



Original Article: ANALISI DELLE TRASFORMAZIONI STRUTTURALI DI COMPETENZA PROFESSIONALE DEL PERSONALE

Citation

Milyaeva L.G., Milyaev V.D. Analisi delle trasformazioni strutturali di competenza professionale del personale. *Italian Science Review*. 2014; 3(12). PP. 227-229.

Available at URL: <http://www.ias-journal.org/archive/2014/march/Milyaeva.pdf>

Authors

Larisa G. Milyaeva, Dr. Econ. Sci., Professor, Bijskij Technological Institute (branch), Altai State Technical University named I.I. Polzunov, Russia.

Vladimir D. Milyaev, Cand. Tech. Sci., Docent, Bijskij Technological Institute (branch), Altai State Technical University named I.I. Polzunov, Russia.

Submitted: February 25, 2014; Accepted: March 10, 2014; Published: March 31, 2014

Al momento (trasformazionale) stadio di sviluppo economico di particolare rilevanza ed importanza attribuisce agli studi di trasformazione cosiddette focalizzate nel campo della gestione del personale per individuare e completa analisi delle variazioni di competenza professionale.

Verbatim (dal lat. Transformation) il termine "trasformazione" si riferisce al cambiamento. Enciclopedie russi interpretano all'unanimità trasformazione come "trasformazione e il cambiamento". In particolare, [1, p. 749]: "La trasformazione - trasformazione delle strutture, forme e metodi, cambiamenti nelle attività di targeting"

In questo contesto, due punti richiedono chiarimenti sulla ricevibilità della identificazione di un cambiamento (trasformazione) come una trasformazione: "Quale dovrebbe essere la profondità del cambiamento? Per quale periodo (intervallo di tempo) deve avvenire?"

Le risposte a queste domande, infatti, costituiscono la base della concezione dell'autore, secondo cui:

1. Il cambiamento deve essere sostanziale (esplicita, tangibile, cardinale, ecc.) Date le stime quantitative relative (per

esempio, una del cambiamento dell'oggetto, diciamo, 5 % di essa - "molto" e un altro - "molto poco"), per misurare la "profondità di trasformazione" è logico utilizzare la bilancia "gradi descrittivi". In particolare, tre livelli l': 1) piccolo appena percettibile) cambiamento (2) un cambiamento tangibile, ma non in modo drammatico, e 3) un cambiamento significativo (cambiamento di trasformazione, cambiamento, trasformazione). Sottolineiamo che l'attuazione dell'approccio proposto è associata a differenziazione dei cambiamenti in tre aree: 1) oscillazioni abitabile, 2) zona di transizione (intermedio), e 3) zona di trasformazione (conversione esplicita).

2. Cambiare "trasformazionale (conversione)" personaggio priori non può essere istantanea. Secondo gli scienziati necessari per questo intervallo di tempo può variare da diversi anni a 5-7 anni. Sulla base di una posizione compilazione e proprie osservazioni, il periodo analizzato deve essere almeno tre o quattro anni. Poi la trasformazione della ricerca in corso nel 2014 sarà accettabile, valida 2011-2014.

Analisi terminologica dei concetti chiave di "competenza", ha individuato due approcci per il suo trattamento:

1. In primo luogo, convenzionalmente chiamato "collo di bottiglia", limitando la competenza professionale di un insieme di qualifiche del lavoratore, pubblicazioni enciclopediche replicabili. Ad esempio, [1, p. 321]: "Competenza (Dal lat competens - adeguata) - conoscenza ed esperienza in un determinato settore"

2. Il secondo ("advanced"), utilizzato principalmente dai ricercatori, il tratto distintivo agisce qualificazione Oltre parametri caratteristiche personali dei dipendenti e le motivazioni che sono associati con alta attività e, di conseguenza, il posizionamento di competenza professionale come [2, p. 372] "set necessario per il buon funzionamento di un dipendente di una particolare posizione di conoscenze, abilità e caratteristiche personali, tra cui, tra l'altro, i valori e motivatori".

Approcci identificati - "stretti" ("enciclopedico") e "avanzate" ("Ricerca") - non sono alternative: il primo approccio si concentra sulla diagnostica chiave (qualificanti) componenti di competenza professionale, la seconda - per chiarire la valutazione di base tenendo conto della correzione (personale e parametri motivazionali). Sembra che un dipendente di un'impresa innovativa con un alto livello di motivazione di innovare, incline alla auto-sviluppo e il livello di auto-educazione di idoneità professionale (rispettivamente, la competitività innovazione) sarà molto superiore a quella dei colleghi con i parametri di qualifiche simili, ma non motivato da innovazione, auto-sviluppo e self [3, p. 60].

Il punto di vista dell'autore corrisponde all'approccio "ricerca" in base alla ripartizione delle tre componenti strutturali di competenza professionale: 1) la qualificazione conoscenze specialistiche definito, abilità, competenze, esperienze di lavoro, 2) personale, riflettendo tali proprietà specifiche (tratti) come il

perseguimento dei singoli auto-sviluppo, l'auto-organizzazione, auto-apprendimento, e 3) la motivazione per giustificare l'attuazione delle motivazioni "iconiche" (di innovare, di soddisfazione professionale, la crescita e il riconoscimento).

Sottolineiamo che nella transizione verso un modello motivazionale del personale di gestione del comportamento l'importanza dei componenti personali e motivazionali di competenza professionale è in costante crescita. Questo fatto indica la possibilità in linea di principio delle trasformazioni strutturali (personali e / o motivazionali) di competenza professionale, ha causato aumenti significativi di significatività identiche "componenti di competenza". Ovviamente, per identificare questi trasformazione strutturale (sia all'interno della singola impresa e nelle imprese certo gruppo cluster) è possibile dall'indagine intervistati mirate da cui ogni azienda deve avere almeno quattro, tra cui i seguenti ufficiali: 1) il supervisore immediato dell'impresa; 2) il suo primo vice, e 3) il capo della unità di profilo (risorse umane, gestione del personale, ecc), 4) specialista leader (HR Manager e / o HR). Sembra che questa analisi sia vantaggiosamente effettuata nelle funzionali e categoriali e / o professionali sezioni di qualificazione del personale.

Per identificare trasformazione personale di competenza professionale nel contesto del personale categoriali funzionali ai questionari deve includere la domanda: Come (sottolineare come appropriato) per gli ultimi 3-4 anni ha cambiato il significato del (la proporzione della quota), componente personale di idoneità professionale della vostra azienda:

a) Il personale in generale (non è cambiato, è cambiato un po', è cambiato in modo significativo, ma non drammatico, è cambiato in modo significativo);

b) teste (non cambiati, modificati leggermente, modificata in modo significativo, ma non drasticamente, modificata in modo significativo);

c) professionisti (non modificati, cambiati leggermente, modificata in modo significativo, ma non drammatico, modificata in modo significativo);

d) i dipendenti (non cambiati, modificati leggermente, modificata in modo significativo, ma non drasticamente, modificata in modo significativo);

d) lavoro (nessun cambiamento, leggermente cambiata, cambiata in modo significativo, ma non drasticamente cambiata in modo significativo)?".

Di conseguenza, per la rilevazione di trasformazione motivazionale della competenza professionale nel contesto della qualificazione professionale del personale, dicono le principali operai di produzione altamente qualificati nei questionari dovrebbero includere la domanda: "Come (sottolineare come appropriato) per gli ultimi 3-4 anni ha cambiato il significato del (la percentuale di share) componente motivazionale di idoneità professionale di qualificati (6-5 cifre) dei lavoratori di produzione della vostra azienda (professione condizionale):

a) In generale (non è cambiato, leggermente cambiata, cambiata in modo significativo, ma non drammatico, cambiata in modo significativo);

b) professione "A" (non è cambiato, leggermente cambiata, cambiata in modo significativo, ma non drasticamente cambiata in modo significativo);

c) professione "B" (nessun cambiamento, leggermente modificato, cambiato in modo significativo, ma non drammatico, significativamente cambiato)?".

Statistiche di trasformazione del materiale questionario consigliabile utilizzare un simboli digitali offerti risponde: "non è cambiata" - 0 punti; "cambiato poco" - 1 punto "è cambiata in modo significativo, ma non drammatico" - 2 punti; "cambiato in modo significativo" -

3 punti. Calcolando la media dei voti (su una specifica intervistati impresa - la rilevazione di trasformazione a livello locale o intervistati imprese di un cluster - nell'indagine a livello di cluster), è possibile identificare l'area e la natura si sono verificati durante le variazioni di periodo analizzato 0-0,5 punti - zona morta (sostanzialmente invariato) 0,6-1,5 punti - oscillazioni della zona (con lievi modifiche), 1,6-2,5 punti - una zona di transizione (intermedio) con tangibile, ma non cambiamenti radicali, 2,6-3,0 punti - la zona di trasformazione (con significativi cambiamenti, trasformazioni). Così, per accertare la presenza della trasformazione strutturale analizzato giustificato solo se cambiamento punteggio medio di 2,6-3,0. Purtroppo, qualsiasi risultato inferiore di 2,6 punti può essere riassunta solo la presenza di diversi livelli di cambiamento, ma non trasformazione.

In conclusione, si deve sottolineare che l'approccio metodologico proposto per l'analisi delle trasformazioni strutturali di competenza professionale del personale nel 2013 è stato testato con successo [4, p. 63]. Questo fatto ha portato alla legittimità della sua replica in pubblicazioni specializzate.

References:

1. Borisov, A.B. 2006. Big Dictionary of Economics. Moscow, Book World.
2. Smirnova, A.M. 2010. Professional competence of employees of large industrial enterprises. Proceedings of the Russian State Pedagogical University named after AI Herzen, 124. pp. 370-374.
3. Milyaeva, L. 2008. Motivational model of personnel management of innovative organizations. Rights and Labor, 8. pp. 60-64.
4. Milyaeva, L.G. & V.D. Milyaev. 2013. Identification of structural transformations of professional competence of the staff. Problems of Economics and Management, 8 (24). pp. 59-63.