

5. Гогицаева О.У., Небежева А.В., Шибзухова Д.А. Детско-родительские отношения и самооценка подростка // Балтийский гуманитарный журнал. 2018., Т.7., №3 (24).
6. Вассерман Л. И., Горьковая И.А., Ромицына Е.Е. Родители глазами подростка: психологическая диагностика в медико-педагогической практике: учеб., пособие. – Санкт-Петербург: «Речь», 2004. – 256 с.
7. Холмогорова А.Б., Воликова С.В. Стандартизация опросника «Семейные эмоциональные коммуникации» // Консультативная психология и психотерапия. 2016. Т. 24. № 4. С. 97–125.
8. Бернс Р.С., Кауфман С.Х. Кинетический рисунок семьи: введение в понимание детей через кинетические рисунки. – Москва: Смысл, 2000 – С. 20 – 21
9. Тест Куна. Тест «Кто Я?» (М. Кун, Т. Макпартленд; модификация Т.В. Румянцевой) / Румянцева Т.В. Психологическое консультирование: диагностика отношений в паре. – Санкт-Петербург, 2006 С.82-103.
10. Ясюкова, Л.А. Связь мотивации выбора профессии с психологическими особенностями старшеклассников // Вестник СПб. Госуниверситета. – 2003 – №30. – С. 56 – 60.
11. Чернявская В.С. Профессиональное самоопределение и самораскрытие способностей // Педагогика и психология семьи: современные вызовы, традиции и инновации: сборник материалов III Всероссийской научно-практической (с междунар. участием) конференции студентов, магистрантов, аспирантов и практических работников, посв. юбилею д-ра педагогических наук, проф. М.М. Прокопьевой. Кафедра возрастной и педагогической психологии педагогического института ФГАОУ ВО «Северо-Восточный федеральный университет имени М.К. Аммосова». – Якутск, 2018. – С. 349–352. 189.

УДК 658.336

РАНЖИРОВАНИЕ КОМПЕТЕНЦИЙ СОТРУДНИКОВ ПОДРАЗДЕЛЕНИЯ УНИВЕРСИТЕТА С ТОЧКИ ЗРЕНИЯ ЗАПРОСОВ СТЕЙКХОЛДЕРОВ

А.А. Проскурякова, бакалавр
Д.С. Сайчук, директор департамента
К.С. Солодухин, д-р экон. наук, профессор
*Владивостокский государственный университет
 Владивосток. Россия*

Аннотация. Работа посвящена выявлению и ранжированию компетенций сотрудников подразделения университета с точки зрения запросов групп заинтересованных сторон. Определены весовые коэффициенты компетенций отдела экономики и планирования Владивостокского государственного университета с точки зрения внешнего и одного из внутренних стейкхолдеров.

Ключевые слова: метод анализа иерархии, стейкхолдеры, компетенции.

RANKING THE COMPETENCIES OF THE UNIVERSITY DEPARTMENT EMPLOYEES IN TERMS OF STAKEHOLDER REQUESTS

Abstract. The work is devoted to identifying and ranking the competencies of the university department employees from the point of view of stakeholder group requests. The weight coefficients of the competencies of the Department of Economy and Planning of Vladivostok State University are determined from the point of view of an external and one of the internal stakeholders.

Keywords: analytic hierarchy process, stakeholders, competencies.

Результативность деятельности сотрудника организации в значительной степени определяется набором компетенций (личностных, социальных, организационных, административных, технических), которыми он обладает [1]. Развитие компетенций сотрудников достигается, в том числе, соответствующими управленческими воздействиями, требующими значительных затрат различных ресурсов. Ограниченност ресурсов порождает необходимость приоритизации (ранжирования) компетенций.

В процессе профессиональной деятельности сотрудник решает разнообразные задачи, связанные с взаимодействием с различными внешними и внутренними стейкхолдерами [2].

Решение разных задач обеспечивается наличием (развитостью) разных компетенций. В этой связи важной задачей является ранжирование компетенций по отношению к каждому отдельному стейкхолдеру (и его запросам), что и определяет актуальность данного исследования.

Цель работы состояла в выявлении и ранжировании компетенций сотрудников подразделения вуза (отдела экономики и планирования Владивостокского государственного университета) по отношению к его основным стейкхолдерам.

Для достижения цели были поставлены и решены следующие задачи:

- определение стейкхолдеров и их запросов к подразделению;
- выявление и группировка компетенций сотрудников подразделения;
- ранжирование компетенций сотрудников с точки зрения конкретных запросов отдельных стейкхолдеров.

На первом этапе были определены группы заинтересованных сторон (стейкхолдеры) для отдела экономики и планирования (ОЭП). Внешним стейкхолдером является Минобрнауки России, внутренними – топ-менеджмент вуза (ректор, проректоры, директора департаментов); руководители структурных подразделений (директора институтов, филиалов, заведующие кафедрами); сотрудники вуза (преподаватели, научные сотрудники, обслуживающий персонал).

На следующем этапе были определены запросы данных стейкхолдеров к подразделению (табл. 1).

Таблица 1

Запросы стейкхолдеров к ОЭП

Стейкхолдеры	Запросы
Минобрнауки России	Своевременная сдача отчетов Бюджетное планирование и прогнозирование Соблюдение законодательства Эффективное и целевое использование ресурсной базы Выполнение финансовых показателей
Топ-менеджмент	Анализ и предоставление отчета по достижению целевых значений финансово-экономических показателей Разработка проекта ПФХД на основе предложений структурных подразделений Формирование проекта штатного расписания и организационной структуры с учетом выставленных показателей Изменение организационной структуры для выполнения поставленных целей и задач Мониторинг выполнения и корректировка ПФХД
Сотрудники вуза	Своевременное информирование о заработной плате Сопровождение проектов (в том числе научных)
Руководители структурных подразделений	Распределение поступивших денежных средств Анализ движения денежных средств по сметам подразделений Сопровождение процесса согласования заявок на расходы и счетов Сопровождение процесса согласования ДГПХ Сопровождение процесса согласования тарификационных списков Сопровождение процесса согласования единовременных приказов на оплату труда Внесение изменений в оплату труда сотрудников подразделения

На третьем этапе были определены компетенции, необходимые сотрудникам для удовлетворения выявленных запросов стейкхолдеров, а также их распределение по группам.

Личностные компетенции включили в себя стрессоустойчивость, внимательность, обучаемость, ответственность. Социальные компетенции: коммуникабельность, способность к адаптации. Технические компетенции: знание правовой базы, способность ориентироваться в законодательстве, способность формировать отчетность, знание пакета программ MS Office (Excel, Word, Power Point), уверенный пользователь ПК, знание программы "1С: Предприятие" (БГУ, ЗКГУ, ДГУ), знание основ бухгалтерского учета, знание управленческого учета, навыки по автоматизации и цифровизации бизнес-процессов. Организационные компетенции: спо-

способность управлять временем, умение работать в команде. Административные компетенции: способность принимать решения.

Для ранжирования компетенций сотрудников был применен метод анализа иерархии [3]. Прежде всего, была построена иерархическая структура для стейкхолдера – сотрудники вуза (рис. 1).

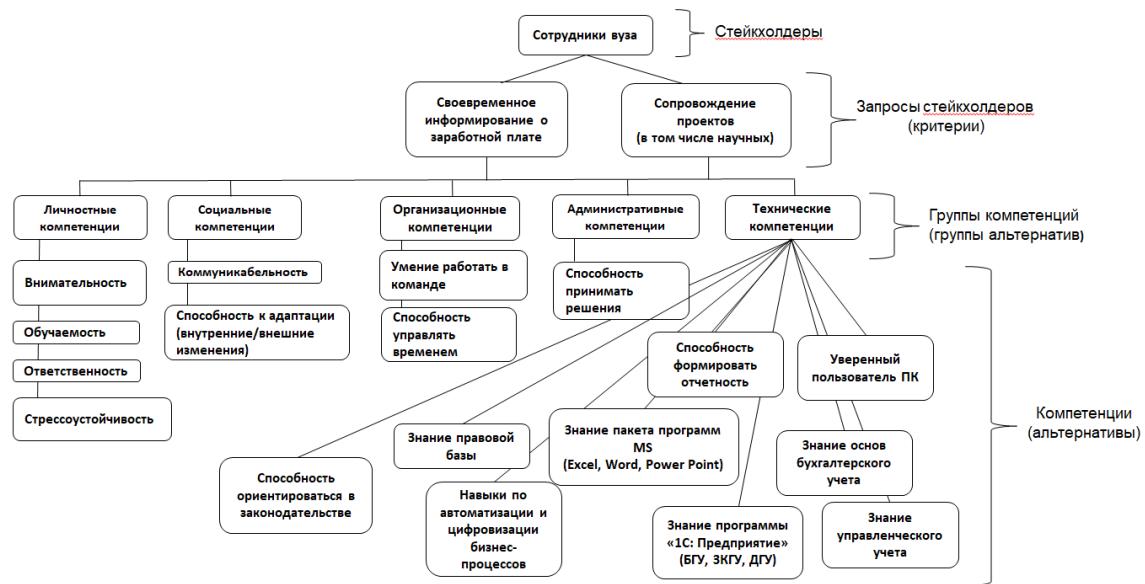


Рис. 1. Иерархическая структура компетенций сотрудников ОЭП с точки зрения запросов сотрудников вуза

Затем были опрошены эксперты и построены матрицы попарных сравнений для всех уровней иерархии. По каждой матрице попарных сравнений вычислялись приоритеты элементов соответствующего уровня иерархии. После этого стандартным образом проверялась согласованность суждений экспертов [4].

В результате проведения иерархического синтеза были получены веса компетенций сотрудников ОЭП с точки зрения запросов сотрудников вуза (табл. 2).

Таблица 2

Веса компетенций сотрудников ОЭП с точки зрения запросов сотрудников вуза

Компетенции	Весовые коэффициенты
Способность управлять временем	0,19
Способность к адаптации (внутренние/внешние изменения)	0,17
Внимательность	0,14
Знание управленческого учета	0,09
Ответственность	0,06
Знание программы "1С: Предприятие" (БГУ, ЗКГУ, ДГУ)	0,05
Знание пакета программ MS (Excel, Word, Power Point)	0,04
Способность принимать решения	0,04
Стрессоустойчивость	0,03
Умение работать в команде	0,03
Навыки по автоматизации и цифровизации бизнес-процессов	0,03
Знание основ бухгалтерского учета	0,03
Коммуникабельность	0,03

Компетенции	Весовые коэффициенты
Знание правовой базы	0,02
Обучаемость	0,01
Способность формировать отчетность	0,01
Уверенный пользователь ПК	0,01
Способность ориентироваться в законодательстве	0,01

Исходя из полученных результатов, можно сделать вывод о том, что для удовлетворения запросов сотрудников университета самыми важными компетенциями сотрудников ОЭП являются: способность управлять временем, способность к адаптации и знание управленческого учета.

На следующем этапе была построена аналогичная иерархическая структура для другого стейкхолдера подразделения – Минобрнауки России (рис. 2).

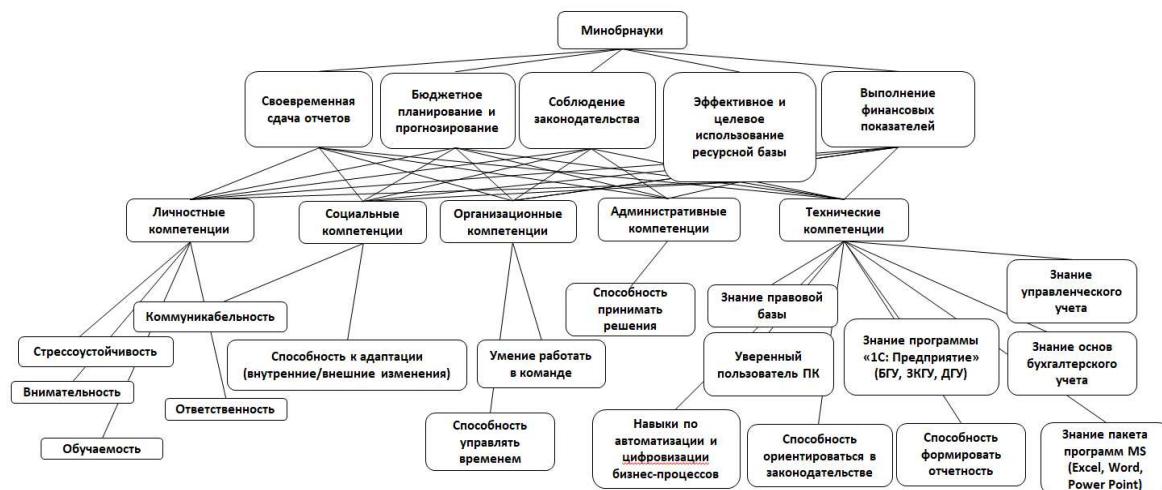


Рис. 2. Иерархическая структура с точки зрения запросов Минобрнауки России.

Аналогичным способом были рассчитаны веса компетенций сотрудников ОЭП с точки зрения Минобрнауки РФ (табл. 3). Полученные результаты показывают, что для выполнения запросов данного стейкхолдера наиболее важными компетенциями являются: знание управленческого учета, внимательность и способность управлять временем.

Таблица 3

Веса компетенций сотрудников ОЭП с точки зрения запросов Минобрнауки России

Компетенции	Весовые коэффициенты
Знание управленческого учета	0,16
Внимательность	0,11
Способность управлять временем	0,10
Способность к адаптации (внутренние/внешние изменения)	0,09
Знание программы "1С: Предприятие" (БГУ, ЗКГУ, ДГУ)	0,09
Знание пакета программ MS (Excel, Word, Power Point)	0,08
Навыки по автоматизации и цифровизации бизнес-процессов	0,05
Знание основ бухгалтерского учета	0,05

Компетенции	Весовые коэффициенты
Способность принимать решения	0,05
Ответственность	0,05
Знание правовой базы	0,03
Стрессоустойчивость	0,03
Способность формировать отчетность	0,02
Уверенный пользователь ПК	0,02
Умение работать в команде	0,02
Коммуникабельность	0,02
Способность ориентироваться в законодательстве	0,01
Обучаемость	0,01

1. Моделирование влияния компетенций сотрудника на его результативность с учетом выгорания / Л.С. Мазелис, Г.В. Гренкин, К.И. Лавренюк // Journal of Applied Economic Research. – 2024. – Т. 23, № 1. – С. 227-250. – DOI 10.15826/vestnik.2024.23.1.010.
2. Рахманова М.С., Солодухин К.С. Инновационный стратегический анализ вуза на основе теории заинтересованных сторон. – Владивосток: Изд-во ВГУЭС, 2010. – 151 с.
3. Саати, Т. Принятие решений. Метод анализа иерархий. – Москва: Радио и связь, 1993. – 320 с.
4. Андрейчиков А.В., Андрейчикова О.Н. Анализ, синтез, планирование решений в экономике. – Москва: Издательство "Финансы и статистика", 2000. – 368 с.

УДК 332.1

АНАЛИЗ ИНВЕСТИЦИОННОЙ АКТИВНОСТИ ГЧП В ТРАНСПОРТНО-ЛОГИСТИЧЕСКОЙ ОТРАСЛИ В ПРИМОРСКОМ КРАЕ

Д.Д. Рачков, аспирант

Владивостокский государственный университет
Владивосток. Россия

Аннотация. Развитие транспортно-логистической отрасли – это важная задача в обеспечении конкурентоспособности Приморского края. Целью данной статьи анализ инвестиций в и проектов государственно-частного партнёрства по развитию транспортно-логистической отрасли Приморского края. В статье проведен анализ существующих, реализованных и приоритетных проектов государственно-частного партнёрства транспортной и логистической отрасли, выделены проблемы и пути их решения.

Ключевые слова: инвестиции, транспорт, логистика, инфраструктура, государственно-частное партнёрство, Приморский край.

ANALYSIS OF PPP INVESTMENT ACTIVITY IN THE TRANSPORT AND LOGISTICS INDUSTRY IN PRIMORSKY KRAI

Abstract. The development of the transport and logistics industry is an important task in ensuring the competitiveness of Primorsky Krai. The purpose of this article is to analyze investments in and projects of public-private partnership for the development of the transport and logistics industry in Primorsky Krai. The article analyzes the existing, implemented and priority projects of public-private partnership in the transport and logistics industry, highlights the problems and ways to solve them.

Keywords: investments, transport, logistics, infrastructure, public-private partnership, Primorsky Krai.