

**ОБОСНОВАНИЕ НЕОБХОДИМОСТИ ПРОВЕДЕНИЯ ОЦЕНКИ
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ РАБОТНИКОВ С
ЦЕЛЬЮ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ
ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ПРОЦЕССА**

Павлов Алексей Петрович, канд. техн. наук, доц.,
МАДИ, Россия, 125319, Москва, Ленинградский пр., 64, alexandrovababy@mail.ru
Александрова Алена Николаевна, магистр
МАДИ, Россия, 125319, Москва, Ленинградский пр., 64, alexandrovababy@mail.ru

Аннотация. В статье рассмотрен вопрос необходимости проведения оценки профессиональных компетенций и ее влияния на повышение эффективности производственного процесса. Раскрыты причины, вызвавшие необходимость пересмотра роли работника в процессе повышения качества продукции за счет не только его материальной, но и моральной мотивации на основе повышения уровня квалификационных требований. В работе так же представлен анализ действующих систем сертификаций, которые успешно реализуются в США, Японии и странах Европы. Рассмотрены вопросы наличия и содержания профессиональных стандартов в области автомобилестроения и необходимости разработки на их основе требований к разрабатываемым образовательным стандартам с целью формирования у выпускников необходимых компетенций, востребованных на действующем производстве. Представлено обоснование необходимости формирования системы сертификации квалификаций и морального и материального стимулирования этого процесса, не только для конкретных исполнителей, но и для производства в целом.

Ключевые слова: компетенция, оценка профессиональных компетенций, повышение эффективности производственного процесса, издержки производства, сертификация квалификации, профессиональные навыки, образовательные стандарты, профессиональные стандарты.

**JUSTIFICATION OF THE NEED TO ASSESS THE PROFESSIONAL
COMPETENCIES OF EMPLOYEES TO IMPROVE THE EFFICIENCY
OF THE PRODUCTION PROCESS**

Pavlov Aleksey P., associate professor,
MADI, 64, Leningradsky Prosp., Moscow, 125319, Russia, alexandrovababy@mail.ru
Aleksandrova Alena N., undergraduate,
MADI, 64, Leningradsky Prosp., Moscow, 125319, Russia, alexandrovababy@mail.ru

Abstract. The article considers the need to assess professional competencies and their impact on improving the efficiency of the production process. The reasons that caused the need to review the role of the employee in the process of improving the quality of products due to not only their material, but also moral motivation based on improving the level of qualification requirements are revealed. The paper also presents an analysis of existing certification systems that are successfully implemented in the United States, Japan and Europe. The issues of availability and content of professional standards in the field of automotive industry and the need to develop on their basis requirements for developing educational standards in order to form the necessary competencies for graduates in demand in the current production. The article provides a justification for the need to create a system of certification of qualifications and moral and material incentives for this process, not only for specific performers, but also for the production as a whole.

Keywords: competence, assessment of professional competencies, improving the efficiency of the production process, production costs, certification of qualifications, professional skills, educational standards, professional standards.

Введение

В данной статье рассмотрен вопрос о необходимости проведения оценки профессиональных компетенций работников для повышения эффективности производственного процесса. Профессиональная компетенция – это совокупность качеств, которые необходимы работнику, если он хочет продвигаться по карьерной лестнице и качественно выполнять свою работу, а также способность не только успешно действовать на основе практического опыта, умения, знаний при решении рабочих задач, но и применять их в своей работе.

Оценка профессиональных компетенций на сегодняшний день является одной из актуальных задач для каждого предприятия.

Применение этой системы служит для обеспечения повышения уровня организации и управления предприятием и является важной задачей, от решения которой зависит повышение эффективности производственного процесса в целом.

Повышение эффективности производственного процесса – это одна из важных экономических задач, которая должна решаться не только в

системе управления производством, но и в системе организации производственного и технологических процессов предприятия, повышения уровня квалификации всех участников производственного процесса, совершенствования системы контроля надежности и качества, как самих технологических процессов основного и вспомогательного производств, так и системного анализа выявляемых недостатков производственного процесса и их исправления. Одним из основных критериев эффективности производственного процесса является уровень производительности труда.

Чем выше производительность труда и ниже издержки производства, тем выше экономическая эффективность производственного процесса в целом.

В XIX веке в результате перехода к серийному производству в стране возникла потребность в новом психотипе рабочего. Для крупных фабрик и заводов были необходимы работники, готовые выполнять в заданной последовательности простые повторяющиеся операции (узкоспециализированные рабочие). От них не требовался высокий уровень квалификации и профессиональные навыки. Узкоспециализированный рабочий не имел своего собственного оборудования (оно принадлежало владельцу предприятия). Он не стремился к общению с коллегами на профессиональные темы (для повышения своей квалификации) и не был заинтересован в процессе труда (а только в заработной плате). Отсюда возникли и враждебные отношения между рабочими и руководящим составом. Рабочий делал только то, что ему говорили. Если он был плохим работником, его увольняли [5, 6].

Постепенно низкий уровень качества продукции привел к возникновению огромных затрат, которые стали серьезной проблемой для промышленности США. Около 20-25% текущих затрат среднестатистического американского предприятия в те годы шло на обнаружение и устранение дефектов готовой продукции. Другими

словами, до одной четверти всех работников предприятия ничего не производили – они лишь переделывали то, что было неправильно сделано их коллегами с первого раза. Если прибавить к этому затраты на ремонт или замену дефектных изделий, которые вышли за пределы предприятия и попали на рынок, то суммарные расходы вследствие низкого уровня качества составляли 30% и более от общих издержек производства [9].

Для снижения издержек необходимо, прежде всего, повышать качество товаров и соответственно квалификацию наемных работников. Для решения этой проблемы был принят ряд мер, которые как показала практика, оказались достаточно эффективными [5, 6, 7]:

- активизация рабочих;
- внедрение статистических методов контроля;
- повышение сознательности служащих и управляющих;
- взаимосвязь заработной платы от уровня квалификации работника;
- введение учета расходов на качество;
- разработка программы повышения качества;
- усиление материального стимулирования.

Оценка профессиональных компетенций с целью повышения эффективности производственного процесса

При оценке качества подготовки специалистов инженерно-технического профиля и специалистов автомобилестроения, оценка уровня компетенций одна из важных задач. Целью этой оценки является определение соответствия компетенций специалистов тем требованиям, которые предъявляются к ним со стороны работодателей предприятия.

Особенностью современного рынка образовательных услуг (высшего и профессионального образования) является то, что работодатели предъявляют все более высокие требования к качеству подготовки кадров. В целях обеспечения эффективного функционирования высокотехнологичных отраслей промышленности, в том числе

автомобилестроения, изыскиваются новые средства и методы повышения профессионального уровня обучающихся, а контроль за формированием компетенций приобретает особую роль. Развитие науки и технологий обуславливает появление новых отраслей, расширяет направления автомобильной индустрии, ведет к возникновению новых специальностей и исчезновению отживающих видов. Автоматизация и компьютеризация отрасли ведут к изменению роли и функций человека и содержания его деятельности. Внедрение высоких технологий в автомобилестроение, связанных с большими интеллектуальными затратами (расчет, контроль, управление, техническое обслуживание машин и наблюдение за их работой), закономерно ведет к изменениям в квалификации специалистов, занятых в этой сфере.

В связи с этим работодатели одной отрасли или сферы деятельности начали создавать профессиональные ассоциации для разработки профессиональных стандартов, в том числе унифицированных требований к работникам.

То есть основная причина создания национальных систем сертификации квалификаций заключалась в разнице между образовательными стандартами или практиками, в которых прописывались знания, умения и навыки (компетенции), которыми должны обладать выпускники учреждений профессионального образования и требованиями к персоналу, которые предъявлялись работодателями [8].

Ввиду этого понадобилось создание системы оценки соответствия квалификаций работников требованиям этих стандартов и создание официальных документов, подтверждающих данное соответствие.

Не обошло стороной и оценку квалификаций работников стремление к единым стандартам и правилам в условиях высокой конкуренции в профессиональном мире.

Системы сертификации по международным моделям компетенций давно и успешно существуют во многих зарубежных странах – США, Великобритании, Франции, Германии, Японии и др. При этом преобладающее большинство систем оценки, аттестации и сертификации работников на Западе основываются на анализе производственных операций и с учетом поведенческих аспектов [1-4].

Всего в странах Европейского экономического сообщества (ЕЭС) и Европейской ассоциации свободной торговли (ЕАСТ) действует более 300 систем сертификации и более 700 органов по сертификации [6].

Для условий Российской Федерации термин «сертификация» обрел свою актуальность не так давно, если рассматривать относительно стран Западной Европы. Там аналоги современных систем сертификации производимой и ввозимой продукции начали формироваться еще в начале 20-х годов прошлого века. Северная Америка то включилась в этот процесс практически после второй мировой войны с конца 50-х годов XX века. В России понятие о сертификации продукции и услуг было законодательно определено в Законе Российской Федерации «О защите прав потребителей». Этот закон был официально принят Постановлением Верховного Совета Российской Федерации № 2300/1-1 от 7 февраля 1992 г и утвержден президентом Российской Федерации. С развитием уровня собственного экспорта, а также наращиванием объемов импорта различных видов продукции Закон усовершенствовался в 1996 г. (№2-ФЗ от 9.01.96) и в 1999 г. (№212-ФЗ от 17.12.99).

Вопросы сертификации квалификаций работников, тоже являются важной задачей развития производства в стране, а самое главное сертификация персонала создает предпосылки для эффективного использования и перемещения профессионально подготовленных сотрудников в места развития и концентрации различных типов производства. При этом сертификация персонала не заменяет базовое

образование, а лишь подтверждает уровень соответствия его компетентности занимаемому месту в иерархической структуре предприятия, отвечает на вопрос, актуальны ли его знания и практические навыки в действующих условиях и имеет ли он реальную возможность повышения своего статуса.

Поэтому появляется необходимость в организации и проведении периодической сертификации на соответствие действующим критериям профессиональных стандартов, которая должна обеспечивать объективную и независимую оценку в любой временной период их проведения.

Работодатели также, как и государство, заинтересованы в разработке требований к специалистам и установлению порядка оценки соответствия работника занимаемой должности.

Основная задача системы оценки – давать независимую оценку соответствия квалификации работника требованиям производства, установленными профессиональными стандартами и подтверждать готовность работника к выполнению трудовой деятельности на уровне, соответствующем его занимаемой должности.

В первую очередь такой подход обеспечивает не только полное соблюдение материальных интересов работника, но и что самое важное для производства продуктивное использование его постоянно растущего творческого потенциала и практического опыта. В настоящий момент в России сложилась парадоксальная ситуация высококвалифицированные трудовые ресурсы практически сосредоточены в Европейской части страны, там, где раньше имелись крупные производственные предприятия, которые сегодня в значительной степени снизили свою производственную активность. Руководство страны направило значительные ресурсы на создание и обновление производственной базы в отдаленных регионах для их развития, а квалифицированного персонала наблюдается значительный дефицит. Поэтому действие единой системы сертификации квалификаций

для работников различных уровней обеспечит возможность их трудоустройства в соответствии с их высоким уровнем квалификации и позволит наиболее эффективно распределять трудовые ресурсы в зависимости от развития соответствующей производственной базы в различных регионах нашей страны.

Система подготовки, переподготовки и аттестации специалистов в области автомобилестроения должна быть усовершенствована с учетом современных требований, устанавливаемых автомобилестроительной промышленностью в разработанных на настоящий момент профессиональных стандартах.

В соответствии с Федеральным законом «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в целях предоставления объединениям работодателей права участвовать в разработке и реализации государственной политике в области профессионального образования» (№307-ФЗ от 01.12.2007 г.) объединения работодателей предоставляют свои требования в профессиональных стандартах в виде необходимых базовых профессиональных компетенций подготавливаемых в высшей школе специалистов как основы для формирования системы профессиональных стандартов высшего образования.

Ввод высокотехнологичного оборудования, изменения в методах и технологиях производства, постоянно сокращающийся цикл производства влияют на общую численность, на профессионально-квалификационную структуру рабочих и инженерно-технического состава, что в свою очередь обеспечивает повышение производительности труда. В связи с этим требования к уровню квалификации работников постоянно растут, а значит и создается среда для развития и совершенствования системы сертификации квалификаций.

Отсутствие у работника навыков, знаний и опыта соответствующих требованиям профессиональных стандартов приводит к снижению эффективности в работе, некачественному и несвоевременному выполнению поставленных производственных задач, увеличению вместо снижения энергетических затрат, связанных с работой и к снижению моральной составляющей мотивации к повышению уровня квалификации.

Выводы

Создание условий для постоянного повышения квалификаций работников обеспечивает не только повышение технико-экономических показателей предприятия, и успешное достижение поставленных производственных целей, но и улучшает социально-психологический климат в коллективе за счет не только материального, но и морального удовлетворения потребностей работников от участия в процессе развития своего предприятия, что в конечном итоге формирует высокий уровень культуры производства, и позволяет обеспечивать привлечение новых высококлассных специалистов на предприятие

Из вышесказанного можно сделать вывод о том, что систематическое проведение оценки квалификации работников необходимо для решения следующих задач:

- формирования принципов эффективного управления кадровым потенциалом;
- разработки и практической реализации системы оценки вклада каждого работника коллектива в достижение поставленной цели;
- практической реализации принципов материального и морального стимулирования сотрудников;
- обеспечения условий повышения требовательности к выполнению поставленных задач у каждого конкретного сотрудника предприятия;

- выявления перспективных работников для формирования высококвалифицированного резерва (обеспечение перспективы профессионального роста) и создание условий для их постоянного развития и кадрового роста;
- разработки системы формирования условий карьерного роста (для руководителей и специалистов);
- создания системы подготовки и переподготовки кадров производственных работников на основании определения потребности в подготовке (переподготовке) и повышении квалификации кадров производственного звена с учетом условий изменения их деятельности в условиях и поставленных перед ними новых задач.

Работодателям в автомобилестроительной отрасли необходимо активней принимать участие в разработке профессиональных стандартов по специальностям, используемым в промышленном производстве. Это обеспечит возможность реализовывать свои интересы в области качества подготовки специалистов среднего и высшего звена.

На основании проведенного анализа систем оценки квалификаций, действующих в настоящее время на территории Российской Федерации можно утверждать, что основной задачей системы оценки и сертификации квалификаций работников является осуществление объективной оценки соответствия квалификации работника, его знаний, умений, компетенций, требованиям производства, установленным соответствующими профессиональными стандартами. Эта оценка должна быть основана на единых принципах для обеспечения признания в профессиональном мире и показывать готовность работника успешно заниматься конкретными видами трудовой деятельности, не зависимо от способа получения или повышения квалификации. Непосредственно от уровня квалификации каждого работника на каждом иерархическом уровне зависит эффективность всего производственного цикла в целом. Поэтому оценка

профессиональных компетенций работников и позволяет наиболее эффективно добиться требуемого результата.

Для обеспечения эффективности самой системы оценки и сертификации квалификаций работников необходимо формирование независимых от конкретного работодателя экспертных структур.

Создание системы основано на взаимодействии рынка труда и системы образования и непосредственно связано с удовлетворением потребностей рынка труда в квалифицированных кадрах.

Из всего сказанного следует, что проблема качества подготовки и повышения конкурентоспособности специалистов на основе оценки их профессиональных компетенций с целью повышения эффективности производственного процесса становится наиболее актуальным направлением в решении основной проблемы повышения качественных показателей всего производственного цикла.

Список литературы

1. Берщак, П.В. Управление потенциалом персонала. Предпринимательский подход: уч. пособие / П.В. Берщак, Е.М. Трененков. - М.: Т.К. Велби, 2004.
2. Борисова, Л.Г. Организационный дизайн: современные концепции управления: уч. пособие / Л.Г. Борисова. - М.: Дело, 2003.
3. Букович, У. Управление знаниями: руководство к действию: пер. с англ. / У. Букович. - М.: ИНФРА-М, 2002.
4. Вербицкий, А.А. Активное обучение в высшей школе: контекстный подход: метод. пособие / А.А. Вербицкий. - М.: Высш. шк., 1991. - 207 с.
5. Вильховченко, Э. Западный опыт развития "человеческих ресурсов" в эпоху НТР / Э. Вильховченко // Проблемы теории и практики управления. - 1993. - № 3.
6. Дуракова, И. Роль свидетельств при отборе кандидатов на рабочие места: опыт Германии / И. Дуракова // Человек и труд. - 1996. - № 3.
7. Лейбович, А.Н. Структура и содержание государственного стандарта профессионального образования / А.Н. Лейбович. - М., 1996. - 228с.
8. Методика оценки и сертификации квалификаций работников сферы транспортного обслуживания. Приложение к журналу «ВСЕ МАТЕРИАЛЫ. Энциклопедический справочник». / Зорин В.А., Баурова Н.И., Павлов А.П. - 2014, № 1.
9. European Training Thesaurus - Cedefop. - URL: <http://libserver.cedefop.europa.eu/ett/>

References

1. Bershchakov P.V., Trenenkov E.M., *Upravlenie potencialom personala. Predprinimatel'skij podhod* (Personnel capacity management. Entrepreneurial approach), Moscow, T.K. Velbi, 2004.
2. Borisova L.G. *Organizacionnyj dizajn: sovremennye koncepcii upravleniya* (Organizational design: modern management concepts), Moscow, Delo, 2003.
3. Bukovich W., Knowledge management: a guide to action, 2002.
4. Verbickij A.A., *Aktivnoe obuchenie v vysshej shkole: kontekstnyj podhod* (Active learning in higher education: a contextual approach), Moscow, Vysshaya shkola, 1991. – 207 p.
5. Vil'hovchenko E. *Problemy teorii i praktiki upravleniya*, 1993, no. 3.
6. Durakova I. *Chelovek i trud*, 1996, no. 3.
7. Lejbovich A.N., *Struktura i sodержanie gosudarstvennogo standarta professional'nogo obrazovaniya* (Structure and content of the state standard of professional education), Moscow, 1996, 228p.
8. Zorin V.A., Baurova N.I., Pavlov A.P., *Metodika ocenki i sertifikacii kvalifikacij rabotnikov sfery transportnogo obsluzhivaniya Prilozhenie k zhurnalu «VSE MATERIALY. Enciklopedicheskij spravochnik»* (Methods of assessment and certification of qualifications of workers in the field of transport services Appendix to the journal "ALL MATERIALS. Encyclopedic reference book»), 2014, no. 1.
9. European Training Thesaurus - Cedefop. URL: <http://libserver.cedefop.europa/eu/ett/>

Рецензент: Н.И. Баурова, д-р техн. наук, проф., МАДИ.