

СЕРТИФИКАЦИЯ ПЕРСОНАЛА - НОВЫЙ УРОВЕНЬ ДОВЕРИЯ

© 2013 С.А. Щелкунова, М.В. Симонова*

Ключевые слова: сертификация персонала, аттестация, компетентность работника, квалификационный сертификат, инспекционный контроль.

Рассматривается роль сертификации персонала в установлении индивидуального уровня подготовки работника для определения его возможностей осуществлять конкретные действия в той или иной сфере.

В современной жизни большое значение имеет наличие документов, подтверждающих наши знания, квалификацию и т.д. Такими документами могут быть дипломы, аттестаты, удостоверения о повышении квалификации, сертификаты, в которых отражается информация о полученном образовании. Относительно новым типом документов для нашей страны является квалификационный сертификат, наличие которого говорит не только об имеющихся знаниях, но и о способности применять эти знания на практике. По аналогии с сертификатами качества продукции квалификационный сертификат показывает соответствие уровня квалификации определенным требованиям, зафиксированным в профессиональных стандартах. Динамичность процессов, происходящих в экономике и технологиях, предъявляет высокие требования к персоналу организаций, когда полученные во время обучения знания требуют постоянной адаптации к меняющимся условиям хозяйствования. Определить такое соответствие можно разными методами, наиболее современным из которых является оценка знаний и навыков независимым сертифицирующим органом в соответствии с установленными для данной профессии требованиями по уровням знаний и навыков. В отличие от применявшихся ранее методов оценки персонала, сертификация представляет интерес не только для работодателя, но и для работника.

В августе прошлого года Россия вступила во Всемирную торговую организацию (ВТО). Для обеспечения эффективной деятельности в новых экономических условиях

и выхода на новый уровень, предъявляемый к отечественной продукции и услугам, нашей стране необходимо провести ряд преобразований в сфере экономики. В числе таких преобразований есть и сертификация персонала, которая в западных странах уже много лет успешно функционирует и служит стимулом развития персонала.

В российской практике, по мере становления и развития рыночной экономики, нашли применение несколько понятий, соответствующих процессу определения уровня качественных характеристик персонала. Это оценка персонала, аттестация и сертификация. Смысл и содержание перечисленных понятий существенно отличаются друг от друга, но по многим позициям имеют похожие механизмы и предназначение. Для уточнения использования терминологии считаем необходимым провести дополнительные исследования и анализ, но в данной статье кратко остановимся на основных критериях, позволяющих выявить отличительные черты процессов сертификации и аттестации. По нашему мнению, процесс сертификации - это установление адекватности качественных характеристик персонала (образование, уровень профессиональной компетентности) требованиям отечественных (международных) стандартов. В настоящее время в России только начинает формироваться база стандартов, в соответствии с которыми можно проводить сертификацию персонала¹. Тем не менее, сертификация персонала находит все больше сторонников как среди работодателей, государственных структур, образовательных учреждений, так и среди работников. Для

* Щелкунова Светлана Анатольевна, кандидат экономических наук, доцент. E-mail: sas-07@bk.ru; Симонова Марина Викторовна, доктор экономических наук, профессор, зав. кафедрой "Экономика труда и управление персоналом". E-mail: m.simonova@mail.ru. - Самарский государственный экономический университет.

каждой из указанных групп можно определить свои предпочтения, на которых мы остановимся после выделения основных отличий процессов сертификации и аттестации, так как при применении именно этих понятий имеется как большое сходство, так и существенные отличия.

Аттестация персонала предполагает периодические проверки того, насколько тот или иной сотрудник компании соответствует занимаемой им должности, насколько качественно он способен выполнять свои обязанности в течение какого-то промежутка времени. Это формализованная процедура оценки деятельности персонала в соответствии с должностью, которая позволяет принимать управленческие решения внутри организации, вплоть до увольнения работников.

Сертификация персонала призвана установить индивидуальный уровень подготовки и компетентности работника, его опыта, профессиональных навыков и умений для определения его возможностей осуществлять конкретные действия в той или иной сфере. И ключевые слова здесь “могу ли я”, т.е. насколько уровень квалификации персонала соответствует требованиям профессиональных стандартов.

Основное отличие сертификации персонала от его аттестации заключается в том, что аттестацию проводит работодатель (вторая сторона), а сертификацию - орган по сертификации (третья независимая сторона). Таким образом, сертификация персонала обеспечивает объективную и независимую оценку. Требования к специалистам и порядок оценки соответствия устанавливает не государство, а профессиональные объединения в соответствии с динамикой экономической ситуации.

Еще одна существенная разница процессов сертификации и аттестации персонала заключается в наличии заинтересованности работников в результатах процедуры сертификации, в отличие от аттестации, в которой заинтересован в основном работодатель.

Преимущества, которые может получить работник в результате прохождения сертификации, заключаются в следующем:

- ♦ определение уровня профессиональной компетентности независимой от работодателя организацией;

- ♦ помощь в определении линии дальнейшего повышения квалификации;

- ♦ повышение шансов трудоустройства с учетом качества персональной подготовки, возможности сокращения сроков поиска подходящей работы, основание для успешной аттестации в период работы;

- ♦ заключение трудового договора с индивидуальным (более высоким по отношению к другим сотрудникам предприятия) тарифом оплаты труда;

- ♦ обеспечение психологического комфорта и уверенности в собственных возможностях;

- ♦ повышение внимания, доверия и уважения руководства предприятия к обладателю сертификата.

Преимущества, которые может получить работодатель при сертификации персонала:

- ♦ мотивация персонала организации;

- ♦ повышение качества труда персонала;

- ♦ возможность сокращения расходов на оценку персонала при подборе на рынке труда;

- ♦ поддержание и улучшение стандартов качества труда в организации через контроль и повышение профессионализма своих работников;

- ♦ повышение мотивации персонала организации для эффективности, стабильности и качества труда, а следовательно, высоких экономических результатов организации, повышение качества предоставляемых услуг, конкурентоспособности организации, увеличение доходов за счет работы квалифицированного персонала;

- ♦ рост профессионализма и заинтересованности персонала;

- ♦ возможность получения реальной оценки качества подготовки, уровня компетентности, профессиональной пригодности работников;

- ♦ возможность сопоставления соответствия персонала заявленному качеству выпускаемой продукции;

- ♦ возможность стимулирования персонала на повышение уровня своей квалификации, активизации его профессионального роста;

- ♦ возможность формирования рекомендаций по перспективному направлению процессов внутрифирменного обучения, выработ-

ка предложений для корректировки образовательных стандартов системы профессиональной подготовки специалистов.

Сертификация персонала организаций позволяет получить как внутренние преимущества для корпоративного развития, так и преимущества на внешнем рынке²:

- ◆ выполнение требований международных рынков труда, продукции, товаров и услуг в условиях работы в системе ВТО;

- ◆ повышение конкурентоспособности организации на международных рынках;

- ◆ выполнение требований заказчика, работодателя при участии в международных конкурсах и торгах;

- ◆ получение преимуществ при инвестировании;

- ◆ выполнение условий кредитования и страхования;

- ◆ обеспечение условий участия в международных тендерах/ проектах;

- ◆ повышение имиджа организации;

- ◆ возможность реализации продукции (услуг) по обоснованным ценам;

- ◆ дополнительный аргумент для отклонения претензий к изготовителю при предъявлении судебных исков по качеству производимой продукции или оказываемых услуг;

- ◆ доказательства партнерам по бизнесу своей надежности.

Преимущества для органов власти в сертификации персонала заключаются в возможности стратегического планирования повышения качества рабочей силы. Такой подход позволит сформировать программы развития отраслей и регионов, опираясь на реальные данные о квалификации работников.

Для образовательных учреждений система сертификации персонала может помочь подтвердить качество подготовки выпускников по действующим программам. Такой подход позволит уменьшить существующую проблему несоответствия уровня подготовки выпускников запросам работодателей: профессиональные умения и навыки молодого специалиста во многих случаях не удовлетворяют реальные потребности экономики.

Объектами сертификации персонала могут быть:

- ◆ физические лица, добровольно пожелавшие получить документальное подтверждение соответствия своей профессиональной

подготовки или компетентности требованиям профессионального стандарта занимаемой или предполагаемой в перспективе должности/профессии;

- ◆ работодатели любой формы собственности и организационно-правовой формы для сертификации персонала как всей организации, так и отдельных структурных подразделений и служб, руководящих работников.

Законодательную основу сертификации персонала составляет наличие законодательных и подзаконных актов. В Российской Федерации действует ГОСТ Р 51000.9 - 97 ГСРФ "Система аккредитации в Российской Федерации. Общие критерии для органов, проводящих сертификацию персонала", введенный 1 июля 1997 г. и имеющий следующую область применения: "Настоящий стандарт устанавливает общие критерии, которым должен соответствовать орган по сертификации персонала в целях обеспечения его признания на национальном или международном уровне и способности действовать в системе сертификации персонала независимо от сферы его деятельности". Стандарт был разработан с учетом европейского стандарта EN 45013 "Общие критерии для органов, проводящих сертификацию персонала", Руководства ИСО/МЭК 40 "Общие требования по приемке органов по сертификации" и ГОСТ Р ИСО 10011-2-93 "Руководящие указания по проверке систем качества"³.

В 2003 г. был принят Международный стандарт ISO/IEC 17 024:2003, который устанавливает "Общие требования к организациям, проводящим сертификацию персонала". Он предназначен для достижения сопоставимости во всем мире деятельности организаций, осуществляющих сертификацию, подтверждающую компетентность персонала неконтролируемых государством профессий. Это своеобразный ориентир для программ сертификации. Его цель - обеспечить надежную и постоянную работу программ сертификации персонала во всем мире⁴.

Также в соответствии с разработанными Министерством труда и социальной защиты РФ поправками в Трудовой кодекс в стране до 2015 г. будут подготовлены новые профстандарты для всех профессий. Специалисты Минтруда утверждают, что в основе конкретных требований к работнику со стороны ра-

ботодателя будут лежать профессиональные стандарты, в полной мере учитывающие особенности деятельности предприятия. Для проведения сертификации персонала в РФ необходимо к 2015 г. разработать около 800 профессиональных стандартов.

Рассмотрим саму процедуру сертификации персонала. Обобщенная схема процесса сертификации по наиболее часто применяемым схемам представлена 5 основными этапами⁵:

1. Заявка на сертификацию. Заявка направляется по установленной в системе сертификации форме. Орган по сертификации рассматривает ее и сообщает заявителю решение. Решение по заявке содержит все основные условия сертификации.

2. Оценка соответствия объекта сертификации установленным требованиям. После подачи заявки в орган по сертификации специалист получает комплект документов для заполнения. Они необходимы органу для предварительной оценки возможности сертификации заявителя. При положительном результате по предварительной экспертизе входных документов со специалистом, желающим пройти сертификацию, заключается договор, в котором указываются сроки и порядок проведения сертификационного экзамена, а также условия оплаты.

3. Анализ результатов оценки соответствия.

4. Решение по сертификации. Решение по сертификации сопровождается выдачей сертификата соответствия заявителю или отказом в нем. Обычно действие сертификата на персонал распространяется на 5 лет.

5. Инспекционный контроль за сертифицированным объектом (если это предусмотрено схемой сертификации). При контроле сер-

тифицированного специалиста проверяется соответствие его работы принятым критериям.

Сертификация персонала - это своеобразный ключ к успеху, и чем выше степень успешности каждого работника в отдельности, тем выше степень конкурентоспособности предприятия в целом. Во многих случаях работодатель не может быть уверен в необходимом ему уровне компетентности его сотрудников, несмотря на имеющийся опыт работы. Таким образом, сертификация персонала становится незаменимым инструментом для установления доверительной связи между двумя сторонами трудовых отношений⁶.

Современный мир не стоит на месте, и прогресс диктует нам свои правила. Сертификация персонала уже в скором будущем послужит новым витком развития современной экономики.

¹ URL: http://www.znaytovar.ru/gost/2/GOST_R_51000997_GSS_RF_Sistema.html.

² URL: http://www.tehreg.ru/cert_pers.htm.

³ Корнев В.М., Щелкунова С.А. Формирование компетентностно-ориентированного подхода в подготовке управленческих кадров для сельского хозяйства // Вестник Самарского государственного экономического университета. 2010. □ 2 (64).

⁴ Там же.

⁵ Симонова М.В. Молодые специалисты на рынке труда: конкурентные преимущества, адаптация, требования работодателей // Вестник Самарского государственного экономического университета. 2012. □ 2 (88). С. 108-112.

⁶ Шкляева Н.А. Разработка проекта регионального профессионального стандарта "Управление (руководство) образовательной организацией". Ч. 1 // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. 2013. □ 2 (5). С. 17-22.

Поступила в редакцию 29.05.2013 г.