



Столыпинский

вестник

Научная статья

Original article

УДК 005.64

DOI 10.55186/27131424_2022_4_10_6

**РАЗРАБОТКА КРИТЕРИЕВ И ШКАЛЫ ОЦЕНКИ РАЗВИТИЯ
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ СОТРУДНИКОВ
СОВРЕМЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ**

DEVELOPMENT OF CRITERIA AND SCALE FOR ASSESSING THE
DEVELOPMENT OF PROFESSIONAL COMPETENCES OF EMPLOYEES OF A
MODERN ENTERPRISE

Холуденева Алина Олеговна, Пензенский государственный технологический университет, linblondy@mail.ru

Шаморкина Ангелина Ивановна, Пензенский государственный технологический университет, ashamorkina01@mail.ru

Kholudeneva Alina Olegovna, Penza State Technological University, linblondy@mail.ru

Shamorkina Angelina Ivanovna, Penza State Technological University, ashamorkina01@mail.ru

Аннотация: В статье рассмотрена философия Кайдзен с позиции управления человеческими ресурсами предприятия. Разработаны критерии и шкала оценки развития профессиональных компетенций сотрудников предприятия.

Annotation: The article considers the Kaizen philosophy from the perspective of enterprise human resource management. The structure of the impact of Kaizen practice on improving the quality of human resources in a modern enterprise based on the Deming cycle has been developed.

Ключевые слова: Кайдзен, человеческие ресурсы, управление качеством, критерии, шкала оценки развития профессиональных компетенций

Keywords: Kaizen, human resources, quality management, Deming cycle

Кайдзен – это стратегия, в которой команды сотрудников на равных условиях активно работают вместе над улучшением конкретных областей внутри компании. В широком смысле Кайдзен – это стратегия включения концепций, систем и инструментов в более широкую картину лидерства и культуры людей, управляемых клиентом.

Так же это постоянная методология и философия, направленная на стимулирование и расширение возможностей каждого в организации для использования своих творческих идей для улучшения повседневной работы. Такой подход не фокусируется на больших изменениях за короткое время, а представляет собой небольшое, недорогое, легко реализуемое улучшение с низким уровнем риска.

В рамках исследования были разработаны шесть критериев, принадлежащих к двум группам, связанным с развитием способностей и развитием осведомленности, как показано в таблице 1.

Таблица 1. Критерии оценки развития профессиональных компетенций сотрудников предприятия с подходом Кайдзен

Измерение	Критерии
Развитие возможностей	Повышение квалификации
	Возможности управления и улучшения распределения обязанностей
	Способность решать проблемы

Осознание и развитие личности	Креативное мышление и способность предлагать идеи
	Дисциплина и соблюдение правил
	Навыки сотрудничества и обмена информацией

Оценка развития профессиональных компетенций сотрудников предприятия основана на 5-балльной шкале с показателями, как показано в таблице 2.

Таблица 2. Шкала оценки развития профессиональных компетенций сотрудников предприятия от Кайдзен-подхода

№ п/п	Критерии	Оценка				
		1	2	3	4	5
1	Повышение квалификации	Не может выполнять задание самостоятельно	Может выполнять работу под наблюдением	Понимает и может выполнять работу самостоятельно	Понимает, действует независимо и сотрудничает в рамках процессов	Понимает, действует независимо, сотрудничает и обучает других участников
2	Возможности управления и улучшение распределения должностей	Неспособность управлять задачами в команде	Может управлять задачами в соответствии с инструкцией	Может управлять задачами, но не может назначать задачи внутри команды	Может управлять и назначать задачи внутри команды	Может управлять, назначать задачи и достигать согласия внутри команды
3	Способности к решению проблем	Не может решить проблемы, возникающие в ходе реализации проекта	Может решить проблемы в соответствии с инструкцией	Может решить проблемы, следуя процессу	Инициативный и гибкий в решении проблем	Инициативный, гибкий и может предложить более эффективные процессы
4	Творческое мышление и способность предлагать идеи	Нет никаких идей и предложений	Способность воплощать идеи, но еще не предлагать их	Может предложить несколько хороших идей	Может предложить хорошие и креативные идеи	Может регулярно предлагать хорошие и креативные идеи и делиться ими с другими
5	Дисциплина и соблюдение правил	Отсутствие дисциплины и соблюдения правил	Соблюдение дисциплины и правил под контролем и надзором	Соблюдение дисциплины и правил	Активное соблюдение дисциплины и правил	Проявляет инициативу в дисциплине, соблюдении правил и

						подсказывает другим членам
6	Навыки сотрудничества и обмена информацией	Никакого сотрудничества и обмена информацией	Сотрудничество, если требуется, без обмена информацией	Сотрудничество и обмен информацией внутри команды	Сотрудничество и активный обмен информацией	Сотрудничество и активный, четкий обмен информацией

Для повышения качества человеческих ресурсов предлагается анкетирование с исследуемой группой сотрудников предприятия и их руководителями. Анализ анкет должен определить, как проекты Кайдзен влияют на операционную эффективность и развитие человеческого потенциала.

В таблице 3 приведена разработанная анкета, необходимая для сбора данных о базовых возможностях членов команды.

Таблица 3. Анкета участников исследования

Профиль компании			
Название предприятия	Направление деятельности	Количество сотрудников	Продолжительность участия в Кайдзен
Характеристики сотрудников			
		Количество	Процент
Пол			
Мужской			
Женский			
Возраст			
До 20 лет			
20-30			
31-40			
41-50			
50+			
Опыт работы			
До 3 лет			

3-5 лет		
Выше 5лет		
Квалификация		
Средняя школа		
СПО		
Университет и выше		
Подразделения		
Производство		
ОТК		
Бухгалтерия		
Кадровая служба		
Логистика		
Кайдзен опыт		
Да		
Нет		

Чтобы проанализировать данные из анкеты, необходимо провести открытое интервью с руководителями предприятия, чтобы изучить базовые возможности членов команды. Достигнутые результаты анкетирования в сочетании с результатами интервью используются для изучения взаимосвязи между улучшением человеческого фактора и практиками Кайдзен их влиянием на операционную эффективность.

Результаты Кайдзен объясняются четырьмя основными критериями, включая: производительность, качество, потер и логистику. Далее представлена разработанная таблица критериев оценки результативности внедрения Кайдзен.

Таблица 5. Результаты внедрения Кайдзен

	Критерии
--	----------

Период внедрения	Производительность (рабочие дни)	Соответствие дефектных изделий к общему числу	Потери времени	Логистика
До				
После				

Анализ результатов покажет имеющиеся улучшения на предприятии после завершения проектов Кайдзен. При грамотном внедрении Кайдзен, все значения, представленные в таблице 5, будут носить положительный характер изменений, демонстрируя, что Кайдзен способствует достижению производительных показателей, хотя уровень улучшения в разных случаях разный.

В данной статье улучшение качества человеческих ресурсов представлено с точки зрения непрерывного совершенствования – Кайдзен. Кайдзен включает в себя установление стандартов, а затем постоянное улучшение этих стандартов. Он направлен на поощрение и предоставление каждому члену организации возможности использовать свои творческие идеи для улучшения своей повседневной работы. Благодаря постоянному обучению и практике реальной деятельности по принципу Кайдзен, сотрудники достигнут более высокого уровня навыков и возможностей. С более высокой точки зрения продвижение Кайдзен помогает не только развивать индивидуальные способности, но также формировать и развивать культуру сотрудничества и постоянного совершенствования. На основе теоретических исследований в этом документе предложена структура развития человеческих ресурсов в соответствии с принципами и процессом Кайдзен. Дальнейшие исследования также должны быть сосредоточены на анализе и тщательном тестировании влияния Кайдзен на каждой стадии развития.

Список используемой литературы

1. Брешина А.В. Применение системы кайдзен в производственном менеджменте транснациональной корпорации Nestle , 2021. – 26–30с.
2. Гринин А. Управление заводом в стиле кайдзен. Как снизить затраты и

повысить прибыль / А. Гринин – Litres, 2022.

3. Евтеева А.К. Система Кайдзен как инструмент повышения эффективности работы предприятия / Евтеева А.К. – 2022.
4. Панкова Л.Н. Особенности применения концепции менеджмента кайдзен в системе управления японскими компаниями / Панкова Л.Н.

Bibliography

1. Breshina A.V. Application of the kaizen system in the production management of the transnational corporation Nestle, 2021. - 26–30s.
2. Grinin A. Kaizen plant management. How to reduce costs and increase profits / A. Grinin - Litres, 2022.
3. Evteeva A.K. Kaizen system as a tool to improve the efficiency of the enterprise / Evteeva A.K. – 2022.
4. Pankova L.N. Features of the application of the concept of management kaizen in the management system of Japanese companies / Pankova L.N.

© Холуденева А.О., Шаморкина А.И., 2022 Научный сетевой журнал
«Столыпинский вестник» №10/2022

Для цитирования: Холуденева А.О., Шаморкина А.И. РАЗРАБОТКА КРИТЕРИЕВ И ШКАЛЫ ОЦЕНКИ РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ СОТРУДНИКОВ СОВРЕМЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ // Научный сетевой журнал «Столыпинский вестник» №10/2022