

## **ПРИЗНАНИЕ И ИСПОЛЬЗОВАНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ СЕРТИФИКАЦИИ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СЛУЖБ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ РАБОТОДАТЕЛЕЙ**

**Гуров В.С, Клочков А.Я., Левина Т.А.**

*Рязанский государственный радиотехнический университет*

В последние годы к предприятиям выдвигаются все более жесткие требования: необходимо производить конкурентную, высокотехнологичную продукцию, обеспечивать прорыв страны в развитую конкурентоспособную экономику. Это подразумевает, форсированную подготовку специалистов самой высокой квалификации, прежде всего для реализации государственных приоритетов, наиболее важных для России. [1]

Качество образования становится важнейшим конкурентным преимуществом, изменяя место и роль системы образования в межотраслевом взаимодействии. Оценка уровня этого качества с использованием разрабатываемой системы сертификации кадров является актуальной задачей, нужной как отдельному индивидууму из числа сертифицируемых лиц, так и любой отрасли базирующейся на наукоемких знаниях [2].

Проблема трудоустройства выпускников после окончания ВУЗов сегодня чрезвычайно актуальна. Сегодня молодой специалист сталкивается с довольно жесткими условиями рынка, из которых он не всегда выходит победителем. В настоящее время молодежь представляет наиболее многочисленную группу безработных – более 30 % от общего числа зарегистрированных безработных. Кроме того, 25–28 % от общей совокупности безработной молодежи составляют выпускники учебных заведений [3, с.62].

Сегодня работодатель предъявляет довольно высокие требования для претендентов, особенно молодых специалистов. У каждой организации свои требования, и часто они представляют собой большой список необходимых качеств для своего будущего сотрудника. Вполне естественно и понятно желание работодателей иметь у себя на работе грамотного, компетентного и ответственного сотрудника. И труднее всего в данной ситуации совсем еще молодому специалисту, выпускнику учебного заведения, если без опыта работы его не берут практически никуда.

В задачи высшего учебного заведения, помимо непосредственного обучения студентов, должно входить отслеживание их трудоустройства, а также выявление знаний, полученных выпускником для успешного трудоустройства.

В условиях глобализации экономики особое значение приобретает проблема признания наших специалистов на мировом рынке труда. Эта проблема частично может быть решена путем организации общественно-профессиональной сертификации выпускников вуза. Квалификационный сертификат является для специалистов официальным подтверждением их профессионального уровня и готовности выполнять определенные виды работ, а главное, он повышает их конкурентоспособность на рынке труда.

Благодаря сертификации выпускник получает подтверждение своей квалификации, повышает уровень своей конкурентоспособности на мировом рынке труда. Работодатели могут подтвердить квалификацию претендентов и работников, сформировать программу адаптации, повышения квалификации, исходя из реальной квалификации работников. Органы власти же смогут формировать программы развития отраслей и регионов, опираясь на реальные данные о квалификации работников. Преимущества сертификации выпускников для образовательных учреждений неоспоримы, они смогут получить подтверждение качества подготовки по своим программам, перейти к системе образования, которая позволит постоянно совершенствовать профессиональные компетенции специалистов, что должно обеспечить конкурентоспособность российской экономики в целом и конкретной отрасли в частности. Выпускники школ и их родители смогут обоснованно выбирать образовательное учреждение.

Основными задачами системы являются объективная, признаваемая работодателями, оценка соответствия квалификации претендента требованиям современного рынка труда, установленным соответствующими профессиональными стандартами, а так же подтверждение права работника выполнять конкретные виды трудовой деятельности вне зависимости от места, времени и способа получения квалификации.

Проходить процедуру сертификации могут работающие граждане, прошедшие профессиональное обучение в различных формах, выпускники образовательных учреждений, а так же безработные граждане и мигранты, прошедшие профессиональное образование в различных формах.

Основными принципами деятельности по оценке и сертификации квалификаций являются:

- добровольность прохождения процедур оценки и сертификации квалификаций;
- доступность процедур оценки и сертификации квалификаций;
- прозрачность результатов деятельности по оценке квалификаций;
- независимость и объективность оценки квалификаций;
- качество процедур проведения оценки за счет выбора эффективных методов оценки;
- разработка процедур оценки за счет учета индивидуальных потребностей заявителя;
- комплексный характер оценки, обеспечивающий оценку целостных компетенций;
- наличие объективных критериев, обеспечивающих достоверность и обоснованность оценки (требования профессиональных стандартов) и соответствие инструментов оценки подлежащим оценке компетенциям;
- наличие специально подготовленных экспертов по оценке и консультантов;
- обновление процедур оценки в соответствии с изменяющимися требованиями региона или сектора экономики;
- конфиденциальность информации, предоставляемой заявителем.

Заявителем на прохождение процедур оценки и сертификации квалификации может выступать как физическое лицо, имеющее гражданство Российской Федерации или другой страны, так и юридическое лицо, желающее удостовериться в квалификации конкретного лица посредством прохождения им процедуры оценки и сертификации в Центре оценки и сертификации квалификаций.

Процедура оценки и сертификации квалификаций включает в себя следующие этапы:

- информационный - на этом этапе заявитель получает подробные разъяснения по процедурам оценки и требуемым документам;
- подготовительный - в рамках этого этапа заявитель осуществляет подготовку требуемых документов, а также происходит разработка специалистом центра подтверждения квалификации при участии заявителя индивидуального плана проведения оценки, осуществляется подбор оценщиков и мест проведения оценки;
- основной - в рамках этого этапа заявитель выполняет оценочные задания;
- итоговый - в рамках данного этапа осуществляется комплексный анализ результатов выполнения заявителем оценочных заданий и вынесение решения.

Основная задача системы оценки и сертификации квалификаций в соответствии с документом Минобрнауки и РСПП состоит в объективной признаваемой всем профессиональным сообществом (работодателями) оценке соответствия квалификаций работника (его знаний, умений и компетенций) требованиям производства и бизнеса, установленным соответствующими профессиональными стандартами, и подтверждении права работника выполнять конкретные виды трудовой деятельности вне зависимости от места, времени и способа получения квалификаций.

Одним из основополагающих направлений формирования национальной системы компетенций и квалификаций является формирование инфраструктуры сертификации квалификаций, которая подразумевает создание в регионах РФ центров сертификации квалификаций по отраслевым направлениям.

К основополагающим факторам, влияющим на результат внедрения моделей и последующего эффективного функционирования таких центров, которые необходимо учитывать, относятся:

- разработанность профессиональных стандартов;
- вовлеченность в процесс проектирование представителей работодателей, органов государственной власти, учет мнения потенциальных потребителей услуг центров;
- тщательный анализ имеющегося на сегодняшний день в отрасли опыта сертификации профессиональных квалификаций и соотнесение его с лучшими практиками, а так же действующее нормативно-правовое регулированием;
- разделение в рамках моделей существенной содержательной составляющей образовательных и профессиональных стандартов.

На сегодняшний день можно выделить ряд недостатков в реализации существующих центров подтверждения квалификации:

- недостаточная разработанность системы профессиональных стандартов;
- слабая заинтересованность работодателей в совершенствовании работы центров и недостаточная взаимосвязь с всеми заинтересованными сторонами системы сертификации профессиональных квалификаций;
- отсутствие четкого представления о порядке и механизме законодательного признания процедур сертификации, центров сертификации квалификации, как новых организаций и самих сертификатов, соотнесения этих процессов с современной ситуацией на мировом рынке труда.

Необходимо так же обратить внимание на вопросы, касающиеся системных эффектов, которые могут произойти в системе образования за счет разработки и внедрения процедур сертификации квалификаций по приоритетным отраслям экономики.

На настоящий момент создание центров сертификации квалификаций не в полной мере позволяет достичь целей развития образования и не происходит значительного повышения качества образования за счет внедрения центров сертификации квалификаций. Стоит отметить, что сложно судить о результатах, полученных в системе высшего образования за счет внедрения центров.

Относительно системного внедрения центров сертификации квалификаций мы считаем, что четкой и долговременной государственной политики на настоящий момент нет. В связи с этим выпускники и работодатели не в полной мере понимают преимущества прохождения подтверждения квалификации и не проявляют высокой заинтересованности в этой процедуре. При этом идея проведения подтверждения квалификации является целесообразной с точки зрения повышения качества образования и ориентации образования на мировой рынок труда и развитие экономики страны.

В области высшего образования существует необходимость контроля и оценки качества образования, при этом на сегодняшний день инструменты такой процедуры не совершенны. Предложения по подтверждению квалификаций в полной мере соответствуют целям развития образования, и внедрение этих процедур в будущем даст много положительных эффектов. Один из них - подготовка специалистов в вузах в соответствии с требованиями работодателей и общества. Но при этом требуется внедрение процедур подтверждения квалификаций на системном уровне, и необходимо уделить внимание процедуре признания органов, осуществляющих эти процедуры. Внедрение процедур подтверждения квалификаций приведет к повышению уровня компетентности выпускников, возможности ориентации образования на актуальные требования профессиональных сообществ, повышению конкурентоспособности вузов.

Необходима разработка совместно с общероссийскими объединениями работодателей и ведущими университетами предложений по совершенствованию работы центров оценки и сертификации квалификаций по приоритетным направлениям развития экономики России.

Центры оценки и сертификации квалификаций наиболее востребованы будут в отраслях с высокой конкуренцией на рынке труда, при этом сертификация становится механизмом

повышения рыночной стоимости специалиста. Заказчиком на сертификацию в этом случае будут сами работники. А также там, где высока конкуренция на рынках конечных продуктов - автомобилей, самолетов и т.п. При этом инициатором сертификации будет работодатель, и он, скорее всего и будет оплачивать услуги по сертификации сотрудников, так как будет рассматривать это как часть сертификации конечного продукта. В быстрорастущих секторах и динамично развивающихся рынках сертификация, скорее всего, развиваться не будет.

Необходимо отработать технологии, инструменты, принципы и модели; где и как быстро будет внедряться система, зависит от отраслевого профессионального сообщества. Количество центров сертификации квалификации в отраслях будет сильно различаться – в первую очередь в силу различия количества работников в этих отраслях. Для сравнения: в стране сотни тысяч поваров и парикмахеров и сотни пилотов. И стоимость оборудования для центров разных отраслей будет просто несопоставима - у одних это самые сложные симуляторы и действующие образцы сложной техники, у других - компьютер или просто доступ в интернет.

После развертывания системы центров оценки и сертификации квалификации любая организация сможет направить в центр своих сотрудников для подтверждения квалификации. Если на рынке дефицит квалифицированных кадров, то таким настойчивым предложением о сертификации организация может и лишиться своих сотрудников, а если избыток - и работники держатся за свои места, то организация может воспользоваться сертификацией как инструментом кадровой политики.

В условиях глобализации экономики и формирования мирового рынка труда эффективность деятельности образовательных учреждений в системе профессионального образования определяется не только степенью востребованности выпускников разных квалификаций на рынке труда, но и знанием соискателей реальной ситуации на мировом рынке труда, умением искать работу и успешно представлять себя работодателю. Для того, чтобы подготовить студентов к будущему самостоятельному поиску работы и успешной адаптации на рынке труда, необходимо, чтобы студент имел представление о предстоящем трудоустройстве, качестве полученных им знаний, умений и практических навыков, а также требованиях работодателей, предъявляемые к соискателям. Подготовка и сертификация российского «профессионального инженера» является необходимым условием для успешного развития системы образования страны.

В целом можно выделить целый ряд существующих и выявленных в процессе анализа ситуации противоречий:

- обусловленными работодателями требованиями к качеству профессиональной подготовки выпускников вуза и недостаточной разработанностью системного подхода к управлению данным качеством и сертификации выпускников;
- необходимостью количественной оценки качества подготовки инженеров и отсутствием критериев измерения параметров для его определения;
- потребностью преподавателей, представителей работодателей и государства в достоверной информации о соответствии уровня подготовки выпускников и невозможностью ее получить из-за отсутствия методик оценки компетенций и комплекса измерительных материалов;
- желанием выпускников иметь преимущества при отборе на престижные должности в высокотехнологичных предприятиях и отсутствием возможности получения таких преимуществ путем прохождения процедуры сертификации и получения сертификата.

Таким образом, исходя из всего выше сказанного, можно сделать вывод, что одной из смежных задач центра оценки и сертификации квалификаций является установление обратных связей с системой высшего профессионального образования для повышения качества подготовки специалистов и их соответствия требованиям работодателей. Следует заметить, что в общем случае и до внедрения системы оценки и сертификации выпускников работодатель также измерял конечный успех или неуспех подготовки специалиста в

профильном образовательной учреждении, однако эта оценка была качественной и заключалась в уровне заработной платы и карьерного роста взятого на работу специалиста.

#### **Список литературы**

1. Клочков А.Я., Глухих Т.А. Обучение на основе науки – Красноярск: В мире научных открытий. ООО "Научно-инновационный центр", 2010. № 1-2. С. 204-206.
2. Бадаян И.М. Стратегическое управление качеством профессиональной подготовки специалистов в вузе. Автореф. уч. степ. докт.пед.наук. НОУ ВПО «Университет Российской академии образования» .-2009 - 40 с.
3. Чернышева Н.И. Проблема трудоустройства выпускников учебных заведений и поиск путей ее решения//Наука и экономика. 2011. №1-5. С.62-63.