

СОЦИОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ

УДК 331.108.37

N.S. Makarenko

AN ADDITIVE CONVOLUTION BASED METHOD OF PROGNOSTICATION OF THE STAFF PROFESSIONAL COMPLIANCE LEVEL

Natal'ya Makarenko – a candidate for PhD at the Personnel Management Department, Saint-Petersburg State University of Economics, Saint-Petersburg; **e-mail: dekanat205@yandex.ru.**

At the meeting of the Presidential Council on science and education held in January 2016 the president of Russia V. Putin stressed upon the importance of human capacity building processes aimed at implementation of large scale ambitious projects. Besides he noted the need for prognostication of demands for competences and the need for the development of staff training programs. This proves that the study of staff professional competences and the assessment of the level of compliance of their professional competences with the job standards has acquired an ever growing relevance.

The article describes opportunities of additive convolution formula worked out by professor A. Subetto especially for staff management purposes. It also presents the analysis of scientific methods which might be used as the basis for making assessment of professional competences of an applicant and thus to define the level of professional compliance.

The author drives attention to the expert qualimetry as well as to probabilistic and statistical qualimetry in the course of working out a comprehensive indicator of the quality of professional compliance. The author has worked out the formula of defining forecasted level of professional competences.

Keywords: *staff management; staff recruitment; the assessment of competence of an employee; the level of professional compliance; qualimetry; staff selection.*

Н.С. Макаренко

МЕТОД ПРОГНОЗИРОВАНИЯ УРОВНЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СООТВЕТСТВИЯ ПЕРСОНАЛА НА ОСНОВЕ АДДИТИВНОЙ СВЕРТКИ ЕДИНИЧНЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ

Наталья Сергеевна Макаренко – аспирант кафедры управления персоналом ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный экономический университет», г. Санкт-Петербург; **e-mail: dekanat205@yandex.ru.**

На заседании Совета по науке и образованию, проходившем в январе 2016 года, Президент РФ В.В. Путин отметил важность создания кадрового потенциала для выполнения масштабных проектов, необходимость прогнозирования востребованности компетенций и модернизации программ повышения квалификации специалистов. Таким образом, вопросы изучения компетенции и квалификации кадров, а также проблема оценки уровня их профессионального соответствия занимаемым должностям в настоящее время приобретают высокую степень актуальности.

В статье описана возможность применения формулы аддитивной свертки, разработанной профессором А.И. Субетто для использования в области управления персоналом. Приведен анализ научных методов, на основе которых целесообразно проводить оценку профессиональных компетенций соискателя и, следовательно, определять уровень его

профессионального соответствия.

Автор обращает внимание на экспертную квалитетрию, а также на вероятностно-статистическую квалитетрию при разработке комплексного показателя качества профессионального соответствия. Автором разработана формула определения прогнозируемого уровня профессионального соответствия работника, которая станет эффективной мерой, обеспечивающей успешную систему отбора персонала в организации.

Ключевые слова: управление персоналом; подбор кадров; оценка компетентности работника; уровень профессионального соответствия работника; квалитетрия; прогнозирование; отбор персонала.

На настоящем этапе развития системы управления персоналом на первый план выходит оценка компетентности работника, возможности роста, нацеленность на результат. Ожидания работодателей, прежде всего, нацелены на результативность, которая обеспечивается за счет профессиональной компетентности работников. Вполне очевидно, что в атмосфере санкционного давления и ухудшения геополитической обстановки первоочередным вопросом для развития экономических субъектов становится совершенствование кадрового потенциала, поскольку именно от персонала, уровня его квалификации и готовности приносить свой «вклад в развитие компании» зависит успех любой организации. Компетентность персонала и уровень его профессионального соответствия требованиям рынка на данном этапе являются наиболее актуальными в вопросах управления персоналом.

На заседании Совета по науке и образованию, проходившем в январе 2016 года, Президент РФ В.В. Путин отметил важность создания кадрового потенциала для выполнения масштабных проектов, необходимость прогнозирования востребованности компетенций и модернизации программ повышения квалификаций специалистов [4].

При расстановке кадров решающим фактором является функциональное распределение. Подбор сотрудников на те или иные должности зависит от их квалификации и функциональных обязанностей. При осуществлении расстановки учитывается пригодность работника для выполнения определенных видов работ. Для установления пригодности формулируются требования, необходимые в конкретной работе, а также наличие определенных деловых и личностных качеств у

работника и социально-демографических характеристик. С позиций работодателей соискатели должны наиболее полно соответствовать все более возрастающим требованиям ко всем аспектам их профессиональной деятельности.

Уровень требований соответствует конкретному набору качеств человека и должен быть связан с конкретным и характерным показателем. Вопрос заключается в том, как оценить эти требования относительно того или иного работника? Данный вопрос затрагивает проблему количественного и качественного измерения должного уровня или, другими словами, соответствующего качества. Для разрешения проблемы качества все большей популярностью пользуется квалитология, являющаяся одним из течений теории качества. Особой чертой квалитологии служит широкое применение в области оценки качества всевозможных объектов, предметов и процессов, а также услуг, поэтому на сегодняшний день ее принято считать отдельной дисциплиной.

Осуществление квалитетрических оценок в квалитологии производится путем измерения и сравнения различных характеристик с эталоном, например, физических, экономических, эстетических и других. Квалитетрические эталоны в отличие от эталонов (стандартов) метрологии, являющихся постоянными и неизменными исторически (метр, килограмм и т.д.), переменчивы и представляются производными времени, природной и социальной атмосферы.

Э.В. Вейцман вводит понятие «индекс качества», под которым подразумевает цифровую величину, меняющуюся в промежутке [0;1]. Ноль означает, что изделие или услуга совсем некачественное, единица – изделие (услуга) идеальное по ка-

честву. Величина индекса качества K определяется следующим образом:

$$K = \sum_{i=1}^n k_i \alpha_i, \quad \sum_{i=1}^n \alpha_i = 1,$$

где k_i – i -ый частный показатель, характеризующий качество изделия (услуги) по какому-то одному (частному) i -му признаку, безразмерный;

α_i – коэффициент весомости i -го показателя, безразмерный [2].

Величины k_i и α_i рассчитываются на основе метода экспертных оценок и находятся в интервале от 0 до 1.

А.И. Субетто в работе «Квалиметрия» раскрывает содержание теории экспертной квалиметрии [3]. Автор подробно излагает основные положения, лежащие в основе оценки качества объекта (процесса) на основе экспертного опроса. Это касается организации субъекта экспертизы, шкалирования, свертывания и обоснования оценок качества, комплексирования экспертной информации (оценок) с эмпирической (внешней) информацией.

Г.Г. Азгальдов определяет квалиметрию как часть теории принятия решений, ориентированной на построение агрегированных критериев [1]. Автор применяет иерархическую классификацию свойств (дерево свойств), а для оценки коэффициентов весомости использует методы статистической обработки проектов, коэффициентов системы линейных уравнений, частных коэффициентов корреляции. Однако с практической точки зрения проведение расчетов с использованием указанной классификации представляется довольно трудоемким. Индекс качества представляется автором как обобщенный показатель совокупного качества продукции (услуги), формируемый на базе операционного свертывания.

В целом область применения методов квалиметрии чрезвычайно широка, и для того, чтобы осуществить адаптацию методик квалиметрии в прогнозировании уровня профессионального соответствия работника, нами была разработана система и номенклатура характеристик качества работника, которые разбиваются по пяти кластерам:

1. Показатели теоретической подготовки.
2. Практические навыки и наработанный опыт.
3. Показатели, характеризующие морально-деловые качества.
4. Профессиональные (специфические) показатели, необходимые для конкретной должности.
5. Социально-демографические показатели.

Но каждый из этих показателей включает себя множество подпунктов.

Расчет комплексного показателя качества должностного лица должен удовлетворять следующему условию:

$$P_{\text{КОМПЛ.}}^{\text{ПРОФ.СООТ.}} = f(k_1, k_2, \dots, k_n),$$

где k_1, k_2, k_3 – наиболее важные единичные показатели качества.

Метод ABC-анализа позволяет отбирать или группировать объекты исследования по степени влияния (степени важности) на общий результат.

В нашем случае единичные показатели качества были выявлены в ходе исследования (на базе должности «Руководитель направления продаж» в АО «Газпромнефть – Северо-Запад») путем экспертизы, для чего предварительно была отобрана группа экспертов в составе пятнадцати специалистов, имеющих большой опыт теоретических исследований и практической работы в области отбора и оценки персонала.

Итак, восемь отобранных единичных показателей:

- 1.1 – уровень образования (k_1);
- 1.8 – наличие дополнительного образования/другой профессии (иного рода деятельности) (k_2);
- 2.1 – опыт работы в такой же должности (k_3);
- 2.2 – опыт работы в структуре со схожим видом деятельности (k_4);
- 3.1 – системное мышление (k_5);
- 3.3 – ответственность (k_6);
- 4.8 – умение работать в команде (k_7);
- 5.4 – наличие хорошей физической формы (k_8).

Для того чтобы в целом оценить влияние отобранных единичных показа-

телей на уровень профессионального соответствия должностного лица, определим комплексный показатель качества, который даст количественную характеристику всех его свойств.

В данном случае прогнозируемые затраты на внедрение нового сотрудника в организации могут быть рассчитаны по формуле:

$$y_{\text{пр. проф. соот.}} = \frac{P_{\text{компл. проф. соот.}} \cdot K_{\text{групп.}} \cdot K_{\text{ведомств. прин.}}}{K_{\text{затрат.}} \cdot K_{\text{псих. эмоц.}}},$$

где $K_{\text{затрат.}}$ – безразмерный коэффициент, учитывающий изменение затрат на обеспечение / содержание работника. Как правило, в каждом экономическом субъекте он подразумевает разные статьи расходов;

$K_{\text{групп.}}$ – безразмерный коэффициент, учитывающий принадлежность работника к профессиональной группе;

$K_{\text{ведомств. прин.}}$ – безразмерный коэффициент учета ведомственной принадлежности, указывающий предметную область деятельности сотрудника.

$K_{\text{псих. эмоц.}}$ – коэффициент учета психо-эмоционального состояния сотрудника.

Расчеты проводятся на основе сравнительного анализа путем сравнения показателей базового работника и нового кандидата. Лучший результат покажет преимущество одного кандидата относительно другого и, таким образом, более высокий уровень профессионального соответствия.

Отбор персонала может осуществляться успешно только в том случае, когда кандидату поручается работа, удовлетворяющая его уровню знаний и умений. При этом сложность исполняемой работы кандидатом, а также уровень образования должны соответствовать конкретной должности.

Реализация предлагаемого метода прогнозирования уровня профессионального соответствия кандидата на основе сопоставительной оценки его основных характеристик (групп основных показателей качества) позволит не только повысить эффективность распределения средств при поиске и замещении данного кандидата, но и станет эффективной мерой, обеспечивающей наиболее успешную систему отбора.

ЛИТЕРАТУРА

1. Азгальдов Г.Г. Теория и практика оценки качества товаров. М.: Экономика, 1982. 256 с.
2. Вейцман Э.В. Универсальный критерий качества // Стандарты и качество. 1995. № 2. С. 36–38.
3. Субетто А.И. Квалиметрия. Ч. 2. Экспертная квалиметрия. Л.: ВИКИ, 1981. 65 с.
4. Администрация Президента РФ: [сайт]. URL: <http://kremlin.ru/events/president/news/51190>