

DOI: 10.34680/BENEFICIUM.2025.3(56).80-88

УДК 331.101.39

JEL J01, J24, M12, M5



ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

СИСТЕМАТИЗАЦИЯ ИНФОРМАЦИИ О КОМПЕТЕНТНОСТИ КАДРОВ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ ПРЕДПРИЯТИЯ НА ПРИМЕРЕ МЯСОПЕРЕРАБАТЫВАЮЩИХ ПРЕДПРИЯТИЙ

Е.И. Макарова, Луганский государственный университет им. Владимира Даля, Луганск, Россия

А.А. Ильина, Луганский государственный университет им. Владимира Даля, Луганск, Россия

Аннотация. В статье представлен авторский подход к систематизации данных о персональных качествах работников для развития профессионализма в заданных условиях трудовой деятельности. Получил развитие системный подход характеристики компетентности при формировании предпосылок развития профессионализма кадрового ресурса предприятия. Сформирована гипотеза научного исследования, в соответствии с которой эффективная программа управления персоналом основывается на выявлении и систематизации данных о личностных характеристиках персонала; личностные характеристики, существенные для организации управления, могут быть представлены волевой компетентностью, образованной волевыми особенностями персонала. Разработан способ выявления необходимых личностных и профессиональных качеств и навыков персонала мясоперерабатывающих предприятий на основе многомерной обработки данных социологических исследований. Предложено рассматривать набор личностных характеристик персонала предприятия как систематизированный перечень преимуществ, существенных для реализации производственных задач, специфичных для определенных видов профессиональной деятельности. Предполагается, что данный подход обеспечит максимальную адаптивность персонала и минимальные расходы на подготовку и переподготовку. Предложен метод обработки данных социологических исследований на основе комбинации методик многомерного анализа данных для выявления скрытых закономерностей формирования личностной компетентности как основы профессионализма. Для автоматизации расчетных процедур рекомендован пакет прикладных программ, позволяющий реализовать весь набор расчетных задач. Проведена апробация предлагаемого способа систематизации информации о компетентности кадров в управлении персоналом предприятия на примере мясоперерабатывающих предприятий. Выявлены закономерности распределения волевых характеристик, на основании которых сделаны предложения по систематизации личностной компетенции для развития определенных видов профессиональной активности, имеющих соответствующее проявление. Проведена математическая формализация выявленных закономерностей для организации систем поддержки принятия решений о распределении кадров по видам профессиональной деятельности в зависимости от волевых характеристик. Основной эффект предлагаемых решений состоит в формировании возможностей минимизации расходов предприятия по адаптации к условиям трудовой деятельности за счет более глубокого учета внутренних особенностей личности. Дополнительно формируются возможности разработки более эффективных программ профессионального роста за счет организации эффективного подбора претендентов.

Ключевые слова: волевые характеристики личности, дискриминантный анализ, классификационные функции, кластерный анализ, компетентность, персонал, управление

Для цитирования: Макарова Е.И., Ильина А.А. Систематизация информации о компетентности кадров в управлении персоналом предприятия на примере мясоперерабатывающих предприятий // BENEFICIUM. 2025. № 3(56). С. 80-88. DOI: 10.34680/BENEFICIUM.2025.3(56).80-88

ORIGINAL PAPER

SYSTEMATIZATION OF INFORMATION ABOUT THE COMPETENCE OF STAFF IN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT OF THE ENTERPRISE ON THE EXAMPLE OF MEAT PROCESSING ENTERPRISES

E.I. Makarova, Lugansk Vladimir Dahl State University, Lugansk, Russia

A.A. Ilyina, Lugansk Vladimir Dahl State University, Lugansk, Russia

Abstract. The author's approach to systematizing data on the personal qualities of employees in order to develop professionalism in given working conditions is presented in the article. A systematic approach has been developed to characterize competence and form prerequisites for developing the professionalism of the company's personnel. A scientific research hypothesis was formed, based on which an effective personnel management program can be based on identifying and systematizing

data about the personal characteristics of employees. Personal characteristics essential for managing an organization can be represented by the volitional competence formed by the willpower of the staff. A method has been developed to identify the necessary personal and professional qualities and skills of personnel in meat processing enterprises, based on the multidimensional processing of sociological research data. The method proposes to consider a set of personal characteristics of company personnel as a systematic list of essential advantages for the implementation of specific production tasks. It is assumed that this approach will ensure maximum adaptability of personnel and minimize costs for training and retraining. To identify hidden patterns in the formation of personal competence as the basis for professionalism, a method of processing sociological data is proposed, which combines multidimensional data analysis techniques. To automate calculation procedures and a package of software is recommended that allows for the implementation of the entire set of computational tasks. The proposed method for systematizing information on personnel competencies in the management of personnel at an enterprise was tested in conditions of meat processing companies. The patterns of distribution of volitional characteristics were revealed, based on which proposals were made for systematizing personal competencies for the development of specific types of professional activities that have an appropriate expression. Mathematical formalization of these patterns has been performed to organize decision support systems for allocating personnel by type of professional activity based on volitional characteristics. The main goal of the proposed solutions is to minimize the cost of the company's adaptation to new working conditions by taking into account the internal characteristics of each individual employee. Additionally, these solutions aim to create more effective professional development programs by organizing a more efficient selection process for potential employees.

Keywords: volitional personality characteristics, discriminant analysis, classification functions, cluster analysis, competence, personnel, management

For citation: Makarova E.I., Ilyina A.A. Systematization of Information About the Competence of Staff in Human Resource Management of the Enterprise on the Example of Meat Processing Enterprises // BENEFICIUM. 2025. Vol. 3(56). Pp. 80-88. (In Russ.). DOI: 10.34680/BENEFICIUM.2025.3(56).80-88

Введение

Современное мясоперерабатывающее предприятие, как любая экономическая организация, для эффективного функционирования в условиях рыночного пространства нуждается в профессиональных кадрах. Очевидно, что профессионализм в данном случае представляет собой интегральную оценку способностей человека соответствовать требованиям определенной профессии. При этом формирование профессионализма – это динамический процесс, который развивается в течение всего периода трудовой деятельности человека в определенной сфере.

Современная система управления персоналом предприятия при этом должна обеспечивать соответствующий режим эффективного темпа развития компетентности персонала, для чего реализуются соответствующие программы стимулирования и мотивации персонала в процессе трудовой деятельности, а также программы повышения квалификации для планомерного роста уровня компетентности. При этом проводимые программы управления компетентностью персонала, реализуемые системами управления кадрами, не должны вступать в противоречия с личностными особенностями кадров, участвующих в формировании основ профессионализма. Следовательно, исследование предпосылок эффективного управления персоналом является важной и актуальной задачей обеспечения прогресса в компетентности персонала. Основная цель текущего исследования состоит в разработке способа выявления специфических проявлений личностных качеств персонала мясоперерабатывающих предприятий, существенных для разработки программ эффективного управления персоналом. Объектом данного исследования является

волевая компетентность персонала, ее значимость как фактора развития профессионализма.

Научный подход к вопросу систематизации информации о формировании профессионализма затрагивается в научно-практических работах преимущественно педагогического направления исследований, что связано с критической необходимостью выявления факторов развития профессиональной компетенции будущих специалистов. Тем не менее, в последнее время данный вопрос в большей степени приобретает междисциплинарный характер, что связано с необходимостью развития систем непрерывного обучения в динамичной социально-экономической среде современного государства.

В своих исследованиях авторы затрагивают различные аспекты сложного процесса становления и оценки профессиональной компетентности. Так, А.Л. Темницкий [1] акцентирует внимание на активном развитии субъектности в сфере труда у молодых работников современной России, однако отмечает, что из-за недостаточного внимания к вопросу становления профессионализма этот процесс носит фрагментарный характер. Необходимость формирования оригинальности в условиях инновационного развития экономики, по мнению М.С. Блохиной [2], требует развития соответствующих инновационных компетенций, и, прежде всего, у руководителей коммерческих организаций. Поэтому состав и динамика навыков для развития компетентности имеет исключительное значение.

При этом ряд авторов акцентируют внимание на проблемной стороне пренебрежения необходимостью оценки и выявления источников компетентности. Так, В.М. Голянич, А.Ф. Бондарук, В.А. Шаповал и

Т.В. Тулупьева [3] фокусируют внимание на наличии некоторых ценностных противоречий, которые составляют основу для коррекции профессионального развития. Основу этих противоречий могут составлять психологические особенности развития личности. В то же время, М.Е. Еремеев [4] для коррекции модели профессиональной компетенции с целью минимизации ошибок в профессиональной деятельности предлагает использовать систему оценки рисков, анализируя и оптимизируя состав должностных функций.

В связи с необходимостью поиска источников компетентности, актуальной для любой коммерческой организации во все времена, учеными предпринимались попытки установления этих источников в разных сферах деятельности. На существенном влиянии условий реализации навыков профессиональных задач педагогов, в том числе для развития профессиональной компетентности, фокусируют внимание О.А. Овчинников, М.И. Сатарова [5], на необходимости выявлять закономерности в составе компетенций и формировании соответствующих личностных качеств менеджеров акцентируют внимание Z. Birknerová, I. Uher [6]. Отдельно, И.М. Пучкова [7] связывает перспективность развития профессионализма в той или иной сфере с наличием и идентификацией эмоционально-волевых качеств личности, что нашло отражение в исследованиях формирования компетентности государственных служащих в силовых структурах, в том числе это представлено в публикациях Г.С. Карповой, И.В. Черемисовой и И.А. Ковальчук [8].

Наработки по отдельным направлениям стимулируют формирование системных вопросов по данному процессу. В статье Н.У. Ярычева [9] подчеркивается роль компетентностного подхода в подготовке специалистов, способных адаптироваться к быстроменяющимся условиям рынка труда. П.Ю. Делий [10], а также О.Г. Берестнева, О.С. Жаркова, И.Л. Шелехов [11] задаются вопросом возможности создавать универсальные (системные) модели компетентности, то есть комплекс ориентиров образовательной программы, направленных на достижение профессиональной компетентности вне системного исследования специфики той деятельности.

Отдельные исследования направлены на формирование системы оценок и способов выявления атрибутов (параметров) компетентности. И.Б. Елтунова [12] представляет результаты исследований проблем оценки качества образования в условиях реализации федерального государственного образовательного стандарта (ФГОС) нового поколения и решения задачи на основе разработки автоматизированной системы оценки профессиональных компетенций в учебный процесс колледжа БФ «СибГУТИ». Методика разработки программы независимой оценки сотрудников, которая позволяет спроектировать профиль сотрудника и принять управленческие решения в отношении организации обучения и выбора актуальных дисциплин,

представлена К.В. Екимовой [13]. Отдельные подходы, позволяющие улучшить процесс оценки компетентности сотрудников организаций, представлены К.Б. Добровой [14] и С.А. Шапиро [15]. Дополняют исследования системы оценки компетентности для повышения эффективности управления персоналом публикации по автоматизации с использованием информационных технологий, к которым можно отнести работу Е.В. Соболевой, Н.В. Шалагиновой, М.В. Петуховой, Н.В. Гавриловской [16], что особенно актуально в условиях цифровизации социально-экономических процессов, формирующих открытость систем; а также публикации, отражающие опыт разворачивания систем оценок компетенций в конкретных условиях, в том числе публикация С.А. Кропачева, О.Ю. Филичкиной, О.Ю. Степановой [17] о совершенствовании профессиональных компетенций в условиях АО «Мособлэнерго».

Обобщая подходы к выявлению основы развития профессионализма как первопричины эффективного управления персоналом, необходимо отметить, что результативная практика управления персоналом должна основываться на полномасштабном учете специфики личностных качеств работников, которые составляют основу компетентности в решении задач развития предприятия.

Результаты и их обсуждение

Принимая во внимание результаты исследования ученых в вопросах формирования компетентности персонала, можно сделать вывод, что основу эффективных действий составляют программы, которые в наибольшей степени ориентированы на поддержание и развитие качеств, заложенных в природе человека.

Результаты исследования источников профессионализма А.К. Марковой [18] акцентируют внимание на том, что основу профессиональной компетенции, прежде всего, составляют психологические особенности личности. Поэтому именно внутренне особенности психологического портрета личности необходимо учитывать в процессе кадровой работы для обеспечения условий реализации потенциала продуктивности человека. При этом следует помнить, что особенности условий профессиональной деятельности могут требовать различные комбинации личностных характеристик. В связи с данным положением сформирована гипотеза научного исследования: для формирования эффективной программы управления персоналом необходимо выявить специфические проявления личностных характеристик, формирующих основы профессионализма; личностные характеристики, существенные для организации управления могут быть представлены волевой компетентностью, образованной волевыми особенностями персонала.

Специфика функционирования мясоперерабатывающих предприятий требует наличия широкого круга специалистов, так как они взаимодействуют со множеством участников экономической среды. В

этом случае понимание, к какой работе предрасположен человек, является существенной предпосылкой эффективной организации труда, чтобы избежать случаев пренебрежения способностями, образованными личностными характеристиками (способности от природы).

Для выявления влияния особенностей волевой компетентности личностного портрета персонала предприятия проведено социологическое исследование с многоуровневой обработкой данных. Информационную базу исследования составили данные социологического наблюдения кадровых служб анализируемых мясоперерабатывающих предприятий по заявленным ключевым индикаторам волевых особенностей кадров. Для получения обобщенной информации, которая должна дать общую оценку типологизации персонала в зависимости от сложившихся волевых особенностей, сформированы данные с привлечением по 6-7 участников от каждого предприятия. В исследовании приняли участники, представляющие кадры предприятий: ООО «Луганский мясокомбинат» (7 человек), ООО «Сельхозсервис» (6 человек), ЧАО «Перевальский мясоперерабатывающий завод» (6 человек), ООО «Фируза» (6 человек). Участники были выбраны произвольно без обнародования информации об их должностях.

Для выявления волевых особенностей персонала мясоперерабатывающих предприятий разработана система показателей/индикаторов. К существенным качествам, образующим волевые особенности кадров, отнесены: ответственность, инициативность, решительность, самостоятельность, выдержка, настойчивость, энергичность, внимательность, целеустремленность. По данным показателям с использованием как специальных систем психологического тестирования, так и с помощью

экспертного мнения профильных специалистов получены оценки личностных характеристик

Опираясь на мнение специалистов, занятых в сфере управления персоналом, сделаны выводы, что аналитическое изучение полученных данных является достаточно сложной задачей ввиду многомерности характеристик. Расширение перечня показателей, которое является обычной практикой для решения кадровых вопросов, приводит к потере информативности подхода экспертного оценивания. В таком случае специалисты ориентируются преимущественно на экстремальные значения, то есть учитывают только максимальные и минимальные достижения, формируя области возможностей и проблем в управлении персоналом.

Таким образом, для обеспечения ценности информации о волевых особенностях персонала с целью формирования эффективного управления необходима разработка методики аналитической обработки данных. Для этого предлагается многоэтапный процесс исследования данных о волевых характеристиках с целью выявления специфических проявлений, образующих определенный тип личности работника, который необходимо учитывать для формирования эффективного трудового потенциала предприятия.

На первом этапе предлагается с помощью метода многомерного анализа данных (кластеризации) определить склонность к формированию групповых характеристик у участников исследования, представляющих персонал мясоперерабатывающих предприятий. Результаты кластеризации представлены на *рис. 1* в виде дендрограммы, построенной с использованием функционала пакета прикладных программ статистической обработки данных STATISTICA 6. StatSoft, Inc.

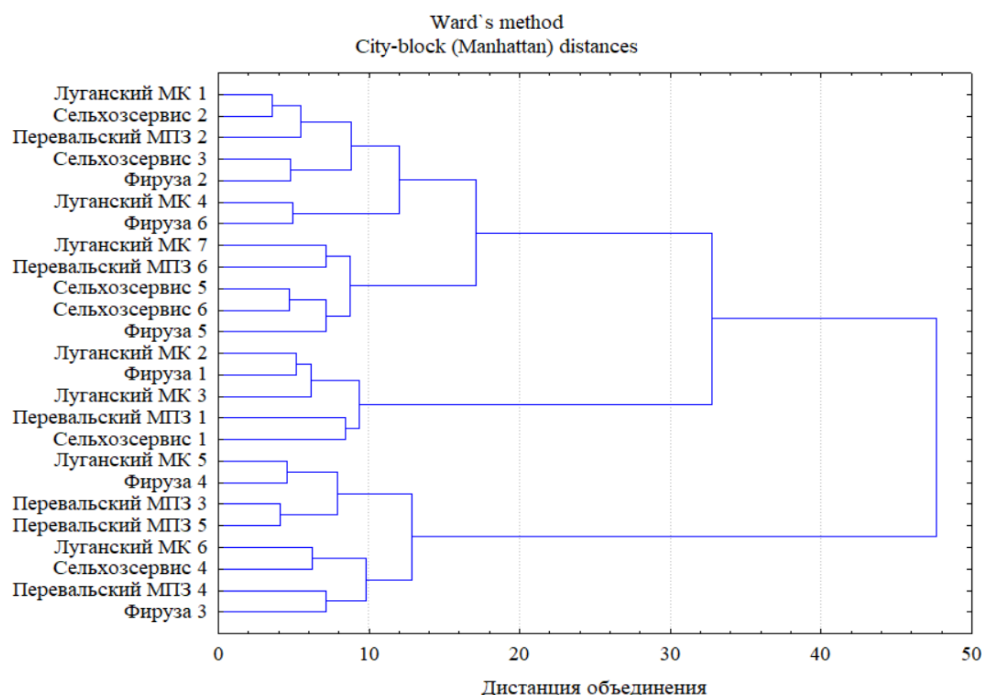


Рис. 1. Дендрограмма кластерного анализа персональных качеств представителей исследуемых предприятий /
Fig. 1. Cluster Analysis Dendrogram of Human Qualities of the Enterprises Personal

Источник: составлено авторами / Source: compiled by the authors

По данным *рис. 1* можно сделать вывод, что на различных дистанциях объединения наблюдается соответствующее сплочение характеристик в отдельные группы. При этом на дистанции в 15 единиц наблюдается формирование четырех целостных групп, что может быть охарактеризовано как наличие предпосылок к проявлению определенной общности характеристик. При этом отметим, что данные группы наполнены участниками из различных предприятий, что говорит о том, что представленные участники типологически по во-

левым характеристикам имеют разные профессиональные проявления.

Древовидная кластеризация дает наглядное отображение перспективных групп, однако для получения более развернутой информации следует использовать метод кластеризации k-means приложения STATISTICA 6. StatSoft, Inc. В результате кластеризации по четырем группам, определенным ранее, получены соответствующие кластеры и их характеристики. Значение средних по кластерам представлены на *рис. 2*.

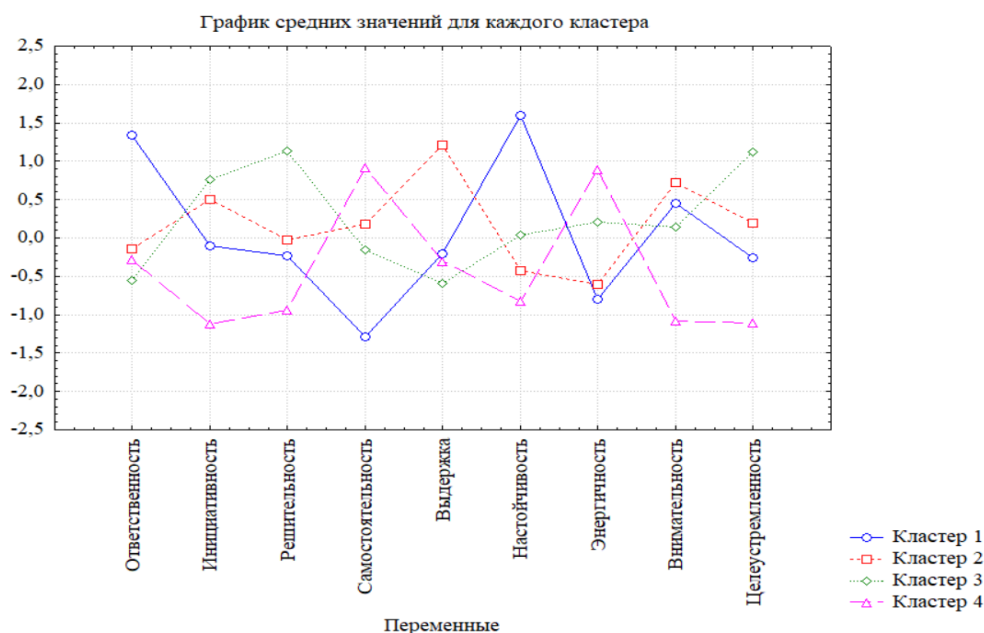


Рис. 2. График средних K-means анализа / Fig. 2. Graph of Average of K-means Analysis

Источник: составлено авторами / Source: compiled by the authors

Данные *рис. 2* отражают специфические особенности по обобщенным данным сформированных четырех кластеров (групп). Обратим внимание, что существенные различия позволяют, некоторым образом, обеспечить типизацию проявления волевых особенностей. Например, кластер 1 представляет участников с высокой ответственностью и настойчивостью, средним уровнем инициативности, решительности, целеустремленности и выдержки, а также низким уровнем самостоятельности и энергичности. Данные свойства характерны для работников, проявляющих лидерские качества, но не прилагающих достаточных усилий для формирования карьеры управленца. Данную группу можно охарактеризовать как «руководители», то есть лидеры, которые объединяют людей вокруг каких-либо проектов, но не претендуют на роли топ-менеджеров.

Участники кластера 2 проявляют себя как выдержанные, внимательные и инициативные кадры. Низкий уровень оценок наблюдается в настойчивости и энергичности, при этом в ответственности, решительности, самостоятельности и целеустремленности поддерживается средний уровень. Такие характеристики могут быть применены для специалистов, склонных к творческой, изобретательской работе. Данную группу можно охарактеризовать как «инженеры», то есть люди, ориентированные на креатив в какой-либо сфере.

Участники кластера 3 проявляют себя как наиболее инициативные, решительные, целеустремленные. По остальным оценкам наблюдается поддержание среднего уровня, за исключением выдержки и ответственности. Подобные характеристики типичны для роли управленца на предприятиях. Эффективный управленец стремится к делегированию ответственности, поэтому эта оценка может иметь низкий уровень. Что касается выдержки, то в условиях рыночной конкуренции для современного управляющего достаточно сложно ее поддерживать. Данную группу можно охарактеризовать как «управленцы», то есть люди, ориентированные на организацию и развитие.

Участники кластера 4 проявляют себя в большей части низкими оценками, за исключением самостоятельности и энергичности. Данные характеристики можно отнести к любому специалисту, работающему в подразделении, возглавляемом управленцем или действующим в проекте с соответствующим руководителем. Такую группу можно охарактеризовать как «специалисты».

Учитывая данную классификацию сформированы 4 группы персонала. Очевидно, что ценность полученных выводов может быть увеличена за счет их адаптации к практике управления персоналом. С этой целью предлагается произвести математическое моделирование аналитических конструкций

распределения по определенным группам персонала. Для решения этой задачи предлагается провести математическую формализацию выявленных закономерностей с использованием методического инструментария многомерной обработки статистических данных на основе дискриминантного анализа. Основным преимуществом дискриминантного анализа является возможность получения конкретных классификационных функций для однозначного определения специфичной группы исследуемого явления.

В связи с этим процесс использования дискриминантного анализа состоит в реализации ряда ключевых этапов. На первом этапе следует на основании выявленных специфических проявлений разделить исследуемые объекты на несколько групп, количество которых определяется интуитивно, либо на основе результатов кластерного анализа. На втором этапе с использованием автоматизированных средств обработки данных определяются классификационные функции, проводится оценка качества решений. На третьем этапе производится апробация полученных классификационных функций на данных, не имеющих итоговых характеристик.

Основой для дискриминантного анализа в данном конкретном случае являются результаты кластерного анализа, в результате которого выявлен ряд специфических проявлений в наборе личностных характеристик персонала исследуемых организаций. Поэтому факторные характеристики определены следующие:

- X1 – оценка характеристики «Ответственность»;
- X2 – оценка характеристики «Инициативность»;
- X3 – оценка характеристики «Решительность»;
- X4 – оценка характеристики «Самостоятельность»;
- X5 – оценка характеристики «Выдержка»;
- X6 – оценка характеристики «Настойчивость»;
- X7 – оценка характеристики «Энергичность»;
- X8 – оценка характеристики «Внимательность»;
- X9 – оценка характеристики «Целеустремленность».

Комбинации оценок волевых характеристик в

результате кластерного анализа были отнесены к соответствующим группам:

- группа 1 – «Руководители»;
- группа 2 – «Инженеры»;
- группа 3 – «Управленцы»;
- группа 4 – «Специалисты».

На основании сформированной информации поставлена задача определения модели классификации в оценке личностных качеств персонала мясоперерабатывающих предприятий для дальнейшей классификации фактических и потенциальных кадров.

Автоматизация процедуры дискриминантного анализа предлагается с модуля «Многомерные статистические исследования» в составе прикладного программного обеспечения статистических исследований STATISTICA 6.0.

В данном случае в качестве группировочной переменной выбрана переменная Class, образованная группами комбинаций волевых характеристик, а в качестве группируемых переменных – X1-X9. В ходе расчетов получены результаты, которые представлены в «Discriminant Function Analysis Results».

Основным показателем оценки качества результатов дискриминантного анализа является статистика Уилкса. По данным показателя Wilks' Lambda (значения лямбды Вилкса), который равен 0.0027257, и по значению F-критерия, равного 9.370162, можно сделать вывод, что данная классификация корректна. Значение статистики F-критерия: $F(27.38) = 9.370162$ больше табличного значения, то есть нулевая гипотеза о том, что наблюдения принадлежат к одному классу, отвергается. Поэтому, дискриминантный анализ возможен.

Детальный анализ качества решений реализуется через соответствующие матрицы решений. Фактические данные указанных матриц, отраженных в расчетных процедурах приложения, свидетельствуют о высоком качестве дискриминации по обозначенным группам. То есть полученные классификационные функции в указанной выборке участников персонала мясоперерабатывающих предприятий полностью описывают процесс на предмет склонности персонала к выполнению конкретных производственных задач.

Параметры указанных функций представлены в рамках интерфейса STATISTICA 6.0 в табл. 1.

Таблица 1 / Table 1

Параметры классификационных функций / Parameters of Classification Functions

Переменная / Variable	Группа 3 / Group 3 p=0.280	Группа 1 / Group 1 p=0.200	Группа 2 / Group 2 p=0.240	Группа 4 / Group 4 p=0.280
Ответственность	1.591	1.816	1.816	1.379
Инициативность	0.899	0.960	0.978	0.542
Решительность	-0.005	-0.293	-0.266	-0.074
Самостоятельность	1.138	0.731	1.091	1.036
Выдержка	0.824	1.042	1.222	0.815
Настойчивость	0.608	1.037	0.482	0.474
Энергичность	0.140	0.210	-0.012	0.400
Внимательность	0.606	0.826	0.771	0.566
Целеустремленность	1.711	1.227	1.624	1.083
Постоянный коэффициент	-250.496	-261.895	-265.014	-179.677

Источник: составлено авторами / Source: compiled by the authors

На основе параметров *табл. 1* сформируем классификационные функции:

Класс *управленцы* = $-250.496 + 1.591 \cdot X_1 + 0.899 \cdot X_2 - 0.005 \cdot X_3 + 1.138 \cdot X_4 + 0.824 \cdot X_5 + 0.608 \cdot X_6 + 0.140 \cdot X_7 + 0.606 \cdot X_8 + 1.711 \cdot X_9$;

Класс *руководители* = $-261.895 + 1.816 \cdot X_1 + 0.960 \cdot X_2 - 0.293 \cdot X_3 + 0.731 \cdot X_4 + 1.042 \cdot X_5 + 1.037 \cdot X_6 + 0.210 \cdot X_7 + 0.826 \cdot X_8 + 1.227 \cdot X_9$;

Класс *инженеры* = $-265.014 + 1.816 \cdot X_1 + 0.978 \cdot X_2 - 0.266 \cdot X_3 + 1.091 \cdot X_4 + 1.222 \cdot X_5 + 0.482 \cdot X_6 - 0.012 \cdot X_7 + 0.771 \cdot X_8 + 1.624 \cdot X_9$;

Класс *специалисты* = $-179.677 + 1.379 \cdot X_1 + 0.542 \cdot X_2 - 0.074 \cdot X_3 + 1.036 \cdot X_4 + 0.815 \cdot X_5 + 0.474 \cdot X_6 + 0.400 \cdot X_7 + 0.566 \cdot X_8 + 1.083 \cdot X_9$;

где X_1 – оценка характеристики «Ответственность»; X_2 – оценка характеристики «Инициативность»; X_3 – оценка характеристики «Решительность»; X_4 – оценка характеристики «Самостоятельность»; X_5 – оценка характеристики «Выдержка»; X_6 – оценка

характеристики «Настойчивость»; X_7 – оценка характеристики «Энергичность»; X_8 – оценка характеристики «Внимательность»; X_9 – оценка характеристики «Целеустремленность».

С помощью классификационных функций можно будет в дальнейшем классифицировать новые случаи, относящиеся к тому классу, для которого классифицированное значение будет максимальное.

Определим на основании полученных моделей приоритетов в управлении персоналом оптимальные направления развития профессионализма потенциальных претендентов к трудоустройству на мясоперерабатывающие предприятия. В *табл. 2* представлены исходные данные для апробации разработанных классификационных функций, полученные путем личностно-психологического исследования потенциальных претендентов.

Таблица 2 / Table 2

Исходные данные для апробации классификационных функций / Initial Data for Testing Classification Functions

Номер претендента / Applicant's number	Оценка волевых характеристик / Assessment of Volitional Characteristics								
	Ответственность / Responsibility	Инициативность / Initiative	Решительность / Determination	Самостоятельность / Independence	Выдержка / Excerpt	Настойчивость / Persistence	Энергичность / Energy	Внимательность / Attentiveness	Целеустремленность / Purposefulness
Претендент 1	63	75	77	39	70	77	58	69	66
Претендент 2	70	90	69	78	53	69	77	73	93
Претендент 3	67	94	98	61	35	68	73	60	77
Претендент 4	51	87	77	55	89	45	43	91	44
Претендент 5	68	75	68	51	62	72	47	78	41
Претендент 6	69	63	42	79	69	46	43	93	70
Претендент 7	51	50	24	69	67	42	79	79	32
Претендент 8	75	53	31	64	47	57	86	47	41
Претендент 9	70	84	79	46	87	65	79	97	43
Претендент 10	91	67	78	49	53	69	80	97	42

Источник: составлено авторами / Source: compiled by the authors

С использованием классификационных функ-

ций получены следующие оценки, составляющие основу для классификации (*табл. 3*).

Таблица 3 / Table 3

Определение приоритетных направлений развития профессионализма потенциальных претендентов с использованием классификационных функций / Identification of Priority Areas for the Development of Potential Applicants' Professionalism Using Classification Functions

Номер претендента / Applicant's Number	Варианты направлений развития профессионализма / Options for the Development of Professionalism				Оптимальное решение / The Optimal Solution
	Управленцы / Managers	Руководители / Directors	Инженеры / Engineers	Специалисты / Specialists	
Претендент 1	229	233	227	210	Руководители
Претендент 2	330	306	321	290	Управленцы
Претендент 3	258	232	235	227	Управленцы
Претендент 4	208	209	224	199	Инженеры
Претендент 5	202	215	206	195	Руководители
Претендент 6	273	261	288	252	Инженеры
Претендент 7	148	157	159	173	Специалисты
Претендент 8	173	178	171	187	Специалисты
Претендент 9	243	264	255	239	Руководители
Претендент 10	237	256	239	235	Руководители

Источник: составлено авторами / Source: compiled by the authors

Заключение

Таким образом, модели классификации дискриминантного анализа могут быть использованы для комплексной оценки приоритетных направлений развития профессионализма потенциальных претендентов, предоставляя определенные преимущества в формализации экспертных решений. В результате апробации установлено, что 4 претендента проявили волевые качества руководителя, 2 претендента – качества управленцев, 2 претендента – качества инженера и 2 претендента – качества специалистов. Соответственно, данные классификации могут быть использованы для синхронизации личных целей персонала и целей развития на примере мясоперерабатывающего предприятия, формирующего эффективную систему управления персоналом предприятия.

Вклад авторов

Вклад Макаровой Е.И. заключается в теоретическом исследовании проблемы, практическом обосновании ее актуальности и значимости для мясоперерабатывающих предприятий; в разработке структуры и методологии исследования; интерпретации, анализе и систематизации результатов. Вклад Ильиной А.А. состоит в подготовке, сборе и обработке данных социологических наблюдений на предприятиях-объектах исследования; проведении аналитической обработки данных с использованием специального программного обеспечения; разработке графического материала в контексте исследования; подготовке и оформлении текста публикации.

Библиография

- [1] Темницкий А.Л. Формирование индивидуальной субъектности в сфере труда у молодых работников современной России // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2020. № 3(157). С. 182-200. DOI: 10.14515/monitoring.2020.3.1660
- [2] Блохина М.С. Модель инновационных компетенций руководителя коммерческой организации // Цифровая социология. 2022. Том 5. № 3. С. 31-37. DOI: 10.26425/2658-347X-2022-5-3-31-37
- [3] Голянич В.М., Бондарук А.Ф., Шаповал В.А., Тулупьева Т.В. Ценностные противоречия как психодиагностические критерии профессиональной компетентности и внутриличностного конфликта // Экспериментальная психология. 2018. Том 11. № 3. С. 120-139. DOI: 10.17759/exrpsy.2018110309
- [4] Еремеев М.Е. Модель профессиональной компетенции для оценки профессиональных рисков // Вектор науки Тольяттинского государственного университета. Серия: Педагогика, психология. 2022. № 1(48). С. 14-21. DOI: 10.18323/2221-5662-2022-1-14-21
- [5] Овчинников О.А., Сатарова М.И. Факторы, влияющие на развитие профессиональной компетентности педагога // Глобальный научный потенциал. 2023. № 9(150). С. 24-26.
- [6] Birknerová Z., Uher I. Assessment of Management Competencies According to Coherence with Managers' Personalities // Sustainability. 2022. Vol. 14(1). Pp. 170. (На англ.) DOI: 10.3390/su14010170
- [7] Пучкова И.М., Хакимзянов Р.Н. Эмоционально-волевая компетентность как критерий достижения высокого уровня успешности профессиональной деятельности // Казанская наука. 2013. № 8. С. 134-136.

- [8] Карпова Г.С., Черемисова И.В., Ковальчук И.А. Особенности профессионально важных качеств руководителей исправительных учреждений // Психология и право. 2021. Том 11. № 2. С. 40-54. DOI: 10.17759/psylaw.2021110204
- [9] Ярычев Н.У. Методологические основания разработки компетентностного подхода в современной педагогике // Мир науки, культуры, образования. 2025. № 1(110). С. 76-77. DOI: 10.24412/1991-5497-2025-1110-76-77
- [10] Делий П.Ю. Системно-компетентностный подход – инновационная концепция построения программ профессиональной подготовки специалистов // Мир науки, культуры, образования. 2024. № 6(109). С. 173-175. DOI: 10.24412/1991-5497-2024-6109-173-175
- [11] Берестнева О.Г., Жаркова О.С., Шелехов И.Л. Системный подход в изучении компетентности специалиста // Математические методы в технике и технологиях - ММТТ. 2019. Том 7. С. 86-89.
- [12] Елтунова И.Б. Модель системы оценки профессиональных компетенций // Современные проблемы науки и образования. 2015. № 1-1. С. 839.
- [13] Екимова К.В., Нечаева С.М., Калинина И.А. Принципы организации независимой оценки компетенций и профессионального развития сотрудников организации // Вестник Российского экономического университета имени Г.В. Плеханова. 2023. Том 20. № 4(130). С. 136-145. DOI: 10.21686/2413-2829-2023-4-136-145
- [14] Доброва К.Б. Качественные методы оценки профессиональных компетенций работников организаций в условиях инновационной экономики // Лидерство и менеджмент. 2024. Том 11. № 4. С. 1583-1596. DOI: 10.18334/lim.11.4.122150
- [15] Шапиро С.А. Методы оценки профессионально-личностных компетенций персонала // Управление развитием персонала. 2020. № 4. С. 308-315. DOI: 10.36627/2619-144x-2020-4-4-308-315
- [16] Соболева Е.В., Шалагинова Н.В., Петухова М.В., Гавриловская Н.В. Возможности универсальных цифровых технологий для поддержки профессионального самоопределения обучающихся // Перспективы науки и образования. 2020. № 6(48). С. 413-429. DOI: 10.32744/pse.2020.6.32
- [17] Кропачев С.А., Филичкина О.Ю., Степанова О.Ю. Совершенствование профессиональных компетенций и оценка квалификации рабочих (на примере АО «Мособлэнерго») // Актуальные вопросы современной экономики. 2023. № 11. С. 288-295
- [18] Маркова А.К. Психология профессионализма. М: Междунар. гуманит. фонд «Знание», 1996. 308 с.

References

- [1] Temnitskiy A.L. Formation of Individual Subjectivity in Labor among Young Workers in the Modern Russia // Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes. 2020. Vol. 3(157). Pp. 182-200. (In Russ.). DOI: 10.14515/monitoring.2020.3.1660
- [2] Blokhina M.S. Commercial Organisations Head's Innovative Competencies Model // Digital Sociology. 2022. Vol. 5(3). Pp. 31-37. (In Russ.). DOI: 10.26425/2658-347X-2022-5-3-31-37
- [3] Golyanich V.M., Bondaruk A.F., Shapoval V.A., Tulupyeva T.V. Value Contradictions as Psychodiagnostic Criteria of Professional competence and an Intrapersonal Conflict // Experimental Psychology. 2018. Vol. 11(3). Pp. 120-139. (In Russ.). DOI: 10.17759/expsy.2018110309
- [4] Eremeev M.E. A Professional Competence Model for

- Occupational Risk Assessment // Science Vector of Togliatti State University. Series: Pedagogy, psychology. 2022. Vol. 1(48). Pp. 14-21. (In Russ.). DOI: 10.18323/2221-5662-2022-1-14-21
- [5] Ovchinnikov O.A., Satarova M.I. Factors Influencing the Development of Professional Competence of a Teacher // Global Scientific Potential. 2023. Vol. 9(150). Pp. 24-26. (In Russ.).
- [6] Birknerová Z., Uher I. Assessment of Management Competencies According to Coherence with Managers' Personalities // Sustainability. 2022. Vol. 14(1). Pp. 170. DOI: 10.3390/su14010170
- [7] Puchkova I.M., Khakimzyanov R.N. Emotional and Volitional Competence as a Criteria of Achievement High Level of Successful Professional Activity // Kazan Science. 2013. Vol. 8. Pp. 134-136. (In Russ.).
- [8] Karpova G.S., Cheremisova I.V., Kovalchuk I.A. Professionally Relevant Traits of the Heads of Correctional Facilities // Psychology and Law. 2021. Vol. 11(2). Pp. 40-54. (In Russ.). DOI: 10.17759/psylaw.2021110204
- [9] Yarychev N.U. Methodological Bases for Developing a Competence-Based Approach in Modern Pedagogy // The World of Science, Culture, and Education. 2025. Vol. 1(110). Pp. 76-77. (In Russ.). DOI: 10.24412/1991-5497-2025-1110-76-77
- [10] Deliy P.U. The System-Competence Approach as an Innovative Concept for Building Professional Training Programs for Specialists // The World of Science, Culture, and Education. 2024. Vol. 6(109). Pp. 173-175. (In Russ.). DOI: 10.24412/1991-5497-2024-6109-173-175
- [11] Berestneva O.G., Zharkova O.S., Shelekhov I.L. System Approach in Studying the Competence of the Specialist // Mathematical Methods in Technics and Technologies - MMTT. 2019. Vol. 7. Pp. 86-89. (In Russ.).
- [12] Eltunova I.B. The Model of the System of Evaluating Professional Competencies // Modern Problems of Science and Education. 2015. Vol. 1-1. Pp. 839. (In Russ.).
- [13] Ekimova K.V., Nechaeva S.M., Kalinina I.A. Principles of Arranging Independent Appraisal of Competences and Professional Development of Employees in Organization // Vestnik of the Plekhanov Russian University of Economics. 2023. Vol. 20(4-130). Pp. 136-145. (In Russ.). DOI: 10.21686/2413-2829-2023-4-136-145
- [14] Dobrova K.B. Qualitative Tools for Assessing the Professional Competencies of Employees in the Innovative Economy // Leadership and Management. 2024. Vol. 11(4). Pp. 1583-1596. (In Russ.). DOI: 10.18334/lim.11.4.122150
- [15] Shapiro S.A. Metody ocenki professional'no-lichnostnykh kompetencij personala [Methods for assessing professional and personal competencies of personnel] // Personnel Development Management. 2020. Vol. 4. Pp. 308-315. (In Russ.). DOI: 10.36627/2619-144x-2020-4-4-308-315
- [16] Soboleva E.V., Shalaginova N.V., Petukhova M.V., Gavrilovskaya N.V. The Possibilities of Universal Digital Technologies for Support the Professional Self-Determination of Students // Perspectives of Science and Education. 2020. Vol. 6(48). Pp. 413-429. (In Russ.). DOI: 10.32744/pse.2020.6.32
- [17] Kropachev S.A., Filichkina O.Yu., Stepanova O.Yu. Improvement of professional competencies and assessment of workers' qualifications (on the example of Mosoblenergo JSC) // TOPICAL ISSUES OF THE MODERN ECONOMY. 2023. Vol. 11. (In Russ.). Pp. 288-295
- [18] Markova A.K. Psihologiya professionalizma [Psychology of professionalism]. Moscow: International. Humanitarian. Znanie Foundation, 1996. 308 p.

Информация об авторах / About the Authors

Елена Ивановна Макарова – канд. экон. наук, доцент; заведующий кафедрой, Луганский государственный университет им. Владимира Даля, Луганск, Россия / **Elena I. Makarova** – Cand. Sci. (Economics), Docent; Head of the Department, Lugansk Vladimir Dahl State University, Lugansk, Russia

E-mail: 32oklena@rambler.ru

SPIN РИНЦ 9387-6823

ORCID 0009-0009-3544-1010

Анна Александровна Ильина – канд. экон. наук, доцент; доцент, Луганский государственный университет им. Владимира Даля, Луганск, Россия / **Anna A. Ilyina** – Cand. Sci. (Economics); Associate Professor, Lugansk Vladimir Dahl State University, Lugansk, Russia

E-mail: Perfect_anechka@mail.ru

SPIN РИНЦ 4082-7502

ORCID 0009-0007-5360-2784

Дата поступления статьи: 26 июня 2025
Принято решение о публикации: 25 сентября 2025

Received: June 26, 2025
Accepted: September 25, 2025