

Сравнение ключевых параметров конкурентоспособности государственных служащих и коммерческих специалистов в сфере связи и коммуникаций

Е.В. Терехова

Южный федеральный университет, г. Ростов-на-Дону

Аннотация: В статье исследуются факторы оценки уровня конкурентоспособности специалиста в сфере связи и коммуникаций по трем группам блоков: психофизиологический, личностный и профессионально-квалификационный потенциалы. Оценка конкурентоспособности персонала включала: формирование комплекса показателей оценки конкурентоспособности персонала с учетом специфики деятельности; выбор базы сравнения; определение относительного веса важности групп параметров; определение комплексного показателя конкурентоспособности каждой группы параметров конкурентоспособности персонала; определение интегрального показателя конкурентоспособности персонала при сопоставлении с «идеальной базой сравнения». Выявлены ключевые факторы оценки конкурентоспособности специалиста в области связи и коммуникаций в коммерческой сфере. Проведено сравнение ключевых параметров конкурентоспособности государственных служащих и специалистов в области связи и коммуникаций коммерческой сферы.

Ключевые слова: конкурентоспособность, персонал, оценка уровня конкурентоспособности персонала, факторы конкурентоспособности специалиста сферы связи и коммуникаций.

В настоящее время остро стоит вопрос развития кадрового потенциала и повышения конкурентоспособности муниципальных образований. Кадровое обеспечение находится в центре внимания не только представителей бизнеса, но управленческих структур на региональном и местном уровне. Одной из существенных кадровых проблем на государственной службе является недостаточная методическая разработанность системы оценки служащих, учитывающая особенности специфики деятельности.

Проблемы формирования и реализации кадровой политики в практике государственной службы, изменения системы отбора служащих (государственных и правоохранительных), нашли отражение в трудах отечественных исследователей Пестеревой Н.М., Цветлюк Л.С., Надеиной О.С., Романовой Т.М., Родных П.В., Харитоновой А.М. и других. По

мнению Харитоновой А.М., необходимо создавать образ должностных лиц путем составления профессиограмм, определяющих профессиональные и личностные характеристики кандидатов на вакантную должность. На основе разработанных профессиограмм и должна проводиться комплексная оценка качеств, умений и навыков государственного служащего [1]. Именно комплексная оценка персонала должна состоять в установлении соответствия качественных характеристик специалиста требованиям должностей; позволит решить задачи разработки вариантов деловых и личностных качеств специалистов конкретной сферы деятельности, а также определить степень соответствия заданным и фактическим критериям [2, С. 263]. Романова Т.М. считает, что механизмы формирования и реализации кадровой политики должны опираться на отраслевую обеспечивающую подсистему, основной целью которой является формирования требований к профессиональной подготовке и квалификации [3, С. 256]. Конкурентоспособность специалиста определяется степенью соответствия его компетенции требованиям рынка труда. В настоящее время компетенция специалиста устанавливается при его аттестации. Отсутствие согласованных с работодателем критериев приводит к несовпадению результатов аттестации и оценки специалиста рынком труда [4-7].

С целью выявления экспертного мнения по вопросу обеспечения органов местного самоуправления квалифицированными кадрами, оценки личностных качеств эффективных работников местного самоуправления, формирования кадрового резерва в июне-августе 2017 года на базе Южно-Российского института управления (ЮРИУ РАНХиГС) был проведен социологический опрос более 880 экспертов в области управления. В результате проведенного исследования были получены следующие выводы: одним из важнейших приоритетов государственной кадровой политики, проводимой органами местного самоуправления должна быть ориентация на

развитие кадрового потенциала на своей территории (в том числе, формирования системы оценки конкурентоспособности персонала, учитывающей отраслевую специфику деятельности предприятий и организаций). По мнению экспертов, решение проблемы повышения конкурентоспособности муниципальных образований зависит от возможности комплектования кадрового состава государственных служащих высокопрофессиональными кадрами из среды собственного местного кадрового потенциала. К факторам, препятствующим максимально эффективной реализации инвестиционного потенциала и повышения конкурентоспособности муниципальных образований, 14,7% экспертов отнесли нехватку квалифицированных кадров. К основным препятствиям для формирования кадрового резерва, связанным с повышением конкурентоспособности муниципальных территории (в частности, предприятий Ростовской области), эксперты отнесли: нехватку бюджетных средств (39,6%), отсутствие четкого механизма отбора кандидатов для формирования кадрового резерва (21,6%), отсутствие индивидуальной программы профессионального развития резервистов на основе личностно-профессиональной оценки (19,8%) [8, С.30].

С целью совершенствования механизма отбора кандидатов для формирования кадрового резерва на государственной службе нами были выявлены ключевые факторы оценки конкурентоспособности специалиста в области связи и коммуникаций в коммерческой сфере, а также проведено сравнение ключевых параметров конкурентоспособности государственных служащих и специалистов в области связи и коммуникаций коммерческой сферы.

В основу оценки конкурентоспособности персонала нами был положен компетентностный подход. Компетентность – обладание соответствующей компетенцией, включающей личностное отношение человека к ней и

предмету деятельности [9, С.24-25]. В целом, конкурентоспособностью персонала – это совокупность личностных, деловых и профессиональных характеристик персонала, которые позволяют быстро воспринимать и анализировать ситуацию, принимать эффективные решения и эффективно выполнять функциональные обязанности [10, С.19], [11, С. 43].

В качестве объекта сравнения нами был выбран комплекс показателей оценки уровня конкурентоспособности для государственных служащих в сфере управления связи, представленный в работе Степанова Э.А. [12, С. 60] и специалистов сферы связи и коммуникаций, выполненных нами [13, С. 150].

От государственных гражданских служащих в сфере связи и коммуникаций в зависимости от категории требуется наличие следующих знаний: систем взаимодействия с гражданами и организациями; учетных систем, обеспечивающих поддержку выполнения основных задач и функций, в том числе в электронном виде; информационно-аналитических систем, обеспечивающих сбор, обработку, хранение и анализ данных; систем управления электронными архивами; систем информационной безопасности. Для специалистов сферы связи и коммуникаций, представляющих коммерческий сектор, требования ограничиваются функциями, закрепленными в должностных инструкциях.

В результате первого этапа процесса оценки был сформирован комплекс показателей оценки конкурентоспособности специалиста сферы связи и коммуникаций по трем блокам и определены нормированные относительные веса важности каждого критерия, представленные в таблице 1.

Следует отметить, что наиболее значимыми параметрами по блоку «психофизиологические параметры» и у государственных служащих, и у специалистов, занятых в коммерческой сфере, были выявлены одни и те же

параметры: работоспособность; отношение к труду; умение управлять своими эмоциями; стрессоустойчивость.

Таблица № 1

Ключевые параметры конкурентоспособности персонала сферы связи и коммуникаций

Группа показателей	Коммерческий сектор [13]	Вес важности	Государственный сектор [12]	Вес важности
Психофизиологические параметры	- работоспособность; - отношение к труду; - умение управлять своими эмоциями; - стрессоустойчивость.	0,27 0,28 0,23 0,22	- работоспособность; - отношение к труду; - умение управлять своими эмоциями; - стрессоустойчивость.	0,31 0,27 0,22 0,20
Личностные параметры	- организованность; - системное мышление; - адекватная самооценка; - способность работать в команде.	0,31 0,20 0,23 0,26	- организованность; - общительность (коммуникабельность).	0,57 0,43
Профессионально-квалификационные параметры	- целенаправленная мотивация деятельности; - профессиональные знания, навыки в области связи и коммуникаций; - готовность к принятию дополнительной ответственности или нагрузки; - способность поиска оптимальных путей решения поставленных задач.	0,24 0,30 0,24 0,27	- профессиональная мобильность; - профессиональные знания, навыки в области управления связи и коммуникаций; - уровень владения нормативно-правовой базой в сфере автоматизированного управления и технической защиты информации; - уровень образования.	0,20 0,30 0,27 0,23

По второму блоку «личностные параметры» наиболее значимыми у коммерческих специалистов сферы связи и коммуникаций стали: организованность; системное мышление; адекватная самооценка; способность работать в команде. Государственные служащие в сфере связи ограничились двумя параметрами: общительность и организованность.

Следует отметить, что наибольшее расхождение значимых параметров прослеживается по третьему блоку факторов конкурентоспособности (профессионально-квалификационные параметры), что объясняется спецификой государственной службы.

В качестве базы сравнения при оценке конкурентоспособности персонала в данной методике предлагаем «идеальную базу сравнения», включающую лучшие значения показателей конкурентоспособности из всех оцениваемых субъектов. В целях перевода значений параметров в нормированные величины используется 10-балльная шкала (10-ю баллами оценивается лучшее значение).

Таблица № 2

Перевод значений параметров конкурентоспособности персонала сферы связи и коммуникаций в нормированные величины

№	Параметр	Вариация оценки	Баллы
1	2	3	4
Психофизиологические параметры			
1	Работоспособность	-высокая; -средняя; -низкая.	8-10 5-7 1-4
2	Отношение к труду	-хорошее; -ниже ожидаемого; -удовлетворительно.	8-10 5-7 1-4
3	Умение управлять своими эмоциями	-сдержанность; -несдержанность.	6-10 1-5
4	Стрессоустойчивость	- достаточно большая; - высокая; - пороговая; - низкая.	9-10 7-8 5-6 1-4
Личностные параметры			
1	Общительность, коммуникабельность	- некоммуникабельны; - довольно общительны; - коммуникабельны; - весьма общительны; - болезненно коммуникабельны;	3-4 7-8 9-10 5-6 1-2
2	Организованность	-нет опозданий и пропусков, результат работы очень высок и своевременен; -некоторое количество опозданий и пропусков, выполняет то, что положено, но очень редко превышает этот уровень; -большое количество опозданий и пропусков, результат не всегда соответствует объему, обозначенному в должностных инструкциях.	8-10 5-7 1-4
3	Системное мышление (умение анализировать проблемы)	- высоко развито; - достаточно развито; - мало развито.	8-10 5-7 1-4



4	Адекватная самооценка	- высокая способность быть объективным; - объективность в оценке происходящего; - субъективная оценка происходящего.	8-10 5-7 1-4
---	-----------------------	--	--------------------

№	Параметр	Вариация оценки	Баллы
1	2	3	4
5	Способность работать в команде	- высокая; - средняя; - способность работать только «сам за себя»	8-10 5-7 1-4
Профессионально– квалификационные параметры			
1	Профессиональная мобильность	- высокая - средняя - низкая	8-10 5-7 1-4
2	Профессиональные знания, навыки в области управления связи и коммуникаций	-часто обращается за объяснением тех процедур, которые должен знать сам; -обладает вполне удовлетворительными знаниями о некоторых элементах работы, но не о всех; -проявляет достаточный уровень знаний, необходимых для работы; -обладает высоким уровнем знаний относительно своей работы	1-4 5-6 7-8 9-10
3	Уровень владения нормативно-правовой базой в сфере управления связи и технической защиты информации	-на высоком уровне; -на хорошем уровне; -удовлетворительно; -ниже среднего уровня; -неудовлетворительно	9-10 7-8 5-6 3-4 1-2
4	Уровень образования	- высшее (специалитет, магистратура); - незаконченное высшее или бакалавриат; - среднеспециальное.	8-10 5-7 1-4
5	Целенаправленная мотивация деятельности	- высокое умение формулировать цели; - достаточное умение формулировать цели; - нет навыков формулирования целей.	8-10 5-7 1-4
6	Готовность к принятию дополнительной ответственности или нагрузки	- всегда готов принять дополнительную нагрузку или ответственность; - готов принять нагрузку только когда это действительно необходимо; - не готов принимать дополнительную нагрузку.	8-10 5-7 1-4
7	Способность поиска оптимальных путей решения поставленных задач	- быстро находит оптимальное решение; - находит пути решения поставленных задач; - нужно время для поиска решения; - действует по шаблону, решения не ищет.	9-10 7-8 5-6 1-4

Для комплексной оценки персонала в сфере связи и коммуникаций было необходимо определить показатель «средний относительный вес важности» (табл. 3), который используется для расчета интегрального показателя конкурентоспособности персонала при сопоставлении с «идеальной базой сравнения» по формуле:

$$K = \beta_{1гр} \times K_{1гр} + \beta_{2гр} \times K_{2гр} + \beta_{3гр} \times K_{3гр} \quad (1),$$

где β_i - относительный вес важности i -той группы параметров конкурентоспособности;

$K_{1гр}, K_{2гр}, K_{3гр}$ – комплексные показатели конкурентоспособности трех групп параметров конкурентоспособности персонала.

Эксперты, как в коммерческом, так и в государственном секторе, наибольший вес присвоили группе профессионально-квалификационным параметров (0,39 и 0,36, соответственно). При этом для государственных служащих в сфере связи и коммуникаций приоритетное значение имеют психофизиологические параметры специалиста (средний относительный вес важности составил 0,33), а для коммерческого сектора при оценке конкурентоспособности специалиста сферы связи и коммуникаций после группы профессионально-квалификационных параметров наибольшее значение будет иметь группа личностных параметров (организованность; системное мышление; адекватная самооценка; способность работать в команде).

Таблица № 3

Среднее значение относительного веса важности трех групп параметров конкурентоспособности персонала сферы связи и коммуникаций

	Группа показателей	β_i (коммерческий сектор)	β_i (государственный сектор)
1	Психофизиологические параметры	0,24	0,33
2	Личностные параметры	0,37	0,31
3	Профессионально-квалификационные параметры	0,39	0,36

4	Интегральный показатель конкурентоспособности персонала	$K = K_{1гр} \times 0,24 + K_{2гр} \times 0,37 + K_{3гр} \times 0,39$	$K = K_{1гр} \times 0,33 + K_{2гр} \times 0,31 + K_{3гр} \times 0,36$
---	---	---	---

На основе расчета интегрального показателя конкурентоспособности персонала формируется состав кадрового резерва. Кандидат в резерв управленческих кадров должен обладать знаниями и навыками, необходимыми для оперативного принятия верных решений, умениями нестандартно мыслить, нести ответственность за свои профессиональные действия. При формировании состава кадрового резерва необходимо учитывать градацию уровня конкурентоспособности персонала по 10-балльной системе: до 5 баллов – низкий уровень конкурентоспособности; более 8 баллов – высокий уровень конкурентоспособности.

Несомненно, ответственность за успешное развитие профессиональной карьеры лежит, в основном, на самом индивиде. В тоже время управление профессиональной карьерой – одно из направлений кадровой работы в любой организации, ориентированное на определение стратегии и этапов развития и продвижения специалистов. Следовательно, в рамках реализации кадровой политики в организациях должны осуществляться мероприятия, способствующие повышению конкурентоспособности персонала.

В заключение следует отметить, что одним из приоритетных направлений региональной государственной кадровой политики является ориентация на развитие кадрового потенциала на своей территории; формирование системы оценки конкурентоспособности персонала, учитывающей отраслевую специфику деятельности предприятий и организаций. Использование ключевых показателей конкурентоспособности персонала в практической деятельности коммерческих организаций и государственных учреждений позволит повысить уровень качества и



объективности оценки уровня конкурентоспособности специалистов сферы связи и коммуникаций; будет способствовать комплектованию кадрового состава государственных служащих высокопрофессиональными кадрами из среды собственного местного кадрового потенциала коммерческого сектора.

Литература

1. Харитонов А.М. Государственная служба: перспективы кадрового развития // Экономика. Государство. Общество. 2013. Выпуск №4(15) декабрь 2013 URL: ego.uara.ru/ru/issue/2013/04/6/.

2. Родных П.В. Пути повышения эффективности и результативности деятельности руководителей в государственных структурах // Материалы IV международной научно-практической конференции. Южно-Российский институт-филиал РАНХиГС: Сборник статей. Ростов н/Д: Профпресс, 2014. С. 262-268.

3. Романова Т.М. Механизм формирования и реализации кадровой политики в практике государственной правоохранительной службы современной России // Материалы IV международной научно-практической конференции. Южно-Российский институт-филиал РАНХиГС: Сборник статей. Ростов н/Д: Профпрес, 2014. С. 255-261.

4. Морозова О.А. Методологические основы повышения качества и конкурентоспособности управленческих работников строительной организации // Инженерный вестник Дона, 2011, №4. URL: ivdon.ru/ru/magazine /archive/n4e2011/592/.

5. Лежнева М.С. Технология формирования готовности будущих IT-специалистов к межпрофессиональному взаимодействию // Инженерный вестник Дона, 2013, №1 URL: ivdon.ru/ru/magazine/archive/n1y2013/1563/.

6. The Overview Report covering undergraduate degree programs in Computer Engineering, Computer Science, Information Systems, Information

Technology, Software Engineering. 2005 // URL: acm.org/education/curricula.html

7. Kraisman J. Management of the corporation: actual problems of modernity Washington, DC. 2002. - 560 p.

8. Кадровое обеспечение инвестиционного развития и повышения конкурентоспособности муниципальных образований (отечественные и зарубежные практики). Информационно-аналитические материалы Круглого стола с международным участием. Ростов н/Д: Издательство ЮРИУ РАНХиГС, 2017. 160 с.

9. Пестерева Н.М., Цветлюк Л.С., Надеина О.С. Формирование профессиональных компетенций государственных служащих. М.: Изд-во Московского гуманитарного университета, 2014. 139 с.

10. Кара А.Н. Оценка конкурентоспособности специалистов на региональном рынке труда: теория, методология, практика: автореферат дисс. док. экон. наук: 08.00.05. Москва, 2012. 45 с.

11. Шилова М.И., Белых И.Л. Формирование конкурентоспособности выпускника вуза // Вестник ТГПУ. 2010. Выпуск 4(94). С. 39-45.

12. Степанов Э.А. Развитие конкурентоспособности персонала аппарата управления войсками в сфере связи (на материалах регионального управления связи и АУВ) маг. дисс. Ростов-на-Дону, 2015. 123 с.

13. Терехова Е.В. Ключевые критерии оценки уровня конкурентоспособности специалиста сферы связи и коммуникаций //Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. 2015. N 12 (83) декабрь 2015. Москва, 2015. С.149-152.

References

1. Haritonova A.M. Ekonomika. Gosudarstvo. Obschestvo (Rus), Issue No. 4(15) December 2013. URL: ego.uapa.ru/ru/issue/2013/04/6/.

2. Rodnyih P.V. Puti povysheniya effektivnosti i rezultativnosti



deyatelnosti rukovoditeley v gosudarstvennyih strukturah [The ways of improving the efficiency and effectiveness of managers in state structures]. Yuzhno-Rossiyskiy institut-filial RANHiGS: Sbornik statey. Rostov n/D: Profpress, 2014. pp. 262-268.

3. Romanova T.M. Mehanizm formirovaniya i realizatsii kadrovoy politiki v praktike gosudarstvennoy pravoohranitelnoy sluzhbyi sovremennoy Rossii [Mechanism of formation and implementation of personnel policies in the practice of state law enforcement service of modern Russia]. Yuzhno-Rossiyskiy institut-filial RANHiGS: Sbornik statey. Rostov n/D: Profpres 2014. pp. 255-261.

4. Morozova O.A. Inzenernyj vestnik Dona (Rus), 2011, №4. URL: ivdon.ru/ru/magazine/archive/n4y2011/592/

5. Lezhneva M.S. Inzenernyj vestnik Dona (Rus), 2013, №1. URL: ivdon.ru/ru/magazine/archive/n1y2013/1563/

6. The Overview Report covering undergraduate degree programs in Computer Engineering, Computer Science, Information Systems, Information Technology, Software Engineering. 2005. URL: acm.org/education/cur-ricula.html

7. Kraisman J. Management of the corporation: actual problems of modernity Washington, DC. 2002. 560 p.

8. Kadrovoe obespechenie investitsionnogo razvitiya i povysheniya konkurentosposobnosti munitsipalnyih obrazovaniy (otechestvennyie i zarubezhnyie praktiki) [Staffing investment development and increase of competitiveness of municipal formations (domestic and foreign practice)]. Informatsionno-analiticheskie materialyi Kruglogo stola s mezhdunarodnyim uchastiem. Rostov n/D: Publishing house of URIU Ranepa, 2017. 160 p.

9. Pestereva N.M., Tsvetlyuk L.S., Nadeina O.S. Formirovanie professionalnyih kompetentsiy gosudarstvennyih sluzhaschih: monografiya [Formation of professional competence of public servants: monograph]. M.: publishing house of Moscow humanitarian University, 2014. 139 p.



10. Kara A.N. Otsenka konkurentosposobnosti spetsialistov na regionalnom rynke truda: teoriya, metodologiya, praktika [Assessment of the competitiveness of specialists on the regional labour market: theory, methodology, practice: author's abstract] diss. doc. Ekon. Sciences: 08.00.05. Moscow, 2012. 45 p.

11. Shilova M.I., Belyih I.L. Vestnik TGPU (Rus). 2010. Issue 4(94). pp. 39-45.

12. Stepanov E.A. Razvitie konkurentosposobnosti personala apparata upravleniya voyskami v sfere svyazi (na materialah regionalnogo upravleniya svyazi i AUV) [Development of the competitiveness of personnel of the apparatus of command and control in the sphere of communication (on the materials of the regional Department of communication and the AUV)]: mag. diss. Rostov-na-Donu, 2015. 123 p.

13. Terekhova E.V. Aktual'nye problemy gumanitarnykh i estestvennykh nauk. 2015. N 12 (83) dekabr' 2015. Moskva, 2015. pp.149-152.