

УДК 621

Владимир Александрович Зорин, д-р техн. наук, проф.,
МАДИ, Россия, 125319, Москва, Ленинградский пр., 64, madi-dm@list.ru

Наталья Ивановна Баурова, д-р техн. наук, проф.,
МАДИ, Россия, 125319, Москва, Ленинградский пр., 64, nbaurova@mail.ru

Алексей Петрович Павлов, канд. техн. наук., доц.,
МАДИ, Россия, 125319, Москва, Ленинградский пр., 64, 89037628407@mail.ru

ОЦЕНКА И СЕРТИФИКАЦИЯ КВАЛИФИКАЦИЙ РАБОТНИКОВ СФЕРЫ ТРАНСПОРТНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ

Аннотация. В данной статье рассматриваются особенности процедуры оценки и сертификации квалификаций работников на примере сферы транспортного обслуживания населения. Подробно рассмотрены вопросы обработки сертификационных измерительных материалов и принятия решения о выдаче сертификата.

Ключевые слова: оценка квалификаций, сертификация квалификаций, сертификационные измерительные материалы.

Vladimir A. Zorin, Dr., professor,
MADI, 64, Leningradsky Prosp., Moscow, 125319, Russia, madi-dm@list.ru

Natalia I. Baurova, Dr., professor,
MADI, 64, Leningradsky Prosp., Moscow, 125319, Russia, nbaurova@mail.ru

Alexey P. Pavlov, Ph. D., associate professor,
MADI, 64, Leningradsky Prosp., Moscow, 125319, Russia, 89037628407@mail.ru

MODIFIER AND CERTIFICATION EMPLOYEES'S QUALIFICATIONS OF THE TRANSPORT SERVICE

Abstract. This article is about of specificity modifier and certification qualifications of employees of public transport services. Processing certification test materials is details discussed and given the method of decision making process.

Keywords: modifier of qualifications and certification, measuring test.

Введение

Дорожное строительство и автомобильный транспорт в России интенсивно развиваются. Результатом этого процесса является возникновение острой потребности в квалифицированных кадрах в соответствующих сферах деятельности. В настоящее время недостаток кадров компенсируется за счёт притока специалистов сомнительной квалификации из ближнего зарубежья.

Для получения объективной информации об уровне квалификации работающих и вновь принимаемых на работу специалистов сферы транспортного обслуживания необходимо сформировать соответствующую систему независимой оценки и сертификации работников.

В ведущих европейских странах (Франции, Германии, Италии) существует единая система профессионального образования и оценки профессиональной квалификации, не зависящая от специфики региональных систем образования. Европейская национальная система квалификаций (NQF) представлена в виде рамки квалификаций, где содержится определенное количество уровней квалификаций (в разных странах их количество варьируется от 1 до 10). Эта система базируется на профессиональных стандартах, которые содержат описание требований к работнику в виде знаний, умений и навыков, разнесенных по соответствующим уровням рамки квалификаций, и программы профессионального образования, формирующие у слушателя определенный набор компетенций в соответствии с действующим перечнем квалификаций.

В Российской Федерации требования к специалистам транспортного обслуживания содержатся в квалификационном справочнике

(Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих, утвержденный постановлением Минтруда РФ от 21 августа 1998 г. N 37 с изменениями от 21 января, 4 августа 2000 г., 20 апреля 2001 г.). Эти требования могут быть использованы в качестве нормативной базы оценки и сертификации персонала.

Основная часть

При разработке методики оценки и сертификации квалификаций работников различных отраслей необходимо опираться на ряд общих подходов, формирующих в своей совокупности единые требования к данной системе. Требования такого рода обусловлены влиянием ряда внешних факторов, в частности, содержанием компетентностной модели специалиста, заложенной в действующие профессиональные стандарты.

Система оценки и сертификации квалификаций работников сферы транспортного обслуживания населения в мегаполисах должна удовлетворять следующим принципам [1, 4]:

- объективности и независимости процедуры сертификации, призванной оценивать компетентность кандидата со стороны профессионального сообщества (в данном случае сферы транспортного обслуживания населения в мегаполисах);
- открытости и доступности информации о требованиях профессионального стандарта по квалификационному уровню, причем данной информацией кандидат должен быть обеспечен заблаговременно перед процессом сертификации;
- целевой ориентированности, согласно которой практический экзамен, входящий в основу измерительного комплекса, должен проводиться только на соответствующей производственной базе предприятий соответствующей отрасли;

– единства результата, где общая оценка практического и теоретического квалификационного экзамена формируется как оценка его составных частей (контрольных заданий);

– принципу долевого формирования контрольного задания, который состоит в том, что удельный вес умений и навыков по профессиональной функции, знаний и поведенческих навыков составляет определенное процентное соотношение.

При проведении сертификации квалификаций работников различных отраслей одинаковых специальностей необходимо установить единые критерии оценки их квалификации. Критерий оценки – это граница, за которой состояние показателя будет удовлетворять или не удовлетворять установленным (запланированным, нормированным) требованиям [2, 4]. Такие критерии оценки могут характеризовать как общие моменты (равнозначные для всех работников), так и специфические профессиональные и поведенческие нормы для конкретного рабочего места или квалификационного уровня. Процесс и критерии оценки должны быть доступны не только узкому кругу специалистов (экспертам, проводящим оценку), а понятны и наблюдателям, и работодателям, и самим оцениваемым работникам (то есть должны обладать свойством внутренней очевидности).

Можно выделить четыре группы критериев, которые необходимо учитывать при проведении оценки и сертификации квалификаций работников сферы транспортного обслуживания населения в мегаполисах [3]:

– профессиональные (характеристики профессиональных знаний, умений, навыков, профессионального опыта работника, его квалификации и результатов труда);

– деловые (ответственность, организованность, инициативность, деловитость, лидерские качества);

- морально-психологические (способность к самооценке, честность, справедливость, психологическая устойчивость, стрессоустойчивость);
- специфические (образуются на основе присущих работнику качеств и характеризуют его состояние здоровья, авторитет, особенности личности).

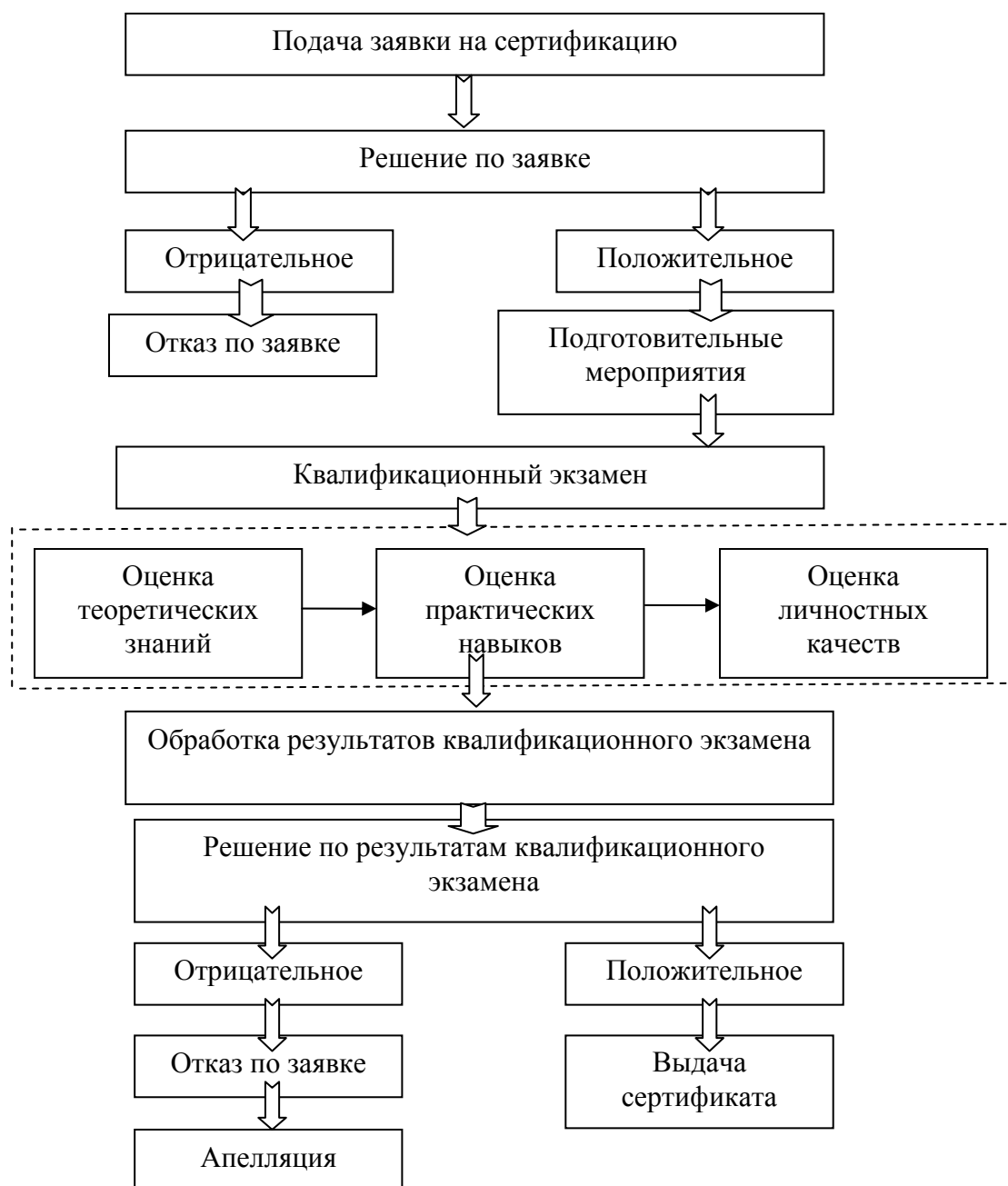
Для обеспечения достоверности и качества результатов сертификации необходимо с общих научно-методических позиций подойти к решению вопросов формирования системы оценки специалистов сферы транспортного обслуживания населения в мегаполисах при идентификации компетенций. Важнейшим этапом идентификации является описание требований к оценке компетентности кандидата в условиях прохождения процедуры сертификации. Данные требования могут относиться к содержанию измерительных материалов, методике проведения испытаний, организационным вопросам и т.д.

Оценка квалификации работников сферы транспортного обслуживания населения в мегаполисах должна состоять из трех этапов.

На первом этапе оцениваются теоретические знания на соответствие требованиям профессионального стандарта по соответствующему квалификационному уровню. Оценка теоретических знаний проводится в режиме тестирования в бумажном или электронном виде. Тип тестового задания зависит от квалификационного уровня кандидата. Технология тестирования включает в себя подготовительный этап, этап проведения тестирования, этап обработки, анализа результатов и принятия решения на основе полученных результатов.

Для оценки компетентности кандидата при идентификации компетенций необходимо осуществить предварительную работу по формированию перечня контрольных заданий по профессиональным функциям профессионального стандарта соответствующего квалификационного уровня. Перечень контрольных заданий может

состоять как из полного списка профессиональных функций профессионального стандарта, так и из его выборки, которая наиболее полно характеризует требования по профессии и дает возможность предварительно оценить компетентность кандидата.



Обобщенная схема оценки и сертификации квалификаций

На втором этапе оцениваются практические навыки: практические задания формируются в соответствии с характером производственных

функций, выполняемых работником данной квалификации на определённом производственном участке с учётом уровня технологической оснащённости предприятия или центра оценки и сертификации квалификаций (ЦОСК).

Оценка практических навыков производится экспертом по совокупности трех показателей:

- продолжительности выполнения задания (совокупности технологических операций);
- качества выполнения задания (совокупности технологических операций);
- правильности выполнения подготовительных, вспомогательных и заключительных операций.

Общая оценка практического испытания и теоретического квалификационного экзамена формируется как оценка его составных частей (контрольных заданий).

На третьем этапе оцениваются личностные качества (поведенческие навыки).

Совокупность контрольных заданий по квалификационному уровню максимально составляет 100%. Каждое контрольное задание также оценивается исходя из условий максимальной оценки 100%. Согласно общим квалиметрическим подходам необходимо, чтобы удельный вес заданий для практического экзамена составлял 70% от профессиональных функций профессионального стандарта определенного квалификационного уровня. Удельный вес заданий для теоретического экзамена составляет 20% от профессиональных функций профессионального стандарта определенного квалификационного уровня. Удельный вес заданий для оценки поведенческих навыков составляет 10% от профессиональных функций профессионального стандарта определенного квалификационного уровня. Такой подход позволяет наиболее комплексно и органично

провести контрольные мероприятия и выявить всю совокупность компетенций, имеющихся у специалиста.

Обобщенная схема оценки и сертификации квалификаций приведена на рисунке.

Заключение

Главной задачей оценки квалификации работников сферы транспортного обслуживания населения в мегаполисах является определение степени соответствия профессиональных качеств кандидатов требованиям предполагаемой или занимаемой должности. Необходимым условием успешной реализации разработанной методики является вовлечение и обеспечение влияния работодателей на этот процесс. Процесс вовлечения представителей рынка труда целесообразно организовывать путем создания постоянно действующих экспертных рабочих групп, сформированных с участием работодателей и представителей учебных заведений профессионального образования. С определенной периодичностью рекомендуется изменять состав группы экспертов путем обеспечения ротации или введения новых членов с целью обеспечения нового взгляда на рассматриваемые проблемы. Кроме того, необходимо использовать теоретическую базу теории принятия решений и экспертного оценивания для достижения качественных результатов совместной деятельности представителей рабочей группы.

Создание Государственной системы оценки и сертификации квалификаций работников транспортного обслуживания позволит не только получить объективную оценку уровня подготовки специалистов в учебных заведениях, но также обеспечит возможность выявления реальной потребности автотранспортных предприятий в кадровых ресурсах и мобильность квалифицированных кадров.

Список литературы

1. Зорин В.А., Баурова Н.И., Павлов А.П. Требования к экспертам по оценке и сертификации квалификаций работников в сфере транспортного обслуживания населения // Все материалы. Энциклопедический справочник. 2013. № 7. С. 28–31.

2. Зорин В.А., Баурова Н.И., Павлов А.П. Особенности подготовки экспертов по оценке и сертификации квалификаций работников в сфере транспортного обслуживания населения // Все материалы. Энциклопедический справочник. 2013. № 8. С. 27–31.

3. Зорин В.А., Баурова Н.И., Павлов А.П. Совершенствование сертификационных измерительных материалов для оценки квалификации работников // Все материалы. Энциклопедический справочник. 2013. № 9. С. 16–19.

4. Машукова Н.Д., Посталюк Н.Ю., Николаева Г.В. Система добровольной сертификации персонала в Российской Федерации: модели и механизмы / под ред. Н.Д. Машуковой. М.: Логос, 2006. 100 с.

References

1. Zorin V.A., Baurova N.I., Pavlov A.P. *Vse materialy. Ehnciklopedicheskij spravochnik*, 2013, no. 7, pp. 28–31.

2. Zorin V.A., Baurova N.I., Pavlov A.P. *Vse materialy. Ehnciklopedicheskij spravochnik*, 2013, no. 8, pp. 27–31.

3. Zorin V.A., Baurova N.I., Pavlov A.P. *Vse materialy. Ehnciklopedicheskij spravochnik*, 2013, no. 9, pp. 16–19.

4. Mashukova N.D., Postalyuk N.YU., Nikolaeva G.V. *Sistema dobrovol'noj sertifikacii personala v Rossijskoj Federacii: modeli i mekhanizmy* (A system of voluntary personnel certification in the Russian Federation: models and mechanisms), Moscow, Logos, 2000, 100 p.