

*Пивнев Александр Владимирович,
студент магистратуры
Донской Государственный Технический Университет
г. Ростов-на-Дону*

КВАЛИФИКАЦИЯ ПЕРСОНАЛА, КАК ОДИН ИЗ ОСНОВНЫХ ФАКТОРОВ, ВЛИЯЮЩИХ НА КАЧЕСТВО ПЕРЕВОЗКИ ГРУЗОВ

***Аннотация:** В статье рассмотрен необходимый уровень квалификации персонала, задействованного в транспортно-логистических компаниях. Выявлен набор компетенций к квалификации работника и уровень знаний в каждом направлении, на примере должности: «Менеджер по логистике на транспорте». Проведена оценка уровня квалификации конкретного работника логистической компании «А2». Предложена система бальной оценки знаний, которая может быть использована для процедуры аттестации персонала любой конкретной логистической компании.*

***Ключевые слова:** квалификация персонала, компетенция, профессиональный стандарт, паспорт компетенций, транспортная логистика.*

***Annotation:** The article discusses the required level of qualifications of personnel involved in transport and logistics companies. A set of competencies for the qualifications of an employee and the level of knowledge in each direction were identified, using the example of the position: "Transport logistics manager". The qualification level of a particular employee of the logistics company "A2" was assessed. A point-based knowledge assessment system is proposed, which can be used for the personnel certification procedure of any particular logistics company.*

***Key words:** personnel qualifications, competence, professional standard, competence passport, transport logistics.*

Одной из главных причин, влияющих на качество, стабильность и безопасность организации транспортно-логистических услуг, является навыки человека.

Проведенный анализ различных источников информации говорит о том, что одной из основных причин является не высокий уровень профессионализма работников. Проблема эта появилась давно, еще в момент становления транспорта и актуальна будет всегда, так как в перевозочном процессе главным звеном является человек.

Необходимо уделять большое внимание отбору производственного персонала, его обучению и повышению квалификации. Кроме того, необходимо осуществлять контроль выполнения функциональных обязанностей, а так же мотивацию работников на качественный труд. Главной задачей руководителя организации является умение спрогнозировать поведение и способность качественно выполнять свои функциональные обязанности работника в различных условиях профессиональной деятельности.

Применение профессиональных стандартов работодателями стало обязательным с 2016 года. Профессиональные стандарты представляют собой характеристику квалификаций, необходимых для выполнения разных видов деятельности. В сфере логистической деятельности действует несколько профессиональных стандартов, которые следует применять в постпродажном сервисе, в автомобилестроении, при поставках продукции машиностроения, при обращении с отходами, в авиастроении и на транспорте.

Для анализа уровня квалификации работника используются следующие документы:

- «ОК 010-2014 (МСКЗ-08). Общероссийский классификатор занятий», утвержденный приказом Росстандарта от 12 декабря 2014 года № 2020-ст и введенный в действие 01 июля 2015 года;

- профессиональный стандарт «Специалист по логистике на транспорте», утвержден приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 8 сентября 2014 года N 616н (ред. от 12.12.2016 № 727н).

Из профессионального стандарта [6] или из Общероссийского классификатора занятий [2,3,4,5] выбирается необходимая информация: наименования должностей, профессий (например: Менеджер по логистике на транспорте), обобщенная трудовая функция (например: Организация перевозок в цепи поставок; Организация процесса улучшения качества оказания логистических услуг для перевозки грузов в цепи поставок), образование, обучение (например: высшее образование - программы бакалавриата), трудовые действия (например: логистическая деятельность при организации перевозки грузов).

На основании соответствующего Профессионального стандарта [6] и профессиональных требований [7] формируется Паспорт компетенций к квалификации работника с внутрикорпоративной оценкой уровня квалификации по предлагаемой форме и методике [1].

Таблица 1

Паспорт компетенций к квалификации работника
«Менеджер по логистике на транспорте»

№ п/п	Наименование профессиональной деятельности и компетенции	Уровни оценки*		
		0	0,5	1
Организационно-управленческая деятельность				
1	Постановка целей, задач работникам подразделений, участвующим в процессе перевозки груза в цепи поставок			+

2	Контроль выполнения операционных заданий, своевременного выполнения поручений работниками, вовлеченными в оказание логистической услуги			+
3	Разработка эффективных схем взаимоотношений в процессе оказания логистической услуги перевозки груза в цепи поставок		+	
4	Получение и анализ информации о планируемых мероприятиях по приемке и отправке грузов, их периодичности, количественных характеристиках			+
5	Организация планирования услуг, этапов, сроков доставки			+
6	Организация формирования пакета документов для отправки груза			+
7	Контроль поступления информации о прибытии груза			+
8	Осуществляет информирование клиента о поставке			+
9	Осуществляет переговоры с клиентами по претензионным случаям		+	
10	Определение причастных и виновных лиц		+	
11	Определение причин, повлекших предъявление претензии			+

12	Разработка инструкций по предотвращению претензий			+
13	Рассмотрение отдельных прецедентов с сотрудниками компании (при необходимости)			+
14	Взаимодействие с клиентами по качеству сервиса			+
15	Организация мониторинга эффективности подрядчиков, переадресация им претензий клиента в случае некачественного сервиса со стороны подрядчика			+
Производственно-технологическая деятельность				
1	Обрабатывает информацию о продвижении грузов и составляет отчетную документацию			+
2	Осуществляет анализ документов на соответствие правилам и порядку оформления транспортно-сопроводительных, транспортно-экспедиционных, страховых и претензионных документов, договоров, соглашений, контрактов			+
3	Использует в работе различные корпоративные информационные системы, в том числе **с использованием дистанционных технологий (для обеспечения			+

	выполнения профессиональных задач)			
4	Формирует графики потоков грузов и предложения оптимальных вариантов по доставке с учетом видов транспорта			+
5	Ранжирует документы, нормирующие взаимодействие всех участников логистического процесса		+	
6	Формирует предложения заказчика по предоставлению услуги по перевозке и расставляет их по важности для заказчика			+
7	Работает с документами по претензиям			+
8	Работает по оформлению документов на несоответствующие услуги		+	
9	Осуществляет переговоры с заказчиками		+	
10	Составляет реестр наиболее задаваемых вопросов			+
<i>ИТОГО</i>			6	19
Личностные компетенции и корпоративные требования				
1	Способность к обобщению, анализу, восприятию информации, постановке цели и выбору путей её достижения			+
2	Способность логически верно, аргументированно и ясно строить устную и письменную речь, создавать		+	

	тексты профессионального назначения.			
3	Готовность использовать один из иностранных языков как средства делового общения на уровне не ниже разговорного.		+	
4	Способность уважительно и бережно относиться к историческому наследию и культурным традициям, анализировать и оценивать исторические события и процессы.			+
5	Способность находить организационно-управленческие решения в нестандартных ситуациях и готовность нести за них ответственность.			+
6	Готовность к использованию нормативно-правовых документов в работе.			+
7	Готовность к командной работе			+
8	Способность к саморазвитию и повышению профессионального уровня			+
9	Способность понимать и анализировать экономические проблемы и общественные процессы, быть активным субъектом экономической деятельности		+	

10	Способность использовать основные положения и методы социальных, гуманитарных и экономических наук при решении профессиональных задач.		+	
11	Способность к сохранению и защите экосистемы в ходе своей общественной и профессиональной деятельности		+	
12	Готовность к правильному использованию методов физического воспитания и укрепления здоровья, к достижению должного уровня физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности в условиях нестандартных ситуаций.			+
13	Владение правилами делового этикета			+
14	Готовность работать со служебной информацией корпоративного характера			+
<i>ИТОГО по общекультурным (личностным) компетенциям</i>			5	9

Личностные компетенции и корпоративные требования разработаны на основании сформулированных, профессиональным сообществом – Южно-российской ассоциации логистов, условий, предъявляемых к выпускникам на

рынке труда, обобщения отечественного и зарубежного опыта, проведения консультаций с ведущими работодателями.

* 0 - работник (соискатель) не владеет данной компетенцией;

0,5 - работник (соискатель) владеет 50% данной компетенции;

1 - работник (соискатель) полностью владеет данной компетенцией;

Суммарный рейтинг работника рассчитывается по формуле:

$$PP = k_{ПК} (0,5 \cdot n_2 + n_3) + k_{ОК} (0,5 \cdot n_5 + n_6)$$

где $k_{ПК}$ - коэффициент весомости профессиональных компетенций ($k_{ПК} = 1$);

$k_{ОК}$ - коэффициент весомости общекультурных (личностных) компетенций ($k_{ОК} = 0,6$);

n_1, n_4 - количество нулевых оценок;

n_2, n_5 - количество оценок "0,5";

n_3, n_6 - количество оценок "1".

По итогам заполнения таблицы рассчитывается суммарный рейтинг исследуемого работника. Расчет выполняется двух значений $PP_{факт}$ и $PP_{макс}$. При этом фактическое значение определяется суммированием достижений по компетенциям для тестируемого лица.

$$PP_{факт} = (5)/2 + 19 + 0,6 \cdot ((5)/2 + 9) = 28,4$$

$$PP_{макс} = 25 + 0,6 \cdot 14 = 33,4$$

Таблица 2

Уровни оценки

Уровни оценки	Низший	Высший
Численные значения суммарного рейтинга PP	28,4	33,4

Таким образом, оценка уровня квалификации проводилась по результатам наблюдений конкретного работника логистической компании «А2».

В результате проведенных исследований был составлен паспорт компетенций и рассчитан суммарный рейтинг работника.

Наиболее значимыми видами деятельности для выбранной должности являются организационно-управленческого характера (15 позиций паспорта компетенций), по отношению к производственно-технологической деятельности (10 позиций).

В пункте 3 текст из профессионального стандарта был расширен формулировкой (**), обусловленной реалиями времени функционирования логистических компаний в условиях глобальной пандемии.

Предложенная система бальной оценки может быть использована для процедуры аттестации персонала любой конкретной логистической компании, а также дополняться и новыми требованиями, обусловленными современными тенденциями.

Использованные источники:

1. Формулирование факторов статистической модели. Оценка квалификации производственного персонала: учебно-методическое пособие для проведения лабораторных занятий, а также самостоятельной работы и расчетно-графической работы / И.Н. Тимошек, ФГБОУ ВО РГУПС. – Ростов н/Д, 2017. – 28 с. – библиогр.: назв. 9, таблиц – 5, прилож. -5.

2. Постановление Минтруда РФ от 10.11.1992 № 31 (ред. от 24.11.2008 № 665) [утв. Министерством труда Российской Федерации 10 ноября 1992г.] «Об утверждении тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих».

3. Постановление Минтруда РФ от 21.08.1998 № 37 (ред. от 15.05.2013) [утв. Министерством труда Российской Федерации 21 августа 1998г.] «Об утверждении квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих».

4. Постановление Госстандарта РФ от 26.12.1994 № 367 (ред. от 19.06.2012) [утв. Государственным стандартом Российской Федерации 26 декабря 1994г.] «О принятии и введении в действие Общероссийского классификатора профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов ОК 016-94».

5. Постановление Росстандарта России от 12.12.2014 № 2020-ст. «ОК 010-2014 (МСКЗ-08). Общероссийский классификатор занятий» [утв. Государственным стандартом Российской Федерации 12 декабря 2014г.].

6. Приказ Минтруда России от 08.09.2014 № 616н [утв. Министерством труда Российской Федерации 8 сентября 2014г.] «Профессиональный стандарт «Специалист по логистике на транспорте».

7. Корпоративные требования к квалификации работников Компании «Российские железные дороги» с высшим и средним профессиональным образованием» (ОАО «РЖД» 17.11.2009). – URL: rzd.ru (дата обращения 10.11.2020).

8. Материалы Международной научно-практической конференции «Логистика vs COVID-19: последствия, риски, новые возможности роста» XVI Южно-российского логистического форума 29-30 октября 2020 г.