

приятных, имея опыт производственных практик.

Филиал Университета машиностроения в г. Серпухове тесно сотрудничает с такими общественными организациями, как Общественный совет по образованию г. Серпухова, Совет ветеранов, Общественная организация «Союз журналистов Подмосковья», Общественная организация «Женщины Подмосковья».

Таким образом, представленные в статье рекомендации по построению системы непрерывного образования носят не только теоретический, но и практический характер. Включение в систему непрерывного образования образовательных учреждений, предприятий, научных организаций, органов власти, налаживание между составляющими тесного взаимодействия позволяет учесть возможности и потребности региона и готовить кадры, необходимые для успешного социально-экономического развития страны, кадры, адаптированные и к социальной, и производственной среде.

### Литература

1. Андрух О.Н. О роли нормативных и технических документов в формировании компетентности автомобильных инженеров // Известия Московского государственного технического университета «МАМИ». 2010. № 2. С. 248-250.
2. Одегов Ю. Стимулирование развития персонала как фактор роста производительности труда. Методика и практика компаний // Нормирование и оплата труда в строительстве, 2011, №2.
3. Постановление Правительства РФ от 07.02.2011 № 61 «О Федеральной целевой программе развития образования на 2011 - 2015 годы».
4. Распоряжение Правительства РФ от 17.11.2008 №1663-р (ред. от 14.12.2009) «Об утверждении основных направлений деятельности Правительства РФ на период до 2012 года и перечня проектов по их реализации».

### **Формирование номенклатуры показателей качества преподавателей вузов на основе системного подхода**

к.т.н. доц. Андрух О.Н., Сидорова А.С.

*Университет машиностроения*

8 (4967) 72-28-42, [oandruh@mail.ru](mailto:oandruh@mail.ru), [iriso4nay@mail.ru](mailto:iriso4nay@mail.ru)

*Аннотация.* В статье описывается процесс формирования совокупности показателей качества преподавателей вузов на основе системного подхода с учетом анализа общих показателей качества персонала и специфических показателей, отражающих особенности деятельности преподавательского состава.

*Ключевые слова:* качество, преподавательский состав, показатели качества, номенклатура показателей качества, компетентность.

В области оценки качества важной задачей является формирование номенклатуры показателей качества объекта. Избыточная совокупность показателей качества приводит к зашумлению входного информационного канала, увеличению времени оценки качества объекта и времени принятия решения. Недостаточная совокупность показателей не позволяет объективно оценить качество объекта.

Целью данной статьи является разработка рекомендаций по формированию групп показателей качества преподавательского состава (ПС).

Номенклатура показателей качества объекта – это перечень качественных или количественных характеристик, обеспечивающих возможность оценки уровня качества объекта [2].

Формирование номенклатуры показателей качества объекта обеспечивает возможность проведения процедуры подтверждения соответствия объекта требованиям документов и потребителей, оценку соответствия качества объекта передовому зарубежному опыту, возможность оценки качества объекта, управление качеством.

С позиций системного подхода для обоснования номенклатуры показателей качества преподавательского состава необходимо учитывать требования различных уровней иерархии

и требования заинтересованных сторон:

- иерархические требования к педагогической деятельности (требования контролирующих и надзорных органов; требования по организации и осуществлению педагогической деятельности; требования потребителей);
- общие показатели качества персонала;
- специфические показатели, отражающие особенности деятельности преподавательского состава;
- требования работодателей к преподавательскому составу;
- требования федеральных государственных образовательных стандартов к преподавательскому составу.

Анализ национальной нормативной документации по стандартизации показывает, что данному вопросу достаточного внимания не уделяется. Это обусловлено, прежде всего, исторически сложившимся отношением к объектам стандартизации. Объектами стандартизации являются продукция, процессы (работы) и услуги, а также их различные аспекты [5]. Персонал к объектам стандартизации не причислен, и в национальной практике требования к персоналу формируются как часть требований к услугам. Такой подход к персоналу ошибочен и требует коррекции. Специалисты высокой квалификации необходимы не только для оказания услуг высокого качества, но и для выпуска качественной продукции, для реализации качественных процессов и работ. Следовательно, персонал следует рассматривать как отдельный объект стандартизации и поэтому к данному объекту необходимо формировать требования и показатели качества.

Общие показатели качества персонала представлены в национальном стандарте ГОСТ Р 52113-2003 «Услуги населению. Номенклатура показателей качества», в котором выделены следующие группы показателей качества услуг:

- 1) показатели назначения;
- 2) показатели безопасности;
- 3) показатели надежности;
- 4) показатели профессионального уровня персонала.

Очевидно, что общими показателями качества персонала можно считать:

- показатели назначения;
- показатели профессионального уровня персонала.

Показатели назначения характеризуют свойства персонала, определяющие основные функции, для выполнения которых он предназначен. В случае персонала образовательных учреждений – это выделение соответствующей сферы деятельности – общеобразовательные учреждения, учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования с последующей градацией внутри данного образовательного учреждения.

Показатели профессионального уровня персонала (исполнителя услуг) включают три подгруппы [2]:

- уровень профессиональной подготовки и квалификации, в том числе теоретические знания и умения применять их на практике;
- способность к руководству;
- знание и соблюдение профессиональной этики поведения.

Показатели уровня профессиональной подготовки и квалификации персонала включают оценку следующих параметров:

- общая и профилирующая подготовка персонала (подготовка в объеме; профессионально-технического училища, техникума, вуза, послевузовского и дополнительного образования);
- общие навыки (категория, класс, стаж работы) и навыки выполнения сложных работ, в том числе по результатам участия в каких-либо конкурсах профессионального мастерства;
- знание и соблюдение требований руководящих документов, касающихся профессиональной деятельности (в т. ч. по соблюдению требований: санитарии, личной гигиены и гигие-

ны рабочего места; пожарной и других видов безопасности, правил охраны труда; нормативных документов на услуги).

Показатели способности к руководству включают оценку следующих параметров:

- знание и соблюдение трудового законодательства, отраслевых руководящих документов, касающихся профессиональной деятельности;
- умение организовать работу персонала, обеспечить эффективный контроль за соблюдением им своих обязанностей и контроль за реализацией прав;
- знание и соблюдение законодательства и руководящих документов в экономической, финансовой и бухгалтерской сферах;
- умение обеспечить доброжелательную атмосферу на предприятии; своевременное и качественное обслуживание потребителей (клиентов) приоритетных категорий; правильное использование средств противопожарной и других видов защиты и сигнализации; четкую эвакуацию потребителей или оказание им необходимой помощи при экстремальных ситуациях.

Показатели знания и соблюдения профессиональной этики поведения отражают:

- индивидуальные свойства, в число которых входят этичность, доброжелательность, вежливость, контактность, коммуникабельность и т. п., а также внешние данные;
- внимательность и предупредительность в отношениях с потребителями в пределах своих должностных обязанностей;
- умение создать атмосферу гостеприимства, умение проявлять терпение, выдержку и обладание способностью избегать конфликтных ситуаций.

В требованиях федеральных государственных образовательных стандартов (ФГОС) укрупненной группы специальностей 050000 «Образование и педагогика» представлены следующие группы компетенций по видам деятельности педагогов:

- педагогические;
- культурно-просветительские;
- учебно-профессиональные;
- научно-исследовательские;
- образовательно-проектировочные;
- организационно-технологические.

Специфические требования к квалификации преподавательского состава с точки зрения работодателей представлены в Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих (ЕКС), однако они существенно отличаются для преподавателей общеобразовательных учреждений и вузов.

В ЕКС сформулированы следующие составляющие компетентности педагогических работников общеобразовательных учреждений [3]:

- профессиональная компетентность;
- информационная компетентность;
- коммуникативная компетентность;
- правовая компетентность.

Профессиональная компетентность [3] - качество действий работника, обеспечивающих эффективное решение профессионально-педагогических проблем и типичных профессиональных задач, возникающих в реальных ситуациях педагогической деятельности, с использованием жизненного опыта, имеющейся квалификации, общепризнанных ценностей; владение современными образовательными технологиями, технологиями педагогической диагностики, психолого-педагогической коррекции, снятия стрессов и т.п., методическими приемами, педагогическими средствами и их постоянное совершенствование; использование методических идей, новой литературы и иных источников информации в области компетенции и методик преподавания для построения современных занятий с обучающимися, осуществление оценочно-ценностной рефлексии.

Информационная компетентность - качество действий работника, обеспечивающих

эффективный поиск, структурирование информации, ее адаптацию к особенностям педагогического процесса и дидактическим требованиям, формулировку учебной проблемы различными информационно-коммуникативными способами, квалифицированную работу с различными информационными ресурсами, профессиональными инструментами, готовыми программно-методическими комплексами, позволяющими проектировать решение педагогических проблем и практических задач, использование автоматизированных рабочих мест учителя в образовательном процессе; регулярная самостоятельная познавательная деятельность, готовность к ведению дистанционной образовательной деятельности, использование компьютерных и мультимедийных технологий, цифровых образовательных ресурсов в образовательном процессе, ведение школьной документации на электронных носителях.

Коммуникативная компетентность - качество действий работника, обеспечивающих эффективное конструирование прямой и обратной связи с другим человеком; установление контакта с обучающимися разного возраста, родителями, коллегами по работе; умение вырабатывать стратегию, тактику и технику взаимодействий с людьми, организовывать их совместную деятельность для достижения определенных социально значимых целей; умение убеждать, аргументировать свою позицию; владение ораторским искусством, грамотностью устной и письменной речи, публичным представлением результатов своей работы, отбором адекватных форм и методов презентации.

Правовая компетентность - качество действий работника, обеспечивающих эффективное использование в профессиональной деятельности законодательных и иных нормативных правовых документов органов власти для решения соответствующих профессиональных задач.

Требования ЕКС к ПС высшего профессионального и дополнительного профессионального образования представлены в формате «знания, умения, навыки», а не в формате компетенций [3], кроме того, типовые группы требований не выделены.

Сравнение групп показателей качества преподавательского состава, представленных в разных источниках, показывает, что они существенно отличаются друг от друга, каждый из документов не учитывают существенных составляющих. Таким образом, использовать единственный нормативно-правовой документ в качестве основы (базиса) или требования одного уровня иерархии для формирования групп показателей качества не допустимо.

На основе системного подхода рациональная совокупность групп показателей качества ПС может быть представлена следующим образом:

- показатели назначения;
- показатели профессиональной компетентности:
  - уровень профессиональной подготовки и квалификации;
  - показатели педагогической компетенции;
  - способность к руководству;
  - знание и соблюдение профессиональной этики поведения;
- показатели научно-исследовательской компетентности;
- показатели информационной компетентности;
- показатели коммуникативной компетентности;
- показатели правовой компетентности.

Предложенная совокупность показателей качества преподавателей вуза сформирована на основе системного подхода и может быть основой для формирования профессионального стандарта преподавателя или стандарта, предъявляющего требования к номенклатуре показателей качества преподавателей вуза.

#### Литература

1. ГОСТ 30335—95/ГОСТ Р 50646—94 Услуги населению. Термины и определения.
2. ГОСТ Р 52113-2003 Услуги населению. Номенклатура показателей качества.
3. Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14.08.2009 г. № 593 "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих. Квалификационные характеристики

- должностей работников образования».
4. Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 1.01.2011 г. № 1н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих. Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования».
  5. Федеральный закон № 184 от 27.12.2002 «О техническом регулировании».

### **Повышение конкурентоспособности вуза на основе организации целевой подготовки работников для оборонно-промышленного комплекса страны**

к.т.н. доц. Андрух О.Н., Сидорова А.С., Чадунели М.К.

*Университет машиностроения*

8 (4967) 72-28-42, [oandruh@mail.ru](mailto:oandruh@mail.ru), [iriso4nay@mail.ru](mailto:iriso4nay@mail.ru), [maiakonst@mail.ru](mailto:maiakonst@mail.ru)

*Аннотация.* В статье предложен анализ организации подготовки кадров для оборонно-промышленного комплекса в РФ, возможности Университета машиностроения в реализации государственного заказа на подготовку кадров, разработаны рекомендации по повышению конкурентоспособности Университета машиностроения на основе системного участия вуза в реализации государственного заказа на подготовку кадров.

*Ключевые слова:* конкурентоспособность, целевая подготовка, государственный заказ на подготовку кадров, работники, оборонно-промышленный комплекс

1 ноября 2012 года Министерство образования и науки Российской Федерации опубликовало результаты мониторинга деятельности 502 государственных вузов и 930 филиалов. По результатам мониторинга 136 вузов, в том числе Университет машиностроения, были включены в список образовательных учреждений с признаками неэффективности.

Одним из важнейших критериев оценки эффективности вуза является процент выпускников, работающих по специальности.

Данный критерий имеет высокое значение для вузов, реализующих в значительных объемах целевую подготовку студентов.

В РФ целевая подготовка реализуется в двух направлениях: для нужд народного хозяйства и для нужд оборонно-промышленного комплекса (ОПК) страны.

Целью данной статьи является анализ организации подготовки кадров для ОПК в РФ, возможности Университета машиностроения в реализации государственного заказа на подготовку кадров, разработка рекомендаций по повышению его конкурентоспособности на основе системного участия в реализации государственного заказа на подготовку кадров для нужд ОПК РФ.

**Состояние предприятий ОПК, проблемы кадрового обеспечения ОПК.** Оборонно-промышленный комплекс Российской Федерации объединяет 1200 предприятий, на которых занято более 1,5 млн. человек, из них 72% работает на промышленных предприятиях и 28% в научно-исследовательских институтах (НИИ) и конструкторских бюро (КБ).

В период с 2000 по 2010 годы предприятия ОПК не получали системных, пролонгированных во временной перспективе заказов для нужд силовых ведомств, что привело к ряду проблем:

- сокращению количественного и качественного состава персонала ОПК;
- отставанию уровня заработной платы на предприятиях ОПК от зарплаты в промышленности на 15-20%;
- старению персонала ОПК (средний возраст работников в промышленности составляет приблизительно 50 лет, работников НИИ и КБ по оборонным отраслям промышленности - 53 года);