

DOI: 10.12731/2218-7405-2013-6-11

УДК 331.102

МЕТОДИЧЕСКИЙ ПОДХОД К ОЦЕНКЕ ПРОФЕССИОНАЛИЗМА РАБОТНИКА

Коркина Т.А., Лапаева О.А., Шивырялкина О.С.

Анализ определений понятия «профессионализм», отражающих различные воззрения ученых и практиков, показал, что он трактуется как особое свойство людей эффективно и надежно осуществлять трудовую деятельность в разнообразных условиях. В статье представлен методический подход к оценке профессионализма работника с позиций как внешнего его проявления – надежности и эффективности выполнения трудовой функции, так и с позиции личностных свойств работника, детерминирующих результаты его трудовой деятельности. Этот подход включает оценку уровня квалификации и мотивации работника по каждой ключевой трудовой функции, а также конечных результатов ее реализации по критериям эффективности и надежности. Предложенный методический подход к оценке профессионализма работника позволяет выявлять «узкие места» в структуре его трудовых функций и определять направления развития профессиональных качеств работника для обеспечения требуемого уровня надежности и эффективности получаемых результатов.

Ключевые слова: работник, трудовая функция, профессионализм, квалификация, мотивация.

METHODICAL APPROACH TO AN ESTIMATION OF PROFESSIONALISM OF AN EMPLOYEE

Korkina T.A., Lapaeva O.A., Shivyryalkina O.S.

Analysis of definitions of «professionalism», reflecting the different viewpoints of scientists and practitioners, has shown that it is interpreted as a specific property of the people effectively and reliably carry out labour activity in a variety of conditions. The article presents the methodical approach to an estimation of professionalism of the employee from the position as the external manifestations of the reliability and effectiveness of the work and the position of the personal characteristics of the employee, determining the results of his work. This approach includes the assessment of the level of qualification and motivation of the employee for each key job functions as well as the final results of its implementation on the criteria of efficiency and reliability. The proposed methodological approach to the estimation of professionalism of the employee allows to identify «bottlenecks» in the structure of its labour functions and to define directions of development of the professional qualities of the worker to ensure the required level of reliability and efficiency of the obtained results.

Keywords: worker, work function, professionalism, qualification, motivation.

В концепции управления человеческими ресурсами качественные профессиональные характеристики работников рассматриваются как один из основных факторов, обеспечивающих конкурентное преимущество предприятия. Ускорение научно-технического прогресса, появление новых технологий, высокая динамика внешней среды и соответствующие им изменения в организации деятельности предприятия вносят существенные коррективы в требования, предъявляемые к профессиональным качествам работников. Наряду с эффективным решением задач текущей деятельности,

актуальной становится задача четкого представления перспективы дальнейшего развития и повышения эффективности производства и, как следствие, быстрого реагирования работников на постоянно изменяющиеся условия. Скорость и качество освоения новых знаний и компетенций, позволяющих изменять свое трудовое поведение и быстро адаптироваться к новым задачам и условиям деятельности, становится неотъемлемым элементом профессионализма работника.

Анализ существующих в специальной литературе определений понятия «профессионализм» показал, что внимание исследователей сосредоточено преимущественно на результатах деятельности работников – надежности и эффективности выполнения трудовых функций в изменчивых условиях внешней и внутренней среды предприятия. При этом не раскрывается природа, факторы, механизм получения этих результатов. Кроме того, проведенный анализ позволил выявить, что в качестве близких по смысловому содержанию с понятием «профессионализм» применяются такие термины как «компетенция», «компетентность». В связи с этим необходимо определить соотношение между этими понятиями и разграничить их.

Соотношения между понятиями принято определять на основе двух важнейших их логических характеристик: содержание и объем.¹ По содержанию понятия «профессионализм» и «компетенция» являются сравнимыми, т.е. так или иначе имеющие в своем содержании общие существенные признаки (по которым они и сравниваются). Таким существенным признаком является «квалификация».

По объему понятия «профессионализм» и «компетенция» – совместимые, т.е. их объемы частично совпадают. Используя общепринятый в логике подход

¹ Содержание понятия – это совокупность существующих и отличительных признаков предмета, качества или множества однородных предметов, отраженных в этом понятии. Объем понятия – совокупность предметов, охватываемых понятием [2].

соотношению между этими понятиями по объему можно представить в виде кругов (круговых схем) Л.Эйлера (рис. 1).



Рис. 1. Круговые схемы соотношения понятий

Применительно к изменению требований по качеству реализации трудовых функций в условиях высокой динамики внешней и внутренней среды предприятия понятия «профессионализм» и «компетенция» рассматриваются как перекрещивающиеся понятия, поскольку работник, обладающий определенной компетенцией, но не имеющий мотивацию к труду и саморазвитию не способен реализовывать трудовую функцию эффективно и надежно.

Понятие «компетентность» является производным от понятия «компетенция». «Профессионализм» и «компетентность» пересекаются в части наличия у работника определенных характеристик, позволяющих выполнять трудовую функцию и тем самым определяющих его способности (свойства).

Ключевыми профессионально значимыми для выполнения работником трудовой функции являются его мотивы и квалификация (рис. 2). Значимость мотивации обусловлена тем, что она определяет отношение работника к выполняемой трудовой функции и к саморазвитию и, как следствие, надежность достижения результатов. Квалификация как способность работника выполнять свою трудовую функцию обеспечивает требуемый уровень эффективности достижения результатов.



Рис. 2. Разграничение взаимосвязанных понятий, используемых в статье

Разграничение понятий «профессионализм», «компетенция» и «компетентность» по содержанию и объему позволило определить профессионализм как способность работника эффективно и надежно выполнять трудовую функцию в разнообразных условиях, обусловленную уровнем его квалификации и мотивации к труду и саморазвитию.

Данное определение учитывает как внешние, результирующие характеристики профессионализма – надежность и эффективность выполнения трудовой функции, так и имманентные, личностные характеристики работника, детерминирующие результаты его трудовой деятельности.

На основе предложенного определения профессионализма работника предложен методический подход к его оценке, который включает в себя два блока:

- 1) оценка имманентных характеристик профессионализма работника;
- 2) оценка результатов реализации трудовых функций работника (рис.3).

Блок оценки имманентных характеристик профессионализма работника включает в себя определение уровня квалификации и мотивации к труду и саморазвитию по каждой ключевой трудовой функции работника.

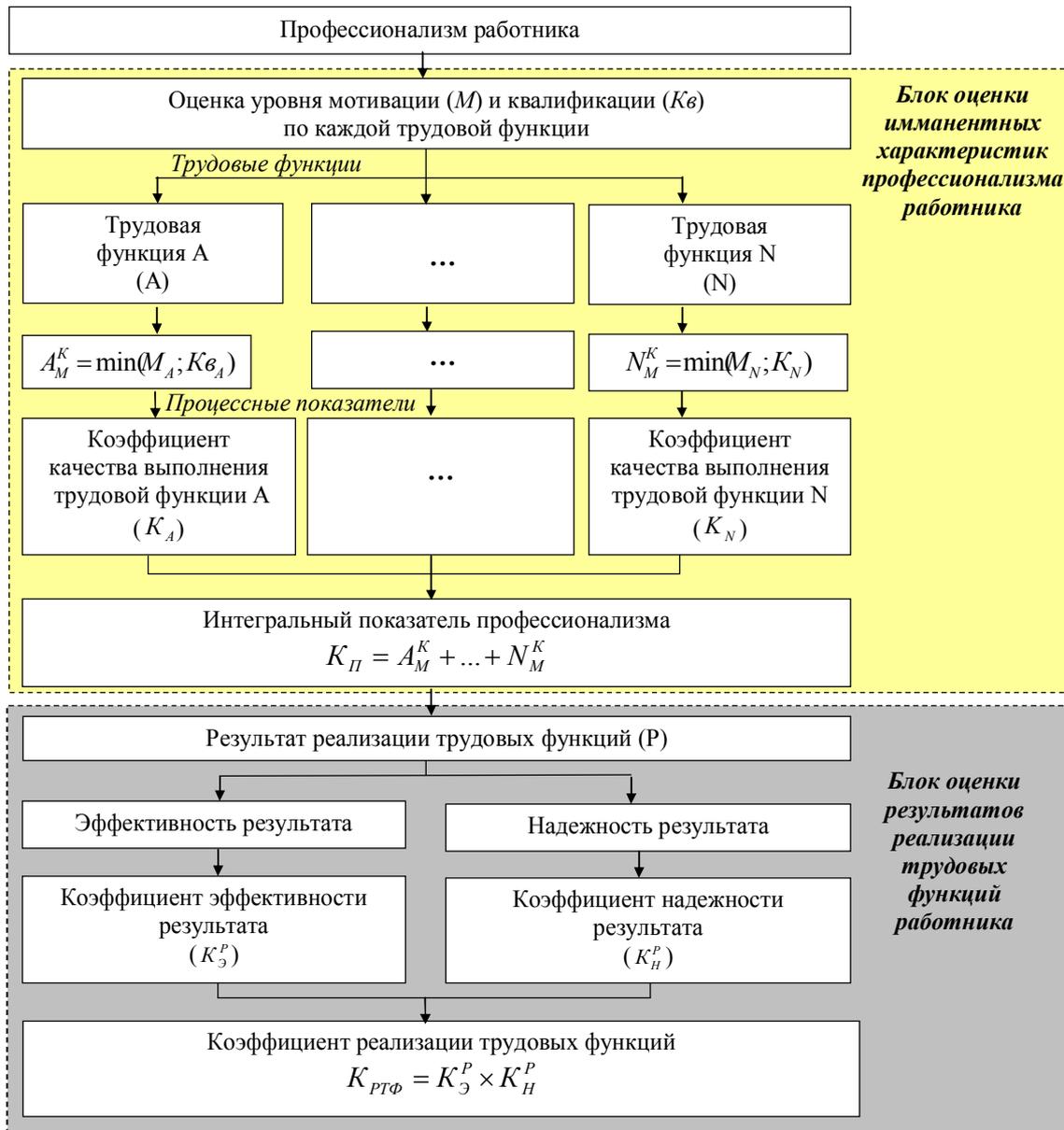


Рис. 3. Методический подход к оценке профессионализма работника

Ключевые трудовые функции работника и основные результаты их реализации выделяют на основе анализа тенденций на рынке труда работников и предъявляемых к ним требований с применением метода экспертных оценок. Уровень квалификации и мотивации работника предложено определять при

помощи шкалы, представленной в таблице 1. Такая оценка может производиться, как самим работником, так и его работодателем в лице непосредственного руководителя либо службы, занимающейся развитием персонала.

Таблица 1

**Оценочная шкала мотивации и квалификации работника
по отношению к выполнению трудовой функции**

Балл	Квалификация	Мотивация к труду и саморазвитию
5	Полностью соответствует выполняемой трудовой функции. Возможно расширение зоны ответственности	Не может не сделать все необходимое для выполнения трудовой функции с требуемыми параметрами; на основе критической самооценки, а также внешней оценки достижений и неудач самостоятельно совершенствует свою деятельность
4	В основном соответствует выполняемой трудовой функции	Сделает все, что сможет для выполнения трудовой функции с требуемыми параметрами; на основе критической самооценки совершенствует свою деятельность и личностные качества, плохо воспринимает внешнюю критику
3	Не в полной мере соответствует выполняемой трудовой функции	Стремится выполнять трудовую функцию с требуемыми параметрами при заинтересованном участии руководства; совершенствует квалификацию в случае не достижения соответствия требований руководителя
2	В значительной мере не соответствует выполняемой трудовой функции	Выполняет трудовую функцию с требуемыми параметрами при стимулирующем воздействии руководства; не анализирует свою деятельность, не стремится к ее совершенствованию
1	Не соответствует выполняемой трудовой функции. Целесообразно сужение зоны ответственности	Не заинтересован в выполнении трудовой функции с требуемыми параметрами

Для определения итогового уровня квалификации и мотивации по каждой трудовой функции работника предлагается использовать матрицу, построенную по принципу минимума (рис. 4).

Квалификация, баллы					
5	1	2	3	4	5
4	1	2	3	4	4
3	1	2	3	3	3
2	1	2	2	2	2
1	1	1	1	1	1
	1	2	3	4	5
					Мотивация, баллы

Рис. 4. Матрица оценки итогового уровня квалификации и мотивации работника

Внешнее проявление имманентных характеристик по каждой трудовой функции предлагается оценивать совокупностью коэффициентов, отражающих качество их выполнения (K_A, \dots, K_N).

Интегральный показатель профессионализма работника (K_{II}) определяется суммой итоговых показателей квалификации и мотивации по каждой его трудовой функции.

Блок оценки реализации трудовых функций работника включает в себя расчет коэффициентов надежности и эффективности достижения требуемого результата:

- коэффициент надежности достижения требуемого результата (K_H^P) предлагается определять как отношение фактического количества временных интервалов, отработанных работником с требуемыми параметрами качества к общему количеству интервалов в периоде;

- коэффициент эффективности достижения требуемого результата (K_9^P) определяется отношением средней фактической производительности работника за период к максимально возможной.

В качестве интегрального показателя реализации трудовой функции ($K_{РТФ}$) предложено использовать коэффициент, который рассчитывается как произведение коэффициентов надежности и эффективности выполнения трудовой функции. Коэффициент реализации трудовой функции изменяется в пределах от 0 до 1, чем ближе к 1 тем выше надежность и эффективность выполнения трудовых функций работником.

Апробация методического подхода представлена на примере оценки профессионализма начальников производственных участков ОАО «Ургалуголь» и ООО «СУЭК-Хакасия» (табл. 2).

Таблица 2

Апробация методического подхода к оценке профессионализма работника

№ п/п	Начальник производственного участка	Оценка уровня мотивации и квалификации по трудовым функциям			$K_{П}$	$K_{Э}^P$	$K_{Н}^P$	$K_{РТФ}$
		A_M^K	B_M^K	N_M^K				
1	Начальник участка №1	2	3	3	8	0,27	0,34	0,09
2	Начальник участка №2	2	3	2	7	0,22	0,24	0,05
3	Начальник участка №3	3	3	4	10	0,44	0,50	0,22
4	Начальник участка №4	3	4	3	10	0,41	0,50	0,20
5	Начальник участка №5	4	3	4	11	0,47	0,50	0,24
6	Начальник участка №6	3	3	3	9	0,40	0,29	0,11
7	Начальник участка №7	3	4	4	11	0,61	0,76	0,46
8	Начальник участка №8	3	3	3	9	0,24	0,76	0,18
...

Введение в систему управленческого учета результатов систематической оценки показателей профессионализма работников позволяет установить уровни профессионализма для каждой категории персонала предприятия (например, очень высокий, высокий, средний и начальный) и увязать их с

показателями эффективности труда, соответствующих стратегии развития предприятия.

Используя предложенный методический подход для конкретного предприятия можно определить зависимость показателей эффективности труда работников производственного подразделения от уровня мотивации и квалификации его руководителя. Прикладное значение полученной зависимости заключается в следующем: освоение руководителем более высокого уровня профессионализма позволяет повысить эффективность результатов деятельности подразделения.

Предложенный методический подход к оценке профессионализма работников позволяет определять уровень надежности и эффективности полученных результатов, вести учет изменения качественных характеристик труда работников, выявлять «узкие места» в структуре их трудовых функций и определять направления развития профессиональных качеств работников по каждой трудовой функции.

Список литературы

1. Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент: учебник. М.: «Экономистъ», 2006. 670 с.
2. Иванов Е.А. Логика : Учебник для юридических вузов и факультетов. М. : БЕК, 2001. 368 с.
3. Лабунский Л.В. Развитие компетенций персонала горнодобывающего предприятия. Екатеринбург: УрО РАН, 2003. 232 с.
4. Ожегов С.И. Толковый словарь русского языка: Ок. 100 000 слов, терминов и фразеологических выражений / Под ред. проф. Л. И. Скворцова. М.: ООО «Издательство Оникс»: ООО «Издательство «Мир и Образование», 2010. 736 с.

References

1. Vikhanskiy O.S., Naumov A.I. *Menedzhment* [Management]. М.: «Economist», 2006. 670 p.
2. Ivanov E.A. *Logika* [Logic]. М.: БЕК, 2001. 368 p.
3. Labunskiy L.V. *Razvitie kompetentsiy personala gornodobyvayushchego predpriyatiya* [Personnel competency development of the mining enterprise]. Ekaterinburg: UrO RAN, 2003. 232 p.
4. Ozhegov S.I. *Tolkovyy slovar' russkogo yazyka* [Explanatory dictionary of Russian language]. М.: ООО «Izdatel'stvo Oniks»: ООО «Izdatel'stvo «Mir i Obrazovanie», 2010. 736 p.

ДАННЫЕ ОБ АВТОРАХ

Коркина Татьяна Александровна, доктор экономических наук, доцент,
профессор кафедры Государственного и муниципального управления
Челябинский государственный университет
ул. Братьев Кашириных 129, г. Челябинск, 454000, Россия
kort2005@mail.ru

Лапаева Оксана Анатольевна, кандидат экономических наук, ученый
секретарь
*Научно-исследовательский институт эффективности и безопасности горного
производства*
пр. Ленина 83, г. Челябинск, 454000, Россия
lapaeva@yandex.ru

Шивырялкина Ольга Сергеевна, младший научный сотрудник
*Научно-исследовательский институт эффективности и безопасности горного
производства*
пр. Ленина 83, г. Челябинск, 454000, Россия
olga_niiogr@bk.ru

DATA ABOUT THE AUTHORS

Korkina Tatiana Aleksandrovna, Associate Professor, Doctor of Economics,
Professor, State & Municipal Management Department

Chelyabinsk State University

129, Brat'ev kashirinyh str, Chelyabinsk city, 454000, Russia

kort2005@mail.ru

Lapaeva Oksana Anatolevna, Candidate of economy, scientific Secretary

Scientific research Institute of efficiency and safety of mining production

83, pr. Lenina, Chelyabinsk city, 454000, Russia

lapaeva@yandex.ru

Shivyryalkina Olga Sergeevna, junior research worker

Scientific research Institute of efficiency and safety of mining production

83, pr. Lenina, Chelyabinsk city, 454000, Russia

olga_niiogr@bk.ru

Рецензент:

Захаров С.И., к.э.н., заведующий лабораторией «Организация и оплата труда»

ООО «НИИОГР»