

А. А. Синицына, М. А. Черепанов

A. A. Sinitsina, M. A. Cherepanov

ООО «Дека-С», Белорецк

ФГАОУ ВО «Российский государственный
профессионально-педагогический университет», Екатеринбург

Deka-S, Beloretsk

Russian State Vocational Pedagogical University, Ekaterinburg

8sinitsinaa.a@gmail.com, micher2099@yandex.ru

**ФОРМИРОВАНИЕ КОМПЕТЕНЦИЙ ПРИ ОБУЧЕНИИ
ВНОВЬ ПРИНИМАЕМЫХ СОТРУДНИКОВ СЛУЖБЫ КАЧЕСТВА
FORMATION OF COMPETENCIES IN THE TRAINING OF NEWLY-
ADMITTED EMPLOYEES OF THE QUALITY DEPARTMENT**

***Аннотация.** В статье представлены методы обучения, используемые при профессиональном обучении, а также описан метод наставничества применительно к обучению контролеров службы качества.*

***Abstract.** The article describes the teaching methods used in vocational training, and describes the method of mentoring in relation to the training of quality controllers.*

***Ключевые слова:** компетенция; профессиональное обучение; методы обучения; наставничество.*

***Keywords:** competency; professional education; teaching methods; coaching.*

Зачастую, даже лица, имеющие образование по соответствующей специальности, не имеют достаточных компетенций, чтобы сразу полноценно приступить к работе. В наше время это вполне естественно, поскольку образовательные учреждения подготавливают, чаще всего, специалистов с широкой специализацией даже внутри своей профессии, а на работе людям приходится сталкиваться с более конкретными условиями труда. Поэтому для подготовки к работе новых специалистов организации используют в своей практике такое понятие как «стажировка». Приведем основные понятия.

Компетенция – это такая комбинация знаний, умений, навыков, мотивационных факторов, личностных качеств и ситуационных намерений, которая обеспечивает эффективное решение исполнителем задач определенного класса в определенной организации, на определенном рабочем месте, в определенном производственном коллективе [1].

Стажировка – это деятельность, в ходе которой работник набирается необходимого для успешного выполнения должностных обязанностей опыта, а также приобретает необходимые компетенции. В ходе данной деятельности работник полностью адаптируется к существующим на рабочем месте усло-

виям труда. Сроки стажировки устанавливает руководитель организации, по итогам стажировки происходит оценивание сотрудника как должностного лица и выявляется способность работника выполнять поставленные перед ним задачи.

Во время стажировки могут использоваться большое количество различных методов обучения работника, условно их можно подразделить на две группы:

- обучение непосредственно на рабочем месте (инструктаж, ротация, наставничество);
- обучение вне рабочего места (например, в учебном классе).

Рассмотрим данные методы подробнее.

Инструктаж – довольно распространенный метод, который используется практически в каждой организации. Он не требует особых денежных затрат, в то же время довольно эффективен в случаях, когда нужно проинструктировать работника перед выполнением каких-либо действий, показать конкретный пример действия или же наоборот ограничить работника в рабочей деятельности.

Ротация – метод самостоятельного обучения, предусматривающий обучение сотрудника новым профессиональным навыкам другой должности. Данный метод позволяет сделать сотрудника более мобильным, то есть при необходимости такой сотрудник может перемещаться на другие должности. Это позволяет предприятию существенно облегчить задачу в поиске соответствующих работников. Помимо этого обучаемый сотрудник мотивируется на выполнение различных профессиональных действий, получает новые знания, а также укрепляет свои социальные контакты на предприятии.

Наставничество – это стиль обучения, характерный для организаций, работающих в условиях TQM и рассматривается как стратегия компаний в увеличении интеллектуального потенциала своих сотрудников. Основными особенностями наставничества являются:

- тренировки, на которых обучают работников достигать стандартных (требуемых) характеристик;
- советы, которые помогают работникам улучшать (превышать) стандартные характеристики [2].

Наставничество является одним из наиболее эффективных методов обучения и формирования профессиональных компетенций работника. Данный метод чаще всего осуществляется индивидуально и имеет практическую направленность, то есть непосредственную связь с производственными функциями сотрудника.

Наставничество довольно широко применяется в различных областях, например, там, где особо важна опытность сотрудников, высока степень риска при выполнении работы или же происходит быстрое обновление технологических процессов и оборудования.

Наставник выполняет роль преподавателя для начинающего (вновь принимаемого) рабочего и специалиста, помогает ему приобрести необходимые для работы навыки и способствует быстрой адаптации на новом месте, в новых условиях работы на новом, ещё неизвестном для него, оборудовании.

Обучение персонала вне рабочего места – это обучение, которое проводится за пределами конкретного рабочего места и организуется с помощью привлечения каких-либо образовательных учреждений. Данный метод часто является необходимым для обучения персонала, поскольку не всегда сама организация имеет право проводить обучение сотрудников. Поскольку в данном методе всегда участвует сторонняя организация, предоставляющая образовательные услуги, то он является наиболее затратным. В то же время он позволяет сотруднику получить определенные навыки и компетенции, не отвлекаясь на различные рабочие моменты, помогает сосредоточить внимание сотрудника конкретно на обучении.

К выбору методов обучения своих сотрудников организация должна подходить особенно тщательно, поскольку от этого зависит не только качество обучения, но и материальные затраты предприятия и ожидаемый эффект от обучения. Также необходимо отметить, что комбинация методов дает значительно лучшие результаты при обучении вновь принимаемых рабочих и специалистов, нежели использование какого-либо одного метода.

Например, в службе качества организации ООО «Дека-С», изготавливающей мебельную фурнитуру и комплектующие, широко распространен метод наставничества. Данное предприятие имеет небольшой штат сотрудников и насчитывает всего шесть контролеров. Поэтому применять методы, подразумевающие привлечение стороннего образовательного учреждения нецелесообразно.

Служба качества на предприятии ООО «Дека-С», как и на любом другом, играет огромную роль, поэтому должная подготовка кадров, занимающихся контролем качества продукции и технологического процесса, чрезвычайно важна. Контролер должен знать все этапы производства продукции и четко следить за её качеством на каждом из этапов.

Конечно, перед тем, как приступить к самостоятельной работе, новый сотрудник проходит ряд инструктажей и сдает экзамен по технике безопасности, но основным методом формирования компетенций на предприятии, необходимых для выполнения работы, является наставничество. Данный ме-

год позволяет контролеру практически с первых дней полностью подключиться к работе, сначала в роли стороннего наблюдателя, изучая действия наставника, затем уже самостоятельно, выполняя определенные указания.

Изначально вновь принимаемый рабочий и специалист службы качества знакомится с производством в целом, получает навыки работы с испытательным оборудованием и инструментами, затем поэтапно осваивает проведение всех видов контроля (входного, межоперационного и приемочного), а также учится правильно оформлять необходимую сопутствующую документацию.

За каждым вновь принимаемым работником службы контроля прикрепляется наставник из числа более опытных сотрудников. На протяжении всего срока стажировки он сопровождает нового сотрудника и помогает ему освоить профессию и новые навыки работы в новых производственных условиях. Наблюдая со стороны, наставник комментирует действия своего подопечного, тем самым, предотвращая появление у новичка ошибок в работе.

В этот период новому сотруднику приходится получать большое количество новой информации, касающейся контроля геометрических параметров изготавливаемых изделий, правил работы с измерительными приборами и оборудованием, знания технологии изготовления продукции и должностных инструкций.

Наставник в большей степени подготавливает будущего контролера к практическим действиям, а то, что касается теоретических знаний профессии, новый сотрудник осваивает самостоятельно. Поэтому можно говорить о необходимости создания методических и теоретических основ, которые помогут новым сотрудникам получить необходимую информацию в более короткие сроки и облегчат их обучение.

В связи с этим на предприятии ООО «Дека-С» запланировано разработать программу стажировки для обучения вновь принимаемых сотрудников службы качества, включающую стандартные операционные процедуры (SOP).

Стандартные операционные процедуры – инструмент бережливого производства, подразумевающий представление письменных и устных инструкций по выполнению той или иной производственной процедуры в виде наглядной схемы, графика, рисунка. Данный инструмент позволит сделать инструкции по выполнению различных операций более понятными и легкими для восприятия, особенно для новых сотрудников. Стандартные операционные процедуры будут являться частью модульной программы обучения для новых сотрудников-контролеров службы качества. Разработка данной программы позволит повысить качество подготовки персонала, а также по-

способствует, за счет содержания стандартных операционных процедур, внедрению бережливого производства на предприятии.

Список литературы

1. *Базаров Т. Ю.* Коллективное определение понятия «компетенции»: попытка извлечения смысловых тенденций из размытого экспертного знания / Т. Ю. Базаров, А. К. Ерофеев, А. Г. Шмелев // Вестник Московского университета. Серия 14. Психология. 2014. № 1. С. 87–102.

2. *Сертификация*, метрология и управление качеством: слов. / авт.-сост.: М. А. Черепанов, И. В. Осипова, О. В. Тарасюк, Т. Б. Соколова [и др.]; под общ. ред. Б. Н. Гузанова. 2-е изд., доп. и перераб. Екатеринбург: Изд-во ГОУ ВПО «Рос. гос. проф.-пед. ун-т», 2008. 246 с.

УДК 378.14.015.62

Т. Б. Соколова, Г. А. Ткачук, В. В. Рябина

T. B. Sokolova, G. A. Tkachuk, V. V. Ryabina

*ФГАОУ ВО «Российский государственный профессионально-педагогический университет», Екатеринбург
ФГАОУ ВО «Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б. Н. Ельцина», Екатеринбург
Russian State Vocational Pedagogical University, Ekaterinburg
Ural Federal University named after the first President of Russia B. N. Yeltsin, Ekaterinburg
sokolovath@inbox.ru, g.a.tkachuk@urfu.ru*

**ГРУППИРОВАНИЕ ТРУДОВЫХ ФУНКЦИЙ
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ ПРИ РАЗРАБОТКЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ ПО НАПРАВЛЕНИЮ
ПОДГОТОВКИ «СТАНДАРТИЗАЦИЯ И МЕТРОЛОГИЯ»**

**GROUPING JOB FUNCTIONS OF THE PROFESSIONAL STANDARDS
THE DEVELOPMENT OF EDUCATIONAL PROGRAMS ON SPECIALTY
«STANDARDIZATION AND METROLOGY»**

Аннотация. Учёт трудовых функций профессиональных стандартов при составлении образовательных программ и результатов обучения позволит ориентировать образование студентов на потребности современного рынка труда.

Abstract. The account of labour functions of professional standards at drafting of the educational programs and results of educating will allow to orient education of students on the necessities of modern labour-market.

Ключевые слова: профессиональный стандарт, трудовая функция, образовательная программа, результаты обучения.

Keywords: professional standard, labour function, educational program, results of educating.