

примет человек в ситуации вынужденного выбора, по тому, способствует ли принимаемое решение удовлетворению выявленных актуальных потребностей, или нет. Однако прогноз возможного решения затруднителен в том случае, если несколько вариантов выбора приводят к удовлетворению актуальных потребностей либо, наоборот, исследуемые варианты выбора не соотносятся с удовлетворением актуальных потребностей. Как раз здесь, в пространстве альтернативных решений, – место проявления ценностей, стиля индивидуальности субъекта.

С другой стороны, культурно-историческая природа многих потребностей (например, подавляющего большинства социальных нужд) позволяет утверждать, что поведенческие проявления, поступки, являясь отражением ценностных установок, обуславливают формирование потребностей. Таким образом, полная и достоверная информация об актуальных для человека потребностях не дает исчерпывающих оснований для суждений о ценностях, но верно и обратное утверждение: «срез» ценностных установок, если бы он (с некоторой конечной точностью) был получен, не дал бы исчерпывающей информации о потребностях человека включая то, какие из них актуализируются в деятельности.

В заключение сделаем следующий вывод: обнаруженное отношение понятий «ценности» и «потребности» приводит к проблеме выбора одной из категорий при построении теоретических схем; области их значений не перекрывают друг друга полностью, но и не являются полностью несовместными, т.е. дополнительными. Как следствие, совместное использование обеих категорий в рамках единого терминологического аппарата представляется избыточным.

Давыдов О.М., Ларионова Г.А.

Структура системы оценивания профессиональных компетенций управления качеством у менеджеров предприятий автомобильной промышленности

Одним из необходимых условий выхода российского производителя на мировой рынок является наличие на предприятии корректно функционирующей системы управления качеством. В определении международной организации по стандартизации ISO: «*Качество* – это степень соответствия характеристик продукции, процесса или системы существующим или

предполагаемым последствиям. *Менеджмент качества* представляет собой скоординированную деятельность по управлению организацией применительно к качеству. *Управление качеством* представляет собой методы и виды деятельности оперативного характера, используемые для удовлетворения требований к качеству и ориентированные на устранение недостатков на всех стадиях производства» [1, с.5].

Международной организацией по стандартизации ISO разработано несколько стандартов управления качеством. Базовым служит стандарт ISO 9000:2000, содержащиеся в нем требования конкретизируются в различных отраслевых стандартах. Для автомобилестроения таким стандартом служит ISO TS 16949:2002 [2].

Данная статья содержит в себе описание матрицы профессиональных компетенций управления качеством для менеджеров предприятий автомобилестроения в свете требований ISO TS 16949:2002.

Под *профессиональной компетенцией*, согласно определению Э.Ф. Зеера, понимается «общая способность специалиста мобилизовать в профессиональной деятельности свои знания, умения, а также обобщенные способы выполнения действий». *Ключевая компетенция* – способность реализовать ключевую квалификацию – «комплекс психологических качеств, способностей, знаний, умений и навыков специалиста, обеспечивающий эффективное выполнение определенной профессиональной функции (или нескольких функций)» [3, с.102].

Для оценивания уровня профессиональной компетенции используется компетентностная матрица, строкам которой соответствуют компетенции, а столбцам – измерительные шкалы. Матрица заполняется по оценкам экспертов.

На основании стандарта ISO TS 16949 можно выделить следующие компетенции, необходимые для его осуществления.

1. Группа стратегических компетенций:

- постановка стратегических целей управления качеством;
- диагностика функционирования и динамическое планирование;
- координация внутренних коммуникаций.

2. Группа компетенций «Менеджмент ресурсов»:

- менеджмент производственных ресурсов;
- HR-менеджмент:

- подготовка персонала на рабочем месте;
- мотивация работников и наделение их полномочиями;
- вовлечение в систему корпоративной культуры;
- менеджмент инфраструктуры:
 - планирование завода, сооружений, оборудования;
 - потенциал форс-мажорных изменений;
- менеджмент производственной среды:
 - безопасность персонала при достижении качества продукции;
 - чистота помещений

3. Группа компетенций «Создание продукции»:

- планирование создания продукции;
 - планирование;
 - критерии приемки;
 - конфиденциальность;
 - управление изменениями.
- процессы, связанные с потребителем;
 - определение требований, относящихся к продукции;
 - анализ условий производства;
 - коммуникация с потребителем;
- проектирование и разработка;
 - многофункциональный подход к организации проектов;
 - соблюдение требований к входным данным проекта;
 - соблюдение требований к выходным данным проекта;
 - мониторинг;
 - верификация проекта и разработки;
 - валидация проекта и разработка;
- закупки;
 - нормативы закупок;
 - анализ системы менеджмента поставщика;
 - верификация закупок;
- производство продукции и предоставление услуг;
 - планирование производства;
 - составление (переработка, контроль) рабочих инструкций и стандартов;

- верификация наладок;
- предупредительное и прогнозируемое техническое обслуживание;
- менеджмент производственной инструментальной оснастки;
- календарное планирование изготовления;
- валидация продукции;
- идентификация исполнителя;
- организация хранения продукции;
- осуществление обратной информационной связи со сферой обслуживания;

- осуществление соглашений с потребителем;

4. Группа компетенций «Измерение, анализ, улучшение»:

– мониторинг и измерение:

- контроль размеров;
- функциональные испытания;
- испытания, определяющие внешний вид продукции;
- аудит системы менеджмента качества;
- аудит продукции;
- планирование внутренних аудитов;
- квалификация внутренних аудитов;

– управление несоответствующей продукцией:

- управление переделами;
- управление неисправимым браком;
- контакт с потребителем;

– анализ;

– улучшение:

• методы «постоянного совершенствования» («бережливое производство и др.);

- осуществление корректирующих действий;
- анализ ошибок и защита от них.

Каждая из приведенных выше компетенций соответствует строкам матрицы компетенций. Столбцам соответствуют шкалы оценивания, построенные на основе базовых принципов реализации ISO TS 16949 – SPC, MSA, PPAP, FMEA, APQP:

- SPC – статистическое управление процессами;

- MSA – анализ измерительных систем;
- PPAP -- процесс согласования производства автомобильных компонентов (речь идет о согласовании конструкторских данных и технических требований между поставщиком и потребителем)
 - FMEA – анализ видов дефектов и их последствий;
 - APQP – перспективный план качества и управления.

Формирование названных компетенций может осуществляться как в условиях предприятий, так и в вузах, на материале специальных дисциплин. Главным условием при этом является реорганизация содержания и структуры всей совокупности учебных дисциплин, установление между ними не просто межпредметных, но и, в первую очередь, «компетентностных» связей, которые бы обеспечивали целостность всего учебного процесса, его ориентацию на каждую группу компетенций. Учебный процесс состоит из теоретической и практической подготовки в различных формах (аудиторная и самостоятельная работа), различными средствами (ТСО, ИКТ и т.д.), причем акцент на конкретный вид подготовки определяется в зависимости от типа учебного заведения (вузовское, дополнительное образование, повышение квалификации на предприятии и т.д.).

Литература

1. *Розова Н.К.* Менеджмент качества. СПб.: «Вектор», 2005. 192 с.
2. *ISO/TS 16949:2002* Особые требования по применению ISO 9001:2000 для организаций-производителей серийных и запасных частей для автомобильной промышленности. «Интерсифика», 2005. 59 с.
3. *Зеер Э.Ф.* Личностно-развивающее профессиональное образование. Екатеринбург: Изд-во РГПГУ, 2006. 170 с.

Демидова Т.П.

Проектирование организационно-психологического пространства в учреждениях профессионального образования

Подготовка современного специалиста невозможна без создания определенной структуры образовательного учреждения, отвечающей современным требованиям, а так же гибкой системы управления ходом профессионального становления личности. Как известно, в центре управления