

Сертификация квалификаций как инструмент непрерывного совершенствования квалификаций трудовых ресурсов

Н.А. Горьковенко

Современный этап становления российской экономической системы предполагает поступательный переход к инновационному развитию экономики, в которой основное внимание должно быть уделено, прежде всего, трудовым ресурсам. Это обстоятельство обусловлено тем, что современное развитие предприятий опосредуется непрерывными изменениями внешних и внутренних условий среды их функционирования. Следствием данного процесса является трансформация отдельных профессий, несоответствие качества и уровня профессионального образования современным потребностям работодателей. Кроме того, работодателей не устраивает не только низкое качество знаний и отсутствие умений, они озадачены тем, что скоро будет нечем заменить работающих пенсионеров. Данные обстоятельства приводят к тому, что трудовые ресурсы должны постоянно овладевать новыми знаниями, навыками, умениями или даже получать новые профессии. В этих условиях особое внимание должно быть уделено возможностям трудовых ресурсов реализовать свои познавательные возможности. Данные процессы обеспечиваются реновацией трудовых ресурсов, которая «представляет собой совокупность явлений и взаимоотношений, возникающих в процессе воспроизводства трудовых ресурсов с целью оздоровления и выполнения познавательной, спортивной и культурно-развлекательной функций» [1].

Условия современной рыночной конкурентной борьбы диктуют все более высокие и жесткие требования к специалистам, к их квалификации, обуславливают необходимость вложения значительных финансовых средств со стороны многих российских компаний в формирование квалифицированных трудовых ресурсов. Одним из существенных факторов, которые в ближайшие годы будут влиять на развитие трудовых ресурсов,

является создание национальной системы квалификаций, что продиктовано объективной необходимостью, обусловленной качественным разрывом между спросом и предложением рабочей силы.

К современным чертам профессионально-квалификационной структуры рабочей силы относятся:

- возросший в среднем до 40-45% удельный вес квалифицированных работников;
- достигший более половины численности занятых в экономике работников удельный вес персонала среднего уровня подготовки;
- неуклонное сокращение удельного веса малоквалифицированной рабочей силы [2].

Формирование системы оценки и сертификации профессиональных квалификаций, т. е. признания полученного ранее образования или признания имеющихся профессиональных квалификаций, обусловлено формированием общества, основанного на знаниях, в котором обеспечивается непрерывное обучение в течение всей трудовой жизни. В таком обществе на равных условиях признаются как формальное, так и неформальное образование, а также учитывается возможность обучения трудовых ресурсов на рабочем месте непосредственно в процессе труда. Интеграция данных видов образования обеспечивает континуум обучения, адекватный формированию требуемых обществу квалификаций трудовых ресурсов.

В этих условиях достаточно остро встает проблема оценки квалификации специалистов. В частности, работодателя интересует, каким образом быстро и надежно установить задачи, которые можно поручить тому или иному работнику, какими навыками и компетенциями он должен обладать, работая на определенном рабочем месте. При этом важно избежать рисков недооценки работника, что влечет за собой его недостаточную загрузку, предоставление работы ниже уровня его квалификации. В такой ситуации работодатель не получает полной отдачи от трудовых ресурсов, с

одной стороны, и снижение мотивации работника – с другой. Негативно сказывается на результатах работы хозяйствующего субъекта и обратная ситуация, когда работник переоценен и ему доверяют задачи, превышающие его квалификационный уровень. В этом случае возможно снижение качества товаров и услуг хозяйствующего субъекта, а также могут возникнуть конкурентные риски, что также нежелательно для предприятий, функционирующих на различных видах рынков.

Решение вышеописанных проблем лежит в плоскости формирования надежного инструмента непрерывного совершенствования квалификаций трудовых ресурсов на основе измерения соответствия квалификации работника имеющимся стандартам. Наиболее полную картину о состоянии трудовых ресурсов дает применение инструмента оценки и сертификации квалификаций персонала, методология проведения которых направлена на определение потенциала каждого работника, а общие результаты позволяют иметь любые разрезы для получения обоснованных выводов о состоянии и перспективах кадрового обеспечения российской экономики. Очевидно, чтобы решения, принимаемые на каждом рабочем месте, были обоснованными и эффективными, необходима объективная система оценки и сертификации квалификаций персонала, позволяющая установить реальный потенциал трудовых ресурсов.

Следует подчеркнуть, что в процессе оценки и сертификации квалификаций определяются такие качества работника, как профессиональный и квалификационный уровень, его способность выполнять сложные работы. Полученная в ходе оценки и сертификации квалификаций информация может использоваться работодателями для обоснования различных решений по работе с трудовыми ресурсами.

Данная процедура известна уже многие годы в зарубежной практике работы с трудовыми ресурсами, поскольку дает возможность оценить эффективность выполнения сотрудниками своих должностных обязанностей. Результаты оценки и сертификации квалификаций используются для

принятия организационных решений в отношении конкретных работников [3]. Таким образом, можно констатировать, что сертификация квалификаций представляет собой документально оформленный результат оценки трудовых ресурсов на рынке труда.

В ходе оценки и сертификации квалификаций оцениваются не работники как таковые, а не только их знания, умения и навыки. В самом широком смысле целями данной системы являются контроль за рациональным использованием трудовых ресурсов, стимулирование и повышение качества их труда, улучшение процессов подбора и расстановки персонала, обеспечение роста их профессиональных квалификаций. Важное значение отводится инструменту оценки и сертификации квалификаций в процессе решения вопросов, касающихся карьерного продвижения и назначения работников на определенные должности, создания резерва кадров, подготовки рекомендаций по формированию программ работы с персоналом, кадровой политики и некоторых других. Одной из важных целей оценки и сертификации квалификаций является исключение или сведение к минимуму выполнения работы по инерции, по одному и тому же разработанному на протяжении нескольких лет каждым работником шаблону. В этом случае у работников возникает нежелание думать, стремиться к совершенствованию своей деятельности и к получению новых знаний. В последние годы существенно возросла роль оценки и сертификации квалификаций при составлении программ повышения квалификации, программ обучения, переподготовки и развития трудовых ресурсов. Цели оценки и сертификации квалификаций носят вполне определенный по своему содержанию характер. Они стимулируют потенциальных работников к постоянному совершенствованию и обогащению профессиональных, деловых и личностных качеств.

Оценка и сертификация профессиональных квалификаций представляет собой подтверждение компетентным органом, что такие результаты обучения, как знания, умения, навыки, освоенные трудовыми

ресурсами либо в структуре формальных учебных заведений, либо самостоятельно, прошли оценку согласно установленным критериям и соответствуют требованиям установленного профессионального стандарта. При оценке персонала можно изучить степень подготовленности работника к выполнению именно того вида деятельности, которым он занимается, выявить уровень его потенциальных возможностей и перспективы роста. Следовательно, инструмент оценки и сертификации квалификаций предназначен для оценки уровня профессиональной компетентности и подготовленности трудовых ресурсов к определенному виду профессиональной деятельности. Он обеспечивает работодателей информацией о способности и стремлении трудовых ресурсов к получению и усвоению новых знаний и навыков, необходимых для качественного выполнения заданной работы.

Смысловое содержание инструмента оценки и сертификации квалификаций заложено в выявлении и оценке по заранее установленным критериям того, что индивидуум знает, понимает и умеет делать. В дальнейшем результаты оценки соотносятся с национальной рамкой квалификаций, отраслевой рамкой и профессиональными стандартами в определенной области профессиональной деятельности с целью принятия решения о присуждении профессиональной квалификации и выдаче соответствующего документа – сертификата. Сертификат представляет собой документ, подтверждающий с определенной периодичностью то, что индивидуум не только не растратил своих профессиональных качеств, но и развил их для следующего уровня профессиональной квалификации.

Исходя из изложенного выше процесс оценки и сертификации квалификаций персонала можно определить как процедуру определения квалификации, уровня знаний, практических навыков, деловых качеств работников и установления степени их соответствия требованиям профессиональных стандартов.

В настоящее время актуализируются вопросы формирования национальной системы квалификаций, базовым элементом которой выступают профессиональные стандарты. Как показывает международный опыт, системное описание требований работодателей может иметь различный формат, который определяется традициями взаимодействия системы профессионального образования и рынка труда и характером этого взаимодействия [4]. Однако при всем существующем многообразии подходов их объединяет одно, а именно – профессиональные стандарты описывают требования к качеству и содержанию труда в определенной области профессиональной деятельности, которые в системе профессионального образования трансформируются в требования к результатам обучения. Постановлением Правительства РФ № 23 от 22 января 2013 года определены правила и порядок разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов. В России сегодня достаточно успешно развивается и функционирует сертификационный комплекс, который дополняется элементом сертификации квалификаций. Опыт зарубежных стран показывает, что создание качественных профессиональных стандартов, их эффективное использование и поддержание в актуальном состоянии необходимо развивать и в Российской Федерации. В зарубежных классификаторах профессиональных стандартов область профессиональной деятельности описывается с точки зрения требований к выполнению функций, установленных работодателями. Далее функции, относящиеся к одному разделу или виду трудовой деятельности и одному уровню квалификации, группируются для формирования требований к квалификациям (квалификационных стандартов) и программам обучения в определенной области профессиональной деятельности. Таким образом, профессиональные стандарты сгруппированы не по иерархическому, а функциональному принципу [5]. Исходя из этого, становится очевидным, что в нашей стране для эффективной разработки профессиональных стандартов необходимо сформировать принципиально новый

справочник/классификатор профессий и квалификаций, сформированный на основе принципов, позволяющих увязать требования к работникам с укрупненными направлениями образовательных программ образования и уровнями квалификации.

Профессиональные стандарты предназначены для: формирования федеральных государственных образовательных стандартов и программ всех уровней профессионального образования, в том числе обучения персонала на предприятиях, а также для разработки учебно-методических материалов к этим программам; проведения оценки квалификации и сертификации работников, а также выпускников учреждений профессионального образования; решения широкого круга задач в области отбора, расстановки и управления персоналом.

В конечном счете, сертификация квалификаций представляет собой одно из направлений системы стимулирования труда. Следует отметить, что оценка и сертификация квалификаций представляет собой процесс демонстрации всего комплекса знаний, умений и навыков [6]. Оценка и сертификация квалификаций осуществляется на добровольной основе. При этом результаты сертификации являются собственностью самого индивидуума, прошедшего процедуру сертификации, которая реализуется в соответствии со следующими этапами:

- консультирование. Данный этап предполагает реализацию мероприятий, связанных с предоставлением информации соискателю на всех этапах оценки и сертификации квалификаций;

- оценка квалификаций. На данном этапе осуществляется проверка знаний, умений и навыков соискателя, чаще всего, по технологии тестирования;

- сертификация квалификаций. Этап сертификации предполагает выдачу сертификата соискателям, успешно прошедшим этап оценки или отказ от выдачи сертификата, если соискатель данную оценку не прошел.

Периодичность оценки и сертификации квалификаций устанавливается органами, причастными к реализации данных процессов. Независимо от того, какая будет установлена периодичность, индивидуумы должны быть уверены в регулярности ее проведения. Это является одним из основных условий эффективности оценки и сертификации квалификаций и выработки должного к ней отношения.

Необходимо заметить, что результат оценки и сертификации квалификаций влияет на повышение качества трудовой жизни работников, рост интереса к работе и удовлетворенности ею. Применение данного инструмента позволяет наиболее оптимально проектировать систему непрерывного образования с учетом реальных потребностей сотрудников в обучении, дает возможность более внимательно подойти к каждому сотруднику, выявить его наиболее сильные стороны как специалиста и личности, а также области его ограничений.

Сертификация, рассматриваемая как мера профессиональной оценки работников, имеет значение тогда, когда благодаря прохождению данного процесса измеряются навыки, которые должны иметь трудовые ресурсы в процессе работы. Предполагается, что проводимая с помощью данного инструмента оценка, достоверна и ни у кого нет преимуществ при прохождении такой оценки. Только при соблюдении данных условий реально подтверждается различный уровень квалификации у соискателей одинаково подготовленных, причем не имеет значения, где они проходили обучение.

В свою очередь задачи сертификации квалификаций в отношении трудовых ресурсов сводятся к следующим: обеспечение эффективной работы с кадрами путем выделения наиболее талантливых и ценных работников и совершенствования деятельности по определению индивидуальных потребностей в развитии и обучении; обеспечение вовлеченности сотрудников в реализацию корпоративных и отраслевых задач и совершенствование систем мотивации и оплаты труда; сохранение квалифицированного ядра в кризисные периоды и преодоление текучести

кадров и роста конкурентных преимуществ по отношению к другим отраслям в периоды неравномерного посткризисного улучшения экономической ситуации в стране; модернизация и унификация технологий найма и отбора работников [7].

Процесс оценки и сертификации квалификаций можно рассматривать как мониторинг повышения квалификации трудовых ресурсов. Данный инструмент косвенно представляет собой мониторинг достижения целей в сфере непрерывного образования [8]. Мониторинг квалификаций трудовых ресурсов хозяйствующего субъекта следует формировать в соответствии со следующими принципами: целостность; оперативность; приоритет управления; научность; прогностичность, универсальность [9]. Он необходим, прежде всего, для обнаружения изменений в характеристиках квалификаций работников под влиянием изменений внешней и внутренней среды организации, а также с целью подтверждения адекватности применения действующих процедур, реализуемых в рамках повышения квалификации трудовых ресурсов. Результаты такого специфического мониторинга применяются также для оценки и прогноза состояния уровня квалификации трудовых ресурсов хозяйствующего субъекта.

Проводимый на основании непрерывного мониторинга анализ позволит оперативно выявлять возникающие проблемы на каждом рабочем месте, корректировать систему обучения персонала с помощью организационных мер и влиять на повышение уровня квалификации трудовых ресурсов. Непрерывный мониторинг, проводимый в рамках применения системы оценки и сертификации квалификаций, является наиболее оптимальным поскольку дает оперативную, многостороннюю и достоверную информацию об уровне квалификаций трудовых ресурсов, недостатках в системе образования, которые обязательно проявляются в ходе трудовой деятельности. Мониторинг позволяет выявить дефекты подготовки кадров в образовательной среде и принять меры по их устранению, что в

конечном итоге обеспечит производственную и непроизводственную сферы качественными трудовыми ресурсами.

Сертификация квалификаций как инструмент непрерывного совершенствования квалификаций трудовых ресурсов позволяет работодателям получить более квалифицированные трудовые ресурсы; постоянно повышать их компетенции; обеспечивать высокую мотивацию и эффективность труда; обеспечивать более высокое качество производимой продукции, выполняемых работ, оказываемых услуг; повышать прибыльности и, как следствие, конкурентоспособность хозяйствующего субъекта [10]. Очевидно, полученная в ходе оценки и сертификации квалификаций информация позволяет оценить общие потенциальные возможности трудовых ресурсов, что является одним из важнейших показателей, характеризующих их дальнейшее развитие и совершенствование.

Таким образом, инструмент оценки и сертификации квалификаций можно рассматривать как стимулятор для формирования непрерывного процесса обучения трудовых ресурсов на протяжении всей их трудовой деятельности. Кроме того, как показала мировая практика применения данного инструмента, система сертификации профессиональных квалификаций может рассматриваться как действенный механизм регулирования возникающих нарушений баланса трудовых ресурсов на рынке труда. Система сертификации профессиональных квалификаций прямо влияет на уровень производительности труда и экономическую эффективность хозяйствующего субъекта. Предприятия, благодаря данному инструменту, получают дополнительный рычаг для управления трудовыми ресурсами и оптимизации затрат на обучение персонала. Именно поэтому инструмент оценки и сертификации профессиональных квалификаций должен внедряться в российскую практику работы с трудовыми ресурсами на всех уровнях управления.

Литература:

1. Скорев М.М., Кирищиева И.Р. Модернизация институтов воспроизводства трудовых ресурсов [Электронный ресурс] // «Казанская наука», 2012, № 2. – Режим доступа: http://www.kazanscience.ru/files/Kazanskaya_Nauka_2_2012.php (доступ свободный) – Загл. с экрана. – Яз. рус.

2. Богуславский И.В. Профессиональные квалификации как основа взаимодействия рынков труда и образования [Электронный ресурс] // «Инженерный вестник Дона», 2007, №1. – Режим доступа: <http://www.ivdon.ru/magazine/archive/n1y2007/50> (доступ свободный) – Загл. с экрана. – Яз. рус.

3. Коулз М. Национальная система квалификаций. Обеспечение спроса и предложения квалификаций на рынке труда / М. Коулз, О.Н. Олейникова, А.А. Муравьева. – М.: РИО ТК им. А.Н. Коняева, 2009. – 115 с.

4. Anneke Westerhuis. European Structure of Qualification Levels. Cedefop Reference Series, Luxemburg: Office of Official Publications of the European Communities., 2001 – 116 p.

5. Qualifications Systems. Bridges to Lifelong Learning. OECD, 2007 – 237 p.

6. Горьковенко Н.А. Институт сертификации квалификаций в системе оценки и формирования специализированных профессиональных компетенций работника [Текст] / Н.А. Горьковенко // Научное обозрение. – 2013. - № 2. – С. 189-193.

7. Скорев М.М., Скорев М.М. Человеческий капитал сквозь призму сертификации квалификаций [Электронный ресурс] // «Инженерный вестник Дона», 2013, №1. – Режим доступа: <http://www.ivdon.ru/magazine/archive/n1y2013/1513> (доступ свободный) – Загл. с экрана. – Яз. рус.

8. Кирищиева И.Р., Скорев М.М. Сертификация квалификаций как мотивационный инструмент непрерывного развития персонала [Текст] // Экономическое развитие стран Евросоюза и стран СНГ в условиях

глобализации : Тезисы докладов Междунар. науч.-практ. конгресса. – г. Берн, Швейцария, 2013. – С.163-166.

9. Киришиева, И.Р. Формирование системы мониторинга конкурентоспособности услуг пригородных перевозок железной дороги [Текст] // «Вестник Ростовского государственного университета путей сообщения», 2006. – №1. – С. 57-61.

10. Горьковенко, Н.А., Система оценки и сертификации квалификаций: мотивация и риски [Текст] // Международный научно-практический конгресс “Современные инструменты экономики. Модернизация. Новые альтернативы”. (Научно периодическое издание) – г.Женева, Швейцария, г. Минск, Белоруссия, г. Одесса, Украина, г. Санкт-Петербург, Российская Федерация, 2013. С. 234 -236.