

Силенко Павел Аркадьевич

студент

Силенко Аркадий Николаевич

доцент

ФГАОУ ВПО «Национальный исследовательский
ядерный университет «МИФИ»

г. Москва

DOI 10.21661/r-112660

ОПЫТ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ МЕТОДОЛОГИИ ОЦЕНКИ КВАЛИФИКАЦИЙ РАБОТНИКОВ ПРИ ПЕРВИЧНОМ ТРУДОУСТРОЙСТВЕ НА ПРЕДПРИЯТИЕ АТОМНОЙ ОТРАСЛИ

Аннотация: в данной работе приводится описание процесса оценки и сертификации квалификаций работников атомной отрасли, разработанного в контексте развития национальной системы оценки квалификаций на основе требований профессиональных стандартов. Процедура оценки квалификаций проводилась с участием выпускников Ассоциации опорных вузов ГК «Росатом». Осуществлена адаптация компьютерного симулятора по поддержанию АЭС в рабочем состоянии для использования в практической части сертификационных испытаний. Авторами разработана система оценки социальных компетенций специалистов на основе результатов групповой работы с адаптированным симулятором.

Ключевые слова: оценка квалификаций, профессиональный стандарт, компетенция, Росатом.

Сложившаяся к недавнему времени практика оценки квалификаций рабочих и служащих в организациях различных отраслей экономики, а также выпускников образовательных учреждений сводится к проведению квалификационного экзамена или аттестации, которые зачастую носят формальный характер. Поэтому документ, который по сути своей предназначен для подтверждения квалификации работника (диплом), в действительности является лишь документом,

подтверждающим прохождение какого-либо курса образования или обучения [8].

Квалификация специалиста характеризуется не только академическими знаниями и умениями, которые формируются в вузе, но и его практическим опытом, кругозором и личностными качествами, которые должны быть учтены при сертификации [7].

Национальная рамка квалификаций (НРК) Российской Федерации является инструментом сопряжения сферы труда и сферы образования и представляет собой обобщенное описание квалификационных уровней, признаваемых на общенациональном уровне, и основных путей их достижения на территории России [6; 8; 11].

НРК является составной частью и основой разработки Национальной системы квалификаций Российской Федерации, в которую должны войти также отраслевые рамки квалификаций, профессиональные и образовательные стандарты, национальная система оценки результатов образования и сертификации, предусматривающая единые для всех уровней образования механизмы накопления и признания квалификаций на национальном и международном уровнях.

Отраслевые квалификационные рамки является развитием НРК. При этом специфика отраслевых квалификационных требований может быть отражена путем введения дополнительных показателей и подуровней.

Примечательно, что система оценки квалификаций строится на использовании профессиональных стандартов.

Профессиональный стандарт (ПС) – документ, раскрывающий с позиций сферы труда (объединений работодателей (и/или профессиональных сообществ) содержание профессиональной деятельности в рамках определенного вида экономической деятельности, а также требования к квалификации работников. Это нормативный документ, который отражает минимально необходимые требования к профессиям по квалификационным уровням с учетом обеспечения качества, продуктивности и безопасности выполняемых работ. Он включает в себя, наряду с другими данными, перечень конкретных должностных обязанностей,

рассматриваемых с точки зрения профессиональных компетенций, необходимых работнику для качественной реализации трудовых функций. Профессиональные стандарты – это точное описание того, что ожидается от человека, работающего в каком-либо виде экономической деятельности [6].

Работодатель имеет прямую заинтересованность в развитии систем оценки квалификации сотрудников. Сертификация специалиста на соответствие его квалификации требованиям профессионального стандарта – это своеобразная гарантия качества соответствия компетенций специалистов (в том числе выпускников вузов по определенным образовательным программам) установленным требованиям.

Российская атомная отрасль является отраслью приложения высоких технологий, она способна достойно конкурировать на мировом рынке [10]. Динамика развития сотрудничества со странами ближнего и дальнего зарубежья на сегодняшний день предполагает дальнейшее увеличение доли российской атомной энергетики на мировых рынках [9]. Самым главным фактором обеспечения конкурентоспособности является кадровый потенциал.

В атомной отрасли для оценки компетенций специалистов применяются различные методики [3]. Неэффективная методика, ошибочная оценка результатов тестирования может существенным образом повлиять на безопасность объектов и эффективности работника на данной должности.

Для обеспечения высокого уровня подготовки работников необходимо создание отраслевой системы оценки и сертификации квалификаций персонала.

К настоящему времени в интересах атомной отрасли разработан 71 профессиональный стандарт.

В атомной отрасли оценку и сертификацию квалификаций призваны осуществлять органы по сертификации, аккредитованные на оценку и сертификацию определенных квалификаций. Рабочим органом отраслевой системы оценки и сертификации квалификаций является Центр оценки квалификаций (ЦОК), модель которого была адаптирована для атомной отрасли (рис. 1).

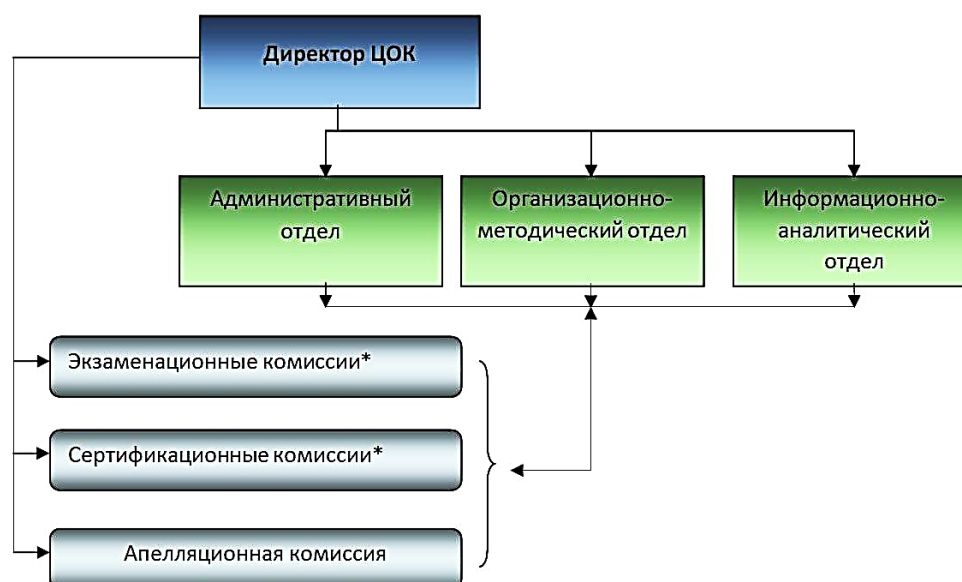


Рис. 1. Организационная структура ЦОК

* – по видам деятельности

При проведении апробации системы оценки и сертификации квалификаций в атомной отрасли к участию в квалификационных испытаниях приглашались выпускники опорных вузов Государственной корпорации по атомной энергии «Росатом».

При подготовке процедуры оценки квалификаций были реализованы следующие мероприятия:

1. Создана рабочая группа из числа специалистов в выбранной области сертификации.
2. Проведено обучение членов рабочей группы, во время которого они были ознакомлены с нормативными и организационно-методическими материалами по сертификации.
3. Осуществлён подбор экспертов по выбранному направлению сертификации.
4. Выбран соответствующий профессиональный стандарт; при этом за счёт расширения спектра оцениваемых трудовых функций скорректированы профессиональные требования по выбранному направлению оценки квалификаций.
5. Разработана методика проведения измерений квалификаций.

6. Разработаны требования к контрольно-измерительным материалам.

7. Сформирована группа разработчиков контрольно-измерительных материалов.

8. Разработан пакет контрольно-измерительных материалов, включающий в себя по три варианта контрольных заданий для шестого квалификационного уровня.

9. Проведена экспертиза контрольно-измерительных материалов, на основании которой разработаны предложения по их совершенствованию.

Регламент процесса оценки квалификаций предполагал проведение сотрудниками ЦОК и привлечёнными экспертами (экспертными комиссиями) следующих мероприятий:

- собеседование с соискателем с целью определения графика оценки и сертификации квалификации;

- оценку квалификации соискателя в составе экзаменационной комиссии центра оценки и сертификации квалификаций;

- принятие решения о сертификации в составе сертификационной комиссии центра оценки и сертификации квалификаций;

- рассмотрение апелляционных вопросов в составе апелляционной комиссии центра оценки и сертификации квалификаций (в случае подачи апелляции).

Полученное соискателем на теоретическом экзамене количество баллов нормировалось и представлялось в процентах от максимально возможного. Критерием, означающим успешное прохождение процедуры оценки квалификации, являлось превышение порогового значения 75%. При этом каждая компетенция должна быть сформирована не менее, чем на 50% [1; 2; 4; 5].

Также проводилась практическая часть процедуры оценки квалификаций, которая в отличие от теоретической части, направленной на проверку знаний, имела своей целью проверить умения и навыки испытуемых. Для практической части при оценке квалификаций специалистов в области использования ядерных энергетических установок применялась компьютерная программа, являющаяся симулятором работы атомной электростанции (АЭС) типа ВВЭР.

Основной целью работы на симуляторе является поддержание АЭС в рабочем состоянии, то есть недопущение перегрева компонент установки (активной зоны, теплообменника и градирни) при условии, что станция находится на ненулевом уровне мощности.

Изначально предполагалось, что работа на симуляторе будет проходить только в индивидуальном порядке, однако было предложено формировать «команды», в состав каждой из которых входило по 3 человека. Это делалось с целью оценки социальных компетенций и степени их выраженности (рис 2).



Рис. 2. Рассмотрение социальных компетенций [2]

Оценивались лидерство, конфликтность и адекватность принимаемых решений в соответствии со значениями шкал 0, 1, 2 (рис. 3).

Данный подход был использован для оценки квалификаций более 400 соискателей и сделал возможным измерить уровни сформированности не только профессиональных, но и социальных компетенций.

ПРОТОКОЛ № _____

№	Пароль	Успешно/ аварийное завершение	Средняя выработка, кВт час	Выручка \$	Социальные компетенции		
					Лидерство	Конфликтность	Адекватность принимаемых решений
1.	rZEVkLZ						
2.	SBUkrqJ						
3.	Fn7N8S2						
4.	CIeLPGT						
5.	GihFsW						
6.	pVIRfV						
7.	pOu1fWl						
8.	cOCE4PI						
9.	uDY6hWH						
10.	gO0Co3I						
11.	QR263wf						
12.	YПЗУkn						

Эксперт 1 _____ (_____)

Эксперт 2 _____ (_____)

к _____ 2016 г.

Социальные компетенции

0	не выражено
1	выражено
2	выражено сильно

Рис. 3. Переработанный протокол для регистрации
результатов практической деятельности

Таким образом, применяемая методика позволила достоверно оценить квалификации приходящих в отрасль молодых специалистов и стала важным инструментом для формируемой в настоящее время отраслевой системы оценки квалификаций.

Список литературы

1. Guseva A.I., Kireev V.S., Silenko A.N. System for Assessing the Socio-Personal Competence of Specialists-Managers in the Nuclear Industry // Life Science Journal. – 2014. – 11(9): [859–864] [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.lifesciencesite.com>

2. Kireev V.S., Guseva A.I., Silenko A.N. Classification of IT-specialists depending on their social-personal competences. Asia-Pacific Computer Science and Application Conference (CSAC 2014). – CRC Press, 6000 Broken Sound Parkway NW, Boca Raton, FL 33487, U.S.A.

3. Агапов А.М. О совершенствовании подготовленности работников атомной отрасли к обеспечению глобальной ядерной безопасности в условиях инновационного развития ядерных технологий и производств / А.М. Агапов // Атомная стратегия. – 2010. – №9.

4. Весна Е.Б. Анализ результатов апробации системы сертификации квалификаций специалистов атомной отрасли / Е.Б. Весна, И.Ю. Конюхов, А.Н. Силенко // Научная сессия НИЯУ МИФИ-2014. Аннотации докладов. – Т. 3. – С. 224.

5. Гусева А.И. Методы оценивания компетенций для сертификации квалификаций специалистов атомной отрасли / А.И. Гусева, А.Н. Силенко, Е.А. Шейна // Современные проблемы науки и образования. – 2014. – №2 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.science-education.ru/116-12451>

6. Есенина Е.Ю. Национальная рамка квалификаций (международный опыт использования) / Е.Ю. Есенина // Профессиональное образование в России и за рубежом. – 2013. – №4 (12) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://cyberleninka.ru/article/n/natsionalnaya-ramka-kvalifikatsiy-mezhdunarodnyu-opyt-ispolzovaniya#ixzz4Crf89gD8>

7. Измайлова М.А. Проблемы независимой оценки качества образования / М.А. Измайлова // Вестник Финансового университета. – 2015. – №1 (85).

8. «Положение об оценке и сертификации квалификации выпускников образовательных учреждений профессионального образования, других категорий граждан, прошедших профессиональное обучение в различных формах», утвержденное Министром образования и науки Российской Федерации и Президентом РСПП от 31 июля 2009 г. № АФ-317/03.

9. Росатом // Государственная корпорация по атомной энергии. Сайт компании [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.rosatom.ru/>

10. Российское атомное сообщество [Электронный ресурс]: – Режим доступа: <http://www.atomic-energy.ru/>

11. Федеральный закон от 02.05.2015 №122-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс РФ».