

УДК 331.101.03

Э.Д. Шахбазов

МЕХАНИЗМ ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА КВАЛИФИЦИРОВАННОЙ РАБОЧЕЙ СИЛЫ МАШИНОСТРОИТЕЛЬНОЙ КОРПОРАЦИИ

В статье разработан метод оценки качества квалифицированной рабочей силы машиностроительной корпорации. Обоснованы важнейшие мероприятия корпоративной программы управления качеством квалифицированной рабочей силы и целесообразность создания корпоративного кадрового центра машиностроительной корпорации. Представлены четыре группы факторов труда рабочих по соотношению показателей их удовлетворенности и значимости, а также дана их сводная характеристика по степени позитивности компонент качества квалифицированной рабочей силы для рабочих ОАО «КАМАЗ».

Ключевые слова: индустриальная корпорация, рабочая сила, качество, оценка, механизм.

Промышленное предприятие или корпоративная структура, стремящиеся к обеспечению условий своего развития, должны выдвигать на первый план знания, навыки, умения, опыт, творческую инициативу, мобильность, коммуникабельность и исполнительность рабочего. Качество квалифицированной рабочей силы (КРС) – понятие многогранное, включающее в себя не только базовые параметры оценки рабочих кадров, уровень их классификации, отраслевой и территориальной принадлежности, но и совокупность личностных характеристик рабочих, определяющих потенциал их производственной деятельности и уровень полезности их труда для предприятия или корпоративной структуры. Сложность понятия «качество КРС» машиностроительной корпорации обуславливает многообразие методов и механизмов ее оценки. Измерять количественные и качественные характеристики КРС машиностроительной корпорации можно с помощью как объективных, так и субъективных методов (табл. 1).

Существующий инструментарий оценки качества КРС позволяет только ориентировочно позиционировать оцениваемую машиностроительную корпорацию среди конкурентов исходя из количественных и качественных характеристик привлеченных рабочих. Исключением являются подходы, основанные на использовании комплексного метода. При этом такое сравнение по достигнутому уровню качества КРС машиностроительных корпораций производится больше на качественном, а не на количественном уровне. Во многом свободным от такого недостатка является метод оценки качества КРС машиностроительной корпорации, носящий комплексно-комбинированный характер. Такой метод сочетает рациональное использование комплексного, дифференциального, экспертного, параметрического, комбинированного и других методов оценки качества КРС машиностроительной корпорации. Для этого по каждому из показате-

лей качества квалифицированной рабочей силы машиностроительной корпорации были сопоставлены методы их оценки.

Таблица 1

Методы оценки качества КРС машиностроительной корпорации

Признак классификации	Метод оценки	Особенность метода
Форма представления результата оценки	Дифференциальный	Использование единичных показателей
	Интегративный	Определение единого обобщенного показателя
	Смешанный	Использование обобщенного и единичных показателей
Способ определения результата оценки	Аналитический	Использование аналитических зависимостей для определения оценочных показателей
	Параметрический	Количественное и качественное описание оцениваемых характеристик рабочей силы с использованием параметров и на установлении взаимосвязей между оцениваемыми и сравниваемыми параметрами
	Экспертный	Учет мнений и суждений экспертов
	Статистический	Сбор и обработка статистической информации для получения значений оценочных показателей
	Комбинированный	Использование сочетания различных методов (аналитического, экспертного и др.)
Форма и сущность метода	Графический	Использование графиков, как правило, многоугольных (восьмиугольника, «радара» и т.п.)
	Тождественный	Способы определения уровня качества рабочей силы и отождествление результатов оценки с отраслевыми стандартами требований к нанимаемой корпорациями рабочей силе
	Теории эффективности	Использование при оценке комплексных показателей эффективности корпораций-конкурентов
	Интегральный	Использование комплексного метода, который объединяет все оцениваемые показатели

Нами предлагается метод оценки качества КРС машиностроительной корпорации, использующий инструментарий матричного анализа для интегральной характеристики дифференциальных отклонений показателей качества рабочей силы от их нормативов применительно к условиям инновационной экономики. Отличительной особенностью предложенного метода является использование показателей производительности труда, конкурентоспособности, инновационности, профессиональной пригодности и мотивированности рабочей силы.

На рис. 1 отражены основные составляющие организационно-экономического механизма оценки качества КРС машиностроительной корпорации.

Для обеспечения эффективности использования организационно-экономического механизма, кроме применения точных и объективных методов оценки, требуются непрерывность оценки, охват всех этапов формирования рабочей силы в машиностроительной корпорации.



Рис. 1. Механизм оценки качества КРС машиностроительной корпорации

Целью корпоративной программы управления качеством КРС машиностроительной корпорации является формирование методической базы по ра-

циональному взаимодействию данных корпораций с инфраструктурой в сфере профессионального образования.

В рамках корпоративной программы необходимо провести: анализ потенциальных центров сертификации и переподготовки рабочей силы для машиностроительных корпораций (основной критерий – возможность диалога и сотрудничества на определенной территории: город, регион, образовательные учреждения и центры, профессиональное сообщество); прогнозирование и анализ потребности машиностроительных корпораций в рабочей силе; разработку и утверждение профессиональных стандартов совместно с экспертами профессионального сообщества, образовательных модулей на базе этих профессиональных стандартов совместно с образовательными учреждениями и центрами, системы аттестации и сертификации на базе разработанных профессиональных стандартов; создание образовательных программ по результатам аттестации; повышение престижа и увеличение привлекательности рабочих специальностей.

Создание учебных центров для машиностроительных корпораций. Общей проблемой современных машиностроительных корпораций является отсутствие КРС, способных решать задачи инновационного прорыва и создания конкурентоспособной продукции корпораций. Для решения задачи подготовки необходимого числа КРС требуется создание сети учебных центров для машиностроительных корпораций и организация работы по включению существующих образовательных программ в систему периодического образования рабочих для машиностроительных корпораций.

Повышение имиджа машиностроительных корпорации для привлечения рабочих. Одной из ключевых проблем в повышении качества КРС машиностроительных корпораций является низкая привлекательность корпораций (как места для построения карьеры и развития профессиональных компетенций). В ситуации невозможности осуществления государственного заказа на подготовку и распределение рабочих по машиностроительным корпорациям отдельные корпорации вынуждены самостоятельно решать вопросы формирования положительного имиджа работодателя. Для повышения эффективности деятельности машиностроительных корпораций в области обеспечения качества КРС и привлечения квалифицированных рабочих необходимо реализовать проекты по продвижению положительного имиджа машиностроительных корпораций на рынках труда, в частности путем развития профессиональных компетенций управленческих кадров.

Разработка корпоративных профессиональных стандартов для рабочих машиностроительных корпораций, включая требования к аттестации. Одной из основных задач государственного регулирования качества КРС является создание механизма взаимодействия машиностроительных корпораций и институтов подготовки и переподготовки квалифицированных рабочих. Это необходимо для улучшения качества подготовки в учебных заведениях и корпоративных центрах, эффективного определения квалификационного уровня рабочих при их отборе и оценке профессиональной пригодности, а также повышении квалификации и переподготовке. Для этого осуществляется разработка и внедрение практического применения профессиональных стандартов. В ходе реализации данного программного мероприятия должна

быть осуществлена разработка пакета профессиональных стандартов к корпоративной стратегии развития.

Анализ ситуации на рынке труда для машиностроительных корпораций. Для принятия стратегических и оперативных управленческих решений в области повышения качества рабочей силы, для успешного решения задач формирования необходимой структуры рабочих кадров машиностроительных корпораций необходимо иметь своевременную и достоверную информацию о текущей потребности в рабочих и о возможностях, предоставляемых рынком труда, а также системой переподготовки, путем развития инфраструктуры сбора и анализа информации, которая требуется для работы с рабочими кадрами. В последние годы со стороны машиностроительных корпораций растет спрос на молодых квалифицированных рабочих. Поэтому анализ текущего спроса и наличного предложения по подготовленным рабочим должен проводиться для своевременного выявления диспропорций между структурой потребности и структурой предложения рабочей силы для машиностроительных корпораций.

1.Определение целей и задач прогнозирования	2.Определение системы показателей качества рабочей силы корпорации (индивидуальных и нормативных)	3.Разработка методики сбора данных, оценка его стоимости, проведение сбора данных, оценка полноты и достоверности собранных данных
7.Оценка ресурсных возможностей машиностроительной корпорации для реализации прогноза	6.Разработка сценариев развития рабочей силы	5.Определение трендов качества рабочей силы
	4.Выбор методики прогнозных расчетов и построение рядов динамики показателей качества рабочей силы корпорации	
	8.Формулировка направлений, форм и методов работы по обеспечению КРС и эффективности реализации модели управления рабочими кадрами корпорации	9.Экспертная оценка прогноза поставленным целям. Мониторинг реализации прогноза

Рис. 2. Порядок прогнозирования качества КРС

Прогнозирование качества квалифицированной рабочей силы путем построения трендов и разработки сценариев развития. Предлагаемый в работе порядок прогнозирования качества КРС (рис. 2) отличается тем, что адаптирует прогноз к условиям функционирования машиностроительной корпорации. Прогноз рассчитывается с учетом необходимости эффективного использования рабочей силы в машиностроительной корпорации. Для этого предлагается учитывать влияние на экстраполяцию факторов внешней и внутренней среды, различных факторов роста (торможения), в том числе развитие отечественного машиностроения в целом. Оценку качества рабочей силы рекомендуется проводить методом сравнения его с нормативными показателями, установленными в машиностроительной корпорации. Это повысит обоснованность прогнозирования, так как оценка исходного уровня качества будет достаточно объективной, определенной относительно базового (нормативного) значения его уровня, конкретно описывающего квалификационные требования и личностные характеристики, необходимые рабочим для выполнения функциональных обязанностей. Эти предлагаемые меры способствуют повышению точности, достоверности и обоснованности прогноза и сокращению издержек на его разра-

ботку, что также повышает эффективность функционирования машиностроительной корпорации. Прогнозирование качества рабочей силы машиностроительной корпорации начинается с этапа определения ее целей, задач, дальности прогнозирования и выбора метода и методики прогнозных расчетов. В случае прогнозирования качества рабочей силы машиностроительной корпорации целесообразно использовать количественный метод, основанный на анализе временных рядов и причинно-следственном моделировании, ибо прогнозируемый показатель зависит от большого количества случайных факторов, воздействующих на него в процессе использования рабочей силы для целей эффективного управления машиностроительной корпорацией.

Реализация приведенных мероприятий корпоративной программы должна обеспечить адаптивное развитие образовательной, творческой и мотивационной составляющих КРС в соответствии с изменениями процесса промышленного производства инновационной продукции и его инфраструктурного обеспечения.

Организационно-методическое обеспечение качества КРС машиностроительной корпорации включает в себя методики и механизмы управления его конкурентоспособностью, ориентированные на повышение результативности труда машиностроительной корпорации. Для практического применения эти методики и механизмы передаются корпоративному кадровому центру. Организационно-методическое обеспечение управления качеством КРС для ОАО «КАМАЗ» должно осуществляться на базе построения и функционирования корпоративного кадрового центра (ККЦ). В состав организационно-методического обеспечения ККЦ входят опросы, тесты способностей, включая умственные, личностные характеристики, формализованный анализ биографических данных, наблюдения за работой в процессе деятельности, оценки руководителей и коллег и др. ККЦ должен периодически проводить комплексное исследование условий трудовой деятельности рабочих предприятий в составе корпорации по блокам.

Первый блок. Получение объективных социально-демографических сведений об участниках опроса – рабочих предприятий в составе ОАО «КАМАЗ» (стаж работы на предприятиях и отрасли, образовательный уровень, специальность, пол, возраст и др.).

Второй блок. Выявление уровня потенциальной текучести рабочих и установление причины формирования у некоторых групп и отдельных рабочих желания сменить место работы и выявить, какие их интересы остаются неудовлетворенными, т.е. определить главные осознаваемые причины и мотивы принятия рабочими решений о смене места работы. По данным анкетного исследования, проводимого ККЦ, рассчитывается показатель потенциальной текучести как отношение количества ответивших, что у них возникло в последнее время желание сменить место работы, к общему числу опрошенных рабочих.

Третий блок. Изучение трудовой дисциплины и уровня конфликтности рабочих на предприятиях ОАО «КАМАЗ». Численное выражение этой оценки может быть представлено в процентном соотношении групп опрошенных, оценивших состояние трудовой дисциплины тем или иным образом.

Четвертый блок. Изучение удовлетворенности рабочих трудом: мотивацией

(стимулированием) трудовой активности, развитием трудового потенциала (обучением, повышением квалификации, переподготовкой), оценкой потенциала повышения качества КРС корпорации. Отвечая на этот вопрос, рабочий отмечает не только степень удовлетворенности одним из указанных организационных факторов, но и степень его значимости, важности для него лично. Полученные данные рассчитываются следующим образом.

Коэффициент удовлетворенности трудом ($K_{уд}$) каждым организационным фактором вычисляется по формуле

$$K_{уд} = N_1 / (N_1 + N_2 + N_3),$$

где N_1 – количество ответивших «удовлетворительно» по данному фактору; N_2 – количество ответивших «не совсем удовлетворительно»; N_3 – количество ответивших «неудовлетворительно» по данному фактору.

Коэффициент значимости ($K_{зн}$) вычисляется по формуле

$$K_{зн} = n_1 / (n_1 + n_2 + n_3),$$

где n_1 – количество ответивших «очень важно» по данному фактору; n_2 – количество ответивших «имеет некоторое значение»; n_3 – количество ответивших «не имеет значения».

Таблица 2

Классификация групп организационных факторов по соотношению показателей удовлетворенности и значимости

Коэффициенты группы организационных факторов труда рабочих	Коэффициент удовлетворенности	Коэффициент значимости
1 группа – сверхнегативные	0–0,34	0,67–1
2 группа – негативные	0,35–0,66	0,67–1
3 группа – нейтральные	0,67–1	0,67–1
4 группа – позитивные	0,67–1	0,34–0,66

Организационные факторы труда рабочих по соотношению показателей их удовлетворенности и значимости подразделяются на четыре группы (табл. 2): сверхнегативные, негативные, нейтральные и позитивные. К первой группе сверхнегативных факторов относятся те, у которых числовой показатель удовлетворенности минимальный, а показатель значимости максимальный. По этим факторам требуется незамедлительное принятие решения. Ко второй группе негативных относятся те факторы, у которых числовой показатель удовлетворенности ниже показателя значимости. По этим факторам можно судить о вероятных причинах неудовлетворенности работой и потенциальной текучести рабочих. Третья группа (нейтральные) – это все факторы, имеющие невысокую значимость при условии, что ее коэффициент не превышает существенно коэффициента удовлетворенности по соответствующему фактору. К четвертой группе относятся позитивные факторы, удовлетворенность которыми выше их значимости. Эти факторы могут оказывать на коллектив стабилизирующее действие.

Пятый блок. Изучение характера взаимоотношений в коллективе на выявление

ние содержательных характеристик организационной структуры, социально-психологического климата в коллективе, определение типа корпорации по эффективности использования и потенциалу развития рабочей силы, которая согласно типологии Нельсона–Бернса является активной организацией.

Шестой блок. Выявление значимости факторов, влияющих на трудовой потенциал рабочих предприятий ОАО «КАМАЗ». В результате проведенного исследования качественных характеристик работников на предприятиях выявлено, что средний возраст рабочих составляет 41 год, основной контингент – мужчины, имеют образование не ниже среднего профессионального, отработали на предприятиях в среднем более 10 лет. Сводная характеристика качественных компонентов рабочей силы ОАО «КАМАЗ», выявленных ККЦ по степени позитивности, представлена в табл. 3.

Таблица 3

Сводная характеристика по степени позитивности компонент качества КРС и организационных факторов для рабочих ОАО «КАМАЗ»

Компоненты качества КРС и организационные факторы	№1	№2	№3
<i>Компоненты качества рабочей силы и их показатели</i>			
Здоровье (потери рабочего времени из-за болезней и несчастных случаев)	О	О	СН
Образование (анкетные данные и квалификационные тесты)	О	О	СН
Возраст (анкетные данные)	П	П	П
Общий стаж работы (анкетные данные)	О	О	О
Профессионализм (средний тарифный разряд работника)	О	О	О
Нравственность (процент потерь рабочего времени из-за нарушений трудовой дисциплины)	О	О	П
Творческий потенциал (количество рационализаторских предложений)	П	Н	П
Опыт (анкетные данные)	О	О	О
Ответственность (величина прироста полезно используемого времени)	О	О	О
Удовлетворенность работой (стремление работника не покинуть раб. место)	Н	Н	Н
Конфликтность в коллективе (количество конфликтных ситуаций)	О	О	Н
Стремление к труду (количество перевыполненных заданий)	О	О	О
Производительность труда (число произведенных деталей за период)	О	О	П
<i>Наименование организационного фактора</i>			
Самореализация	Н	Н	Н
Распределение работы с учетом квалификации	О	О	О
Возможность личностного развития	Н	Н	П
Возможность роста квалификации	Н	Н	П
Делегирование ответственности	П	П	П
Оплата труда	СН	СН	СН
Справедливость распределения премий и других выплат	СН	СН	Н
Взаимоотношения с другими рабочими	О	О	О
Взаимоотношения с непосредственным руководством	О	О	П
Оценка результативности деятельности	О	О	Н
Оценка способностей рабочего	О	О	О
Учет мнений и пожеланий рабочего	П	О	Н
Участие в прибыли ОАО «КАМАЗ»	СН	СН	СН
Социальная поддержка рабочих	СН	СН	СН

Условные обозначения: наименования предприятий: №1 – ОАО «КАМАЗ-Дизель»; №2 – ОАО «КамИРЗ», №3 – ОАО «Нефтекамский автозавод»; *степень позитивности фактора:* СН – сверхнегативная, Н – негативная, П – позитивная, О – нейтральная.

По результатам проведенных оценок предлагается: нормировать рабочий день или разработать схему премий за работу во внеурочное время; вести политику в области повышения качества рабочей силы с четкой направленностью на

человеческий фактор, в частности, разработать схемы подготовки и переподготовки рабочих; повысить уровень социального обеспечения путем предоставления медицинской страховки, выдачи рабочим путевки в санатории и детские лагеря, финансирование корпоративного отдыха.

Таким образом, метод оценки КРС машиностроительной корпорации использует показатели производительности труда, конкурентоспособности, инновационности, профессиональной пригодности и мотивированности рабочей силы и позволяет определить степень влияния КРС на результаты труда крупной машиностроительной корпорации.

Организационно-методическое обеспечение КРС способствует реализации мероприятий корпоративной программы управления машиностроительной корпорации и объединяет методики и механизмы управления ее конкурентоспособностью, ориентированные на повышение результативности труда машиностроительной корпорации, которые являются инструментами корпоративного кадрового центра, применяющего эти методики и механизмы.