УДК 331

МЕТОДИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ДИАГНОСТИКИ И УПРАВЛЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ СТРУКТУРОЙ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИЙ В УСЛОВИЯХ ВНЕДРЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ

Миляева Лариса Григорьевна доктор экономических наук, профессор, заведующий кафедрой экономики предпринимательства, Бийский технологический институт (филиал) Алтайского государственного технического университета им. И.И. Ползунова (659305, Россия, Алтайский край, г. Бийск, ул. Трофимова, 27).
E-mail: lgm17@mail.ru.

Аннотация

В статье проанализирована новая форма характеристики квалификации, зафиксированная в профессиональных стандартах; представлена оригинальная методика диагностики и управления квалификационной структурой персонала организаций; на условных примерах проиллюстрированы отдельные этапы ее реализации; обоснованы прикладные аспекты ее использования.

Ключевые слова: *профессиональный стандарт, квалификационные критерии, уровень квалификационного соответствия работника, квалификационная структура персонала, методический инструментарий.*

Одним из закономерных результатов трансформационного этапа развития российской экономики стали изменения в профессиональной системе, обусловившие настоятельную потребность в разработке и внедрении профессиональных стандартов (ПС), по сути, представляющих новую (по сравнению с единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, а также с единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих) форму определения квалификации наемных работников.

В контексте с отмеченным обстоятельством необходимо акцентировать ряд теоретико-методологических моментов:

1. Во-первых, профессиональный стандарт – характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, представляющего совокупность обобщенных трудовых функций, имеющих близкий характер, результаты и условия труда.

2. Во-вторых, содержательно-структурную основу профессионального стандарта составляет функциональная карта вида профессиональной деятельности (таблица 1), аккумулирующая описание входящих в ПС трудовых функций – системы трудовых действий в рамках обобщенной трудовой функции.

Таблица 1

Макет функциональной карты профессиональной деятельности [1]

Обобщенные трудовые функции			Трудовые функции		
код	наименование	уровень квалификации	код	наименование	уровень (подуровень) квалификации

Представляется, что перечень трудовых функций должен быть направлен на достижение основной цели вида профессиональной деятельности, зафиксированной в ПС (табл. 2).

Для описания обобщенных трудовых функций (ОТФ) используется формат [3], включающий 4 параметра:

возможные наименования должностей, профессий;

требования к образованию и обучению;

требования к опыту практической работы;

особые условия допуска к работе.

Соответственно, каждая трудовая функция (ТФ) описывается в контексте трудовых действий, необходимых умений, необходимых знаний, а также других характеристик (при их наличии).

Таблица 2

Иллюстрация функциональной карты на примере ПС 08.010 «Внутренний аудитор» [2] (фрагмент)

Обобщенные трудовые функции			Трудовые функции		
код	наименование	уровень квалификации	наименование	код	уровень (подуровень) квалификации
A	Проведение внутренней аудиторской проверки и (или) выполнение консультационного проекта в составе группы	6	Проведение внутренней аудиторской проверки в составе группы	A/01.6	6
			Выполнение консультационного проекта в составе группы	A/02.6	6
B	Проведение внутренней аудиторской проверки и (или) выполнение консультационного проекта самостоятельно или в составе группы	7	Проведение внутренней аудиторской проверки самостоятельно или в составе группы	B/01.7	7
			Выполнение консультационного проекта самостоятельно или в составе группы	B/02.7	7
C	…	7	…		7
D	…	7	…		7
E	…	7	…		7

3. В-третьих, указанные в профессиональных стандартах квалификационные уровни соответствуют так называемой национальной квалификационной рамке, предусматривающей 9 уровней квалификации [4], описываемых следующими показателями (таблица 3): полномочия и ответственность; характер умений; характер знаний; основные пути достижения уровня квалификации.

Представляется, что новая форма определения квалификации работников, зафиксированная в профессиональных стандартах, обусловила коррективы в диагностике квалификационной структуры персонала организаций (организаций) и, как следствие, потребность в разработке профильных методик [5-9].

Концептуальную основу авторской позиции формирует представление о том, что в условиях внедрения профессиональных стандартов доминирующим классификационным признаком работников всех функциональных категорий (от руководителей до рабочих) должен стать уровень квалификационного соответствия ($У^{КС}$), имеющий следующие качественные градации: 1) эталонный уровень; 2) высокий (конкурентоспособный) уровень; 3) приемлемо-допустимый уровень; 4) недопустимый (проблемный) уровень.

Таблица 3

Иллюстрация описания уровней квалификации (фрагмент)

Уровень	Показатели уровней квалификации			Основные пути достижения уровня квалификации
	Полномочия и ответственность	Характер умений	Характер знаний	
6 уровень	Самостоятельная деятельность, предполагающая определение задач собственной работы и/или подчиненных по достижении цели Обеспечение взаимодействия сотрудников и смежных подразделений Ответственность за результат выполнения работ на уровне подразделения или организации	Разработка, внедрение, контроль, оценка и корректировка направлений профессиональной деятельности, технологических или методических решений	Применение профессиональных знаний технологического или методического характера, в том числе, инновационных Самостоятельный поиск, анализ и оценка профессиональной информации	Образовательные программы высшего образования – программы бакалавриата Образовательные программы среднего профессионального образования – программы подготовки специалистов среднего звена Дополнительные профессиональные программы Практический опыт

Подчеркнем, что анализ результатов разграничения персонала предприятия (или какого-то структурного подразделения) по выявленным уровням квалификационного соответствия позволит диагностировать тип квалификационной структуры.

Основные параметрические признаки методики диагностики типа квалификационной структуры персонала организации (предприятия) в условиях внедрения профессиональных стандартов аккумулирует ее визитная карточка (таблица 4).

Первичную апробацию представляемой методики целесообразно провести в разрезе одного – двух структурных подразделений, провести корректировку параметров, а затем расширить диапазон анализируемых работников до уровня персонала предприятия (организации).

Алгоритм диагностики типа квалификационной структуры персонала предприятия (анализируемых структурных подразделений) в условиях внедрения профессиональных стандартов предполагает последовательное выполнение следующих этапов.

1. **Первый этап** – определение перечня анализируемых структурных подразделений предприятия.

2. **Второй этап** – формирование перечня профессиональных стандартов, характеризующих квалификацию работников анализируемых структурных подразделений.

Таблица 4

Визитная карточка методики диагностики типа квалификационной структуры персонала предприятия

Параметры методики	Характеристики параметров
Вид методики	Методика количественного вида
Тип методики	Универсальная методика (для любого типа предприятия)
Условие применения	Внедрение профессиональных стандартов
Концептуальная основа	Доминирующим классификационным признаком работников предприятия выступает уровень квалификационного соответствия ($У^{КС}$), выявляемый по результатам оценки равнозначных критериев национальной квалификационной рамки [4]: уровень полномочий (УП); уровень ответственности (УО); характер умений (ХУ); характер знаний (ХЗ)
Количественные диапазоны уровневых градаций	эталонный уровень квалификационного соответствия (1,00); высокий уровень квалификационного соответствия (от 0,80 до 0,99); приемлемо-допустимый уровень (от 0,60 до 0,79); недопустимый (проблемный) уровень (менее о,60)
Диагностируемые типы квалификационных структур персонала	*Оптимальная* структура, если по всем структурным подразделениям достигнут эталонный уровень квалификационного соответствия; *Благополучная* структура, если доминирующей является доля персонала с эталонным и/или высоким уровнем квалификационного соответствия и отсутствуют работники с недопустимым уровнем квалификационного соответствия; *Приемлемая* структура, если доля работников с проблемным уровнем квалификационного соответствия не превышает предельно-допустимого уровня, определяемого экспертным путем; *Проблемная* структура, если доля работников с проблемным уровнем квалификационного соответствия превышает предельно-допустимый уровень
Целевое предназначение методики	Диверсифицированное: - мониторинг интегрального (в целом по персоналу организации) уровня квалификационного соответствия; - диагностика типа квалификационной структуры персонала организации; - выявления профиля квалификационного соответствия (в разрезе структурных подразделений и предприятия в целом) критериям национальной квалификационной рамки; - обоснование рекомендаций по совершенствованию квалификационной структуры персонала предприятия (анализируемого подразделения)

3. **Третий этап** – составление карт экспертных оценок уровней квалификационного соответствия работников в разрезе анализируемых структурных подразделений (табл. 5).

4. **Четвертый этап** – определение частных (по отдельным критериям) и обобщенного уровней квалификационного соответствия работников.

Реализация данного этапа сопряжена с балльной оценкой квалификационных критериев по следующей идентификационной шкале:

5 баллов – абсолютное соответствие параметра предъявляемым квалификационным критериям;

4 балла – достаточное соответствие;

3 балла – приемлемо-допустимое соответствие;

2 балла – несоответствие.

Соответственно, по результатам экспертных оценок правомерно констатировать следующие частные и обобщенные, исчисляемые как среднеарифметические значения частных, уровни квалификационного соответствия (таблица 4): 1,00 – эталонный; от 0,80 до 0,99 – высокий; от 0,60 до 0,79 – приемлемо-допустимый; менее 0,60 – недопустимый (невостребованный).

Таблица 5

Формат Карты экспертных оценок достигнутых уровней квалификационного соответствия работников анализируемого подразделения (предприятия)

Перечень должностей	Перечень трудовых функций	Требования профессиональных стандартов, сформулированных в критериях национальной квалификационной рамки			
		уровень полномочий (УП)	уровень ответственности (УО)	характер умений (ХУ)	характер знаний (ХЗ)
Итого:					

5. Пятый этап – формирование профиля квалификационного соответствия работников критериям национальной квалификационной рамки (по выявленным на предыдущем этапе частным уровням).

6. Шестой этап – диагностика типа квалификационной структуры персонала анализируемых структурных подразделений или предприятия в целом (таблица 4).

7. **Седьмой этап** – обоснование рекомендаций по совершенствованию квалификационной структуры персонала предприятия (подразделений).

В заключение необходимо подчеркнуть, что высокая социально-экономическая значимость анализируемой проблематики, с одной стороны, и типовой характер предложенной методики, с другой, обосновывают правомерность ее тиражирования в профильных изданиях.

Литература

1. Приказ Минтруда России от 12.04.2013 N 147н "Об утверждении Макета профессионального стандарта» (с изменениями). – Режим доступа: http://docs.cntd.ru/document/499018306.
2. Приказ Минтруда России от 24.06.2015 N 398н "Об утверждении профессионального стандарта "Внутренний аудитор" – Режим доступа: http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71050478/
3. Приказ Минтруда России от 29.04.2013 N 170н "Об утверждении методических рекомендаций по разработке профессионального стандарта». – Режим доступа: http://legalacts.ru/doc/prikaz-mintruda-rossii-ot-29042013-n-170n/
4. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 12 апреля 2003 г. № 148н «Об утверждении уровней квалификаций в целях разработки проектов профессиональных стандартов». - Режим доступа: http://base.garant.ru/70366852/#friends .
5. *Игнатова Т.В., Слинков А.М.* Использование методологического потенциала дефинициальной характеристики социально-трудовой сферы в развитии мониторинговых функций управления персоналом организаций // Вестник Адыгейского государственного университета. Серия: Экономика. 2015. № 4. С. 264–273.
6. *Митрофанова В.В.* Профессиональные стандарты в вопросах и ответах // Секретарь-референт. 2015. № 4 (148) –С. 39-44.

7. *Миляева Л.Г.* Управление функционально-квалификационной конкурентоспособностью персонала организаций // Мотивация и оплата труда. 2017. № 4. – С. 256–261.
8. *Миляева Л.Г.* Оценка уровня обобщенной профессиональной пригодности персонала организаций: методический аспект // Современные научные исследования и разработки. 2017. № 9 (17). – С. 605–609.
9. *Слинков А.М., Игнатова Т.В.* Декомпозиция социально-трудовой сферы организации как объекта управленческого мониторинга // Известия КБНЦ РАН. 2016. № 2 (70).

Milyaeva Larisa Grigoryevna, Doctor of Science, professor, Dean of Department of business, Biysk institute of technology (branch) of the Altai state technical university of I.I. Polzunov (27, Trofimov St., Biisk, Altai territory, 659305, Russian Federation). E-mail: lgm17@mail.ru.

METHODICAL ASPECTS OF DIAGNOSTICS AND MANAGEMENT OF PERSONNEL OF THE ORGANIZATIONS QUALIFICATION STRUCTURE IN THE CONDITIONS OF INTRODUCTION OF PROFESSIONAL STANDARDS

Abstract

In article the new form of the characteristic of qualification recorded in professional standards is analyzed; the original technique of diagnostics and management of personnel of the organizations of qualification structure is presented; on conditional examples separate stages of its realization are illustrated; applied aspects of its use are proved.

Keywords: *professional standard, qualification criteria, level of qualification compliance of the worker, qualification structure of personnel, methodical tools.*

УДК 33

ВЕКТОР АЛГОРИТМА УПРАВЛЕНИЯ НОВЫМИ ЗНАНИЯМИ В ОРГАНИЗАЦИИ

Овчаренко Георгий Васильевич доктор экономических наук, профессор кафедры менеджмента, Южно-Российский институт управления – филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ (344002, Россия, г. Ростов-на-Дону, ул. Пушкинская, 70/54). E-mail: menedjment@uriu.ranepa.ru

Ларкина Наталья Георгиевна кандидат экономических наук, доцент кафедры «Маркетинг и коммуникации в бизнесе», Южный федеральный университет (344006, Россия, г. Ростов-на-Дону, ул. Большая Садовая, 105/42). E-mail: nat1-la@yandex.ru

Аннотация

В статье раскрывается понимание и осознание значимости развития и постоянного обновления новых знаний персонала организации в ее инновационной деятельности. Инновационные знания организации – это не только выживание в глобальной экономике, но и ее инновационное развитие при инновационном анализе конъюнктуры знаний, чтобы быть на 6-й волне Кондратьевского цикла экономики. Обосновывается необходимость инновационного образования у руководителей всех уровней управления на основе инновационной культуры знаний и способности управлять в кризисной ситуации.

Ключевые слова: *инновационные знания, инновационное образование, инновационная культура знаний, интеллект организации, управление знаниями, инновационная система образования.*

Выход человечества на новый уровень развития и усложнение взаимодействия снижают эффективность развития индивидуального сознания. Чем больше познано, тем дольше неизвестно то, что вызывает потенциальную угрозу обществу. В экстраполяции и онтологии теория доказывает, что организация как живой организм обладает