

ПРАКТИКИ ПРИЗНАНИЯ КВАЛИФИКАЦИЙ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОПЫТА НА ОСНОВЕ ПОСТРОЕНИЯ ОТЕЧЕСТВЕННЫХ СИСТЕМ ОЦЕНОК



E.A. Царькова

ФГБОУ ВПО «Московский государственный гуманитарный университет им. М.А. Шолохова»
старший научный сотрудник, канд.пед.наук

В статье рассмотрена совокупность систем признания квалификаций и профессионального опыта специалистов, выстраиваемая в Российской Федерации в настоящее время.

Ключевые слова: оценка квалификаций, профессиональный стандарт.

Интеграция России в единое международное пространство обуславливает признание общих приоритетов в отношении построения общественных систем, унификацию подходов к совершенствованию устоявшихся общественных институтов, включая политику в области развития человеческих ресурсов и формирование стратегии обучения в течение всей жизни. Данные приоритеты в вопросах подготовки квалифицированных кадров стандартизированы задачами Копенгагенского процесса, методологией и рекомендациями Туинского процесса.

Это ставит новые целевые ориентиры внутренней политики государства в области модернизации управления и содержания подготовки кадров, признания

качества и развития мобильности трудовых ресурсов. Основными инструментами регулирования и измерителями результативности выступают уже не группы правовых документов, принятых со стороны государственных институтов рынка труда, а регламенты отраслевых профессиональных сообществ, что свидетельствует об изменении системы координат и зарождении в Российской Федерации новой Национальной системы квалификаций.

Одним из таких международных критериев для сравнимости и элементом для развития становится признание квалификаций и профессионального опыта, полученного ранее в formalизованной системе профессионального образования или неформально.

Анализ показывает, что в данной

формулировке система признания квалификаций в Российской Федерации как таковая ранее не существовала и фактически начала развиваться с момента запуска мероприятий, связанных с разработкой и утверждением профессиональных стандартов и одновременно с выходом Указа Президента Российской Федерации № 597 от 7 мая 2012 года «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики». В развитие этого предусмотрена разработка целого пакета документов, многие из которых ориентированы на становление системы признания квалификаций на основе Перечней квалификаций, сформированных в отраслях по мере разработки профессиональных стандартов.

В то же время стоит отметить, что до официального внедрения

The article describes a set of systems for recognition of qualifications and professional experience of experts, build in the Russian Federation at the present.

Keywords: assessment of qualifications, professional standard.

в Российской Федерации системы профессиональных стандартов требования к квалификациям и их оценке имели определенное выражение и много лет базировались на характеристиках, зафиксированных в государственных нормативно-правовых актах, уходя корнями в социалистическую модель плановой экономики. Применимость того или иного регламента оценки открывала по сути путь к признанию квалификаций в различных отраслях. К одной из таких моделей относено:

– нормирование труда на основе системы тарифных разрядов и характеристик.

Как и много лет назад, система отнесения видов труда к тарифным разрядам или квалификационным категориям в зависимости от сложности труда представлена официально действующими квалификационными справочниками – Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (ЕТКС) и Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих (ЕКС).

Согласно действующим нормативным документам данные классификаторы включают описание профессиональных характеристик, служащих для обеспечения единства тарификации одинаковых по сложности работ в разрезе отраслей производства, а также для единства в тарификации рабочих и специалистов равной квалификации, выступая в качестве базы критерии для присвоения квалификационных разрядов. За ЕТКС и ЕКС также исторически закреплена функция, обеспечивающая связь сферы труда и сферы подготовки кадров через использование тарифно-квалификационных характеристик для разработки программ подготовки кадров и присвоения соответствующих квалификаций по итогам освоения профессиональных программ.

Система оценки квалифика-

ций с применением указанных классификаторов строилась на основе соотнесения работника с тарифными разрядами и характеристиками. Самый распространенный метод оценки и признания квалификации – аттестация персонала на соответствие занимаемым должностям. Здесь критерием оценки выступают виды работ, знания и умения, зафиксированные в характеристиках ЕТКС (ЕКС).

Оценка, определяющая степень соответствия квалификации работника занимаемой (или ожидаемой) им должности, осуществлялась специальными аттестационными комиссиями, создаваемыми на предприятиях. Требования к аттестации персонала определялись в процедурах работы комиссий, устанавливаемых локальными корпоративными актами организации-работодателя.

Сегодня понятие и требования к аттестации в Трудовом кодексе Российской Федерации отсутствуют.

Еще одной системой в области оценки для дальнейшего признания квалификаций является:

– система сертификации квалификаций на основе технических регламентов, устанавливающих требования к персоналу.

В Российской Федерации существуют два типа систем сертификации персонала на основе технических регламентов – обязательная и добровольная.

Обязательная (специальная) сертификация персонала связана с выполнением особых требований по безопасности проводимых работ (авиация, атомная энергетика, работа с сосудами под давлением, электробезопасность и др.). Здесь функционируют документы в области аккредитации в национальной системе аккредитации.

Для примера, в атомной энергетике с 2012 года функционирует система Росатомсертификация, созданная по инициативе Федеральной службы по экологическому, технологическому и атомному

надзору в целях организации и проведения работ по сертификации персонала (экспертов), методик контролю (средств контроля), обеспечивающих безопасность объектов использования атомной энергии.

Система добровольной сертификации персонала в Российской Федерации, зарегистрированная Федеральным агентством по техническому регулированию и метрологии в едином реестре зарегистрированных систем добровольной сертификации, создана для проведения независимой оценки третьей стороной квалификационного уровня персонала организаций во исполнение Постановления «О развитии системы сертификации персонала в Российской Федерации» от 29 апреля 1997 г. № 21/9 Министерства труда и социального развития Российской Федерации и Государственного комитета Российской Федерации по стандартизации, метрологии и сертификации.

После введения Федерального закона «О техническом регулировании» №184-ФЗ от 27.12.2002 г. деятельность осуществляется в рамках следующих систем добровольной сертификации:

– «Система добровольной сертификации экспертов» (свидетельство о регистрации № РОСС RU.I848.04АЭ02 от 31 октября 2011 года зарегистрирована взамен Системы добровольной сертификации экспертов ГОСТ Р);

– «Система добровольной сертификации персонала в Российской Федерации» (свидетельство о регистрации № РОСС RU.I101.04ПА00 от 04 октября 2004 года);

– «Система добровольной сертификации персонала в области неразрушающего контроля» (свидетельство о регистрации № РОСС RU.0001.03Н300 от 30 июня 2003 г.);

– «Система добровольной сертификации экспертов по сертификации персонала и знак соответствия системы» № РОСС

RU.Г071.04.ПЭ00 от 17 февраля 2003 года.

Система добровольной сертификации персонала в Российской Федерации предусматривает независимую оценку профессионального уровня работников по различным отраслевым направлениям. Особенностью данных процедур является организация деятельности по оценке и подтверждению компетентности персонала (экспертов), необходимой для проведения работ по подтверждению соответствия продукции, услуг, систем менеджмента предприятий и организаций, обеспечивающих качество готовой продукции. Данная система независимой оценки квалификаций (сертификация квалификаций) занимает свое самостоятельное место в рамках построения в Российской Федерации национальной системы профессиональных квалификаций, дополняя ее как эффективный дополнительный фильтр в технологически уязвимых отраслях экономики страны.

Сегодня активное внедрение системы добровольной сертификации персонала предприятий и организаций получила в лифтовой отрасли и сфере вертикального транспорта; при подготовке экспертов в области неразрушающего контроля качества сварки; в сопровождении нанотехнологических процессов в промышленности и др.

Для работодателей признание квалификации осуществляется через признание сертификата соискателя, выданного по системе сертификации в области технического регулирования, что дает:

- верификацию установленных нормативных и контрактных (договорных) требований по определению, подтверждению и поддержанию необходимого уровня компетентности персонала;
- преимущество при участии в конкурсных процедурах;
- повышение имиджа организации;
- возможность выбирать каче-

ственный персонал на рынке труда;

- дополнительный аргумент при предъявлении судебных исков по качеству производимой продукции или оказываемых услуг;

- возможность получить реальную оценку качества подготовки, уровня компетентности, профессиональной пригодности работников;

- возможность стимулировать персонал на повышение уровня своей квалификации.

Данная добровольная система сертификации встроена в систему международных технических регламентов и позволяет вести межгосударственные проекты и переговорные процессы на языке международных стандартов.

Кроме вышеуказанных систем развиваются самостоятельные локальные практики оценки и признания квалификации, к которым сегодня можно отнести:

- отраслевые и внутрикорпоративные системы признания квалификаций.

Большая часть корпоративных систем оценки (признания) квалификаций персонала строится на оценке результатов освоения программ профессионального обучения и ДПО, реализуемых в учебных центрах крупных компаний или путем признания результатов проведения процедур оценки в специализированных отраслевых организациях. К данным примерам можно отнести подавляющее большинство компаний – монополистов в своей сфере, имеющих систему внутренних стандартов деятельности предприятий, таких как ОАО «Газпром», Компания РУСАЛ, организации банковской сферы, сеть подведомственных организаций Министерства здравоохранения Российской Федерации и др.

Данная система предусматривает обязательное обучение потенциальных соискателей рабочего места в конкретном Учебном центре, «аккредитованном» корпоративным оператором осуществлять полномочия по под-

готовке, переподготовке и повышению квалификации кадров. Подтверждение квалификации осуществляется по итогам прохождения аттестационных процедур и признается во всей внутрикорпоративной системе. Статус процедур и документа, выдаваемого в корпоративной образовательной организации приравнивается к оценке квалификации и ее одновременному признанию в отраслевом сообществе.

Так, например, система допуска специалистов со средним медицинским и фармацевтическим образованием к практической работе в медицинских организациях предусматривает обязательное освоение дополнительных профессиональных программ на базе специализированной организации – Государственного бюджетного образовательного учреждения ДПО «Всероссийский учебно-научно-методический центр по непрерывному медицинскому и фармацевтическому образованию» Минздрава России. По окончании обучения соискателю предстоит прохождение процедур сертификационного экзамена для подтверждения соответствующего уровня квалификации. Экзаменационные процедуры предусматривают тестовый контроль знаний, оценку практических навыков соискателя и собеседование. Итоговый документ является сертификатом допуска к работе в системе Здравоохранения Российской Федерации.

Но особое внимание сегодня обращено в сторону становления системы:

- признания квалификации на основе Профессиональных стандартов.

Ведение основных понятий «Профессиональный стандарт» и «Квалификация» в статью 195.1. Федерального закона №122-ФЗ от 02 мая 2015 года «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» и статью 1 Федерального закона «О техническом регулировании» от 3 декабря 2012





года № 236-ФЗ» позволило узаконить новую систему Профессиональных стандартов с точки зрения регулирования трудовых отношений и признания квалификации, имеющейся у работника. Сегодня понятия «квалификация работника» и «профессиональный стандарт» формулируются определенно:

- квалификация работника – уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника;
- профессиональный стандарт – характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности.

Новой редакцией Трудового Кодекса также установлены порядок разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов и порядок установления тождественности наименований должностей, профессий и специальностей, содержащихся в едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих, едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих, наименованиям должностей, профессий и специальностей, содержащихся в профессиональных стандартах.

Принятие данных поправок законодательно закрепило новые определения и позволило начать запуск системной работы по построению в России Национальной системы независимой оценки квалификации с возможностью признания имеющихся у граждан собственного опыта и квалификации без анализа способов достижения данной квалификации в процессе жизненного пути. Независимость оценки квалификации при этом достигается путем проведения оценки квалификации соискателя на соответствие положениям профессионального стандарта, иным квалификационным требованиям, утвержденным в установленном порядке. Процедуры независимой оценки

квалификаций осуществляются в аттестованных в установленном порядке Центрах оценки квалификаций.

В качестве соискателей могут выступать граждане, состоящие в трудовых отношениях либо осуществляющие выполнение работ, оказание услуг по договорам гражданско-правового характера; иные граждане, которые, в соответствии с законодательством Российской Федерации, считаются занятymi; безработные граждане; иные лица (включая иностранных граждан и лиц без гражданства), в том числе обучающиеся в организациях, осуществляющих образовательную деятельность.

В состав системы независимой оценки квалификации в Российской Федерации сегодня входят:

- федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;
- общероссийские объединения работодателей, обеспечивающие функционирование системы независимой оценки квалификации;
- координационный орган системы независимой оценки квалификации при Национальном Совете при Президенте РФ;
- уполномоченная (базовая) организация системы независимой оценки квалификации (сегодня это ФГБУ «Научно-исследовательский институт труда и социального страхования» Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, АНО «Национальное агентство развития квалификаций» Российского союза промышленников и предпринимателей; ФГАУ «Федеральный институт развития образования», Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики»);
- организаторы независимой оценки квалификации – объединения работодателей, иные организации, осуществляющие организацию независимой оценки

квалификации;

- центры оценки квалификации
- организации, осуществляющие проведение независимой оценки квалификации;

- эксперты по оценке квалификации (лица, которые могут быть привлечены центрами сертификации квалификации к проведению квалификационной экспертизы);

- соискатели, иные лица, желающие провести независимую оценку квалификации соискателей.

В качестве организаторов независимой оценки квалификации могут выступать:

- общероссийские объединения работодателей;
- общероссийские отраслевые (межотраслевые) объединения работодателей, общественные и иные некоммерческие организации общероссийского уровня, наделенные соответствующими полномочиями и представляющие профессиональное сообщество, общероссийские и межрегиональные профессиональные союзы, общероссийские и межрегиональные объединения (ассоциации) профессиональных союзов.

В рамках данной системы обеспечивается:

- свобода выбора центра оценки квалификации соискателем, работодателем и иным заинтересованным лицом;
- возможность обжалования результатов независимой оценки квалификации.

На текущий момент в Российской Федерации формируется сеть Центров оценки квалификаций, создаваемая с участием объединений работодателей в отраслевых системах квалификаций.

Процедуры оценки квалификаций включают в себя несколько этапов:

- прием, проверку и регистрацию заявочных документов в Центрах оценки квалификаций;
- формирование квалификационной комиссии для проведения профессионального экзамена;
- подготовку и проведение про-

цедур профессионального экзамена, формирование кейсов контрольно-измерительных материалов, подбор образцов, оборудования, приборов для проведения оценочных процедур;

- контроль качества с верификацией результатов контроля качества выполненных практических заданий;

- принятие решения по результатам оценки квалификации на соответствие положениям профессиональных стандартов;

- оформление заключений по итогам оценки квалификаций;

- учет и выдачу документов по результатам оценки квалификаций, внесение данных в Федеральный реестр сведений о результатах независимой оценки квалификаций;

- рассмотрение апелляций и

жалоб по итогам независимой оценки квалификаций.

Интеграция отраслевых предприятий в данную систему позволяет выстроить комплексную работу с персоналом и приступить к построению устойчивой кадровой политики организации, спрогнозировать развитие и планирование собственного бизнеса, повысить общую корпоративную конкурентоспособность за счет стимулирования развития профессиональных компетенций работников, обеспечить партнеров по бизнесу гарантиями надежности, что в целом позволит обеспечить эффективность создания системы менеджмента качества предприятия.

Очевидно, что происходящие на всех институциональных уровнях процессы сопрягаются с уже сло-

жившимися практиками и опытом, меняя или встраивая данные практики в новые экономические, политические и социальные условия, развивая и модернизируя данные практики, что, несомненно, отражает специфику современного исторического момента развития государства.

На основе приведенной выше классификации систем оценки и признания квалификаций или профессионального опыта, полученного ранее, сегодня выстраивается комплексная система формирования государственной кадровой политики, реализуются международные приоритеты создания сквозной системы унификации критериев для оценки трудового потенциала общества, обеспечиваются конституционные свободы граждан на труд.

Новые члены Союза ДПО

В 2015 году в члены НП «Союз руководителей учреждений и подразделений дополнительного профессионального образования и работодателей» были приняты юридические и физические лица:

Юридические лица	Физические лица
ФГБОУ ВПО «Московский педагогический государственный университет» (г. Москва);	Бойцова Инта Валентиновна, НОУ ВПО «Нижегородский институт менеджмента и бизнеса» (г. Нижний Новгород);
СПб ГБУК и ДО «Институт культурных программ» (г. Санкт-Петербург);	Сыпачева Гузялия Шарибзяновна, ГБОУ ДПО «Институт развития образования Пермского края» (г. Пермь);
ОГАОУ ДПО «Институт развития образования Иркутской области» (г. Иркутск);	Клочкова Анна Юрьевна, АНО ДПО «Институт международных стандартов учета и управления» (г. Москва);
ФГБОУ ДПО «Государственный институт новых форм обучения» (г. Москва);	Юдинова Валентина Васильевна, АНО ДПО «Институт международных стандартов учета и управления» (г. Москва);
ИДО НОУ ВПО «Санкт-Петербургский университет управления и экономики» (г. Санкт-Петербург);	Виговская Мария Евгеньевна, Западный филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ (г. Калининград);
Некоммерческая организация «Российский Союз предприятий и организаций химического комплекса» (Российский Союз Химиков) (г. Москва);	Сокова Маргарита Сергеевна, УДОУ ФГБОУ ВПО «Российский государственный университет туризма и сервиса» (г. Москва);
Общество с ограниченной ответственностью «Информационно-деловой центр «Перспектива» (г. Орёл);	Складнова Елена Евгеньевна, ФГБОУ ВПО «Балтийский государственный технический университет «ВОЕНМЕХ» им. Д.Ф. Устинова» (г. Санкт-Петербург);
ООО «Институт внедрения и развития» (г. Пермь);	
ООО «Федерация спортивных менеджеров России» (г. Москва);	
ФГБНУ «Психологический институт Российской академии образования» (г. Москва);	
ЧОУ ДПО ЦНТИ «Прогресс» (г. Санкт-Петербург);	
ФГАОУ ВПО «Российский государственный профессионально-педагогический университет» (г. Екатеринбург);	
ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ» (г. Москва).	

