

УДК 331.1

DOI: 10.17223/19988648/43/8

Л.Г. Миляева

**МЕТОДИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ УПРАВЛЕНИЯ
ФУНКЦИОНАЛЬНО-КВАЛИФИКАЦИОННОЙ
КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬЮ
ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИЙ**

В статье акцентированы моменты, подтверждающие актуальность проблематики исследования. Обоснованы ключевые позиции, формирующие подходы к оценке конкурентоспособности работника (персонала) организаций в условиях внедрения профессиональных стандартов. Представлена оригинальная методика оценки функционально-квалификационной конкурентоспособности работников. На условном примере проиллюстрирована ее реализация; обозначены прикладные аспекты использования.

Ключевые слова: качество рабочей силы, функционально-квалификационная конкурентоспособность персонала, профессиональные стандарты, методика оценки.

В условиях трансформирующейся экономики, сопряженных со сменой приоритетов и режимов хозяйствования, меняются требования к качеству наемной рабочей силы, обуславливая корректировку подходов к оценке персонала предприятий (организаций). Как известно, основным оценочным показателем работника (персонала), базирующимся на сравнении фактических характеристик рабочей силы с характеристиками, обоснованными требованиями конкретных рабочих мест и соответственно нацеленными на оптимизацию трудового процесса, выступает конкурентоспособность (индивидуальная или средневзвешенная по кругу анализируемых работников). Очевидно, что измерителем данного относительного показателя качества рабочей силы выступает достигнутый уровень конкурентоспособности, гипотетически меняющийся в диапазоне от нуля, символизирующего полное несоответствие требованиям анализируемых рабочих мест, до единицы, отражающей полное соответствие фактических характеристик рабочей силы «эталонным» (для данного рабочего места) параметрам.

Не секрет, что меняющиеся условия профессиональной деятельности работников вносят коррективы как в понятийный аппарат, так и в методические подходы к анализу конкурентоспособности. Например, в условиях инновационной экономики правомерно использовать показатель «инновационная конкурентоспособность», значимой компонентой которого выступает мотивация работника к инновационной деятельности [1]; в условиях широкомасштабного внедрения компетентного подхода во все сферы экономики – показатель «компетентностная конкурентоспособность»

[2. С. 94–102]; в зависимости от акцентированных моментов могут быть выделены прочие аспекты [3–4].

Отличительной особенностью нынешнего этапа управления персоналом является ориентация на профессиональные стандарты, детализирующие квалификационные характеристики рабочей силы по рабочим местам (должностям) в следующих критериях: адекватный уровень квалификации [5], трудовые функции, трудовые действия, необходимые умения, необходимые знания. Проблема заключается в том, что нередко внедрение профессиональных стандартов, разрабатываемых объединениями работодателей, отстает от реалий трудовой деятельности. Все чаще следствием углубления функциональной кооперации и разделения труда, сопряженными с повышением гибкости рабочей силы, становятся так называемые интегральные рабочие места, предъявляющие к работнику требования нескольких смежных профессиональных стандартов. Представляется, что отмеченные обстоятельства ориентируют предприятия на разработку внутрифирменных профессиональных стандартов [6], аккумулирующих реально востребованные на конкретном рабочем месте трудовые функции, одобренные работодателем. Поскольку ключевым элементом любого профессионального стандарта (как утвержденного соответствующим приказом Министерства труда и социальной защиты РФ, так и внутрифирменного, утвержденного локальным актом) является функциональная карта (ФК), конкурентоспособность работника, отражающую степень соответствия качества его рабочей силы заданным параметрам ФК, правомерно позиционировать как функционально-квалификационную.

Основные параметры предлагаемой методики оценки функционально-квалификационной конкурентоспособности работника (персонала) организации (предприятия) аккумулирует визитная карточка (табл. 1).

Алгоритм методики оценки функционально-квалификационной конкурентоспособности работника (персонала) организации (предприятия) предполагает последовательное выполнение следующих этапов:

Первый этап – конкретизация параметров реального рабочего места (стационарного или мобильного, предполагающего перемещение по смежным рабочим местам) – фактической зоны приложения труда работника (работников), предназначенной для выполнения определенных, адекватных необходимым квалификационным требованиям (по критериям национальной квалификационной рамки [5]: «полномочия и ответственность», «характер умений», «характер знаний», «основные пути достижения уровня квалификации – требуемые образование и опыт») трудовых функций.

Второй этап – утверждение для анализируемого рабочего места макета функционально-квалификационной карты (ФКК). При выполнении данного этапа возможны два варианта:

- воспользоваться типовым форматом [6];
- разработать «свой», скорректированный под специфику организации, внутрифирменный вариант ФКК (табл. 2).

Таблица 1. Визитная карточка методики оценки функционально-квалификационной конкурентоспособности работника (персонала) организации

Параметр методики	Характеристика параметра
Вид методики	Методика количественного типа
Тип методики	Универсальная методика (для любой функциональной категории персонала)
Информационная база	Материалы целевого анкетирования работников
Концептуальная основа	Достигнутый уровень функционально-квалификационной конкурентоспособности определяется по степени соответствия характеристик рабочей силы работника (персонала) параметрам функциональной карты внутрифирменного профессионального стандарта
Диагностируемые показатели	Частные и интегральные уровни функционально-квалификационной конкурентоспособности, гипотетически находящиеся в нормированном интервале от 0,50 до 1,00 с выделением следующих градаций: – начальный профессиональный уровень (от 0,50 до 0,70); – профессиональный уровень (от 0,71 до 0,90); – высокопрофессиональный уровень (от 0,91 до 1,00)
Целевое предназначение методики	Диверсифицированное: – диагностика достигнутого уровня функционально-квалификационной конкурентоспособности; – выявление профиля конкурентоспособности; – оптимизация распределения трудовых функций между интегральными рабочими местами; – обоснование рекомендаций по управлению конкурентоспособностью

Таблица 2. Предлагаемый макет функционально-квалификационной карты

Уровень квалификации	Параметры	Характеристики параметров
	Трудовые функции	
	Требования к образованию	
	Требования к опыту практической работы	
	Трудовые действия	
	Необходимые умения	
	Необходимые знания	

Третий этап – обоснование функционально-квалификационной карты реального рабочего места. Подчеркнем, что ориентиром для ФКК может послужить один или несколько утвержденных Минтрудом РФ профессиональных стандартов. Реализацию данного и последующих этапов искомой методики представляется целесообразным проиллюстрировать на условном примере. Предположим, что сотрудник банка, занимающий должность операциониста, трудится на интегрированном рабочем месте, предполагающем наличие должных квалификационных навыков по смежным рабочим местам (допустим, кассира и консультанта). С учетом отмеченного ФКК такого сотрудника может быть представлена пятью трудовыми функциями

ми, обозначенными буквенной символикой (табл. 3), заимствованными из следующих ПС:

– профессиональный стандарт «Специалист по микрофинансовым операциям» № 430, утвержденный Приказом Минтруда РФ от 22 апреля 2015 г. № 238н (трудовая функция «осуществление операций по обслуживанию физических лиц» – А);

– профессиональный стандарт «Контролер банка» № ПС-РПС 0022-2014, утвержденный 26 декабря 2014 г. № 1018-рс (трудовая функция «проведение кассовых операций, сопряженных с приемом, выдачей и/или обменом денег» – В);

– профессиональный стандарт «Специалист по ипотечному кредитованию» № 442, утвержденный Приказом Минтруда РФ от 19 марта 2015 г. № 171н (трудовая функция «консультирование клиентов по всем продуктам и услугам банка, включая кредитование» – С);

– профессиональный стандарт «Специалист рынка ценных бумаг» № 432, утвержденный Приказом Минтруда РФ от 23 марта 2015 г. № 184н (трудовая функция «осуществление депозитной деятельности» – D);

– профессиональный стандарт «Специалист по финансовому консультированию» № 439, утвержденный Приказом Минтруда РФ от 19 марта 2015 г. № 167н (трудовая функция «уточнение цели визита клиента в банк и его направление к профильным специалистам» – E).

Четвертый этап – утверждение макета опросной анкеты, нацеленной на выявление частных и интегрального уровней функционально-квалификационной конкурентоспособности работника (персонала) организации. Представляется, что макет анкеты должен аккумулировать трудовые функции ФКК оцениваемого работника и перечень вопросов, нацеленных на выявление достигнутого уровня овладения «необходимыми знаниями и умениями». Предлагаемый формат (табл. 4), предполагает тестирование каждой трудовой функции с помощью 5 профильных вопросов, ответы на которые рекомендуется оценивать по следующей шкале: неверный ответ – 0 баллов; верный, но неполный ответ – 1 балл; верный и полный ответ – 2 балла.

Очевидно, что максимальное количество баллов по каждой из 5 трудовых функций составит 10, по всей ФКК – 50 баллов.

Пятый этап – разработка и утверждение руководством организации вариантов Анкеты, предназначенной для диагностики частных (по отдельным трудовым функциям) и интегрального (по всей ФКК) уровней функционально-квалификационной конкурентоспособности (см. табл. 4).

Шестой этап – анкетирование сотрудников, базирующееся на принципе лотерейного выбора вариантов анкеты (табл. 4).

Седьмой этап – обработка материалов анкетирования, сопряженная с диагностированием частных и интегрального уровней функционально-квалификационной конкурентоспособности работника (персонала). Необходимо подчеркнуть, что в основу возможных градаций (см. табл. 1) положены следующие допущения: для идентификации начального профессио-

нального уровня работник должен набрать по каждой трудовой функции не менее 5 баллов, для профессионального уровня – не менее 7 баллов, соответственно высокопрофессионального – не менее 9 баллов.

Таблица 3. Функционально-квалификационная карта операциониста банка (условный пример)

Уровень квалификации	Параметры	Характеристики параметров
6	Трудовые функции	Осуществление операций по обслуживанию физических лиц (А). Проведение кассовых операций, сопряженных с приемом, выдачей и (или) обменом денег (В). Консультирование клиентов по всем продуктам и услугам банка, включая кредитование (С). Осуществление депозитной деятельности (D). Уточнение цели визита клиента в банк и его направление к профильным специалистам (Е)
	Требования к образованию	Среднее профессиональное образование – программы подготовки специалистов среднего звена; высшее образование – бакалавриат
	Требования к опыту практической работы	Для среднего профессионального образования – опыт работы в банковской сфере не менее 1 года; для высшего образования опыт практической работы не требуется
	Трудовые действия	Выбор контрагентов по сделкам; проведение кассовых операций; формирование клиентской базы; заключение депозитарных договоров; участие в формировании методологии финансового консультирования и планирования
	Необходимые умения	Проводить оценку затрат, обоснование стоимости сделки; проверять правильность оформления профильных документов; выявлять потребности клиента по видам и условиям ипотечного кредитования; использовать в работе специализированные компьютерные программы; устанавливать и поддерживать на должном уровне деловые коммуникации с сотрудниками организации
Необходимые знания	Основы гражданского законодательства РФ; правовые основы ведения кассовых операций, операций с наличной валютой и чеками; законодательство РФ в области заключения гражданско-правовых сделок, регулирования депозитной деятельности; основы стратегического менеджмента и маркетинга; основы финансового анализа; основы экономического анализа	

Таблица 4. Фрагмент анкеты, предназначенной для диагностики функционально-квалификационной конкурентоспособности операционистов банка (условный пример)

Трудовая функция	Профильные вопросы (вариант № ...)
А – осуществление операций по обслуживанию физических лиц	После создания и подтверждения банковская операция направляется (продолжите)...
	Уточните, что содержится в разделе информации по банковской операции...
	В конфликтном случае операционист по обслуживанию информирует об инциденте (продолжите)...
	Ответственность за управление операционным риском структурных подразделений банка возлагается на (продолжите)...
В – проведение кассовых операций, сопряженных с приемом, выдачей и (или) обменом денег	Назовите документ, удостоверяющий передачу права собственности от должника к кредитору в качестве обеспечения оплаты долга ...
	Первичный резерв ликвидности банка составляет
	Уточните, где клиент банка может подать заявление на получение негосударственной пенсии...
	Перечислите обязательные реквизиты заверения копий документов, прилагаемых к заявлению...
С – консультирование клиентов по всем продуктам и услугам банка, включая кредитование	Чтобы внести изменения в данные по документу, необходимо выполнить действия (продолжите)...
	Согласно инструкции операционист должен уметь (продолжите)...
	Укажите сотрудников, относящихся к первой линии защиты...
	Назовите договоры, которые предлагает заключить своим клиентам НПФ Сбербанка...
D – осуществление депозитной деятельности	Профессиональными участниками рынка ценных бумаг являются (перечислите)...
	Документы, прилагающиеся к заявлению на получение негосударственной пенсии по КПП ПАО Сбербанка (перечислите)...
	Назовите документ, дающий право кредитору распоряжаться закладываемым имуществом в виде машинного оборудования, урожая, скота ...
	Назовите формы ипотеки ...
E – уточнение цели визита клиента в банк и его направление к профильным специалистам	На заявлениях ОПС ставится печать (продолжите)...
	Отделы управления депозитными операциями (продолжите)...
	Валютное управление коммерческого банка включает ...
	Менеджеру по продажам в процессе общения с клиентами демонстрационные материалы необходимы для (продолжите)...
	Сущность активных операций банка заключается (продолжите)...
	Размер платы за управление, взимаемой факторинговой компанией, составляет ...
	Копии каких документов прилагаются в обязательном порядке при подаче в банк любого заявления (укажите)...
	Расходы факторинговой компании по оценке кредитоспособности снижаются во время (продолжите)...
	При выявлении проблемной ссуды банк в первую очередь должен (продолжите)...

Восьмой этап – анализ полученных результатов и обоснование управленческих воздействий, нацеленных на выравнивание профиля конкурен-

госпособности, сформированного частными (по трудовым функциям) уровнями, и на повышение интегрального уровня, представляющего среднее арифметическое значение частных.

Результаты пилотной (июль–август 2017 г.) апробации представленной методики на примере персонала трех филиалов Бийского отделения ПАО «Сбербанк России» (табл. 5), условно обозначенных Φ_1 , Φ_2 и Φ_3 , позволяют заключить: при стаже работы 1–2 года интегральный уровень функционально-квалификационной конкурентоспособности ($Y_{\text{ФКК}}$) находится в диапазоне от 0,54 до 0,68, соответствующем начальному профессиональному уровню; при трудовом стаже 3–4 года – на профессиональном уровне; высокопрофессиональный уровень конкурентоспособности выявлен у сотрудников, проработавших не менее 5 лет. У большинства работников наблюдается ровный профиль конкурентоспособности, подтвержденный сопоставимостью частных, исчисленных по отдельным трудовым функциям, уровней. Отмеченное обстоятельство указывает на развитую функциональную гибкость операционистов в пределах интегрального рабочего места.

Таблица 5. Сводные результаты исследования функционально-квалификационной конкурентоспособности операционистов анализируемых филиалов Бийского отделения ПАО «Сбербанк России»

Филиал	Условное обозначение работника	Стаж, кол-во лет	$Y_{\text{ФКК}}$	Профиль конкурентоспособности (по анализируемым трудовым функциям)				
				$Y_{\text{ТФ1}}$	$Y_{\text{ТФ2}}$	$Y_{\text{ТФ3}}$	$Y_{\text{ТФ4}}$	$Y_{\text{ТФ5}}$
Φ_1	$P_1^{\Phi 1}$	1	0,60	0,60	0,60	0,60	0,60	0,60
	$P_2^{\Phi 1}$	7	0,98	1,00	1,00	0,90	1,00	1,00
	$P_3^{\Phi 1}$	1	0,54	0,50	0,60	0,50	0,60	0,50
	$P_4^{\Phi 1}$	5	0,94	0,90	1,00	1,00	0,90	0,90
Φ_2	$P_1^{\Phi 2}$	6	0,92	0,90	1,00	0,80	0,90	1,00
	$P_2^{\Phi 2}$	3	0,78	0,90	0,80	1,00	0,70	0,50
	$P_3^{\Phi 2}$	2	0,68	0,80	0,50	0,80	0,80	0,50
	$P_4^{\Phi 2}$	5	0,96	1,00	1,00	1,00	0,90	0,90
Φ_3	$P_1^{\Phi 3}$	4	0,82	0,90	0,90	0,70	0,90	0,70
	$P_2^{\Phi 3}$	2	0,66	0,60	0,70	0,60	0,70	0,70
	$P_3^{\Phi 3}$	1	0,54	0,50	0,60	0,50	0,50	0,60
	$P_4^{\Phi 3}$	1	0,62	0,70	0,50	0,70	0,50	0,70

Представляется, что успешная апробация представленной методики, подтвердившая адекватность целевому предназначению, обосновала правомерность ее тиражирования в профильных изданиях.

Литература

1. Милыева Л. Управление конкурентоспособностью персонала в инновационной среде // Человек и труд. 2007. № 7. С. 78–81.

2. Милыева Л.Г., Бавыкина Е.Н. Управление конкурентоспособностью персонала в условиях реализации компетентного подхода. Новосибирск : Сибирское университетское издательство, 2015. 186 с.

3. Милыева Л.Г. Структурно-трансформационный анализ изменения конкурентоспособности персонала // Конкурентоспособность в глобальном мире: экономика, наука, технологии. 2017. № 2 (ч. 2). С. 74–77.

4. Милыева Л.Г. Некоторые аспекты управления конкурентоспособностью персонала // Современные научные исследования и разработки. 2017. № 2 (10). С. 351–353.

5. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 12 апреля 2003 г. № 148н «Об утверждении уровней квалификаций в целях разработки проектов профессиональных стандартов».

6. Приказ Минтруда России от 29.04.2013 № 170н «Об утверждении методических рекомендаций по разработке профессионального стандарта».

Milyaeva L.G., Biysk institute of technology (branch) of FGBOU VPO "The Altai state technical university of I.I. Polzunov" (Biysk, Russian Federation). E-mail: lgm17@mail.ru
METHODICAL ASPECTS OF CONTROL OF FUNCTIONAL AND QUALIFICATION COMPETITIVENESS OF THE STAFF OF THE ORGANISATIONS

Keywords: quality of labor, functional and qualification competitiveness of a staff, professional standards, assessment technique.

In article the moments confirming relevance of a perspective of a research are accented. The key positions creating approaches to assessment of competitiveness of the worker (staff) of the organizations in the conditions of implementation of professional standards are justified. It is provided original techniques of assessment of functional and qualification competitiveness of workers. On the conditional example its implementation is illustrated; application-oriented aspects of use are designated.

References

1. Milyaeva L. Upravlenie konkurentosposobnost'yu personala v innovacionnoj srede // Chelovek i trud. 2007. № 7. S. 78-81.

2. Milyaeva L.G., Bavykina E.N. Upravlenie konkurentosposobnost'yu personala v usloviyah realizacii kompetentnostnogo podhoda. Novosibirsk: Sibirskoe universitetskoe izdatel'stvo, 2015. 186 s.

3. Milyaeva L.G. Strukturno-transformacionnyj analiz izmeneniya konkurentosposobnosti personala // Konkurentosposobnost' v global'nom mire: ehkonomika, nauka, tekhnologii. 2017. № 2 (ch.2). S. 74–77.

4. Milyaeva L.G. Nekotorye aspekty upravleniya konkurentosposobnost'yu personala // Sovremennye nauchnye issledovaniya i razrabotki. 2017. № 2 (10). S. 351–353.

5. Prikaz Ministerstva truda i social'noj zashchity Rossijskoj Federacii ot 12 aprelya 2003 g. № 148n «Ob utverzhenii urovnej kvalifikacij v celyah razrabotki projektov professional'nyh standartov».

6. Prikaz Mintruda Rossii ot 29.04.2013 N 170n "Ob utverzhenii metodicheskikh rekomendacij po razrabotke professional'nogo standarta».

For referencing:

Milyaeva L.G. Metodicheskie aspekty upravleniya funkcional'no-kvalifikacionnoj konkurentosposobnost'yu personala organizacii [Methodical aspects of control of functional and qualification competitiveness of the staff of the organisations] Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta. Ekonomika – Tomsk State University Journal of Economics, 2018, no 43, pp. 126–133.