

прекаризация уничтожает листву. Поэтому задача исследователей – состоит в том, чтобы идентифицировать на каком уровне развития прекаризация находится у исследуемых работников в настоящее время, изучить факторы со стороны прочих субъектов труда, которые привели к её усилению, разработать предложения и рекомендации для государства по доработке, актуализации трудового законодательства, которые эти факторы устраняют.

Литература

1. Котляров И.Д. Нетрадиционные формы занятости: попытка содержательного анализа // Соціально-трудо́ві відносини: теорія та практика. Збірник наукових праць. – 2014. – № 1. – С. 217-222
2. Колот А.М. Соціально згуртованість як доктрина забезпечення стійкого розвитку суспільства в умовах глобальних викликів / А.М. Колот // Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України. Випуск 14. – 2009. – Тернопіль, «Економічна думка». – С. 76-84
3. Бобков В.Н., Черных Е.А., Алиев У.Т.О., Курильченко Е.И. Неустойчивость занятости: негативные стороны современных социально-трудовых отношений // Уровень жизни населения регионов России. 2011. № 5. С. 13-26.
4. Шкаратан О. И., Карачаровский В. В., Гасюкова Е. Н. Прекариат: теория и эмпирический анализ (на материалах опросов в России, 1994-2013 гг.) // Социологические исследования. 2015. № 12. С. 99-110.
5. Бобков В.Н., Черных Е.А. Влияние неустойчивой занятости на переходы молодёжи на рынке труда // Уровень жизни населения регионов России. 2014. № 3 (193). С. 23-55.
6. Котляров И.Д. Проблемы регулирования нестандартных форм занятости // Вопросы регулирования экономики. 2015. Том 6, №1. С.55-66
7. Яковлев Р.А. Неустойчивая занятость и регулирование минимальной заработной платы // Уровень жизни населения регионов России. 2014. № 4(194). С. 8–17
8. Вередюк О.В., Бобков В.Н. Неустойчивость занятости как современная проблема и исследовательская категория // Уровень жизни населения регионов России. 2013. № 6 (184). С. 43-51.
9. Панов А.М. Неустойчивая занятость: концептуализация понятия и критерии оценки // Вопросы территориального развития. 2016. № 3 (33). С. 10.
10. Precarity as a Political Concept, or, Fordism as Exception Neilson, Brett. Theory, Culture & Society: Explorations in Critical Social Science Volume: 25 Issue 7-8 (2008) ISSN: 0263-2764 Online ISSN: 1460-3616
11. Kunst, B. The institution between precarization and participation // Performance Research. Volume 20, Issue 4, 4 July 2015, Pages 6-13
12. Беляев, В.И. Институционализация трудовых отношений и преодоление оппортунизма персонала на промышленных предприятиях / В.И. Беляев, О.В. Кузнецова, О.Н. Пяткова, Н.Ю. Шихалева // Вестник Томского государственного университета. Экономика. - 2013. - №3 (23) – С.61-70.
13. Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация. Кибанов А.Я., Дуракова И.Б. М.: 2009. — 301 с.

УДК 331.582

РАЗВИТИЕ МЕТОДОВ ОЦЕНКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРСОНАЛА

Карякин Александр Михайлович (karyakin@economic.ispu.ru)

Юникова Алеся Владимировна

ФГБОУ ВО «Ивановский государственный энергетический университет им. В.И. Ленина»

Исследуются методы оценки успешности профессиональной деятельности персонала. Предложены основные элементы модели динамической оценки профессиональной деятельности персонала атомных станций.

Ключевые слова: успешность; методы оценки; модель оценки; критерии оценки.

Атомная энергетика является важной частью энергетики страны, поскольку обладает широкими возможностями для постепенного замещения значительной части энергетики на органическом топливе, имеет развитую производственно-строительную базу и достаточные мощности по производству ядерного топлива. Доля выработки электроэнергии атомными станциями в России в 2014 г. составляла около

16% всего производимого электричества. При этом в Европейской части страны доля атомной энергетики достигает 30%, а на Северо-Западе – 37%.

Безопасная и стабильная работа атомной энергетики обеспечивается тщательной проработкой проблем, связанных с различными этапами существования объектов атомной энергетики (ОАЭ): выбор площадки строительства,

проектирование, конструирование, изготовление, строительство, наладка, эксплуатация, снятие с эксплуатации. Немаловажным фактором обеспечения ядерной безопасности является работа с персоналом: обучение, профессиональная переподготовка, контроль, мотивация и т.п. В данном направлении на ОАЭ ведется серьезная, планомерная работа. В настоящее время в атомной энергетике существует четко сформулированная концепция и принципы обеспечения безопасности.

Вместе с тем, влияние человеческого фактора на ядерную и экономическую безопасность в атомной энергетике остается актуальным. По данным Научно-методического центра «Психофизиологическое обеспечение профессиональной надежности персонала» НОУ ДПО «ЦИПК Росатома» количество нарушений из-за неправильных действий персонала продолжает оставаться достаточно высоким в общем числе нарушений (рис.1).

Одним из важнейших направлений предотвращения аварийных ситуаций на ОАЭ является своевременное выявление недостаточной подготовки персонала как с позиций профессиональной подготовки, так и с позиций психологической готовности персонала выполнять конкретные производственные функции. И здесь на первое место выступает эффективная система оценки успешной деятельности персонала.

Исследованию понятия «успешность» посвящено большое число работ российских и зарубежных ученых. Так, можно выделить работы В.Г. Булыгиной, Т.В. Корниловой, А.П. Корнилова, О.Н. Родиной, С.Л. Рубинштейна, М.В. Теплинских, А.Е. Чириковой [1, 2, 3, 4, 5] и др. Глубокий анализ различных подходов исследованию понятия «успешность» проведена в работе А.Н. Елизарова и М.В. Болдиновой [6].

Обобщая труды российских ученых можно выделить следующие факторы, которые указанные ученые рассматривают в качестве критериев успешности профессиональной деятельности:

- наличие или отсутствие результата деятельности;
- качество результата труда;
- скорость труда;
- безошибочность труда;
- результативность взаимодействия с коллегами;
- эффективность взаимодействия с коллегами;
- значение результатов труда, для других людей, для общества;
- перспективы профессионального роста.

При этом актуализируется внимание и на удовлетворенности самого работника. Отмечаются такие субъективные критерии как ответственность, удовлетворенность, самореализация, самоэффективность.

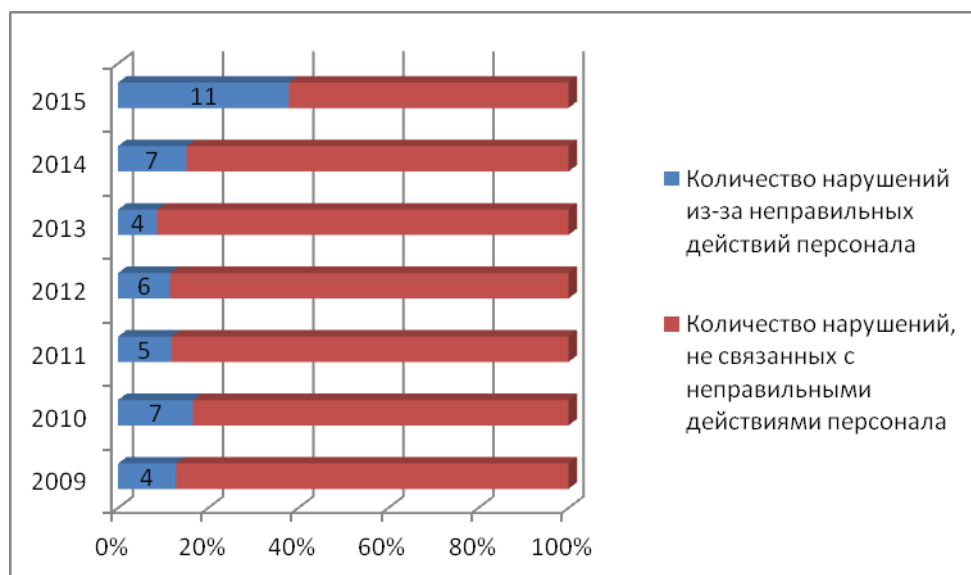


Рисунок 1. Количество нарушений из-за неправильных действий персонала

Наиболее часто в работах российских ученых упоминается определение профессиональной успешности известного российского психолога Е.А. Климова, который рассматривает успешность, как характеристику профессио-

нальной деятельности, предполагающую внешнюю оценку результата, достигнутого в ходе профессиональной деятельности, и внутреннюю оценку удовлетворенности специалиста профессиональной деятельностью [7].

При этом акцент во многих исследованиях сделан на личностных и социально-психологических предпосылках успешности деятельности.

Большинство научных исследований, посвященных оценке профессиональной деятельности, связано с такими направлениями как педагогика и спорт. При этом, как правило, используются два подхода:

1) определение эффективности профессиональной деятельности посредством экспертных оценок;

2) определение самоудовлетворенности профессиональной деятельностью посредством анкетирования.

В нашей работе мы будем придерживаться определения понятия «успешность», принятого в настоящее время в атомной энергетике: *«успешность» - это объективный показатель достижений работника, результативности в реализации трудовых компетенций, самоактуализации профессионального потенциала работника, который выражается в признании внешней средой достижений и результативности.* То есть мы рассматриваем успешность профессиональной деятельности как интегральный показатель эффективности труда, самоактуализации профессионального потенциала работника и признания внешней средой его достижений, результативности труда.

В данном контексте большой интерес представляют научные исследования Е.Г. Тышек [8] и С.П. Аксиненко [9].

В работе Е.Г. Тышек предложена методика проведения экспертного опроса, которая разбита на несколько этапов:

1. Личная беседа с каждым экспертом с целью определения профессионально важных качеств, определяющих успешность профессиональной деятельности операторов.
2. Уточнение определения каждого качества и их весовых значений.
3. Разработка анкеты.
4. С помощью анкеты были определены уровни развития 6 профессионально важных качеств: работоспособности:
 - умение длительно сохранять производственную активность, эмоциональная устойчивость;
 - умение сохранять спокойствие и работоспособность в условиях конфликта и аварийных ситуаций;
 - заинтересованность в результатах работы и в постижении тонкостей профессионального мастерства;
 - профессиональная подготовленность оператора;
 - умение ориентироваться в технологической схеме энергоблока и средствах отображения информации;

- личностные характеристики принципиальности, отзывчивости, коллективизма.

При этом в качестве экспертов привлекались старшие машинисты, начальники смен, старшие инженеры и начальники котло-турбинных цехов.

Е.Г. Тышек предлагает оценивать успешность производственной деятельности машинистов энергоблоков по показателям, характеризующим:

1) эффективность поведения оператора в коллективе (внутригрупповая профессионально ориентированная социальная активность);

2) эффективность профессиональной деятельности в предаварийные периоды;

3) эффективность профессиональной деятельности в периоды рассогласования текущего и прогнозируемого состояния объекта управления.

При этом первый показатель определяется на основе экспертного опроса участников производства, второй и третий - на основе анализа режимной информации о функционировании системы «энергоблок-оператор» за период времени, кратный году.

В работе С.П. Аксиненко успешность работника в производственной сфере рассматривается также как оценочная характеристика его деятельности со стороны внешней среды. В качестве основных методов, которые автор предлагает для анализа успешности профессиональной деятельности можно выделить, такие как: ролевой анализ; анализ компетентности; анализ навыков; анализ выполнения заданий. С.П.Аксиненко проведен критический анализ методов оценочной деятельности: беседа; опросный лист О.Липмана; метод экспертных оценок; метод анализа технической документации; наблюдение; «фотография» рабочего дня; алгоритмическое описание трудовой деятельности; трудовой метод в изучении профессий; метод коллективной дискуссии; экспериментальный метод; метод составления индивидуальной характеристики и профессиограммы; метод критических инцидентов. На основе проведенного анализа сделан вывод о необходимости применения комбинаторных методов.

В качестве количественных результатов ежегодной оценки успешности С.П. Аксиненко предлагает использовать следующие показатели:

- коэффициент соответствия профилю компетенций;
- коэффициент достижения показателей труда;
- коэффициент профессиональной квалификации;
- коэффициент сложности работ;
- коэффициент развития.

При этом смысловое значение указанных показателей интерпретируется следующим образом.

Коэффициент соответствия профилю компетенций определяется как количественное выражение степени близости профилей трудовых компетенций должности и полученных в результате текущей оценки.

Коэффициент достижения показателей труда характеризует уровень достижения работником показателей труда, с учетом результатов ежемесячной оценки показателей труда.

Коэффициент профессиональной квалификации предполагает оценку уровня профес-

сиональной компетентности работника и соответствие определенному уровню профессионального стандарта должности.

Коэффициент сложности работ оценивает характер работ, их разнообразие, степень самостоятельности при их выполнении, масштаб и сложность руководства, ответственность.

Коэффициент развития характеризует динамику развития работника, с учетом достижения им трудовых показателей, развития трудовых и профессиональных компетенций:

$$K_p = w_1 \cdot (K_T^m - K_T^0) + w_2 \cdot (K_{II}^m - K_{II}^0) + w_3 \cdot (K_{кв}^m - K_{кв}^0) \quad (1)$$

где w_i - весовой коэффициент;

K_S^m - текущее значение коэффициента;

K_S^0 - значение коэффициента за предыдущий период.

То есть в данном случае, речь идет о сравнении показателей только за расчетный и предыдущий период (месяцы), что сужает возможности анализа. Тем более что локальные изменения показателей могут быть вызваны объективными причинами, например болезнью работника.

Значения указанных коэффициентов автор предлагает использовать при материальном стимулировании персонала.

Следует отметить две ключевых позиции в указанных научных исследованиях.

1. Успешность профессиональной деятельности определяется ортогональными (некоррелирующими) характеристиками их профессиональной деятельности и поэтому не может быть оценена одномерной величиной.

Ряд авторов при оценке успешности деятельности сотрудников предлагает ввести аддитивные критерии:

$$Z = k_1 z_1 + k_2 z_1 + k_3 z_1 + \dots k_i z_i + \dots k_n z_n \quad (2)$$

где z_i - локальный показатель успешности деятельности;

k_i - весовой коэффициент i -го показателя;

n - число показателей.

Вместе с тем, сведение ряда ключевых показателей в один - аддитивный, может привести к ослаблению внимания к важнейшим показателям, от которых может в значительной степени зависеть атомная безопасность. При этом проблема ужесточается, если аддитивный критерий существенно влияет на материальное стимулирование работника. Тогда появляется опасность, что сотрудник будет концентрировать внимание на показатели, на которые проще воздействовать. При этом даже применение весовых коэффициентов может не решить указанную проблему.

2. Оценка успешности профессиональной деятельности имеет статическую направленность и не учитывает динамику изменения критериев оценки. В качестве критериев объективной успешности

отсутствуют оценки динамики психологических характеристик. В определенной степени динамику развития работника характеризует коэффициент развития, предлагаемый в работах С.П. Аксиненко. Однако в данном случае речь идет о сравнении показателей только за расчетный и предыдущий период (месяцы), что сужает возможности анализа.

По нашему мнению, при оценке успешности персонала атомных станций следует учитывать тенденции изменения психологического настроения работников на успешную деятельность. Основные компоненты предлагаемой модели динамической оценки успешности профессиональной деятельности персонала атомных станций приведены ниже.

Упорядоченное множество оценок успешности профессиональной деятельности за некоторый период времени по конкретному показателю можно представить в следующем виде:

$$O^k = \{O_1^k, O_2^k, O_3^k, \dots, O_n^k, \dots, O_n^k\} \quad (3)$$

где O_{jt}^k – оценка сотрудника в конкретный период времени по k-му показателю.

Основанием для оценки динамики изменения k-го показателя успешности за конкретный период времени будет сумма разностей попарного сравнения отдельных оценок

$$O_{jt}^k = \sum_{j=1}^n W_j^k (O_{jt}^k - O_{j,t-1}^k) \quad (4)$$

где O_{jt}^k – оценка сотрудника по k-му показателю в конкретный период времени;

W_j^k – весовой коэффициент k-го показателя в конкретный период времени.

Тогда сводная оценка за определенный период по k-му показателю будет иметь следующий вид:

$$O_{jt}^k = O_{jt}^k + \sum_{i=1}^{t-1} O_{jt}^k \quad (5)$$

где O_{jt}^k – оценка успешности по k-му показателю, полученная сотрудником на заключительном этапе оценки;

O_{jt}^k – оценка динамики изменения k-го показателя;

$\sum_{i=1}^{t-1} O_{jt}^k$ – поправочный коэффициент учета динамики изменения k-го показателя.

Введение поправочного показателя обусловлено высокой вероятностью факта негативной динамики показателя вследствие объективных обстоятельств, например, болезнь сотрудника, изменения условий труда и т.п.

Предложенная модель позволит достигнуть более высокой мотивации сотрудников на обеспечение успешности профессиональной деятельности в течение длительного периода времени.

Литература

1. Корнилова Т.В. Личностные предпосылки успешности деятельности брокера / Т.В. Корнилова, В.Г. Булыгина, А.П. Корнилов // Психологический журнал. - 1993. - Т.14. - № 1. - С. 90–98;
2. Родина О.Н. О понятии «успешность трудовой деятельности» /О.Н. Родина // Вестник Московского университета. Сер. 14: Психология. - 1996. - № 3. - С. 60–78;
3. Рубинштейн С.Л. Основы общей психологии. – 2002. – СПб: Питер;
4. Теплинских М.В. Успешность профессиональной деятельности специалиста социальной сферы / М.В. Теплинских / Ползуновский вестник. – 2006. - №3. - С 252 – 257;
5. Чирикова А.Е. Личностные предпосылки успешности деятельности российских предпринимателей / А.Е. Чирикова // Психологический журнал. - 1999. - Т.20. - № 3. - С. 81–92.
6. Елизаров А.Н., Болдинова М.Н. Социальные и психологические критерии успешности деятельности как проблема позитивной психологии // Вестник Московского государственного гуманитарного университета им. М.А. Шолохова. Педагогика и психология. - 2013. - №3. - С. 95-106.
7. Климов Е.А. Пути в профессионализм. – М. Флинта, 2013.
8. Тышек Е.Г. Методы оценки успешности профессиональной деятельности операторов: дис. ... канд. псих. наук 19.00.03 / Тышек Евгения Григорьевна. – Москва, 1984. – 168 с.
9. Аксиненко С.П. Управление успешностью профессиональной деятельности персонала в атомной энергетике. – Иваново: Изд-во Научная мысль, 2012.

УДК 330.322 (338.22)

ПРИМЕНЕНИЕ SPACE-АНАЛИЗА ДЛЯ РАЗРАБОТКИ СТРАТЕГИИ МАШИНОСТРОИТЕЛЬНЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

Михайлова Эвелина Авенировна (poline_e@pisem.net)

Ефимова Полина Евгеньевна

ФГБОУ ВО «Рыбинский государственный авиационный технический университет имени П. А. Соловьёва»

В статье рассмотрен опыт применения SPACE-методики для определения стратегии машиностроительного предприятия. Предложены методы количественной оценки ряда частных показателей, необходимых для анализа, с учётом специфики отраслей и регионов.

Ключевые слова: стратегический менеджмент, SPACE-анализ, факторы внутренней и внешней стратегической позиции, стратегии

За последние годы стратегический анализ стал неотъемлемой частью управления на предприятиях. Однако в то время как без анализа внешней и внутренней среды, а также сопоставления SWOT-таблицы, уже трудно представить функционирование предприятия на

рынке, такой инструмент стратегического планирования, как SPACE-анализ, используется российскими организациями в существенно меньшей степени.

Аббревиатура SPACE (используются такие понятия, как SPACE-анализ, SPACE-