

Е.В. Спиркин, Д.Г. Мирошин

*Российский государственный профессионально-педагогический
университет*

**РАЗРАБОТКА КОМПЛЕКТА МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ
ДЛЯ АТТЕСТАЦИИ ИНЖЕНЕРНО-ТЕХНИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ
ОАО «УРАЛБУРМАШ»**

В современных условиях экономического кризиса перед предприятием остро встает вопрос подготовки и аттестации сотрудников. Отсутствие грамотного подхода к организации аттестации порождает противоречия между квалификационными требованиями к разряду сотрудника и набором заданий, предъявляемых на этапе проведения аттестации. В связи с этим возникает проблема оценки сотрудников, которую можно решить, разработав комплект методического обеспечения для оценки уровней сформированности ЗУН (знаний, умений, навыков) в соответствии с имеющимися квалификационными разрядами. Важным направлением развития предприятия является профессиональное обучение кадров. Корпоративное обучение персонала – это система подготовки персонала, которая проводится в компании по индивидуальной программе, направленной на реализацию конкретных задач и один из способов создания сплоченной команды профессионалов, подготовленных к любым изменениям и способных достичь любых высот в бизнесе.

Созданная система корпоративного обучения на ОАО «Уралбурмаш» выделяет такие формы организации обучения как: производственно-технические курсы (ПТК); курсы обучения рабочих вторым и совмещенным профессиям; курсы целевого назначения (КЦН); школы по изучению передовых методов труда (ШПМТ); аттестация.

Аттестация персонала требует сбора информации о том, насколько эффективно каждый работник осуществляет делегированные ему полномочия,

и должна выполнять три функции: административную, информационную и мотивационную. Эти функции взаимосвязаны, т.е. информация, ведущая к административному решению о повышении по службе, должна положительно мотивировать человека к эффективной работе.

Содержание аттестации должно наполняться и усложняться в зависимости от повышения разряда, т.е. просматривается прямая зависимость квалификационного разряда и содержания аттестации.

Для оценки уровней сформированности ЗУН (знаний, умений, навыков) в соответствии с имеющимися квалификационными разрядами необходимо построить матрицы сформированности ЗУН инженерно-технических работников в соответствии с имеющимися должностными инструкциями и квалификационными требованиями, что необходимо для дифференциации требований, предъявляемых к сотрудникам разных разрядов.

Для проведения аттестации мы рекомендуем использовать метод тестирования. Содержание тестов должно быть дифференцировано в соответствии с разрядами и на основании разработанных матриц.

Предложенные матрицы сформированности ЗУН по разрядам помогут аттестационной комиссии, опираясь на должностные инструкции, предъявлять к аттестующемуся требования, соответствующие заявленному разряду. Спроектированный дидактический тест позволит дать количественную оценку ЗУН инженерно-технических работников и охватить большее количество контролируемых вопросов и заданий.