УДК 331.108.43

Горшкова Оксана Владимировна – канд. соц. наук, доцент, зав. кафедрой управления персоналом и трудового права ФГБОУ ВПО «Владивостокский государственный университет экономики и сервиса» (г. Владивосток). *E-mail: oksgor@mail.ru*

Oksana Vladimirovna Gorshkova – Candidate of Sociology, docent of the human resource management and labor law chair of FGBOU VPO "The Vladivostok state university of economy and service" (Vladivostok).
E-mail: oksgor@mail.ru

O.V. Gorshkova

Professional standards, personnel certification, socially-prfessionalnaja accreditation: the place and the role in development of personnel potential of the country

The actual questions of forming of the national system of qualifications are considered in the article, the aim of creation of that is an interface of the labor sphere and education. The practice of development and introduction of professional standards in Russia, the development of the system of certification of the personnel, the procedures of publicly-professional accreditation is considered.

Keywords: national system of qualifications, professional standard, competence, certification of personnel, publicly-professional accreditation.

Профессиональные стандарты, сертификация персонала, общественно-профессиональная аккредитация: место и роль в развитии кадрового потенциала страны

В статье рассмотрены актуальные вопросы формирования национальной системы квалификаций, целью создания которой является сопряжение сферы труда и образования. Рассмотрены практика разработки и внедрения профессиональных стандартов в России, становление системы сертификации персонала, процедур общественно-профессиональной аккредитации.

Ключевые слова: национальная система квалификаций, профессиональный стандарт, компетенции, сертификация персонала, общественно-профессиональная аккредитация.

Трансформационные процессы в России неизбежно затрагивают сферу труда и сферу образования, запуская центростремительные силы взаимного

сближения и проникновения. Тесная связь между непрерывным образованием, компетентностью и квалификацией обеспечивает устойчивое социальное развитие многих стран и является сегодня обязательным элементом национальной стратегии. Для решения глобальных проблем человечества, ООН приняла Программу «Цели развития тысячелетия» (2000 – 2015 гг.), согласно которой одним из стратегических приоритетов развития России является «обеспечение доступности образования». Под этим подразумевается в том числе переориентация системы профессионального образования на требования современной экономики и рынка труда. Реформы профессионального образования по всем уровням (НПО, СПО, ВПО) идут полным ходом и далеко не всегда соответствуют запросам реального сектора экономики, хотя и опережают в своей динамике аналогичные процессы в сфере труда. Актуальность преобразований вызвана наличием ряда негативных тенденций, характеризующих профессиональное образование в России. Одна из них – преобладание на рынке труда лиц с высшим образованием и сокращение доли лиц со средним и начальным профессиональным образованием. Формально избыточная квалификация кандидатов получила название «эффект «crowded aut»», который отражает несоответствие системы образования структуре и требованиям рынка труда. Другим негативным фактором можно назвать отсутствие надежных инструментов сравнительной оценки качества образования. Зачастую такая оценка выносится по косвенным признакам: рейтинги университетов, количество иностранных студентов и др. Эти и другие вызовы современности активизируют различные типы социального партнерства в сфере труда и образования: инструментом сопряжения сферы труда и сферы образования выступает Национальная система квалификаций Российской Федерации (далее – НСК), в которую входят Национальная рамка квалификаций (далее – НРК), профессиональные и образовательные стандарты, система добровольной сертификации персонала, общественно-профессиональная аккредитация образовательных программ. Развитие НСК в России позволит: повысить качество профессионального образования; привести его в соответствие с запросами рынка труда; сформулировать требования к профессиональной деятельности; активизировать трудовую мобильность в стране. В сентябре 2012 г. Правительство РФ внесло в Госдуму поправки в Трудовой кодекс, которые предусматривают введение в законодательство нормы о профессиональном стандарте. В Министерстве труда и социального развития отмечают, что до 2015 г. в России должны быть разработаны не менее 800 профессиональных стандартов. Оптимистичность подобных прогнозов вызывает большие сомнения, учитывая предшествующий опыт разработки и внедрения профессиональных стандартов в России. Разработка профессиональных стандартов осуществлялась данным ведомством в период 1998. – 2004 гг. Список разработанных документов не превышает одного десятка, а сами разработчики проектов отмечают в качестве положительных результатов –

формирование определенного опыта разработки профессиональных стандартов. В настоящий момент в России «работают» чуть более 55 стандартов профессиональной деятельности, в том числе для работников гостиниц и ресторанов, авиастроения, металлургии, нефтяной, газовой промышленностей, в области кадрового менеджмента и др. В лучшем случае, разработка и принятие профессионального стандарта длится от 9 до 12 месяцев, иногда – от 1 до 5 лет. Какие ресурсы должны быть задействованы Министерством труда РФ для выполнения поставленной задачи по разработке 800 профессиональных стандартов к 2015 г.? Еще в 2010 г. Президент Российской Федерации Д. Медведев дал поручение правительству обеспечить разработку профессиональных стандартов по приоритетным направлениям модернизации и технологического развития: «… Бизнес-сообщество должно формировать профессиональный заказ на будущих специалистов. Для этого необходимо завершить разработку профессиональных стандартов, создать систему обязательной общественно-профессиональной экспертизы, обеспечить рынок высококвалифицированными кадрами, теми кадрами, которые по-настоящему интересны рынку, которые реально востребованы работодателями и которые, конечно, подготовлены для участия в модернизации нашей экономики» [1]. Выполнение поставленной задачи предполагает совместную работу объединений работодателей, саморегулируемых организаций, университетов, других заинтересованных сторон. Сегодня можно констатировать, что наиболее активно в данном направлении действуют Министерство образования и науки РФ и Российский союз промышленников и предпринимателей (далее – РСПП), создавший Национальное агентство развития квалификаций (далее – НАРК). В июне 2012 г. в Российском союзе промышленников и предпринимателей состоялось расширенное заседание Общественно-государственного совета системы независимой оценки качества профессионального образования и Комиссии РСПП по профессиональным стандартам. На заседании был утвержден ряд документов: предложения по формированию национального плана развития профессиональных стандартов до 2015 г., Положение о сертификате соответствия требованиям профессионального стандарта (квалификационном сертификате), Рекомендации по расчету тарифов на выполнение работ по оценке и сертификации квалификаций выпускников образовательных учреждений профессионального образования, уточненный макет профессионального стандарта и др. [2] Пристальное внимание на государственном уровне к проблеме разработки профессиональных стандартов связано с изменением экономики, появлением новых технологий и видов деятельности. По сути, профессиональные стандарты должны стать «техническими заданиями», на основе которых будут разрабатываться образовательные стандарты. В них должны содержаться описания квалификаций, обобщенные в Национальной рамке квалификаций. Она разработана с учетом опыта построения Европейской рамки квалификаций, национальных рамок стран-участниц Болонского и Копенгагенского

процессов. Аналогично Европейской рамке квалификаций в НРК включены дескрипторы общей компетенции, умений и знаний, которые раскрываются через соответствующие показатели профессиональной деятельности: широту полномочий и ответственность, сложность и наукоемкость деятельности. Однако само по себе описание компетенций не имеет большого смысла без создания системы оценки. Несмотря на отсутствие общей системы сертификации персонала в России, рынок услуг по сертификации постепенно формируется. Профессиональное признание необходимых компетенций осуществляется через сертификацию персонала – установление соответствия качественных характеристик персонала требованиям отечественных и/или международных стандартов [3]. Формирование системы сертификации персонала началось еще в 1997 г., когда было принято совместное Постановление Минтруда России и Госстандарта России от 21.04.1997 г. №21/9 "О развитии системы сертификации персонала в Российской Федерации". Данный документ постановил, что непосредственное руководство работой по сертификации персонала предприятий и организаций осуществляется Минтрудом России, организация и координация работ по аттестации и сертификации экспертов – Госстандартом России, а обязанности по координации работ возложены на Регистр системы сертификации персонала при Российском союзе промышленников и предпринимателей. С 1 октября 1995 г. введен Национальный стандарт ГОСТ Р 40.001-95 «Правила по проведению сертификации систем качества в Российской Федерации». Гармонизация положений данного государственного стандарта осуществлялась с учетом международных стандартов ИСО серии 9000 и 10015, Руководств ИСО/МЭК 40, 48, 53, 56, 61, 62, Европейского стандарта EN 45012 и других международных документов по сертификации систем качества. Международные требования к организациям, применяющим системы сертификации персонала, были сформулированы в Стандарте ИСО/МЭК 17024:2003 «Оценка соответствия. Общие требования к органам по сертификации персонала». Принятый в 2002 г. Закон РФ №184-ФЗ "О техническом регулировании" предполагает как обязательную сертификацию (связанную с безопасностью жизни и охраной здоровья), так и добровольную сертификацию персонала. Действенным инструментом реализации процесса профессионального признания квалификаций могут стать Российский союз промышленников и предпринимателей и Торгово-промышленная палата Российской Федерации как объединения российских предпринимателей, лоббирующие и защищающие свои интересы на всех уровнях общества. Процесс сертификации персонала в России осуществляется в двух формах: обязательная и добровольная сертификация персонала. Обязательная сертификация осуществляется на основании законов и законодательных положений и обеспечивает доказательство соответствия товара (процесса, услуги) требованиям технических регламентов, обязательным требованиям стандартов. Так как обязательная сертификация относится к безопасности, охране здоровья людей и окружающей среды, следовательно, аспект

обязательной сертификации – безопасность и экологичность. Добровольная сертификация персонала проводится в случаях, когда строгое соблюдение требований существующих стандартов или другой нормативной документации на продукцию, услуги или процессы государством не предусмотрено, то есть когда стандарты или нормы не касаются требований безопасности и носят добровольный характер для производителя. Добровольное подтверждение соответствия может осуществляться для установления соответствия национальным стандартам, стандартам организаций, сводам правил, системам добровольной сертификации, условиям договоров. Анализ существующей российской практики показывает, что системы добровольной сертификации персонала действуют либо самостоятельно, либо под эгидой международных систем. Например, Европейский центр по качеству выступает Центральным органом Системы сертификации персонала в области менеджмента качества, Международная Федерация бухгалтеров (далее – МФБ) – для Системы сертификации членов Федерации профессиональных бухгалтеров и аудиторов России.

Для осуществления процедуры сертификации и внедрения системы добровольной сертификации персонала в России Российским Союзом промышленников и предпринимателей создан орган по сертификации. Этим органом является образовательная автономная некоммерческая организация – Регистр системы сертификации персонала, – учрежденная Госстандартом России, зарегистрированная правительством г. Москвы от 4 июня 1996 г. №5219-2. Практически в каждой области экономической деятельности существуют заинтересованные стороны (работодатели, структуры по сертификации, обучающие центры и другие стейкхолдеры работают над созданием собственных систем сертификации персонала). Например, Российская ассоциация инженеров России предлагает двухступенчатую модель сертификации: первая ступень – оценка образовательных программ, вторая – оценка профессионального уровня инженеров. Присвоение инженеру статуса инженера-профессионала с лицензиями от профильных организаций – это его международное признание. Обобщённая схема процесса сертификации персонала в России по наиболее часто применяемым схемам представлена 5-ю основными этапами:

1. Этап подачи заявки. Заявитель выбирает орган по сертификации, способный провести оценку соответствия интересующего его объекта. Решение по заявке содержит все основные условия сертификации, в том числе схему сертификации, наименование испытательной лаборатории (если они предусмотрены схемой сертификации) или их перечень для выбора заявителем, номенклатуру нормативных документов, на соответствие которым будет проведена сертификация. В случае сертификации персонала в решении по заявке указывается экзаменационный центр.

2. Этап оценки соответствия персонала. В последнее время этот вид сертификации развивается в виде самостоятельных систем сертификации. После подачи заявки в орган по сертификации специалист получает комплект

документов для заполнения. Дополнительно к этому запрашиваются отчёты о работе в специальной области, сделанные заявителем за последнее время. Экзамен проводится в специальном аккредитованном испытательном (экзаменационном) центре. Экзамен, как правило, состоит из теоретической и практической частей. Практический экзамен организуется таким образом, чтобы он имитировал деятельность сертифицируемого специалиста.

3. Этап анализа практической оценки соответствия. При сертификации персонала протокол экзаменационной комиссии должен направляться в комиссию по сертификации, состоящую из руководства органа и экспертов, не участвовавших в приеме экзамена. Положительное решение данной комиссии по утверждению протокола экзамена является основанием для выдачи сертификата.

4. Этап решения по сертификации. Сопровождается выдачей сертификата соответствия заявителю или отказом в нем. Вид сертификата соответствия и срок его действия устанавливаются правилами системы сертификации. Обычно действие сертификата на персонал распространяется на 5 лет.

5. Этап инспекционного контроля за сертифицированным объектом. Проводится органом, выдавшим сертификат, если это предусмотрено схемой сертификации. В комиссии органа по сертификации при инспекционном контроле могут участвовать специалисты территориальных органов Госстандарта России, представители обществ потребителей и других заинтересованных организаций.

Несмотря на то, что создание системы сертификации персонала относят еще к 1997 г., сегодня можно отметить отсутствие прозрачной, понятной и повсеместно внедренной практики оценки персонала в России. Это относится не только к подтверждению компетенций отечественных специалистов, но и к признанию иностранных квалификаций. Данное положение дел может быть обусловлено несколькими причинами. Важным фактором является децентрализация управления экономикой в РФ, ликвидация отраслевых министерств и ведомств, в обязанности которых входило проведение политики в области профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации и оценки уровня квалификации кадров. Кроме того, отсутствие нормативной и методической документации в области развития персонала не позволяет создать систему оценки реального уровня квалификации работников. Следует отметить, что система сертификации персонала является частью системы развития трудового потенциала страны и тесно завязана на решении проблемы формирования профессиональных и образовательных стандартов в России. Не во всех отраслях хозяйства созданы профессиональные стандарты, а их отсутствие существенно замедляет и усложняет процессы сертификации. Важен также тот факт, что разработанные профессиональные стандарты не имеют нормативного статуса и носят рекомендательный характер, в то время как до сих пор не отменены или пересмотрены устаревшие справочники ЕТС и ЕТКС, на которые приходится ориентироваться работодателю. К одной из

наиболее важных проблем можно отнести разработку надежных методов оценки профессиональных квалификаций. Отсутствие единых общероссийских требований к персоналу и общего подхода к его сертификации не позволяет решить важнейшую экономическую и социальную задачу – создать общероссийский рынок труда.

Несмотря на существующие проблемы, процесс профессионального признания набирает обороты под воздействием объективных факторов. Одним из них можно назвать низкий качественный уровень работников отечественных предприятий и организаций. «Это положение наглядно проявилось в процессе сертификации продукции и производств, проводимой на ряде предприятий в соответствии с международными нормами ИСО, МЭК, ЕАС и др., обязательной при выходе изготовителя на международный рынок. Рабочие и специалисты на них оказались в большинстве своем не готовыми в профессиональном отношении к сдаче обязательных тестов как в части теории, так и практики, требуется дополнительная и углубленная переподготовка», – отмечает в своей статье А. Можайский [3]. В настоящее время существуют отдельные системы сертификации персонала: в области неразрушающего контроля, управления проектами, в строительстве. Ведутся работы по созданию региональных систем сертификации персонала в: Самарской и Московской областях, г. Санкт-Петербурге, Республике Татарстан, Чувашской Республике, Башкирии, Краснодарском крае и т. д. Сегодня практики по сертификации персонала развиваются, в основном, в рамках профессиональных объединений и региональных организаций. Одними из эффективных инструментов внедрения системы сертификации персонала могут стать торгово-промышленные палаты. Например, Торгово-промышленная палата Чувашской Республики стала площадкой для республиканского центра добровольной сертификации персонала. Сам процесс формирования системы начался с проведения встреч с консолидированными работодателями, администраций районов и городов республики, руководителями торгово-промышленной палаты, Государственной службы занятости населения Чувашской Республики, а также руководителями учреждений профессионального образования. На следующем этапе деятельности была организована серия обучающих семинаров с участием консолидированных работодателей. Цель семинаров заключалась в подготовке экспертов системы сертификации персонала. Наибольшее внимание в ходе семинаров было уделено обсуждению нормативно-правовых и организационно-управленческих материалов, таких как: порядок сертификации персонала; процедура сертификации персонала; основные требования к экспертам системы сертификации персонала и др. Следующим направлением обучающих семинаров явилась подготовка менеджеров по методике разработки профессиональных стандартов. В их работе приняли участие представители работодателей и системы профессионального образования. Дальнейшая деятельность по созданию в республике Центра по сертификации заключалась в его институционализации: было принято решение о создании на базе ТПП республиканского центра добровольной сертификации персонала [4]. В

качестве удачного примера можно привести опыт Национального союза кадровиков, утвердившего в 2007 г. Стандарты профессиональной деятельности в области кадрового менеджмента и создавшего на их основе независимую систему оценки квалификаций. На прохождение процедуры сертификации могут претендовать специалисты как работающие, так и не работающие в сфере кадрового менеджмента, но стремящиеся подтвердить уровень своих общих и профессиональных знаний, умений и навыков в этой области. Существенная особенность действительно работающих систем профессиональной сертификации – добровольность прохождения контрольно-оценочной процедуры. Она является необходимым элементом профессионального развития и карьерного роста, когда сами специалисты видят ее преимущества и могут выбирать – получать сертификат или нет. Важно, чтобы была возможность получить объективную оценку своего уровня, знаний, умений и навыков по общепризнанным критериям и документ, подтверждающий, а также демонстрирующий работодателям профессионализм специалиста. Можно предположить, что в скором времени сертификация квалификаций из добровольной превратится в обязательную. Сегодня все громче звучат заявления о введении в дополнение к государственной итоговой аттестации еще одной процедуры – независимой сертификации профессиональных квалификаций. В 2011 г. создан Общественно-государственный совет системы независимой оценки качества профессионального образования. Документы, регламентирующие деятельность совета, утверждены Министром образования и науки Российской Федерации и президентом РСПП. В составе совета три постоянно действующие комиссии: по вопросам оценки квалификаций, качества образовательных программ профессионального образования и профессиональной подготовки, деятельности организаций, реализующих программы профессионального образования. Это означает, что в скором времени уйдет в прошлое формальный подход к привлечению работодателей к участию в экзаменационных комиссиях и учебном процессе. О том, как именно будут совмещаться государственные и общественные процедуры, четкого ответа на сегодняшний день нет ни у профессионального сообщества, ни у образовательных структур. Тем не менее, процедуры общественно-профессиональной аккредитации (далее – ОПА) предпочитают проходить все большее количество образовательных учреждений. Это дальновидный подход, поскольку весьма высоки шансы на обязательность в скором времени ОПА для прохождения государственной аккредитации. Одна из важных задач, стоящих перед высшими учебными заведениями, – обеспечить согласование требований рынка труда с образовательными стандартами. Как отмечает А. Лейбович, руководитель НАРК «… на языке профессиональных квалификаций бакалавры и магистры пока не предъявлены рынку труда. Так называемые квалификации по образованию – бакалавр и магистр – не имеют систематического описания для различных видов экономической деятельности и не прозрачны для работодателей» [5]. Требования к качеству образования со стороны общества

ужесточаются. В повышении качества высшего образования заинтересованы и сами вузы, находящиеся в условиях жесткой конкуренции и борьбы за выживание. Тем не менее, бюрократическая государственная система неповоротлива и замедляет протекание объективно назревших процессов. По данным исследований Всемирного банка, внедрение в учебную программу высшего учебного заведения США отдельной новой профессии займет не более 1 месяца. В Российской Федерации подобная процедура составит почти 96 месяцев (8 лет) [6].

Для решения поставленных задач необходимы консолидированные усилия со стороны государства и работодателей по разработке и внедрению профессиональных стандартов, созданию системы оценки квалификаций, процедур общественно-профессиональной аккредитации. Становление Национальной системы квалификаций отвечает интересам всех сторон, поскольку обеспечивает прозрачную оценку наличия необходимых профессиональных и личностных компетенций и служит экономическому развитию государства в целом.

Литература и источники:

1. Стенографический отчёт о совместном заседании Государственного совета и Комиссии по модернизации и технологическому развитию экономики России [Электронный ресурс] –. – Режим доступа: ***http: //president.kremlin.ru/transcripts/8786***

2. Состоялось заседание Комиссии РСПП по профессиональным стандартам [Электронный ресурс] –. – Режим доступа: ***http : //www.nark-rspp.ru/index.php/lang-ru/home/42-rspp-news/145-2012-06-21.html***

3. Можайский, А. Современный подход к формированию системы сертификации персонала / А. Можайский // Кадровик. Кадровый менеджмент. – 2010. – № 8.

4. Николаева, Г. Добровольная сертификация персонала [Электронный ресурс] / Г. Николаева –. – Режим доступа: http : //www.otiss.ru/txts/anons2.htm

5. Лейбович, А. Методология и политика разработки и применения национальной системы квалификаций [Электронный ресурс] / А. Лейбович –. – Режим доступа: http : //www.nark-rspp.ru/?cat=16

6. Салахов, А. А. Профессиональное образование, рамка квалификаций, профессиональный стандарт, сертификация квалификаций / А. А.Салахов // Управленец. – 2011. – № 7 – 8. – С. 62 – 66.