

	8. Анализирует качество обработки	8.1. сравнивает результаты обработки с рабочим чертежом детали	
	9. Проверяет качество обработки	9.1. контролирует деталь согласно техническим условиям изготовления	
Творческий	10. Самостоятельно выбирает способы и материалы для изготовления детали	10.1. разрабатывает последовательность обработки детали	
		10.2. подбирает режущий инструмент	
		10.3. подбирает контрольно-измерительный инструмент	
		10.4. подбирает технологические	
		10.5. определяет по нормативам режимы резания	
Самосовершенствования	11. Осознает ответственность за результат комплексной работы	11.1. выявляет причины брака	
		11.2. проводит комплексную оценку своей работы	
		11.3. представляет результаты своих достижений в портфолио	
	12. Проверяет соответствие размеров детали	12.1. оценивает результат обработки	
12.2. анализирует и устраняет полученные дефекты			
		Итого баллов	
		Итоговая оценка	

Максимальное количество баллов – 33 балла. *Критерии оценки:* 30-33 – отлично, 25–29 – хорошо, 20–24 – удовлетворительно, 0-23 – неудовлетворительно.

По результатам экзамена квалификационная комиссия выносит решение об уровне соответствия квалификационным характеристикам 2 или 3 разряда рабочей профессии 19479 Фрезеровщик.

Литература

1. Маскин В.В., Петренко А.А., Меркулова Т.К. Алгоритм перехода образовательного учреждения к компетентностному подходу: практическое пособие. М.: АРКТИ, 2008.

2. Федеральный государственный образовательный стандарт среднего профессионального образования по специальности 151901 Технология машиностроения.

ОПЕРАЦИОННАЯ ФУНКЦИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

В.Э. Гайдабура,
научный руководитель Л.Т. Овчинникова
*Российская Федерация, г. Екатеринбург,
Российский государственный профессионально-педагогический университет*

Образовательные учреждения представляют сегодня сложные многопрофильные структуры, зачастую имеющие крупную филиальную сеть и, как правило, располагают несколькими площадками для реализации своей образовательной деятельности и управления. Вследствие этого и усилившихся процессов интеграции в образовании, университеты, вузы имеют распределенную иерархическую систему управления. Корпоративные стратегии таких образовательных учреждений требуют перманентной ее трансформации и, соответственно трансформации ее части – операционной стратегии. Операционная функция образовательного учреждения не достаточно изучена, поскольку это далеко не главная функция образовательного учреждения и бюджетное финансирование в годы плановой экономики не стимулировали к ней интереса с точки зрения минимизации затрат. С развитием коммерческого образования,

университеты и вузы вынуждены планировать свои бюджеты, заниматься оптимизацией расходной его части. В этой связи и возникает проблема трансформации операционной функции, повышения ее эффективности.

В промышленности, финансовой сфере актуальность этих вопросов стояла давно, поэтому в этих областях наработан определенный опыт решения оптимизации операционной функции. Пожалуй, в качестве самого эффективного и последовательно внедряемого опыта трансформации операционной функции можно назвать «Toyota», где процессы совершенствования начались почти 40 лет назад. По этому пути пошли многие крупные отечественные и зарубежные корпорации. В финансовой сфере известен опыт Bank of America, UniCredit. Сбербанк России с 2008 года разработал программу трансформации операционной функции, которая успешно внедряется и получен значительный эффект от ее реализации.

Для оценки и анализа операционной функции было проведено исследование в Институте экономики и управления (ИнЭУ) РГППУ (сейчас факультет экономики и управления РГППУ).

Для проведения исследования была собрана экспериментальная группа, состоящая из студентов третьего курса ИнЭУ.

Были определены следующие цели исследования:

1. Консолидация информации о существующих функциях и конечных продуктах в функциональных подразделениях учреждения.
2. Выявление дублирования функций, функций с избыточными транзакциями в документообороте.
3. Оптимизация маршрута документооборота, оптимизация согласований документа, излишне генерируемых документов и функций.
4. Исключение избыточных функций.
5. Сравнительный анализ организационной структуры и матрицы функций.
6. Обеспечение сохранности оптимального набора функций при переходе на новую организационную структуру.
7. Оптимизация операционных (бэк-офисных) процессов.

Для достижения целей исследования, были поставлены следующие задачи:

1. Обеспечить сохранность функций.
2. Обеспечить оптимизацию функций.
3. Оптимизация процессов.

Для этого исследования были сформулированы следующие определения:

Функция:

1. Основная интегральная задача, за реализацию которой отвечает подразделение в процессе регулярной деятельности.
2. Сфера ответственности руководителя подразделения.
3. Результат реализации функции - несколько конечных продуктов.

Конечный продукт:

1. Является конечным результатом реализации функций подразделения.
2. Требует временных трудозатрат, может быть измерен количественно.
3. Для количественного измерения конечного продукта может быть использована система показателей эффективности.

Так же был прописан порядок взаимодействия подразделений:

Подразделения осуществляют анализ функций и конечных продуктов.

Экспериментальная группа:

- Содействует подразделениям в проведении анализа функций и конечных продуктов.
- Осуществляет контроль качества и достоверности информации.
- Рассматривает результаты анализа функций, конечных продуктов и трудозатрат.

- Готовит итоговую информацию руководству.

Задачи экспериментальной группы:

- Ответы на вопросы подразделений по методологии проведения анализа.
- Ознакомление с документами, регламентирующими деятельность подразделений.
 - Получить глубокое понимание функций, процессов и задач, осуществляемых подразделением.
 - Обеспечить критический анализ информации, предоставленной подразделениями, в разрезе функций, конечных продуктов и трудозатрат.
 - Обеспечить полноту отражения выполняемых функций как регламентируемых, так и не регламентируемых.
 - Обеспечить полноту отражения невыполняемых, но регламентируемых функций.

Первым этапом было организационное собрание, на котором были обозначены цели и задачи исследования, проведено обсуждение основных методов и инструментов исследования. Одним из инструментов, проводимого исследования, было выбрано анкетирование. Разработано 2 вида анкет (для сотрудников кафедр и для администрации института), целью которых стояло выявление основных проблемных точек, а также предложения по повышению эффективности деятельности института.

Исследование предполагало определение эффективной организации пространства. Предложено оптимизировать расположение кабинетов, относящихся к компетенциям кафедр, эргономичную планировку кабинетов, создание одной комнаты для лаборантов кафедр.

Изучение и анализ документооборота ИнЭУ выявил его неоптимальность по объемам и длительность прохождения документов по иерархиям управления.

Проведенное исследование выявило следующие болевые, проблемные точки:

- Сложная, многоуровневая структура операционной функции, в результате чего низкий уровень эффективности управления ей. Нет единой операционной модели.
 - Разные используемые IT-платформы.
 - Низкий уровень централизации. Операционная функция рассредоточена на всех уровнях института. В результате чего не достаточно эффективна учебная и коммерческая деятельность.
 - Значительные различия в уровне эффективности и исполнительской дисциплины между кафедрами, подразделениями.
 - Избыточная сложность процессов, процедур и документооборота.
 - Бумажный документооборот, большая длительность прохождения документов.
 - «Непрозрачная» система финансирования.

Таким образом, операционная функция присутствует на всех уровнях института и ее реализацией занято значительное количество работников, преподавателей, руководителей, занимающихся, в том числе, и образовательной деятельностью. Операционная функция-децентрализована. Нет четкого разграничения между операционной, образовательной и коммерческой деятельностью. На эффективность работы влияет, в том числе, недостаточное сопровождение IT-процессов. Персонал, выполняющий операционные функции подчинен дирекции, заведующим кафедрами, ученым секретарям. Нет аппарата и, соответственно, руководителя, который бы четко определил функционал подразделений, занимающихся операционной функцией и прописал алгоритмы работы и стандартные процессы взаимодействия и документооборота.

Изучение имеющихся источников информации и опыта преобразования операционных функций в крупных компаниях, показали, что для образовательного учреждения основными принципами трансформации операционной функции образовательного учреждения являются:

- Консолидация операционной функции в централизованных и специализированных подразделениях.
- Повышение эффективности за счет централизации.
- Освобождение подразделений, занимающихся образовательной деятельностью, коммерческой от операционной функции, освобождение времени для коммерческих функций – продаж образовательных продуктов и услуг университета.
- Внедрение стандартов операционной функции: разработка и внедрение стандартных процессов. Идея оптимизации ключевых процессов получила развитие в направлении Total Cycle Time Reduction (сокращение времени циклов), это представляет собой реинжиниринг процессов, сфокусированный главным образом на сокращение длительности бизнес-процессов.

Соответственно это потребует изменение организационной структуры университета, создание центра обработки информации, вертикали подчинения операционной функции одному из проректоров. Нами были сформулированы предложения по концепции модели операционной функции образовательного учреждения:

1. Консолидация операционной функции на уровне Университета РГППУ.
2. Перераспределение функций – передача операционной функции на уровень Университета. Соответственно, высвобождение времени для учебной и коммерческой деятельности на факультетах.
3. Стандартизация процессов. Единая система оценки результативности процессов.
4. Организация пространства.
5. IT- поддержка операционной функции на основе единой IT – платформы.
6. Разработка комплексной и прозрачной системы показателей оценки эффективности операционной функции с привязкой к системе мотивации.
7. Создание централизованных центров, обеспечивающих конкурентные преимущества: CALL-центра и др.

Сегодня любая организация должна адаптироваться к происходящим изменениям в экономике. И внутренние перемены всего лишь часть изменений, но в отличие от глобальных изменений, они достаточно понятны. Внутренние изменения, в том числе, и организационные, как правило, генерируются руководством. Поэтому многие сотрудники чувствуют некоторое принуждение, администрирование в проводимых преобразованиях. В этом состоит вся сложность преобразований или оптимизации. Причем сотрудники сопротивляются не изменениям, а попыткам изменить себя (так сформулировал эту проблему Ричард Беххард).

Опыт многих компаний при разработке программ преобразований показывает, что переменам предшествует процесс обучения, что создает команду единомышленников. Лидером такой команды обязательно должно быть первое лицо организации. Смена стратегий, организационных структур, трансформаций процессов недостаточна, если не сопровождается переменой в мышлении, осознанием необходимости таких перемен.

Литература

1. Вумек Дж., Джонс Д. Бережливое производство. Как избавиться от потерь и добиться процветания вашей компании. М.: Альпина Паблишер, 2014. 472 с.
2. Каплан Р., Нортон Д. Сбалансированная система показателей. От стратегии к действию. М.: Олимп-Бизнес, 2013. 314 с.

3. Мюрдок Дж. Бережливое производство плюс шесть сигм в сфере услуг. Как скорость бережливого производства и качество шести сигм помогают совершенствованию бизнеса. М.: Манн, Иванов и Фербер, 2011. 464 с.

4. Оно Т. Производственная система Тойоты. Уходя от массового производства. М.: Институт комплексных стратегических исследований, 2012. 208 с.

РАЗРАБОТКА КОДЕКСА ПОВЕДЕНИЯ СТУДЕНТА ПО ПРОФИЛЮ «АНТИКРИЗИСНОЕ УПРАВЛЕНИЕ»

А.Б. Галкина,
научный руководитель М.Г. Орлова
*Россия, г. Новосибирск,
Сибирский государственный университет путей сообщения*

Образование сегодня может и должно выполнять такую функцию, как формирование профессиональных и ряда новых личностных качеств человека (критическое отношение к себе и своим стереотипам и привычкам, осознание необходимости преодоления косных взглядов, формирование новых ценностных ориентаций, более гибкого мышления, установок на диалог и сотрудничество). Однако ценностям образования приходится утверждаться в социуме с большими трудностями: снятие или отсутствие здоровых рамочных условий реализации процесса [1]. Возможно, что именно модель поведения, воплощенная в форму Кодекса, позволит студенту вопреки веяниям свободы слова и устоев, понять и принять условный контур – идеал человека и специалиста по антикризисному управлению.

Известно, что модель поведения – это целостный комплекс знаков (речевых, неречевых, поведенческих), направленный на создание некоторого образа. Модель поведения может быть выбрана осознанно или сформироваться самопроизвольно.

В повседневной жизни поведение другого человека воспринимается как целостный образ. Выразить свою позицию человек может одновременно разнообразными средствами. Так, проявление симпатии к какому-либо человеку сопровождается не только словами о своих чувствах, но и мягкими интонациями голоса, приветливым взглядом. Этот комплекс знаков и образует модель поведения. Модель воспринимается как единое целое.

Например, авторитарное поведение включает в себя безапелляционность суждений, категоричный тон, характерную жестикуляцию. Целостность модели нарушается, когда входящие в ее состав элементы противоречат друг другу; например, печальная новость, о которой сообщается с ироничной интонацией [2].

В жизни каждая модель поведения у разных людей воплощается по-разному. Большая часть моделей поведения в повседневной жизни не является объектом специального изучения, но среди множества моделей имеются такие, которые становятся предметом специального изучения. Это этикетные модели (предписания) и стратегические модели [2].

Этикетные модели – правила поведения, предписываемые каждой профессии. Например, этические требования, предъявляемые к врачу и дипломату, различаются между собой. Стратегическая модель – комплекс предписаний по использованию инструментов для выполнения этических предписаний.

Антикризисный управляющий – это тип руководителя, который определяется специальной подготовкой (содержание и структура знаний), условиями работы (предкризисное состояние, кризисная ситуация, этап ликвидации последствий кризиса), особенностями системы управления (цели, стимулы, организация, контроль), а также