

Человеческий капитал сквозь призму сертификации квалификаций

В связи с повсеместным введением сертификации квалификаций тема взаимосвязи квалификации и карьерного роста приобрела сегодня более определённый вид. Ранее руководитель принимал решение о повышении человека в должности исходя лишь из аттестации кадров или по необходимости. Сегодня качество человеческого капитала оцененное с помощью компетенций обуславливает карьерный рост.

Аттестация кадров является комплексной оценкой сотрудника, которая учитывает потенциал и вклад работника в результат работы. Аттестация персонала проводится для оценки работников по основным критериям, таких как достигнутые результаты деятельности, качество выполнения функциональных обязанностей, человеческий капитал (умение, коммуникативность, дисциплинированность, самостоятельность, ответственность и др.).

С другой стороны аттестация является формой комплексной оценки кадров, результатами которой руководствуются при принятии решения о дальнейшем судьбе работника. К основным задачам аттестации работников можно отнести:

- выявление возможности должностного роста, стимулирование развитию профессиональной компетентности;
- усиление мотивации труда;
- развитие персонала;
- определение соответствия работника занимаемой должности;
- определение потребности в повышении квалификации, профессиональной подготовки или переподготовки;
- формирование резерва кадров для выдвижения на руководящие должности, возможности планирования должностного роста.

Процедура аттестации работника проходит в несколько этапов. В состав аттестационной комиссии входят: непосредственный руководитель аттестуемого, 1-2 специалиста этого подразделения, работник кадровой службы, председатель профсоюзной организации. Аттестационная комиссия осуществляет оценку компетенций, показателей уровня знаний, умений, навыков, качества и результатов труда аттестуемого.

Необходимо подчеркнуть, что аттестация является субъективной оценкой уровня знаний, умений, навыков, качества и результатов труда аттестуемого. Это вызвано тем, что в экспертную группу входят люди, работающие вместе с аттестуемым. Они не могут быть объективны в силу наличия вертикальных, горизонтальных и латеральных связей.

Теперь же у руководителей предприятий появляется более объективный инструмент. Сертификация квалификаций - это подтверждение независимым компетентным органом соответствия квалификации заявителя требованиям, установленным профессиональным стандартом.

Задачи системы оценки и сертификации квалификаций в отношении персонала 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.

Задачей отраслевой системы оценки и сертификации квалификаций при решении стратегических функциональных проблем производства является обеспечение его качественным

персоналом. Решение этой задачи может быть осуществлено внедрением объективного и мобильного инструмента оценки на базе тестовых технологий по компетенциям потенциальных работников, т. е. всех выпускников вузов, на основе профессиональных стандартов и корпоративных требований предприятия, а также расширения практики промежуточной оценки успешности учебной деятельности студентов-целевиков. Таким образом, в отраслевой системе появляются еще два специфических субъекта: развитие системы оценки эффективности образовательного процесса и результатов обучения.

Наличие у человека профессионального образования вкупе с дипломом об окончании вуза вовсе не означает, что выпускник является мастером своего дела. На самом деле до этого ему еще очень далеко. Как сопоставить между собой знания и умения работника?

Ответы на эти непростые вопросы, кажется, найдены. Они содержатся в федеральном законе "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части законодательного определения понятия профессионального стандарта, порядка его разработки и утверждения".

Выше названный федеральный закон был подготовлен в соответствии с пунктом 1 Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики", подпунктом "а" пункта 1 перечня поручений Президента Российской Федерации от 9 сентября 2010 г. № Пр-2663 и пунктом 1 поручения Правительства Российской Федерации от 23 сентября 2010 г. № ВП-П8-6598. В перечисленных документах упоминается такое понятие, как профессиональные стандарты. Именно их и недостает сегодня работодателям для того, чтобы удостовериться, что тот или иной работник обладает тем набором трудовых качеств, которые необходимы предприятию в данный момент.

Актуальный вопрос кадрового обеспечения экономики заключен в согласовании компетенций необходимых для сотрудников предприятий с конкретными специальностями и профессиями с существующей системой оценки образования. В условиях новой экономики образование носит постоянный характер и принятие на работу скорее стимулируют данный процесс, так как знания быстро теряют актуальность, а требования к квалификации постоянно возрастают.

По мнению авторов законопроекта, профессиональный стандарт выполняет функции согласования спроса и предложения на рабочую силу через установление соответствия между системой подготовки кадров на основе образовательных стандартов и сферой их использования на базе установленных профессионально-квалификационных требованиях. Они, профессиональные стандарты, характеризуются комплексностью и показывают профессиональную пригодность специалистов, находящихся на различных уровнях квалификации и объединённых одной технологической задачей (производства, исследования, обслуживания, проектирования).

Создание совокупных требований к качеству подготовки работников в системе профессионального образования, развитию обучения на производстве, качеству труда на основании влияния на производительность, а так же повышению уровня квалификаций действующих работников являются главной задачей профессиональных стандартов.

Такие стандарты имеются в отдельных отраслях национальной экономики и используются на ряде предприятий. Так, Ассоциация российских банков и Московская финансово-промышленная академия разработали профессиональные стандарты по банковскому делу, направленные на решение основных проблем кадровой политики банка. Профессиональный стандарт здесь - это нормативный документ, отражающий минимальные требования к профессии по квалификационным уровням. Разрабатывался он с учетом опыта использования профессиональных стандартов в США, Великобритании, Гонконге и других странах с развитой банковской системой.

Квалификация работника – это уровень знаний, умений, навыков и опыта работника, необходимых для осуществления им профессиональной деятельности. Профессиональный стандарт устанавливает требования к квалификации работника в целях осуществления его

профессиональной деятельности. Законопроектом также вводится норма, в соответствии с которой порядок разработки и утверждения профессиональных стандартов будет устанавливаться постановлением Правительства Российской Федерации. [1]

В то же время на этапе начала модернизации национальной системы квалификаций предлагается сохранить действующую в настоящее время систему Квалификационных справочников (ЕТКС - по профессиям рабочих, ЕКС - по должностям служащих), поскольку они выполняют множество важнейших функций в области льгот и компенсаций. Важно, что в соответствии с Указом Президента РФ от 7 мая 2012 г. № 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики" предусмотрено утверждение до 1 декабря 2012 года плана разработки профессиональных стандартов, а также разработка в период до 2015 года не менее 800 профессиональных стандартов. Для реализации указанного плана в соответствии с протоколом совещания у заместителя Председателя Правительства РФ О. Голодец от 20 июня 2012 года № ОГ-П12-13пр предусмотрено выделение по 200 миллионов рублей в 2013-м и в 2014 году.

С 2012 года, по поручению Правительства РФ от 18 мая 2012 г. № ДМ-П12-2838 Министерством труда России вместе с затронутыми федеральными органами исполнительной власти, общероссийскими объединениями работодателей, Агентством стратегических инициатив по продвижению новых проектов, общероссийскими объединениями профсоюзов проводится работа по разработке профессиональных стандартов. Помимо данного проекта, для того чтобы понимать, когда того или иного работника можно продвигать в должности руководитель должен иметь некую шкалу, показывающую какие квалификации присущи данной должности. Следовательно, возникает вопрос: как или каким образом распределить квалификации по должностям?

Для начала определим, что считать непосредственно квалификацией и что является единицей измерения квалификации, а так же каким образом квалификация связана с трудовой деятельностью.

Единица квалификации – один из элементов (модулей) в рамках курса или программы обучения, освоение которого приводит к получению сертификата квалификации утвержденного образца. Единицы квалификации являются официально признаваемыми элементами, сертифицируемыми соответствующими документами. Квалификация – официальное признание стандарта или стандартов, закрепленное в соответствующих документах и осуществляемое по результатам оценки.

Образовательный стандарт определяет результат процесса обучения. Стандарт обозначает то, что человек должен знать и уметь использовать в практике своей трудовой деятельности. Стандарты отражаются в присуждаемых свидетельствах, выходных квалификациях и т.д. и могут быть ориентированы на оценку деятельности аттестуемого или практического опыта. [2]

На данный момент в России принята Национальная рамка квалификаций Российской Федерации (НРК), которая является инструментом сопряжения сферы труда и сферы образования и представляет собой обобщенное описание квалификационных уровней, признаваемых на федеральном уровне, и основных путей их достижения на территории России. С другой стороны её можно интерпретировать, как попытку ранжировать человеческий капитал.

Национальная рамка квалификаций 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 профессионального образования механизмы накопления и признания квалификаций на национальном и международном уровнях. [3]

Данный документ на государственном уровне призван способствовать реализации следующих задач:

- формировать общую стратегию развития рынка труда и системы образования, в том числе планировать различные траектории образования, ведущие к получению конкретной квалификации, повышению квалификационного уровня, карьерному росту;
- описывать с единых позиций требования к квалификации работников и выпускников при разработке профессиональных и образовательных стандартов;
- разрабатывать процедуры оценки результатов образования и сертификации квалификаций, формировать систему сертификатов;
- создавать отраслевые квалификационные и тарифные системы.

В практике отечественных исследований систем сертификации персонала признается, что данные отраслевые системы являются действенным механизмом, обеспечивающим признание экономической ценности рабочей силы как незаменимого производственного ресурса, развития профессионализма работников, повышения производительности и качества труда, обеспечения высокого уровня доверия иностранных инвесторов к развитию производства в Российской Федерации. Функции системы оценки и сертификации квалификаций на общегосударственном уровне определяются исследователями следующим образом:

- система оценки и сертификации квалификаций призвана определить пути повышения конкурентоспособности персонала на международном уровне в свете перспектив вхождения России в ВТО;
- система оценки и сертификации квалификаций призвана повлиять на инновационные преобразования в отечественной экономике и на рынке труда.

Исходя из Национальной рамки квалификаций, можно проследить последовательность развития человека во время движения по карьерной лестнице. Очевидно, что студент в течение обучения в ВУЗе приобретает человеческий капитал, соответствующий 3-ему уровню квалификаций. Знания студент получает в процессе обучения, а практический опыт в период прохождения квалификационной практики.

Дальнейшее продвижение зависит от занимаемой должности и прикладываемых усилий работника. Накоплению человеческого капитала в профессиональной деятельности способствует уровень участия работника в решении поставленных задач, а так же выполнение повседневной работы, таким образом можно достигнуть лишь 6-го уровня квалификаций. Знания, полученные в ВУЗе и в процессе профессиональной деятельности, не могут способствовать дальнейшему продвижению. Для этого необходима поддержка работодателя или собственная инициатива в получении послевузовского образования. Отсюда видно, что человеческий капитал является предпосылкой для начального продвижения по карьерной лестнице, однако в дальнейшем уже занимаемая должность помогает приобретать новые знания, умения и опыт, что позволяет сформировать новый уровень компетенций. В данном случае приобретение нового уровня компетенций – очередной вклад в человеческий капитал. Затем следует новый толчок в продвижении работника. Это означает, что человеческий капитал является одновременно и причиной и следствием карьерного роста. На рис.1 показаны сочетания трудовых функций в сопряжённых должностях карьерной лестницы.

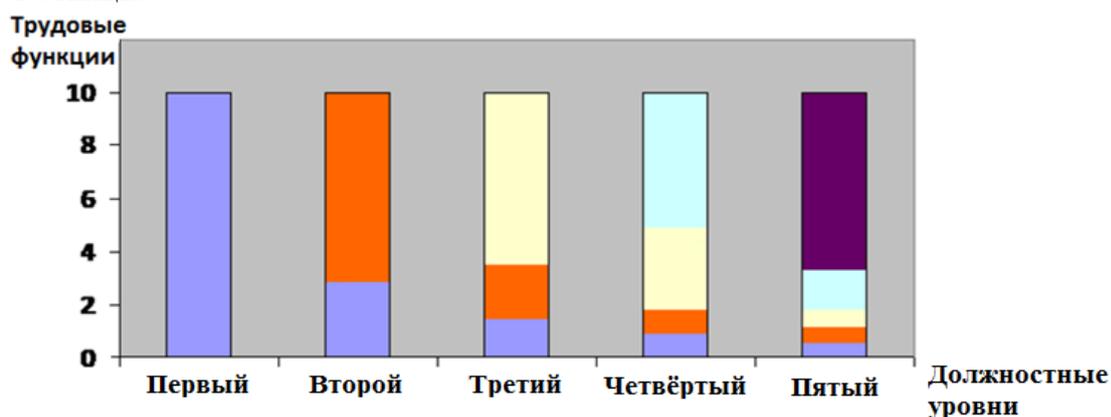


Рис.1 – Трудовые функции на разных ступенях карьерной лестницы

Очевидно, что при повышении в должности сотрудник получает дополнительные функции, при этом основываясь на старых знаниях, это явно отображено в НРК. Без дополнительного обучения, столкнувшись с совершенно новыми задачами, работнику будет проблематично выполнять свои обязанности. Основываясь на квалификационную таблицу и результаты сертификации квалификаций, работодатель может планомерно развивать человеческий капитал сотрудников и получать от всего этого отдачу в виде компетентных кадров на любых уровнях и должностях.

Экономическая эффективность любой производственно-хозяйственной организации в реальной рыночной среде во многом зависит от успешного использования знаний, умений и способностей ключевых сотрудников, которые следует постоянно поддерживать, развивать, усваивать, чтобы справляться с неопределенностью и трудностями, существующими в современном экономически нестабильном мире. Ими необходимо также управлять (обмениваться), чтобы сформировать организационный капитал (его часто называют структурным капиталом), представляющий собой институционализированное знание, хранящееся в положениях, инструкциях, базах данных ЭВМ (ПЭВМ) и т.д., которыми владеет организация. В комплексе знания, умения, навыки и способности работников организации составляют её человеческий капитал - ту особую ценность (человеческий капитал является ключевым элементом рыночной стоимости современной компании), на которой сосредотачивается внимание специалистов по ЧР с целью привлечения, удержания, поддержания и развития.

Интеллектуальный капитал постоянно изменяется и значительную роль в этих процессах играет человеческий капитал. Именно люди - это те ключевые составляющие организации, которые, обладая врожденными и приобретенными способностями и ценными свойствами (возможностями) могут учиться, развиваться, творить, находить и внедрять новое. Если их должным образом мотивировать (с помощью соответствующих вложений), они своей личной энергией и поведением могут обеспечить организации долговременный успех. Тем самым применение хозяйствующими субъектами человеческих ресурсов не должно исчерпываться приобретением на рынке труда рабочей силы и использованием её в производстве товаров и услуг. Требуются существенные инвестиции в развитие необходимых знаний и качеств работников. Доход от инвестиций в профессиональные знания можно сравнить с доходом от инвестиций в материальные средства, если не учитывать того, что современные хозяйствующие субъекты владеют материальными активами, но не своими работниками. [4]

Все рассмотренные системы на первый взгляд преследуют одни и те же цели, только реализуют их по-разному. На самом деле сертификация квалификаций использует профессиональные стандарты, как базу для принятия решений, и помогает определить пригодность сотрудника занимать данную должность, а система аттестации в свою очередь позволяет оценить эффективность труда отдельного сотрудника. То есть эти системы реально использовать во взаимодействии, а не каждую по отдельности. Это инструменты в руках работодателя и принять или отвергнуть их – решение руководителей.

На сегодняшний день мы можем говорить лишь о частичном использовании данной системы в некоторых отраслях (например, в медицине), однако уже ведутся работы по созданию централизованной общероссийской системы сертификации квалификаций. Что она будет собой представлять и как функционировать – вопрос, ответ на который мы узнаем в ближайшее время.

Список использованной литературы:

1. Трудовой кодекс (ТК РФ). Часть третья. Раздел IX. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников. Глава 31. Общие положения. Статья 195.1. “Понятия квалификации работника, профессионального стандарта” [Электронный ресурс] <http://www.zakonrf.info/tk/195.1/>

2. О.Н. Олейникова, А.А. Муравьева система квалификаций в странах европейского союза [Электронный ресурс] : cvets.ru»NQF/NQF-ЕС.pdf
3. Батрова О.Ф. Национальная рамка квалификаций Российской Федерации: Рекомендации [Текст] / О.Ф. Батрова, В.И. Блинов, И.А. Волошина [и др.] М.: Федеральный институт развития образования, 2008. - 14 с.
4. Щегорцов В. Л. Антикризисное управление человеческими ресурсами [Текст] / В. Л. Щегорцов, В.А. Таран, О.М. Особенкоп, М.В. Щегорцов - М.: Типография «Новости»,2010. - 635 с.