

УДК 331.104

**ОЦЕНКА ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КВАЛИФИКАЦИЙ РАБОТНИКОВ****Адакин Е.Е., Скрипникова Г.В.***Беловский институт (филиал), ФГБОУ ВО «Кемеровский государственный университет»,  
Белово, e-mail: galina\_skripnikova@mail.ru*

Настоящая статья посвящена проблемам оценки профессиональных компетенций персонала в условиях масштабного обновления национальной системы квалификаций. Предлагается интегральный показатель уровня профессиональной компетентности, состоящий из трех коэффициентов: квалификационного уровня, опыта работы, инновационной активности работников. Повышение профессионального уровня работников оказывает существенное влияние на производительность труда, снижение издержек работодателей на адаптацию работников при трудоустройстве, а также конкурентоспособность на рынке труда, что позволит реально учесть интересы субъектов труда и собственности при оценке уровней квалификации. Особую актуальность приобретают данные аспекты в условиях формирования современной системы профессиональных стандартов, которые являются основой для расчета тарифных ставок и систем оплаты труда работников и затрагивают практически все отрасли социальной сферы. Наиболее важной целью создания профессиональных стандартов представляется их внедрение в систему разработки профессиональных образовательных программ, что позволит подготовить специалиста, отвечающего всем требованиям работодателя, а также способного адаптироваться к изменяющимся условиям.

**Ключевые слова:** профессиональная компетентность, уровень образования, индикаторы оценки уровней квалификации, мотивация труда

**EVALUATION OF LABOR'S PROFESSIONAL QUALIFICATION****Adakin E.E., Skripnikova G.V.***Kemerovo State University (Belovo branch), Belovo, e-mail: galina\_skripnikova@mail.ru*

Current importance, purpose, methodological approaches in considering different aspects of labour life quality, methodology of research are specified in project presented. Present article is devoted to the problem of the staff's professional competence evaluation in conditions of the national qualifications system global update and the professional standard system formation. The integral detector of the professional competence level is offered that is consisted of three coefficients: the level of qualification, the job experience and the staff's innovative activity. Increasing labor's professional level has a significant impact on productivity, reduction in employers' costs for the adaptation of workers at employment and also the competitiveness of workers in the labor market, that will take into account the actual labor of subjects and assessment levels dualifications. Special aktualnost acquire these aspects in the conditions upgrade the national qualifications of workers and the formation of professional system that are for settlement and systems workers and virtually all and the social sphere. The most important to establish professional standards appear to their implementation in the development of the system of vocational education programs that It will prepare the expert that meets all requirements the employer, as well as the ability to adapt to changing conditions.

**Keywords:** the professional competence, the level of education, the detector of the qualification level evaluation, a labor motivation

В современных социально-экономических условиях возрастает интерес персонала предприятия в достижении высокого уровня жизни, а у собственника предприятия – в увеличении прибыли. От грамотно выбранной стратегии развития предприятия и системы стимулирования труда зависит успешное согласование интересов и работодателя, и работников. Владелец предприятия сам определяет условия и содержание системы стимулирования работников, устанавливает разумное соотношение механизмов принуждения и поощрения, добиваясь поставленной цели в удовлетворении интересов каждого из субъектов.

В целях закрепления высококвалифицированного персонала на предприятии, стимулирования повышения их уровня образования, трудовых действий, навыков

и инновационной активности предлагается интегральный показатель уровня профессиональной компетентности, который состоит из трех частных показателей [3]:

- коэффициента квалификационного уровня;
- коэффициента, характеризующего опыт работы по профессии;
- коэффициента, учитывающего уровень инновационной активности работников.

Квалификационный уровень характеризуется коэффициентом  $K_y$ , который имеет прямую зависимость от роста квалификации и уровня компетентности работника, степени выполнения и совмещения трудовых функций и действий в рамках своей профессиональной сферы (табл. 1). Требуемые знания и умения охватывают три группы компетенций:

– профессиональные – характеризуют область профессиональной деятельности;  
 – надпрофессиональные (или сквозные компетенции), характеризуют условия и охрану труда и окружающей среды, профессиональное общение и совершенствование трудовой среды и рабочего места;  
 – ключевые (базовые), характеризуют все виды деятельности, в которую включен работник, получающий новые знания и применяющий старые к новым контекстам, а также умение адаптироваться к изменяющейся ситуации собственного профессионального и личностного роста и развития (интеллектуальные, социальные и межличностные, предпринимательские).

ональных знаний технологического или методического характера, самостоятельный поиск информации, необходимой для решения поставленных профессиональных задач;

**6 уровень** – 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;

**7 уровень** – решение задач развития области профессиональной деятельности и (или) организации с использованием

Таблица 1

Шкала оценки квалификационного уровня работников

Уровень образования, основные пути достижения уровня квалификации	Значение $K_y$
<b>1 уровень квалификации</b> (краткосрочное обучение или инструктаж, практический опыт)	0,8
<b>2–5 уровень квалификации</b> (программы подготовки специалистов среднего звена, дополнительные профессиональные программы обучения рабочих, служащих, практический опыт)	1,1
<b>6 уровень квалификации</b> (основные образовательные программы высшего образования (ОПОП бакалавриата); программы подготовки специалистов среднего звена (ПССЗ), дополнительные профессиональные программы обучения рабочих, служащих, практический опыт)	1,4
<b>7 уровень квалификации</b> (основные образовательные программы высшего образования (ОПОП специалитета, магистратуры); программы подготовки специалистов среднего звена (ПССЗ), дополнительные профессиональные программы обучения рабочих, служащих, практический опыт)	1,7
<b>8–9 уровень квалификации</b> (программы подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктура), программы ординатуры, программы ассистентуры-стажировки, основные образовательные программы высшего образования (ОПОП специалитета, магистратуры); программы подготовки специалистов среднего звена (ПССЗ), дополнительные профессиональные программы обучения рабочих, служащих, практический опыт)	2,0

Для уровней квалификации, применяемых для описания трудовых функций, требований к образованию и обучению работников, характерны следующие индикаторы:

**1 уровень** – выполнение стандартных заданий, применение элементарных фактических знаний и (или) ограниченного круга специальных знаний;

**2 уровень** – выполнение стандартных заданий, выбор способа действия по инструкции, корректировка действий с учетом условий их выполнения;

**3–5 уровень** – решение типовых практических задач, выбор способа действия на основе знаний и практического опыта, корректировка действий с учетом условий их выполнения, понимание технологических или методических основ решения типовых практических задач, применение специальных и професси-

разнообразных методов и технологий, в том числе инновационных, разработка новых методов, технологий, понимание методологических основ профессиональной деятельности, создание новых знаний прикладного характера в определенной области, определение источников и поиск информации, необходимой для развития области профессиональной деятельности предприятия;

**8–9 уровень** – решение задач исследовательского и проектного характера, связанных с повышением эффективности процессов, создание новых знаний междисциплинарного и межотраслевого характера, оценка и отбор информации, необходимой для развития области деятельности.

Опыт работы определяется коэффициентом  $K_c$  ( $2 \leq K_c \leq 3,5$ ), размер которого рассчитан таким образом, чтобы снизить

текучесть молодых работников в первые годы работы на предприятии и обеспечить стабильность состава работников в последующие (табл. 2).

В первые 5 лет работы и накопления практического опыта на предприятии годовой прирост  $K_c$  составляет 0,25, в последующие 5 лет – 0,10. Как показывают результаты социологического исследования, а также следуя японскому опыту разработки тарифных условий оплаты труда, не рекомендуется значительно наращивать величину коэффициента опыта после тридцатилетнего возраста работников или приблизительно десятилетнего стажа работы на предприятии.

**Таблица 2**

Шкала оценки опыта наемных работников

Стаж работников	Значение $K_c$
До 1 года включительно	2,00
От года до 2 лет включительно	2,25
От 2 до 3 лет включительно	2,50
От 3 до 4 лет включительно	2,75
От 4 до 5 лет включительно	3,00
От 5 до 6 лет включительно	3,10
От 6 до 7 лет включительно	3,20
От 7 до 8 лет включительно	3,30
От 8 до 9 лет включительно	3,40
Более 9 лет	3,50

Третьим фактором, влияющим на уровень профессионализма, является уровень инновационных разработок. Очевидно, что развитие инновационной активности, переход к экономике инновационного типа является одним из действенных способов восстановления и развития потенциала промышленных предприятий. Инновационную активность, по нашему мнению, можно оценивать на практике через учет количества поступающих заявок (а также их экономического эффекта) от работников предприятия, содержащие разработки и рекомендации по рациональному использованию всех видов ресурсов, увеличению срока эксплуатации оборудования. Работники, занимающиеся своим самообразованием вне стен предприятия, черпают что-нибудь новое и полезное в теоретическом или практическом аспекте для себя и предприятия, на котором работают. В этой связи наемные работники могут подать оформленную по специальной схеме заявку о нововведении на предприятии. Предполагается в этом случае установить специальный стенд-конкурс для систематизированного сбора заявок по отдельным направлениям. Следует учесть, что речь идет

о проявлении собственной инициативы наемных работников или их реакции на объявленный руководителями предприятия специальный конкурс, а не о выполнении конкретного производственного задания согласно должностным обязанностям. Налицо возможный двойной эффект от рекомендуемого определения результатов рационализаторства работников: наемные работники в результате повышения профессионального уровня получают в качестве вознаграждения от руководителей предприятия более высокий тарифный коэффициент и размер денежного поощрения, а руководители – возможную экономию трудовых, материальных, денежных ресурсов, увеличение объемов реализации и другое. Оценка уровня инновационной активности работников позволит воплотить в конкретные дела приобретенные самостоятельно свои знания и опыт, реализовать свои способности в обсуждении и решении актуальных проблем предприятия. Экономический эффект от такой дополнительной реализации работником своих профессиональных способностей на практике должен быть обязательно соизмерим с размером возможного повышения его заработной платы, в противном случае такое денежное поощрение потеряет свое стимулирующее значение. В дальнейшем при росте экономического эффекта от реализации руководителю предприятия предстоит выплачивать работнику разовое или постоянное процентное отчисление от прибыли, полученной за счет реализации предложения работника.

Рекомендуется установить зависимость между значением коэффициента инновационной активности ( $K_p$ ) и числом поданных, реализованных заявок и их экономическим эффектом за определенный период времени (табл. 3). На практике размер экономического эффекта в рекомендуемой шкале может быть скорректирован экономической службой, исходя из финансовых и производственных особенностей предприятия.

Соединение трех коэффициентов дает полную характеристику уровня профессиональной компетентности каждого работника. Между работниками должна появиться здоровая конкуренция за больший уровень профессионализма. Если  $K_o$  и  $K_c$  малы у молодого работника, то имеется возможность проявить свою инициативность, умение творчески мыслить. Если же  $K_i$  мал, тем весомее влияние  $K_o$  и  $K_c$ , а это значит, что работнику необходимо быстрее повышать свои профессиональные знания и закрепляться на предприятии.

**Таблица 3**

Рекомендуемая зависимость значений коэффициента инновационной активности от количества заявок на нововведение и их экономического эффекта

Экономический эффект, кратный минимальной зарплате	Количество поданных и реализованных заявок за определенный период времени				
	1–3	4–7	8–15	16–25	свыше 25
до 1	0,20	0,25	0,30	0,35	0,40
1,0–5,0	0,45	0,50	0,55	0,60	0,65
5,0–10,0	0,70	0,75	0,80	0,85	0,90
10,0–15,0	0,95	1,00	1,05	1,10	1,15
15,0–20,0	1,20	1,25	1,35	1,45	1,50

Поскольку оценка опыта работы, уровня образования и уровня инновационной активности работника исключает в рекомендуемой методике повторный счет числовых значений коэффициентов, рекомендуется рассчитывать показатель уровня профессиональной компетентности ( $K_{пк}$ ): [2]

$$K_{пк} = K_y \cdot K_c \cdot K_{и}, \quad (1)$$

где  $K_o$  – коэффициент квалификационного уровня;  $K_c$  – коэффициент опыта работы;  $K_{и}$  – коэффициент инновационных разработок.

На основании формулы числовые значения показателя уровня профессиональной компетентности на базе расчетных шкал колеблются в возможных пределах от 2,9 до 7,0. Рекомендуется определять уровень профессионализма работника специальной оценочной комиссии или экономисту (экономической службе) предприятия.

В условиях стабильной экономики не будет оснований требовать от руководителей предприятия более частого перерасчета коэффициента профессиональной компетентности, чем один раз в пол года. Однако на сегодняшний период состояния экономики рекомендуется пересматривать  $K_{пк}$  с регулярностью не реже одного раза в квартал, а при документальном подтверждении окончания учебного заведения – по факту повышения уровня образования.

Для большей индивидуализации материального поощрения работника (присвоения ему персонального тарифного коэффициента), что вполне осуществимо на предприятии, рекомендуется использовать вилки тарифных коэффициентов в рамках одного тарифного разряда и уровня профессиональной компетенции – повышение верхнего предела указанного коэффициента на 0,10 или до величины тарифного коэффициента следующего разряда [1].

Если у руководителей, специалистов, технических исполнителей и рабочих – временщиков предприятий размер оплаты труда поставлен в прямую зависимость от

количества отработанных часов в месяц, то у основных рабочих при начислении заработка корректировка на отработанное время не проводится. В условиях практического отказа от нормирования наемного труда на предприятиях необходим личный тарифный коэффициент, учитывающий уровень профессиональной компетенции, умножать на количество отработанных каждым работником в месяц часов. Зная величину поощрительных средств – фонда заработной платы, приходящихся на оплату труда в каждом структурном подразделении предприятия, а также полученную сумму индивидуальных баллов его работников (коэффициенто-часов), нетрудно будет через определение «цены одного балла» рассчитать заработную плату любого наемного работника.

$$ЗП_i = \frac{ФЗП}{\sum (ТК_i \cdot РВ_i)} \cdot ТК_i \cdot РВ_i, \quad (2)$$

где  $ЗП_i$  – заработная плата  $i$ -го наемного работника, руб./мес.;  $ФЗП$  – месячный фонд заработной платы предприятия, руб.;  $ТК_i$  – личный тарифный коэффициент  $i$ -го работника;  $РВ_i$  – количество отработанных каждым работником в месяц часов.

В целях обеспечения предоставления гарантированного минимального размера заработной платы работникам предприятий необходимо заранее определить в предложенной системе оплаты труда предельно допустимый минимальный уровень «цены одного балла» без учета конечных результатов деятельности работника и предприятия. Расчет реальной цены одного балла ниже данного уровня будет служить основанием для использования резервного фонда поощрительных выплат предприятия.

По формуле «цена одного балла» рассчитывается путем деления фонда заработной платы структурного подразделения на общую сумму произведений индивидуальных уровней профессионализма и отработанных часов наемных работников.



Между владельцами предприятия и наемными работниками заранее заключается соглашение, в котором устанавливается определенный процент прямых затрат на рабочую силу в общей стоимости готовой продукции норматив, индивидуальный для каждого предприятия и определенный на основе анализа затрат предыдущего периода и прогнозирования стимулирующей ситуации на предприятии в будущем. Если фактические издержки на рабочую силу в течение месяца окажутся меньше установленных, сэкономленная сумма образует фонд дополнительного стимулирования труда. Из данного фонда рекомендуется 25% отчислять в резервный фонд, из которого покрываются дополнительные издержки предприятия. Остальная сумма образует премиальный фонд, который распределяется между владельцами предприятия и наемными работниками в зависимости от конечных результатов деятельности работников.

Очевидно, что данная система будет отвечать интересам собственников, поскольку они получают экономию денежных средств и времени при изготовлении продукции, и интересам наемных работников, т.к. работники получают дополнительное материальное вознаграждение за свой труд. Кроме того, рекомендуемое премиальное положение позволит упорядочить систему материальной ответственности наемных работников на угольных предприятиях, которая вводилась их владельцами произвольно.

Отличительной особенностью данной премиальной системы является адресное распределение поощрительных средств внутри круга премируемых работников. Преодоление уравнилельных тенденций в заработной плате работника, определенной на основе рекомендуемой единой тарифной сетки, затрагивает и премиальные выплаты. Рекомендуется распределять премии за выполнение конкретного показателя премирования пропорционально индивидуальной заработной плате работника, которая будет выступать в роли объективного оценочного фактора качества и количества индивидуальных результатов труда любого работника.

$$ПВ_i = ЗП_i \cdot \frac{\PhiОТ_n - \PhiОТ_\phi}{\sum ЗП_i}, \quad (3)$$

где  $ПВ_i$  – премия наемного работника;  $ЗП_i$  – индивидуальная заработная плата наемного работника;  $\PhiОТ_n$  – нормативные издержки на рабочую силу;  $\PhiОТ_\phi$  – фактические издержки на рабочую силу.

Рекомендуемая система оплаты труда позволит реально учесть интересы субъектов труда и собственности при стимулировании наемного труда, создать благоприятные условия для роста уровня квалификации и профессионализма работника и результативности его труда, а также своевременно и гибко реагировать на происходящие рыночные изменения.

Повышение профессионального уровня работников оказывает существенное влияние на производительность труда, снижение издержек работодателей на адаптацию работников при трудоустройстве, а также на конкурентоспособность работников на рынке труда.

Сегодня перед руководителями предприятий ставится задача кардинального изменения отношения к человеческому фактору, понимания значимости качества трудовой жизни работников, что ориентирует их на осуществление мер по совершенствованию трудовой мотивации, на предоставление работникам возможности профессионального роста, самовыражения и самореализации.

#### Список литературы

1. Поварич И.П. Стимулирование труда: Системный подход / И.П. Поварич, Б.Г. Прошкин. – Новосибирск: Наука. Сиб. Отд-ие, 1990. – С. 98–100.
2. Поварич И.П. Теоретические и прикладные аспекты стимулирования труда: монография / И.П. Поварич, М.В. Колмогоров. – Кемерово: ЮНИТИ ЛТД, 2002. – 221 с.
3. Поварич И.П. Разработка и реализация компенсационной политики организации: монография / И.П. Поварич, С.А. Бабин, С.И. Бабина. – М.: Академия Естественных наук, 2011. – 280 с.
4. Скрипникова Г.В., Ширманова Г.С. Социально-экономические аспекты трудовой мотивации работников. – Кемерово, 2014. – С. 108–111.
5. Фищук Г.В. (Скрипникова Г.В.) Совершенствование материального стимулирования труда наемных работников (на примере угольных разрезов Кузбасса): дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05. – Кемерово, 2004. – С. 141–145.

#### References

1. Povarich I.P. Stimulirovanie truda: Sistemnyj podhod / I.P. Povarich, B.G. Proshkin. Novosibirsk: Nauka. Sib. Otd-ie, 1990. pp. 98–100.
2. Povarich I.P. Teoreticheskie i prikladnye aspekty stimulirovanija truda: monografija / I.P. Povarich, M.V. Kolmogorov. Kemerovo: JuNITI LTD, 2002. 221 p.
3. Povarich I.P. Razrabotka i realizacija kompensacionnoj politiki organizacii: monografija / I.P. Povarich, S.A. Babin, S.I. Babina. M.: Akademija Estestvoznaniya, 2011. 280 p.
4. Skripnikova G.V., Shirmanova G.S. Socialno-jekonomicheskie aspekty trudovoj motivacii rabotnikov. Kemerovo, 2014. pp. 108–111.
5. Fishhuk G.V. (Skripnikova G.V.) Sovershenstvovanie materialnogo stimulirovanija truda naemnyh rabotnikov (na primere ugolnyh razrezov Kuzbassa): dis. ... kand. jekon. nauk: 08.00.05. Kemerovo, 2004. pp. 141–145.