанию сотрудников на рабочих местах. Оценка эмоционального интеллекта может производиться с помощью различных методов, таких как самооценка, наблюдение за поведением и отзывы коллег и руководителей.

В качестве исследуемых психологических критериев важно выделить креативность и инновационность сотрудников - решающих критериев оценки конкурентоспособности персонала. Сотрудники, которые обладают способностью генерировать новые идеи, находить нестандартные решения и внедрять инновации, имеют решающее значение для успеха организаций. Креативность и инновационность - это взаимодополняющие понятия, которые включают в себя такие компоненты как генерация идей, как способность генерировать множество разнообразных и оригинальных идей, оригинальность, как способность придумывать новые и необычные идеи, выходящие за рамки традиционного мышления, гибкость, как способность адаптировать идеи к изменяющимся обстоятельствам и находить нестандартные решения и экспериментальность, как готовность экспериментировать с новыми подходами и брать на себя обоснованные риски. Оценка креативности и инновационности персонала может проводиться с помощью различных методов, включая творческие тесты, которые измеряют творческие способности, такие как тест на дивергентное мышление и Torrance тест на Tests of Creative Thinking. Наблюдение за сотрудниками в различных ситуациях позволяет оценить их способность генерировать идеи, экспериментировать и находить нестандартные решения. Необходимо выделить коммуникативные навыки и межличностное взаимодействие, понимаемое как измерение способности сотрудников эффективно общаться с коллегами, клиентами и другими заинтересованными сторонами, а также строить прочные

отношения. В современном мире, где скорость и эффективность являются ключевыми факторами успеха, коммуникативные навыки и межличностное взаимодействие сотрудников становятся критически важными критериями конкурентоспособности персонала. Эффективное общение между сотрудниками способствует лучшей координации действий, решению задач в команде, что приводит к более высокой производительности и качеству работы, а умение строить доверительные отношения с клиентами, ясно и убедительно передавать информацию повышает уровень удовлетворенности клиентов и увеличивает их лояльность. Сотрудники, умеющие четко излагать свои мысли, слушать и учитывать мнения коллег, принимают более эффективные решения в кратчайшие сроки. Также, открытое общение и обмен идеями способствует творчеству, разработке новых продуктов и услуг. Понимание и эмпатия в межличностных отношениях создают более благоприятную атмосферу в коллективе, что снижает уровень стресса и повышает удовлетворенность работой.

Организациям важно уделять внимание развитию коммуникативных навыков и межличностных взаимодействий своих сотрудников. Для этого необходимо проводить тренинги по эффективным методам коммуникации, активному слушанию, управлению конфликтами, поощрять обмен идеями, обратную связь, диалог между руководителями и подчиненными, внедрить платформы для обмена сообщениями, видеоконференций, чтобы упростить общение между сотрудниками, а также, создать условия для взаимодействия в группах, совместных проектов, чтобы сотрудники учились работать в команде и включить оценку коммуникативных навыков в систему оценки персонала, чтобы сотрудники понимали важность развития этих компетенций. Компании, которые инвестируют в развитие коммуникативных навыков и межличностного взаимодействия своих сотрудников, получают значительное преимущество перед конкурентами. Такие компании более гибки, адаптивны, инновационны, способны быстрее реагировать на изменения в рыночной среде, что позволяет им увеличивать свою долю на рынке и укреплять свои позиции. Критерий устойчивости к стрессу воспринимается как оценка способности сотрудников справляться с давлением, рабочими нагрузками и сложными ситуациями, сохраняя при этом продуктивность и позитивный настрой.

В современной ситуации, полной вызовов и неопределенности, способность сотрудников справляться со стрессом становится ключевым фактором конкурентоспособности. Этот критерий необходимо оценивать работодателям по нескольким причинам. Прежде всего, сотрудники, способные контролировать свой стресс, более концентрированы, эффективны и мотивированы на работе. Также, в стрессовых ситуациях стрессоустойчивые сотрудники спокойнее анализируют информацию и принимают более взвешенные решения. Стресс может приводить к повышению уровня ошибок. Стрессоустойчивость помогает сохранять фокус и точность в выполнении задач. Сотрудники, способные управлять своим стрессом, менее раздражительны и более позитивно влияют на атмосферу в коллективе, а также, чувствуют себя комфортно в стрессовых ситуациях и менее склонны к увольнению. Для развития стрессоустойчивости важно проводить тренинги по управлению стрессом, техникам релаксации, развитию эмоционального интеллекта, внедрить политику баланса работы и личной жизни, предоставить возможности для отдыха и релаксации на рабочем месте, предложить сотрудникам программы фитнеса, йоги, медитации, чтобы помочь им управлять стрессом и поддерживать физическое и ментальное здоровье, поощрять открытый диалог между руководителями и подчиненными, чтобы сотрудники могли выражать свои беспокойства и получать поддержку и создать программы менторства, чтобы сотрудники получали поддержку

и советы от опытных коллег.

Заключительным критерием можно выделить лидерские качества и потенциал, как определение способностей сотрудников руководить, мотивировать и вдохновлять других, а также их потенциала для профессионального роста и развития. Лидеры мотивируют и вдохновляют свою команду, определяют направление развития и ведут ее к достижению общих целей, не боятся принимать риски, генерировать новые идеи и внедрять инновации, что делает компанию более гибкой и адаптивной. Такие сотрудники берут на себя ответственность за результаты своей работы и работы своей команды, способны самостоятельно решать проблемы и принимать решения в сложных ситуациях и готовы постоянно учиться и развиваться, что позволяет им оставаться в курсе новых трендов и технологий, а также эффективно управлять командой в изменяющейся среде и создавать позитивную и продуктивную атмосферу в коллективе, поощряя командную работу, взаимоуважение и открытое общение.

Интеграция психологических критериев в оценку конкурентоспособности персонала может предоставить ценную информацию для принятия решений о найме и продвижении по службе, где выявляются кандидаты, которые наилучшим образом соответствуют требованиям должности и обладают психологическими качествами, необходимыми для успеха, для разработки программ развития и обучения персонала, направленных на повышение конкурентоспособности сотрудников путем улучшения их психологических навыков и качеств. Для оценки общего потенциала команды, а также выявление областей для улучшения и содействия созданию позитивной и поддерживающей рабочей среды, когда используются результаты оценки для создания рабочих мест так, чтобы поддерживать психологическое благополучие сотрудников и способствовать их конкурентоспособности. Для эффективного использования психологических критериев в оценке конкурентоспособности персонала необходимо использовать надежные инструменты оценки, а также привлекать к процессу квалифицированных специалистов-психологов. В рамках проведенного исследования был составлен психологический опрос по оценке конкурентоспособности персонала.

Пример теста предоставлен ниже:

1. Самооценка и уверенность:

1.1. Как Вы оцениваете свою способность эффективно справляться со сложными задачами?

(1.1.1. Очень высокая; 1.1.2. Высокая; 1.1.3. Средняя; 1.1.4. Низкая; 1.1.5. Очень низкая).

1.2. Насколько Вы уверены в своих силах, когда сталкиваетесь с трудностями? (1.2.1. Очень уверен; 1.2.2. Уверен; 1.2.3. Нейтрально; 1.2.4. Неуверен; 1.2.5. Очень неуверен).

1.3. Считаете ли Вы себя достаточно решительным, чтобы брать на себя ответственность? (1.3.1. Да, всегда; 1.3.2. Да, обычно; 1.3.3. Иногда; 1.3.4. Нет, редко; 1.3.5. Нет, никогда).

2. Коммуникативные навыки:

2.1. Насколько легко Вы находите общий язык с новыми людьми? (2.1.1. Очень легко; 2.1.2. Легко; 2.1.3. Нейтрально; 2.1.4. Сложно; 2.1.5. Очень сложно).

2.2. Как Вы оцениваете свою способность четко и ясно излагать свои мысли? (2.2.1. Очень высокая; 2.2.2. Высокая; 2.2.3. Средняя; 2.2.4. Низкая; 2.2.5. Очень низкая).

2.3. Считаете ли Вы, что умеете эффективно строить отношения с коллегами? (2.3.1. Да, всегда; 2.3.2. Да, обычно; 2.3.3. Иногда; 2.3.4. Нет, редко; 2.3.5. Нет, никогда).

3. Стрессоустойчивость и адаптивность:

3.1. Как Вы реагируете на ситуации с повышенным напряжением? (3.1.1. Спокойно; 3.1.2. Немного нервничаю; 3.1.3. Нервничаю; 3.1.4. Сильно нервничаю; 3.1.5. Паникую).

3.2. Насколько легко Вы приспосабливаетесь к изменениям в рабочих условиях? (3.2.1.

Очень легко; 3.2.2. Легко; 3.2.3. Нейтрально; 3.2.4. Сложно; 3.2.5. Очень сложно).

3.3. Считаете ли Вы, что умеете быстро обучаться новому? (3.3.1. Да, всегда; 3.3.2. Да, обычно; 3.3.3. Иногда; 3.3.4. Нет, редко; 3.3.5. Нет, никогда).

4. Мотивация и стремление к развитию:

4.1. Что для Вас является главным мотиватором в работе? (4.1.1. Денежное вознаграждение; 4.1.2. Профессиональный рост; 4.1.3. Интересная работа; 4.1.4. Признание заслуг; 4.1.5. Дружный коллектив).

4.2. Как часто Вы ставите перед собой новые цели и стремитесь к их достижению? (4.2.1. Всегда; 4.2.2. Часто; 4.2.3. Иногда; 4.2.4. Редко; 4.2.5. Никогда)

5. Комментарии.

Предлагаемый автором опрос может быть дополнен тестами на личностные качества, стрессоустойчивость, креативность и т.д., а также, важно учесть, что данные опроса не могут быть единственным критерием оценки конкурентоспособности персонала, необходимо также учитывать профессиональные навыки и опыт работы. Такой тип опроса может быть дополнен открытыми вопросами, учитывая особенности и специфику различных сфер деятельности компаний. В ходе исследования был проведен опрос среди сотрудников организации авиационной индустрии.

Дополнительные сведения о результатах опроса:

- Многие респонденты отметили в комментариях, что стрессоустойчивость является для них важным фактором.
- Большинство участников опроса считают себя достаточно решительными, чтобы брать на себя ответственность.
- У большинства участников опроса хорошо развиты коммуникативные навыки.

Важно отметить, что опрос не единственный способ оценки, ведь оценка психологических критериев конкурентоспособности персонала – это комплексный процесс, который требует использования различных методов и инструментов. На настоящий момент одними из основных методов оценки социально-экономических критериев персонала являются различные тестирования:

- Тесты интеллекта, оценивающие когнитивные способности, скорость реакции, логическое мышление.
- Тесты личностных качеств, определяющие характер, мотивацию, ценности, эмоциональный интеллект.
- Тесты стрессоустойчивости, оценивающие способность справляться со стрессом, управлять эмоциями.
- Тесты лидерских качеств, определяющие потенциал лидера, способность вести за собой, мотивировать команду.
- Тесты коммуникативных навыков, оценивающие способность ясно и убедительно выражать свои мысли, слушать и понимать других.

Методами оценки можно назвать структурированное, ситуационное и коучинговое интервью, а также наблюдение за работой, ассессмент-центры, где кандидаты проходят ряд упражнений, симуляций и тестов, что позволяет оценить их компетенции в различных ситуациях, опросники личности и удовлетворенности работой, анализы результатов работы, обратной связи. Оценка психологических критериев конкурентоспособности персонала – это не просто формальность, а важный инструмент для подбора и развития эффективной команды.

Правильно проведенная оценка позволяет определить сильные и слабые стороны сотрудников, сформировать высокоэффективную команду и достичь стратегических целей компании. Важно учитывать, что для получения полной картины необходимо использовать комбинацию различных методов оценки. Оценка психологических критериев должна проводиться квалифицированным специалистом, обладающим необходимыми знаниями и опытом и информация, полученная в процессе оценки, должна храниться в тайне и использоваться только в профессиональных целях.

Социально-экономические критерии являются важными показателями эффективности работы персонала. Они отражают не только профессиональные навыки и знания сотрудников, но и их социальную ответственность, мотивацию и способность работать в команде. Учитывая эти критерии в оценке персонала, компании могут повысить производительность труда, улучшить качество продукции и услуг, и создать более благоприятную рабочую атмосферу. Социально-экономические критерии оценки должны быть адаптированы к конкретным задачам и целям организации. Так, для компаний, занимающихся благотворительной деятельностью, социальная ответственность сотрудников может быть более важным критерием, чем для производственных предприятий. Оценка компетенций персонала должна проводиться регулярно, чтобы отслеживать прогресс и выявлять области для улучшения. Ее результаты могут использоваться для разработки программ развития и для принятия решений о продвижении по службе и повышении заработной платы. Использование социально-экономических критериев может помочь организациям создать более инклюзивную и социально ответственную рабочую среду. Это привлекает и удерживает талантливых сотрудников, повышает удовлетворенность работой и способствует общему успеху предприятия.

Заключение

В заключение, использование социально-экономических критериев в оценке профессиональных компетенций персонала является важным инструментом для повышения эффективности работы организации и создания более благоприятной рабочей среды.

Библиография

1. Волгин Н.А. Воспроизводственный классический и современный уточнённый подходы к пониманию рынка труда и занятости. Социально-трудовые исследования. 2023. № 2 (51). С. 5.
2. Базилевич С.В. Управление конкурентоспособностью предприятия. ЦИТИСЭ. 2021. № 2 (28). С. 473-489.
3. Практики и стажировки на предприятиях. URL: <https://www.uacrussia.ru/ru/corporation/personnel-policy/training-in-vocational-education/>
4. Пронина В.А., Тихонов А.И. Оценка конкурентоспособности персонала с учетом критериев эффективности. Естественно-гуманитарные исследования. 2024. № 1 (51). С. 421-426.
5. Дэниел Гоулман Эмоциональный интеллект в бизнесе. М.: Манн, Иванов и Фербер. 2013. 512 с.
6. Туник Е.Е. Тест Е. Торренса: диагностика креативности. СПб.: ИМАТОН. 2002. – 191 с.
7. Вашаломидзе Е.В., Костюченко С.Б. Формирование конкурентоспособности работников современных организаций. Экономика труда. 2024. Т. 11. № 6. С. 925-940.
8. Катульский Е.Д., Щипанова Д.Г., Гурина Е.А., Арбаев Г.Э. Современные тенденции развития российского рынка труда. Знание. Понимание. Умение. 2023. № 1. С. 198-212.
9. Тихонов, А.И., Михайлов, А.А. Рынок труда в авиастроении. Учебное пособие. – М.: Знание М, 2024. 140 с.
10. Мацкуляк И.Д. Рынок труда: критика околонаучного взгляда. Социально-трудовые исследования. 2023. № 3 (52). С. 8-16.

The use of socio-economic criteria in assessing the professional competencies of personnel of organizations: the example of the aerospace industry

Viktoriya A. Pronina

Postgraduate student,
Moscow Aviation Institute (National Research University),
121552, 3, Orshanskaya str., Moscow, Russian Federation,
e-mail: rock_vick@mail.ru

Aleksei I. Tikhonov

PhD in Technical Sciences, Associate Professor,
Head of Department,
Moscow Aviation Institute (National Research University),
121552, 3, Orshanskaya str., Moscow, Russian Federation,
e-mail: mai512hr@mail.ru

Abstract

The article considers the current problem of assessing professional competencies of personnel in the aerospace industry; it is emphasized that traditional assessment methods focusing on technical knowledge and skills are insufficient to determine the real contribution of employees to the development and functioning of the organization. The aerospace industry requires highly qualified personnel with not only technical knowledge and skills, but also a range of socio-economic competencies. Traditional personnel assessment methods focused on highly specialized knowledge are insufficient to determine the real contribution of an employee to the development of the organization. An integrated approach to assessing professional competencies is proposed, which includes not only traditional criteria, but also socio-economic factors. The authors analyze the influence of such factors as economic efficiency, innovation, labor safety, social responsibility and psychological stability on the performance of personnel. Practical recommendations for the implementation of socio-economic criteria in the system of assessing professional competencies are presented. The article describes methods of data collection and analysis, as well as tools that allow an objective assessment of the impact of socio-economic factors on employee performance, using surveys and their analysis using digital technologies. It is shown that employees with socio-economic competencies demonstrate higher productivity and innovative activity. The introduction of socio-economic criteria in the assessment of professional competencies of employees helps to improve the quality and efficiency of personnel in the aerospace industry.

For citation

Pronina V. A., Tikhonov A. I. (2024) Ispol'zovaniye sotsial'no-ekonomicheskikh kriteriyev pri otsenke professional'nykh kompetentsiy personala organizatsiy: na primere aerokosmicheskoy otrasli [The use of socio-economic criteria in assessing the professional competencies of personnel of organizations: the example of the aerospace industry]. *Ekonomika: vchera, segodnya, zavtra* [Economics: Yesterday, Today and Tomorrow], 14 (7A), pp. 112-122.

Keywords

Aerospace industry, professional competencies, socio-economic criteria, performance evaluation, human resource management, human resources strategy, personnel development.

References

1. Volgin N.A. (2023) Vosproizvodstvennyy klassicheskiy i sovremennyy utochnonnyy podkhody k ponimaniyu rynka truda i zanyatosti [Social and labor research] No. 2 (51). P. 5.
2. Bazilevich S.V. (2021) Upravleniye konkurentosposobnost'yu predpriyatiya. [CITISE] No. 2 (28). P. 473-489.
3. Praktiki i stazhirovki na predpriyatiyakh. URL: <https://www.uacrussia.ru/ru/corporation/personnel-policy/training-in-vocational-education/>
4. Pronina V.A., Tikhonov A.I. (2024) Otsenka konkurentosposobnosti personala s uchetom kriteriyev effektivnosti. [Natural Sciences and Humanities] No. 1 (51). P. 421-426.
5. Daniel Goleman (2013) Emotsional'nyy intellekt v biznese M.: [Mann, Ivanov and Ferber] 512 p.
6. Tunik E.E. Test E. (2002) Emotsional'nyy intellekt v biznese. [SPb.: IMATON]. 191 p.
7. Vashalomidze E.V., Kostyuchenko S.B. (2024) Formation of competitiveness of employees of modern organizations. Labor Economics. Vol. 11. No. 6. Pp. 925-940.
8. Katulsky E.D., Shchipanova D.G., Gurina E.A., Arbaev G.E. (2023) Modern trends in the development of the Russian labor market. [Knowledge. Understanding. Skill] No. 1. Pp. 198-212.
9. Tikhonov A.I., Mikhailov A.A. (2024) Labor market in aircraft manufacturing. [Study guide] – M.: Knowledge M, 140 p.
10. Matskulyak I.D. (2023) Labor market: criticism of a pseudo-scientific view. [Social and labor research]. No. 3 (52). P. 8-16.