Московский автомобильно-дорожный государственный технический университет МАДИ

Разработка и апробация моделей центров сертификации профессиональных квалификаций и экспертно-методического центра в отрасли автомобилестроения

Основные хозяйствующие субъекты отрасли автомобилестроения

1 ГРУППА: традиционные российские автопроизводители (ОАО «АВТОВАЗ», предприятия «Группы «ГАЗ», ОАО «КАМАЗ», АМО «ЗИЛ», УралАЗ, КрАЗ и др.) – характеризуются наличием достаточно изношенной и устаревшей производственно-технологической базы, ограниченными источниками инвестиций, дефицитом инновационных технологий, недостаточностью масштабов выпускаемых автомобильных платформ и моделей, а также проблемами профессионального менеджмента.

2 ГРУППА: российские сборочные предприятия (ОАО «Иж-Авто», ООО «Тагаз», предприятия группы «Соллерс» и др.) - характеризуются относительно современными технологиями и гибкостью производства, западным стилем управления, неразвитостью собственного инжиниринга и недостаточными масштабами производства для увеличения локализации.

3 ГРУППА: иностранные автопроизводители (Ford, GM, Renault, VW, Тойота, GM и т.д.) - характеризуются относительно недавним стартом производства в РФ, малым масштабом производства и уровнем локализации, отсутствием инжиниринговых центров. Открытие таких заводов сопровождается постепенной локализацией производства автокомпонентов – преимущественно модульных узлов и агрегатов, т. е. перевода их изготовления в Россию, что также требует наличия высококвалифицированного персонала.

4 ГРУППА: производители автокомпонентов – наиболее массовая часть заводов различного уровня оснащённости и технической культуры

Профессиональные союзы автомобилестроителей РФ

Союз машиностроителей России
Объединение автопроизводителей России (ОАР)
Национальная Ассоциация Производителей Автомобильных Компонентов
Ассоциация автомобильных инженеров
ЦК Профсоюзов АСМ РФ
Автомобильная Федерация г. Москвы
Союз автомобильного сообщества МО

Виды областей профессиональной деятельности в отрасли автомобилестроения

1. Организационно-управленческая (управление производственными процессами с учетом технических, финансовых и человеческих факторов; планирование учета и отчетности; планирование повышения эффективности и рентабельности производства; организация производственного процесса и работы исполнителей).

2. Производственно-технологическая (разработка, внедрение и эксплуатация системных, ресурсосберегающих и интеллектуальных технологий; разработка и внедрение технологических процессов; автоматизация автомобилестроительного производства; создание непрерывных производственных процессов; внедрение высокоэффективных средств технологического оснащения.

3. Проектно-конструкторская (выполнение проектно-графических работ при проектировании; обоснование критериев оценки технико-экономической эффективности проектируемых систем; разработка проектной, конструкторской и технологической документации с применением современных методов автоматизированного проектирования).

4. Расчетно-проектная (разработка расчетных схем при проектировании систем оборудования, оснастки и инструмента; выполнение расчетов; обоснование методов расчетов).

5. Экспериментально-исследовательская (применение современных экспериментальных методов для исследования процессов протекающих в автомобилестроительном производстве; исследование новых направлений в технологии современного автомобилестроения; исследование видов обработки в автомобилестроении; исследование объектов автоматизации в отрасли).

Цели сертификации квалификаций работников

- **Административная цель** достигается путем принятия обоснованного административного решения (повышение или понижение по службе, перевод на другую работу, направление на обучение, увольнение) на основе результатов оценки квалификации.
- **Информационная цель** заключается в том, что и работники, и руководители имеют возможность получить достоверную информацию об уровне квалификации. Такая информация позволяет работникам претендовать на определенные должности, а руководителям дает возможность принять правильное кадровое решение.
- **Мотивационная цель** состоит в том, что оценка сама по себе является мощным средством мотивации поведения людей, так как адекватно оцененная квалификация, будет обеспечивать дальнейший рост производительности труда работников (но только в том случае, если труд человека будет оценен соответственно его ожиданиям).

Единая система оценки и сертификации квалификаций работников в отрасли обеспечит:

- Выпуск конкурентоспособной продукции, а также успешную деятельность в международном экономическом, научно-техническом сотрудничестве и торговле;
- Защиту потребителя от недобросовестного исполнителя, имеющего уровень профессиональной подготовки и квалификации, не соответствующей заявленному качеству выпускаемой продукции или оказываемой услуги;
- Содействие предприятиям в компетентном выборе персонала на рынке труда;
- Подтверждение возможностей предприятия по обеспечению заявленных показателей качества имеющимся персоналом;
- Обеспечение безопасности окружающей среды, жизни, здоровья и имущества, обусловленное соответствующей квалификацией должностных лиц и отдельных категорий персонала.

Направления оценки квалификации работника

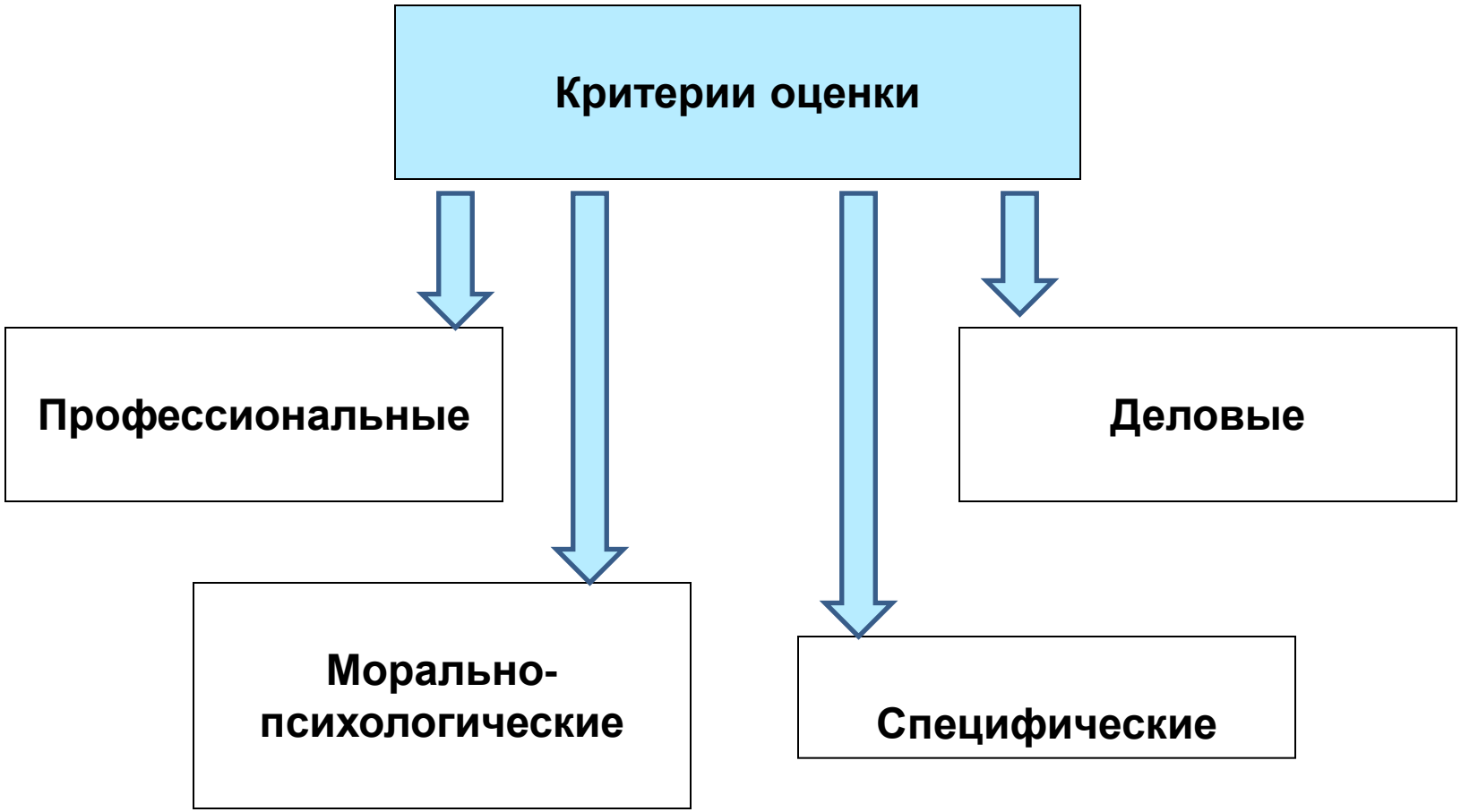
1. **Оценка деятельности** работника включает в себя контроль выполнения должностных обязанностей, плана работ (сроки, качество), достижения поставленных целей. Должностные обязанности работников должны быть четко определены (чтобы было понятно, с чем сравнивать), должен быть график работ (в котором фиксируется выполнение заданий), сотрудники должны иметь четкие цели и задачи. Чем правильнее оформлена перечисленная документация, тем более качественно и оперативно будет проведена оценка квалификации работника по виду деятельности. Необходимо отметить, что чем слабее организационно-методическая основа оценки деятельности, тем сложнее получить объективный результат.

2. **Оценка квалификации** заключается в экзамене (тестировании) на котором работники в письменной или устной форме отвечают на вопросы по специальности согласно своей квалификационной группе. Опросный лист (тесты) заранее подготавливается и согласовывается с ведущими специалистами в отрасли.

3. **Оценка личности** заключается в оценке основных поведенческих характеристик работника, сопоставлении их с поведенческими требованиями к данной профессии и оценке взаимоотношения в коллективе.

Критерии оценки квалификации работников

Критерий оценки персонала - это порог, за которым состояние показателя будет удовлетворять или не удовлетворять установленным (запланированным, нормированным) требованиям.



Достоинства системы сертификации квалификаций для РАБОТНИКА

Документально оформленное свидетельство профессионализма

Повышение шансов удачного трудоустройства с учетом качества подготовки

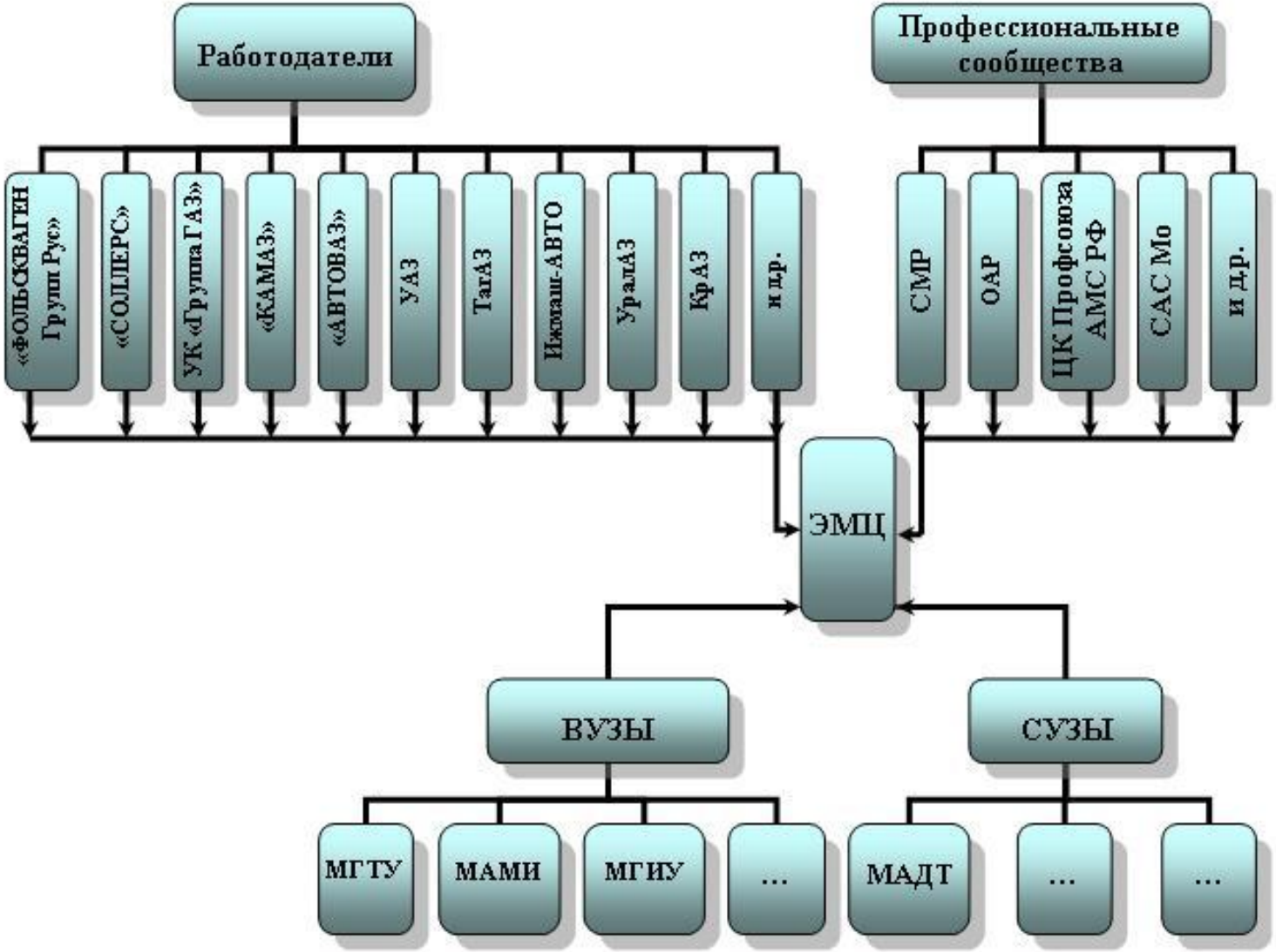
Обеспечение психологической комфортности и уверенности в собственных возможностях

Приоритетность продвижения по служебной лестнице

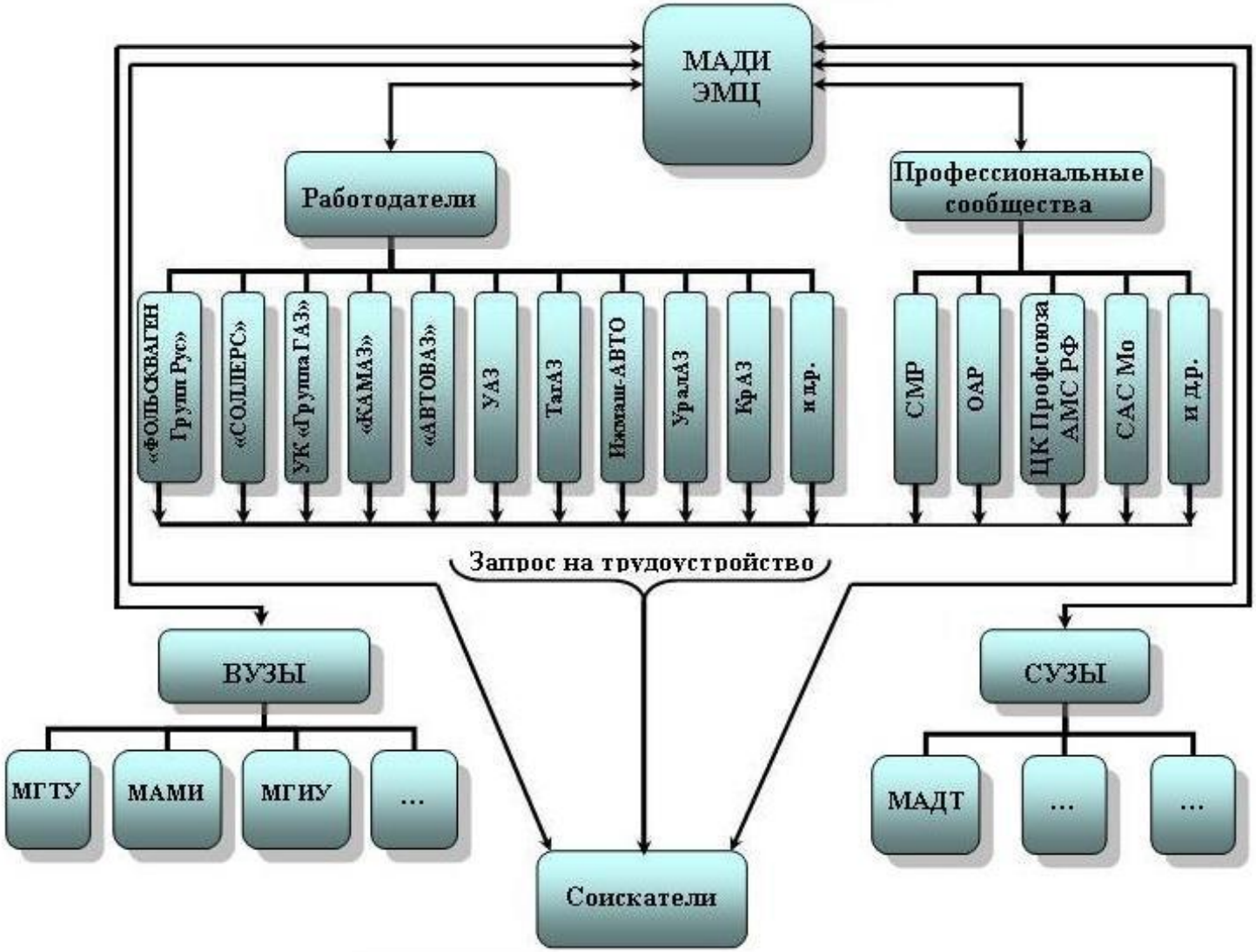
Дополнительное основание для повышения заработной платы

ПОВЫШЕНИЕУРОВНЯ ЖИЗНИ

Схема взаимодействия участников Системы оценки и сертификации квалификаций работников отрасли автомобилестроения



Взаимодействие ЭМЦ с участниками и партнёрами Системы



Территориальная структура Системы оценки и сертификации квалификаций работников отрасли автомобилестроения

Из 120 ведущих мировых поставщиков, только 12 осуществляют деятельность в России в незначительных объемах

Действующие Планируемые

Большинство поставщиков размещают производство в существующих центрах автомобильной отрасли

СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ