

УДК 002.304

ОРГАНИЗАЦИОННО – ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ НЕЗАВИСИМОЙ ОЦЕНКИ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

Лаврентьева Е.А., Афонина К.Д.

*Государственный университет морского и речного флота имени адмирала С.О.**Макарова*

ORGANIZATIONAL AND THEORETICAL FOUNDATIONS OF AN INDEPENDENT ASSESSMENT OF THE QUALIFICATIONS OF EMPLOYEES

Lavrentieva E.A., Afonina K.D.

Admiral Makarov State University of Maritime and Inland Shipping

Аннотация

В статье рассматриваются организационно – теоретические основы независимой оценки квалификации работников. Актуальность темы данной статьи обосновывается тем, что независимая оценка квалификации это в первую очередь инструмент, способствующий росту профессиональной компетентности работников, модернизации профессионального образования и системы подготовки кадров, повышения конкурентоспособности предприятий и организаций и роста экономики страны в целом.

Ключевые слова: независимая оценка квалификации, центр оценки квалификации, совет по профессиональным квалификациям, работник, работодатель, экзамен, свидетельство о квалификации.

Abstract

The article discusses the organizational and theoretical foundations of an independent assessment of the qualifications of employees. The relevance of the topic of this article is justified by the fact that an independent assessment of qualifications is primarily a tool that contributes to the growth of professional competence of employees, modernization of vocational education and training systems, improving the competitiveness of enterprises and organizations and the growth of the country's economy as a whole.

Keywords: independent qualification assessment, qualification assessment center, professional qualifications council, employee, employer, exam, qualification certificate.

Независимая оценка квалификации проводится в форме профессионального экзамена центром оценки квалификаций в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

Организационная структура независимой оценки квалификации работников в Российской Федерации представлена на рис. 1.



Рис.1. Организационная структура независимой оценки квалификации работников в Российской Федерации [1]

Рассмотрим кто относится к участникам представленной организационной структуры независимой оценки квалификации работников:

1. Регуляторы:

– Национальный совет при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям;

– Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации;

– Национальное агентство развития квалификаций;

2. Исполнительные органы:

– Советы по профессиональным квалификациям;

– Центры оценки квалификаций;

3. Пользователи:

– Работодатели;

– Соискатели.

– Федеральный орган исполнительной власти [2], осуществляющий функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

Профессиональный экзамен проводится по инициативе соискателя за его собственных средств, иных физических или юридических лиц либо по направлению работодателя за счет средств работодателя в порядке, установленном трудовым законодательством.

Для прохождения профессионального экзамена в центр оценки квалификаций представляются письменное заявление соискателя по установленному образцу, поданное лично, через законного представителя или в форме электронного документа с использованием информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети «Интернет», копия паспорта или копия иного документа, удостоверяющего личность, а также иные документы, необходимые для прохождения соискателем профессионального экзамена по соответствующей квалификации, информация о которой содержится в реестре.

По итогам прохождения профессионального экзамена соискателю в тридцатидневный срок центром оценки квалификаций выдается свидетельство о квалификации. В случае получения неудовлетворительной оценки выдается заключение о прохождении профессионального экзамена, включающее рекомендации для соискателя. В течение этого срока осуществляются проверка, обработка и признание ре-

зультатов независимой оценки квалификации соискателя советом по профессиональным квалификациям.

Лица, которые не согласны с решениями, в течение тридцати календарных дней с даты информирования их о результатах прохождения профессионального экзамена вправе подать письменную жалобу в апелляционную комиссию совета по профессиональным квалификациям.

Если с порядком проведения независимой оценки мы разобрались, то теперь определимся с тем, а что, собственно, значит само понятие «независимая оценка квалификации работников». Разберем несколько толкований данного понятия и попробуем привести данному понятию общее определение.

Согласно п. 3 ст. 2 Закона №238-ФЗ независимая оценка квалификации – это процедура подтверждения соответствия квалификации соискателя [1] положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, проведенная центром оценки квалификаций.

Определение понятия «независимая оценка квалификации работников» дает в своем исследовании к.т.н., доцент Орлова Е.В. Независимая оценка квалификации является точкой пересечения интересов и задач профессионального и научного сообществ, института дополнительного и основного образования, отвечает интересам работника и работодателя [3]. Весь процесс выстраивания и реализации независимой оценки квалификации, от утверждения профессионального стандарта до разработки оценочных средств, служит инструментом повышения уровня профессиональной компетентности сотрудников и формирования точного и конкретного запроса работодателя на квалифицированные кадры. Независимая оценка квалификации служит также развитию дополнительного образования, выстраивая новые методы подготовки специалистов.

Иную же трактовку исследуемого понятия приводит в своей работе профессор, д. э. н. Сотникова С.И. Архитектоника независимой оценки квалификации – это интегрированное образование компонентов, взаимосвязь и взаимодействие которых обуславливает валидацию квалификации тру-

доспособного лица, претендующего на осуществление определенного вида трудовой деятельности [4]. Познание архитектуры позволяет выделить системообразующие элементы, выражающие глубинную сущность оценки квалификации и раскрывающие природу внутреннего единства компонентов, взаимосвязь и взаимодействие которых обуславливает функциональные свойства, способствующие формированию эффективных образовательных и карьерных траекторий для каждого трудоспособного гражданина с целью сохранения и повышения конкурентоспособности человеческих ресурсов на национальном и мировом рынке труда.

С точки зрения д. п. н., профессора Шапкина В. В. независимая оценка профессиональных квалификаций устанавливает соответствие квалификации заявителя профессиональному стандарту и/или требованиям отраслевых рамок квалификации в соответствующей области профессиональной деятельности, видах экономической деятельности и конкретных видах трудовой деятельности, тем самым расширяет возможности трудоустройства [5]. Технологически процедура независимой оценки квалификации должна установить соответствие квалификации заявителя профессиональному стандарту и/или требованиям отраслевых рамок квалификации в соответствующей области профессиональной деятельности, видах экономической деятельности и конкретных видах трудовой деятельности соискателя. Независимая оценка квалификации проводится центром оценки квалификаций на основе договора с соискателем. Результаты независимой оценки квалификации позволяют признать квалификацию работника независимо от способа ее получения и тем самым расширить возможности трудоустройства граждан, сократить сроки профессиональной подготовки и обучения.

Таким образом, проанализировав все выше представленные определения понятия «независимая оценка квалификации работников», можно сделать вывод, что все они сводятся к общему понятию, что независимая оценка квалификации это в первую очередь инструмент способствующий росту профессиональной компетентности работников, модернизации профессионального образования и системы подготовки кадров, повышения конкурентоспособности предприятий и организаций и роста экономики страны в целом.

Систематизировав из различных трактовок, и дав общее понятие «независимой оценке квалификации работников», можно теперь перейти к целям и задачам нашего объекта исследования. Разберем несколько толкований целей и задач и попробуем подберем наиболее общие формулировки.

Очевидная конечная цель независимой оценки квалификации работников, которых такая процедура мотивирует на совершенствование своих профессиональных навыков, – это повышение эффективности работы организации в целом, так трактует в своей работе к.э.н. Лебедев В.А. [6] В условиях рынка стремление работодателя иметь в своем штате квалифицированных работников требует оценки каждого из них с позиций, установленных профессиональными стандартами. Наряду с процедурой аттестации работников в рамках самой организации, с внедрением системы независимой оценки квалификации у руководителя этой организации появляется возможность объективно оценивать квалификацию работников на соответствие стандартным требованиям.

В своем исследовании, доцент Ивлева С.А. выделяет следующие задачи и цель независимой оценки квалификации. Ведущей целью введения системы независимой оценки квалификации стало создание специализированных организаций, позволяющих работнику подтвердить свою квалификацию, повысить конкурентоспособность на рынке труда [7]. В задачи совета по профессиональным квалификациям входит проверка, обработка и признание результатов независимой оценки квалификации, принятие решения о выдаче свидетельств о квалификации центром оценки квалификаций и направление в национальное агентство развития квалификаций информации о выданных свидетельствах о квалификации для ее внесения в реестр, проведение по решению национального совета независимой оценки квалификации, создание и организация деятельности апелляционной комиссии по рассмотрению жалоб, связанных с результатами проведения профессионального экзамена и выдачей свидетельства о квалификации.

Иную же формулировку излагает в своем исследовании к.э.н. Буянов С.И. На его взгляд, основными целями и задачами являются: содействие развитию национальной системы квалификаций в Российской Федерации; формирование согласованной

позиции организаций, представляющих бизнес-сообщество, в их взаимодействии с государственными и негосударственными структурами, ответственными за развитие образования; содействие становлению независимых, в том числе общественно-государственных институтов, участвующих в развитии качества рабочей силы, оценке результатов образования, обучения и трудового опыта [8].

Итак, изучив различные приведенные трактовки целей и задач независимой оценки квалификации работников, можно сформулировать общие их понятия. Цель введения данной оценки – повышение эффективности управления качеством профессиональных образовательных программ; развитие конкурентной среды, выявление и распространение подтвердивших свою результативность образовательных программ. Задачами профессионально-общественной аккредитации являются: установление соответствия (несоответствия) качества и уровня подготовки выпускников, освоивших программы в конкретной образовательной организации, требованиям профессиональных стандартов, рынка труда к специалистам, рабочим и служащим; выявление лучших практик и значительных достижений учебного заведения.

Порядок проведения независимой оценки квалификации регулируется Федеральным законом «О независимой оценке квалификации» от 03.07.2016 № 238-ФЗ [1]. Формой ее проведения является профессиональный экзамен. Оценку квалификации соискателя на соответствие требованиям профессиональных стандартов проводят центры оценки квалификаций (ЦОК), наделенные полномочиями советами по профессиональным квалификациям (СПК) в данной области деятельности. Инструментом для проведения профессионального экзамена является комплект оценочных средств, процесс разработки и утверждения которых в настоящее время активно реализуется СПК в различных областях профессиональной деятельности.

Основные функции центров оценки квалификации (ЦОК) [9]:

- предоставление соискателям необходимой информации о процедурах и правилах независимой оценки квалификации;
- организация и проведение в соответствии с руководящими и методическими документами отраслевого Совета по профессиональным квалификациям независимой

оценки квалификаций на соответствие требованиям профессиональных стандартов и квалификаций;

- формирование сведений о результатах оценки квалификаций и передача их в отраслевой Совет по профессиональным квалификациям для обработки, анализа и внесения в Федеральный реестр;

- оформление и выдача соискателю заключения квалификационной комиссии, в случае успешного прохождения оценки квалификации – свидетельства о профессиональной квалификации.

В Распоряжении Минпросвещения России от 17.12.2019 № Р-140 [10] указан следующий порядок создания Центров.

Высшему исполнительному органу государственной власти субъекта Российской Федерации рекомендуется издать распорядительный акт, утверждающий:

- регионального координатора, под которым понимается уполномоченный исполнительный орган государственной власти субъекта Российской Федерации или региональный ведомственный проектный офис, обеспечивающий создание и функционирование Центров, включая финансовое обеспечение их деятельности, в том числе расчет и реализацию финансового обеспечения процедур оценки квалификации педагогических работников, услуг (работ) по разработке и реализации дополнительных профессиональных программ и программ краткосрочных обучающих мероприятий (семинаров, вебинаров, мастер-классов, форумов, образовательных программ в сетевой форме и других), а также осуществление общей межведомственной координации при организации деятельности Центров на территории субъекта Российской Федерации;

- комплекс мер («дорожную карту») по созданию и функционированию Центров (далее – комплекс мер);

- концепцию создания и функционирования Центров.

Комплексом мер признается план мероприятий на очередной год и плановый период, предусматривающий мероприятия по созданию и функционированию Центров, включающий в том числе:

- мероприятия, направленные на создание и открытие Центров;
- мероприятия, направленные на обеспечение функционирования центров;
- мероприятия по ежегодному непрерывному повышению профессионального мастерства сотрудников и руководителей

Центров, подготовке и соответствующей сертификации экспертов Центров;

– мероприятия по лицензированию Центров;

– мероприятия, направленные на актуализацию (модернизацию) нормативных и иных актов, действующих на территории субъекта Российской Федерации, касающихся обеспечения условий для профессионального развития педагогических кадров, в том числе для повышения квалификации и переподготовки педагогических работников, в субъекте Российской Федерации.

Концепция включает в себя информацию об:

– организационно-правовых моделях создаваемых Центров;

– предполагаемых местах расположения Центров (адрес, площадь помещений, транспортная доступность для населения);

– проектах зонирования помещений;

– деловых партнерах Центра по основному и дополнительным направлениям деятельности;

– показателях деятельности Центров.

При достижении минимальных показателей создания Центров, приведенных в Приложении № 2 к Распоряжению Минпросвещения России от 17.12.2019 № Р-140 [10], Центры имеют возможность осуществлять дополнительный объем работ (услуг), в том числе за счет средств бюджета субъекта Российской Федерации, местных бюджетов, собственных средств и внебюджетных источников.

Список литературы

1. Федеральный закон от 03.07.2016 № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации» // СПС «КонсультантПлюс».

2. Постановление Правительства РФ от 19.06.2012 № 610 (ред. от 08.10.2021) «Об утверждении Положения о Министерстве труда и социальной защиты Российской Федерации» (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2022) – Текст: электронный // СПС «КонсультантПлюс».

3. Орлова Е.В. Независимая оценка квалификаций как инструмент оценки качества образования // Сборник научных статей 8-й Международной научно-практической конференции «Институты и механизмы инновационного развития: мировой опыт и российская практика». – Уфа. 2018. С. 256–258.

4. Сотникова С.И. Новый контур оценки конкурентоспособности научно-педагогических работников: независимая оценка квалификации // Университетское управление: практика и анализ. Новосибирск: 2018. Т. 22. № 3 (115). С. 113–126.

5. Шапкин В.В., Ивилян И.А., Ивилян М.А. Независимая оценка профессиональных квалификаций как фактор конкурентоспособности // В сборнике: Региональные проблемы преобразования экономики: интеграционные процессы и механизмы формирования и социально-экономическая политика региона. Материалы IX Международной научно-практической конференции. Санкт-Петербург: 2018. С. 673–675.

6. Лебедев В. А., Лебедева Е. И. Организационно-правовые аспекты проведения независимой оценки квалификации // Учет. Анализ. Аудит. Москва: 2018. № 2. С. 104–109.

7. Ивлева С.А. Независимая оценка квалификации в условиях окончания переходного периода: правовые и организационные механизмы // Евразийское Научное Объединение. Москва: 2019. № 7–3 (53). С. 227–231.

8. Буянов С.И., Буянова Л.Н., Соколов М.О. О создании системы независимой оценки квалификации на морском и внутреннем водном транспорте // В сборнике: Сборник научных трудов АО "ЦНИИМФ". Сборник статей. Санкт-Петербург: 2020. С. 4-11.

9. О центре – Текст: электронный // ЦОК центр оценки квалификации: [сайт]. 2021. URL: <http://cok-rf.ru/about.php> (дата обращения: 24.01.2022)

10. Распоряжение Минпросвещения России от 17.12.2019 № Р-140 «Об утверждении методических рекомендаций по созданию центров непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников и центров оценки профессионального мастерства и квалификации педагогов в рамках региональных проектов, обеспечивающих достижение целей, показателей и результатов федерального проекта «Учитель будущего» национального проекта «Образование» // СПС «КонсультантПлюс».

Поступила в редакцию 27.01.2022

Сведения об авторах:

Лаврентьева Елена Александровна – заведующий кафедрой Организационно-экономического обеспечения деятельности транспортных организаций Государственного университета морского и речного флота имени адмирала С.О. Макарова, доктор экономических наук, профессор, e-mail: LavrentievaEA@gumrf.ru.

Афонина Ксения Дмитриевна – магистрант Государственного университета морского и речного флота имени адмирала С.О. Макарова, e-mail: princessofnord@gmail.com.