
ЭКОНОМИКА И УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

УДК 331.1, 331.5

НЕЗАВИСИМАЯ ОЦЕНКА КВАЛИФИКАЦИИ ТРУДОСПОСОБНЫХ ГРАЖДАН: НОВЫЙ КОНТУР НАЦИОНАЛЬНОЙ СИСТЕМЫ КВАЛИФИКАЦИЙ

С.И. Сотникова

Новосибирский государственный университет
экономики и управления «НИНХ»
E-mail: s.i.sotnikova@nsuem.ru

Независимая оценка квалификации призвана быть инструментом формирования национального рынка квалификаций. Однако термин «независимая оценка квалификации» не получил до сих пор широкого распространения в отечественной практике в силу высокой теоретико-методологической и методической неопределенности. На основе анализа и обобщения нормативно-правовых актов РФ в статье выявлены отличительные особенности господствующего рынка образовательных программ и набирающего силу рынка квалификаций, дается авторская трактовка и интерпретация архитектоники системы независимой оценки.

Ключевые слова: национальная система квалификаций, рынок образовательных программ, рынок квалификаций, независимая оценка квалификации, аттестация работников.

INDEPENDENT ASSESSMENT OF QUALIFICATION ABLE-BODIED CITIZENS: NEW CONTOUR OF NATIONAL SYSTEM OF QUALIFICATIONS

S.I. Sotnikova

Novosibirsk State University of Economy and Management
E-mail: s.i.sotnikova@nsuem.ru

Independent evaluation of qualification is intended to be the tool of formation of the national qualification market. However, the «independent evaluation of qualification» term is still not widespread in domestic practice due to high theoretical and methodological and methodic uncertainty. The article reveals the signature features of the prevailing educational programs market and developing qualification market on the basis of the analysis and generalization of the normative legal acts of the Russian Federation, the authors treatment and interpretation of architectonics of the system of independent evaluation is given.

Keywords: national system of qualifications, market of educational programs, market of qualifications, independent assessment of qualification, employee assessment.

В инновационной экономике решающей предпосылкой конкурентоспособности отечественных предприятий становится высококвалифицированная рабочая сила, которая будучи постоянно обучаемой, заинтересована в результатах своей деятельности и способна к быстрым переменам в бизнес-деятельности. Национальные рынки труда становятся важным инструментом борьбы стран за лидерство в экономическом развитии.

Качество и структура рынка труда в современной России вызывают тревогу: структура реального спроса рабочей силы на рынке труда не соответствует структуре ее предложения системой профессионального образования, диплом об успешном завершении образования и реальная квалификация выпускника далеко не всегда совпадают, в обществе существует непонимание различий между выпускниками с дипломом специалистов, бакалавров, магистров и исследователей, дипломами переподготовки, дипломами и сертификатами профессиональных объединений и т.п. Стихийно, методом проб и ошибок происходит равнение квалификационных характеристик работника на требования рынка, перспективы развития национальной экономики и научно-технического прогресса. Спутниками подобного кадрового обеспечения экономики является низкая производительность труда, а где низка производительность труда, там всегда нужна рабочая сила, но там и всегда воспроизводится бедность.

Следует признать, что в российском обществе назрела объективная необходимость перехода от рынка образовательных программ, на котором квалификация работника определяется объемом и структурой остаточных знаний по освоенным учебным дисциплинам в образовательном учреждении, к рынку квалификаций, на котором ценность знаний, умений, профессиональных навыков и опыта определяется реальной готовностью работника к качественному выполнению работы в границах определенной трудовой деятельности, профессии (табл. 1).

Переход к рынку квалификаций затрагивает вопросы более широкого порядка. Это вопросы, во-первых, повышения конкурентоспособности национальной экономики, производительности труда и качества жизни населения благодаря сближению рыночных требований к качеству человеческих ресурсов и содержания программ профессионального образования и обучения; во-вторых, содействия трудовой мобильности российских и зарубежных граждан через создание условий для международной и межотраслевой сопоставимости квалификационных уровней.

В направлении формирования рынка квалификаций была создана нормативная база: Постановление Правительства РФ от 22 января 2013 г. № 23 «О Правилах разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов» [11], Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ «Об утверждении уровней квалификаций в целях разработки проектов профессиональных стандартов» от 12 апреля 2013 г. № 148н [14], Федеральный закон РФ «О внесении изменений в Трудовой кодекс РФ и статью 1 Федерального закона «О техническом регулировании» от 3 декабря 2012 г. № 236-ФЗ [4] и др.

Формирование национального рынка квалификаций идет непросто. «Мы еще в 2006 году договорились с объединениями предпринимателей, что они возьмут на себя создание системы профессиональной квалифика-

Таблица 1

Сравнительная характеристика существующего «рынка образовательных программ» и формируемого «рынка квалификаций»

Критерии сравнения	Рынок образовательных программ	Рынок квалификаций
Цель	Освоение определенного вида профессиональной деятельности	Удовлетворение рыночной потребности в качестве человеческих ресурсов
Объект конкуренции	Образовательная программа – комплекс основных характеристик образования (объем, содержание, планируемые результаты), организационно-педагогических условий, форм аттестации	Квалификация работника – уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта
Предмет конкуренции	Официальное признание в виде диплома (сертификата) освоения определенного вида профессиональной деятельности	Эффективность труда как признание результатов обучения, обеспечивающих связь образования с рынком труда и гражданским обществом
Дескрипторы	Оценка остаточных знаний	Выполнение трудовых функций или трудовых действий
Предложение	Образовательные учреждения	Организации, осуществляющие образовательную деятельность (в том числе в учебных центрах профессиональной квалификации, на производстве) Самообразование
Спрос	Трудоспособные граждане, желающие и осваивающие образовательную программу	Рыночная потребность в рабочей силе, обеспеченная фондами оплаты труда и жизненных средств
Цена	Цена образовательной программы	Расчетное (предполагаемое) приращение доходов, отражающее эффективность обладания определенной квалификацией
Принцип организации рынка	Национальные уровни образования	Национальные уровни квалификаций
Отношение к неформальному обучению	Неформальное обучение не признается	Признание неофициального обучения (самообучения)
Преимущество рынка	Преимущество образовательных программ разных уровней	Создание условий для трудовой мобильности трудоспособных, международной и межотраслевой сопоставимости квалификационных уровней
Ограничения рынка	Диспропорции между спросом и предложением рабочей силы	Громоздкая инфраструктура
Цель управления рынком	Подготовка дипломированных бакалавров, специалистов, магистров, исследователей	Сбалансированность спроса на квалификацию работников со стороны рынка труда и предложения квалификаций со стороны системы образования и обучения

ции. К сожалению, результаты очень скромные. За пять лет утверждено всего 69 стандартов. Мягко говоря – это капля в море. По всей видимости, мы переоценили степень интереса крупных корпораций к национальной системе квалификаций, открытой для малого и среднего бизнеса. Значит это надо решать как общенациональную задачу, подключить все ресурсы государства» [1].

В целях регулирования вопроса относительно формирования национального рынка квалификаций были подготовлены и приняты: Указ Президента РФ от 16 апреля 2014 г. № 249 «О Национальном совете при Президенте РФ по профессиональным квалификациям» [9], Распоряжение Правительства РФ № 487-р от 31 марта 2014 г. «Комплексный план мероприятий по разработке профессиональных стандартов, их независимой профессионально-общественной экспертизе и применению на 2014–2016 годы» [12], Постановление Правительства РФ «Об утверждении Правил участия объединений работодателей в мониторинге и прогнозировании потребностей экономики в квалифицированных кадрах, а также в разработке и реализации государственной политики в области среднего профессионального образования и высшего образования» № 92 от 10.02.2014 [13], Федеральный закон от 2 мая 2015 г. № 122-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс РФ и статьи 11 и 73 Федерального закона «Об образовании в РФ» [5] и т.п.

В соответствии с Федеральными законами от 3 июля 2016 г. № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации» [10] и «О внесении изменений в Трудовой кодекс РФ в связи с принятием Федерального закона “О независимой оценке квалификации”» [6] формирование рынка квалификаций с необходимостью предусматривает создание механизма независимой оценки квалификации (далее – НОК) трудоспособных граждан. Этот законопроект знаменует начало эры новых принципов и технологий оценки квалификации трудоспособных граждан.

Открывающиеся в связи с этим перспективы формирования обновленного и единого пространства квалификаций диктуют необходимость познания и грамотной организации архитектоники НОК, позволяющей получить релевантную информацию для принятия управленческих решений, направленных на повышение эффективности и конкурентоспособности бизнеса за счет дефицитного ресурса – квалифицированных кадров.

Для теоретико-методического осмысления механизма независимой оценки квалификации первостепенное значение имеет познание параметров состояния и характеристик ее архитектоники. Архитектоника независимой оценки квалификации – это интегрированное образование компонентов, взаимосвязь и взаимодействие которых обуславливает валидацию¹ квалификации трудоспособного лица, претендующего на осуществление определенного вида трудовой деятельности. Познание архитектоники 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 [3, с. 49–50] для каждого трудоспособного гражданина с целью удовлетворения потребностей рынка труда в качестве человеческих ресурсов.

¹ Валидация – это придание законной силы, утверждение, легализация. Валидация квалификации – признание на основе представления объективных свидетельств того, что квалификационные требования к трудоспособному лицу, претендующему на осуществление определенного вида трудовой деятельности, соблюдены.

НОК трудоспособных, претендующих на осуществление определенного вида трудовой деятельности, – это целенаправленный процесс подтверждения соответствия качественных параметров квалификации (знаний, умений, профессиональных навыков и опыта) работника положениям профессионального стандарта² или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

НОК призвана выполнять, по крайней мере, информационную и мотивационную функции. Законопроект не предусматривает закрепление за НОК административной функции – «никаких санкций за несоответствие нанимаемых работников профстандартам в рассматриваемом законопроекте не предусмотрено... Увольнение работников с непрофильным образованием грозит лишь в случае, если власти решат ввести обязательную аттестацию специалистов» [15].

Информационная функция НОК состоит в создании информационной инфраструктуры для разработки управленческих решений относительно способов достижения различных квалификационных уровней и расширения набора самих квалификаций, а также для информирования всех заинтересованных об этих решениях.

Следует заметить, что выявление наиболее оптимальных (подходящих) векторов достижения соответствующего (рыночного) уровня квалификации в различных жизненных ситуациях не обязательно будет связано только с овладением высот профессионализма (повышением квалификационного уровня) и успешным поступательным продвижением работника «вперед и вверх» по организационно-служебной лестнице (повышением в должности, улучшением социального статуса, ростом размеров вознаграждения и т.п.). Вектор может охватывать также последовательность квалификационных уровней, во-первых, «по горизонтали» шкалы сложности труда, т.е. комплекс знаний, умений, навыков и опыта выполнения работ, относящихся к смежным профессиям равной сложности; во-вторых, «по вертикали» шкалы сложности труда, т.е. повышение (понижение) квалификационного уровня как при освоении новой, более сложной профессии, так и в пределах своей профессии за счет освоения трудовых функций, выполнение которых требует большей ответственности и самостоятельности, или овладения передовыми приемами и методами труда, увеличения зоны обслуживания, освоения смежных операций и функций.

Переход от одного квалификационного уровня к другому (как при смене, так и без смены образовательной и карьерной траекторий) представляет собой не границу с четко обозначенными контурами, а, скорее, зону нарастания и/или обогащения признаков (структурных элементов) прежнего уровня на новом квалификационном уровне. Поскольку структурные элементы прежнего квалификационного уровня наследуются новым, то информационная функция позволяет идентифицировать конкурентные квалификационные преимущества работника и те области его трудовой деятельности, которые могут существенно повлиять на меру индивидуального вклада в достижение рыночных целей.

² Профессиональный стандарт – это характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида деятельности (см.: ст. 195.1 ТК РФ).

Кроме того, эта функция НОК позволяет создать информационную базу для международной, государственной и межотраслевой сопоставимости уровней квалификаций граждан разных стран, признания эквивалентности образовательных программ с точки зрения ее содержания, правомочности субъектов оценки той или иной страны сертифицировать программы профессионального образования и обучения.

Мотивационная функция представляет важное средство регуляции экономического поведения хозяйствующих субъектов – работника, домохозяйства, организации, государства.

С одной стороны, НОК побуждает трудоспособного человека, осознающего пределы свободы и ответственности за самореализацию, к освоению и совершенствованию профессиональной деятельности, к овладению разнообразными навыками, компетенциями, дополняющими и развивающими его, задает ему границы и формы, придает направленность на достижение конкурентной устойчивости³. Такая ситуация способствует «развитию конкуренции между работниками за более выгодную сферу приложения своих конкурентных преимуществ на основе свободного труда, роста личных доходов. Развивается своеобразная форма экономического принуждения к нахождению для работника рыночной ниши, благоприятствующей активизации его конкурентоспособности и обеспечивающей ему устойчивое конкурентное преимущество на рынке» [2, с. 46]. В конечном счете, мотивационная функция способствует формированию внутреннего мира работника (потребностей, ценностей, ориентаций и т.п.), нравственных качеств, трудовой морали благодаря дифференциации доходов, квалификационно-профессионального статуса в зависимости от оценки его квалификации.

С другой стороны, НОК заинтересовывает домохозяйство, организацию, государство в сохранении и преумножении интеллектуального капитала за счет признания неформального обучения, обучения на рабочем месте, наследования структурных элементов (единиц) квалификаций при смене трудоспособным образовательной и карьерной траекторий. Эта оценка выступает средством защиты от застоя в бизнес-деятельности, помогает накапливать ресурсы для творчества и созидания, побуждая к выявлению новых возможностей для повышения конкурентоспособности внутриорганизационного, национального рынков труда.

Заинтересованными участниками в НОК являются, по крайней мере, сам наемный работник, его непосредственный руководитель, кадровая служба. Каждая из участвующих сторон решает свои частные задачи.

Работник – получает возможность узнать мнение об уровне своей квалификации, возможных путях его повышения, выразить профессиональные ожидания. *Непосредственный руководитель* – определить квалификационный потенциал персонала, выявить потребности в развитии наемных работников, факты и причины низкой эффективности труда в подразделении. *Кадровая служба* – обеспечить последовательный, организованный подход к измерению квалификации персонала и разработке программ по ее повышению с учетом стратегии развития организации.

³ Конкурентная устойчивость – это способность работника к сохранению и развитию конкурентных преимуществ при смене рабочего места или работы в изменяющихся условиях.

НОК может быть эффективной в случае, если ее организация отвечает ряду требований:

– *независимость* – означает, что центр оценки квалификаций как самостоятельный субъект НОК реализует предоставленные ему полномочия, независимо от каких бы то ни было физических и юридических лиц, основываясь на убеждениях, вытекающих из четкого знания закона и конкретно складывающейся текущей обстановки. Независимость заключается в том, что исключается любое воздействие на процедуру и результаты оценки квалификации со стороны соискателя квалификации, конкретного работодателя, образовательной организации и др.;

– *добровольность* – предусматривает наличие свободного волеизъявления трудоспособного гражданина, обратившегося (в том числе по направлению работодателя) в центр оценки квалификаций для подтверждения своей квалификации в порядке, установленном Федеральным законом от 3 июля 2016 г. № 238-ФЗ «О НОК»;

– *доступность* – предполагает установление определенной гарантии и компенсации работникам при прохождении НОК [6, 7] и создание необходимого количества соответствующих центров оценки квалификации;

– *компетентность* – подразумевает ясное представление экспертов о своих правах и обязанностях, возможностях и ограничениях, знании сущности определенного вида трудовой деятельности и особенностей его проявления в конкретных условиях и ситуациях, владение оценочными средствами для проведения НОК, приемами и продуктивными технологиями реализации функциональных обязанностей;

– *открытость* – означает последовательное и своевременное предоставление в форме, обеспечивающей простое и доступное восприятие обществом информации о деятельности (целях, задачах, планах и результатах) Национального агентства развития квалификаций, советов по профессиональным квалификациям и центров оценки квалификаций, доступ к которой специально не ограничен федеральными законами, актами Президента РФ и Правительства РФ;

– *беспристрастность* – предполагает наличие объективной позиции экспертов, сформированной с использованием адекватным целям оценки научно обоснованных инструментария и технологии и не зависящей от субъективного мнения или требований соискателя квалификации, конкретного работодателя, образовательной организации или других третьих лиц;

– *конфиденциальность* – предусматривает защиту персональных данных и недопущение сознательного или случайного распространения информации, способствующей компрометации соискателя квалификации, конкретного работодателя, образовательной организации и др.

Ключевые элементы системы НОК нашли отражение в принятом 3 июля 2016 г. Госдумой ФЗ «О НОК», предметом регулирования которого являются отношения, возникающие при проведении НОК работников или лиц, претендующих на осуществление определенного вида трудовой деятельности. «Мы подготовили законопроект по этому вопросу, который создаст именно законную рамку и установит определенные полномочия: что должно делать государство, что должно делать министерство, что должны делать работодатели, регулируя деятельность этих центров, чтобы там не

было никаких обманов и была именно качественная оценка работников» [17]. Этот законопроект концептуально определил статус НОК как совершенно иной системы, не подменяющей существующую еще с периода плановой экономики и действующую по ныне аттестацию работников предприятий (табл. 2).

Таблица 2

Сравнительная характеристика аттестации работника (персонала) и НОК

Критерии сравнения	Аттестация работника (персонала)	НОК
Цель	Оценка соответствия (несоответствия) работника занимаемой должности (стандарту выполнения работы на данном рабочем месте)	Подтверждение соответствия квалификации соискателя положениям профстандарта или иным установленным нормативно-правовыми актами квалификационным требованиям
Нормативная база	Федеральные нормативные акты и Трудовой Кодекс	ФЗ № 238-ФЗ «О НОК», профессиональные стандарты
Функции	Административная	Информационная, мотивационная
Объект	Работники предприятия	Любой трудоспособный, претендующий на осуществление определенного вида трудовой деятельности, кроме граждан, претендующих на замещение должностей государственной службы, и государственных служащих
Субъект	Специально созданная аттестационная комиссия	Центр оценки квалификаций
Предмет	Аккумулятивные результаты работы конкретного работника за конкретный период	Формальная и неформальная квалификация
Процедура	Аттестационное собеседование	Профессиональный экзамен
Методы	Методы выявления – интервьюирование, тестирование, наблюдение, изучение документов, эксперимент, экспертные оценки и т.п. Методы измерения – рейтинговая шкала оценок, дискретная шкала, описательные вопросы/утверждения, поведенчески ориентированная рейтинговая шкала, парное сравнение, ранжирование, оценка по результатам, самооценка и т.д.	
Принципы системы	Адекватность стратегии бизнеса, обязательность, объективность, простота и понятность, открытость критериев, конфиденциальности, активное участие персонала в проведении	Добровольность, независимость, доступность, компетентность, открытость, беспристрастность, конфиденциальность
Принцип построения системы	Организационные требования проводить аттестацию для всех работодателей законодательством не установлено	Национальные
Управленческие решения	Изменения системы стимулирования работников, перемещения по рабочим местам или увольнение	Формирование эффективных карьерных и образовательных траекторий для удовлетворения потребностей рынка труда в качестве человеческих ресурсов

Из табл. 2 видно, что *аттестация работника (персонала)* – это систематический формализованный процесс комплексной оценки, призванный оценить соответствие (несоответствие) работника занимаемой должности (стандарту выполнения работы на данном рабочем месте). Аттестация персонала регулируется федеральными нормативными актами и Трудовым Кодексом, которые регламентируют цель, процедуру и круг вовлеченных в нее работников. Принципами аттестации персонала являются ее адекватность стратегии бизнеса, гармонизация элементов системы оценки, вовлечение в процесс конструирования всех заинтересованных сторон, непрерывное ее совершенствование и развитие. Принципы проведения аттестации организации находят отражение в организационном Положении об аттестации, которое и является результатом работы комиссии.

Нормативы периодичности аттестации персонала могут быть различны в зависимости от ее цели. Если речь идет об очередной (периодической, регулярной) аттестации, которая является обязательной для всех, то норматив составляет, как правило, раз в 3–5 лет; если об аттестации вновь принятого работника, то по истечении испытательного срока; если об аттестации при профессионально-квалификационном продвижении по службе, переводе в другое структурное подразделение или увольнении по инициативе администрации – по ситуации.

НОК, как было сказано ранее, – это формализованный процесс объективного подтверждения соответствия квалификации соискателя положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации в соответствии с Федеральным законом № 238-ФЗ «О НОК». Следует заметить, что подобная оценка не может быть разовой («один раз на всю жизнь»), так как научно-технический прогресс требует от работников овладения новыми знаниями, умениями, профессиональными навыками и опытом, которые должны быть подтверждены в ходе процедуры оценки. По всей видимости, нормативы периодичности должны определяться для каждого вида трудовой деятельности в отдельности и фиксироваться в соответствующем профессиональном стандарте.

Целью аттестации персонала является выявление степени соответствия работника занимаемой должности (полностью соответствует, условно соответствует и не соответствует занимаемой должности), на основе которой принимаются управленческие решения по изменению системы стимулирования работников, их служебному росту, перемещению по рабочим местам или увольнению. Результаты аттестации персонала могут оспариваться в судебном порядке лицами, не согласными с этими решениями. Таким образом, аттестация персонала реализует исключительно административную функцию, т.е. происходит инвентаризация способностей работника успешно действовать при решении профессиональных задач по критерию «компетенции работника – функционал (стандарт) должности».

Целью НОК является валидация соответствия работника требованиям рынка труда к качеству человеческих ресурсов, отраженным в федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации для выстраивания образовательной и карьерной траекторий. Происходит критериально ориентированная инвентаризация квалификационных ха-

характеристик трудоспособного требованиям рынка труда с использованием преимущественно дихотомической шкалы оценки («соответствует – не соответствует») по критерию «квалификация – профстандарт». По итогам НОК соискателю в 30-дневный срок центром оценки квалификаций выдается свидетельство о квалификации, а в случае получения неудовлетворительной оценки при прохождении профессионального экзамена – заключение о прохождении профессионального экзамена, включающее рекомендации для соискателя. В течение этого срока осуществляются проверка, обработка и признание результатов НОК соискателя советом по профессиональным квалификациям. Сведения о выданных свидетельствах о квалификации вносятся национальным агентством развития квалификаций в реестр.

В случае несогласия соискателя, работодателя или иных физических и (или) юридических лиц с решениями, принятыми центром оценки квалификаций по итогам прохождения профессионального экзамена, в течение 30 календарных дней с даты информирования их о результатах прохождения профессионального экзамена в порядке, установленном положением об апелляционной комиссии по рассмотрению жалоб, связанных с результатами проведения профессионального экзамена и выдачей свидетельства о квалификации, вправе подать письменную жалобу в апелляционную комиссию совета по профессиональным квалификациям.

Объектом аттестации является независимо от волеизъявления конкретный наемный работник, действующий в соответствии с определенными правилами и процедурами в рамках определенной организационной единицы и формы собственности. Ее предметом служат аккумулированные результаты трудовой деятельности наемного работника за конкретный период времени.

Объект НОК – это *соискатель* квалификации, т.е. любой трудоспособный, претендующий на осуществление определенного вида трудовой деятельности (в том числе работники предприятий и организаций, выпускники организаций профессионального образования, безработные граждане, иностранный гражданин и лицо без гражданства) и обратившийся (в том числе по направлению работодателя) в центр оценки квалификаций для подтверждения своей квалификации в порядке, установленном Федеральным законом № 238-ФЗ «О НОК». Предметом НОК являются квалификационные характеристики соискателя, а именно знания, умения, профессиональные навыки и опыт.

Субъектом аттестации персонала является специально созданная аттестационная комиссия (комитет) в составе от 3 до 10 человек. Как правило, в комиссию включают функциональных директоров (в том числе директора по персоналу), юрисконсульта, социального психолога. Члены аттестационной комиссии назначаются приказом руководителя организации. Комитет определяет ключевые принципы проведения аттестации в организации, перечень компетенций для сотрудников и руководителей.

Субъектом НОК выступает центр оценки квалификаций, т.е. юридическое лицо, осуществляющее в соответствии с Федеральным законом № 238-ФЗ «О НОК» деятельность по проведению НОК. Им могут быть организации, пользующиеся доверием объединений работодателей и про-

фессиональных сообществ как на общероссийском, так и на региональном уровне.

Отбор организаций для выполнения функций центров оценки квалификаций осуществляет Совет по профессиональным квалификациям. Последний наделяет центры полномочиями по проведению НОК, определяет для каждого центра оценки квалификаций наименование квалификаций, по которым будет проводиться НОК, осуществляет мониторинг их деятельности и направляет в национальное агентство развития квалификаций информацию о принятом решении для ее внесения в реестр. Кроме того, создает апелляционную комиссию по рассмотрению жалоб, связанных с результатами проведения профессионального экзамена и выдачей свидетельства о квалификации, и организует ее деятельность, принимает решение о прекращении полномочий центров оценки квалификаций и направляет в национальное агентство развития квалификаций информацию о принятом решении для ее внесения в реестр. Финансовое обеспечение деятельности центра оценки квалификаций осуществляется за счет собственных средств центра оценки квалификаций и других не запрещенных законодательством РФ источников.

Методы оценки как способы, с помощью которых выявляется и измеряется предмет оценки, в НОК и аттестации идентичны. В этих целях могут быть использованы методы выявления (интервьюирование, тестирование, наблюдение, изучение документов, эксперимент, экспертные оценки и т.п.) и методы измерения предмета оценки (рейтинговая шкала оценок, дискретная шкала, описательные вопросы/утверждения, поведенчески ориентированная рейтинговая шкала, парное сравнение, ранжирование, оценка по результатам, самооценка, т.д.). Метод оценки должен обеспечивать достаточно большую объективность измерения конкретных значений предмета оценки.

НОК проводится центром оценки квалификаций в форме профессионального экзамена в порядке, установленном Правительством Российской Федерации. Профессиональный экзамен проходит, как правило, в три этапа: первый – входной, целью которого является заполнение электронной анкеты, загрузка требуемого комплекта оценочных средств, а также техническая экспертиза комплекта документов, установления их соответствия требованиям профессионального стандарта; второй – теоретический, целью которого является компьютерное тестирование имеющихся знаний и обработка результатов этого тестирования; третий – практический этап, целью которого является оценка выполнения пробы работы, практического задания, защиты портфолио. Оценочные средства по соответствующим квалификациям, которые применяются центрами оценки квалификаций при проведении профессионального экзамена по соответствующей квалификации, утверждает Совет по профессиональным квалификациям по определенному виду профессиональной деятельности.

Процедуры как НОК, так и аттестации персонала четко формализованы в части стандартов выполнения того или иного этапа работы, критериев оценки и механизма формирования итогового оценочного показателя, а также форм, в которых будут фиксироваться результаты.

Процедура аттестации персонала укрупненно проходит в три этапа: *подготовительный* – разработка принципов и методики ее проведения; *основной* – обоснование и утверждение аттестационного решения комиссии относительно аттестуемого работника; *заключительный* – подведение итогов аттестации, выработка управленческих решений персонально о карьере работников, в том числе о направлении на учебу, перемещении или увольнении, не прошедших аттестацию.

В процедуре НОК также можно четко выделить три этапа: *подготовительный* – предоставление в центр оценки квалификаций документов, необходимых для прохождения соискателем профессионального экзамена по соответствующей квалификации, поданных лично, через законного представителя или в форме электронного документа с использованием информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети Интернет; *основной* – прохождения профессионального экзамена соискателем; *заключительный* – по итогам прохождения профессионального экзамена осуществляются проверка, обработка и признание результатов НОК соискателя советом по профессиональным квалификациям.

Следует заметить, что как НОК, так и аттестация персонала достигают своей цели в том случае, если все пожелания и рекомендации умело и целесообразно реализуются на практике. В противном случае эти системы оценки персонала будут лишь бумажной работой, ненужной ни для организации, ни для работников, квалификация и деятельность которых оценивается.

Конечно, недостатки оценочных процедур в обоих случаях состоят в том, что они в целом носят субъективный характер, занимают много времени и, в случае несогласия работника с результатами этих процедур могут привести к трудовым спорам. Снизить субъективизм при проведении оценочных процедур можно посредством использования специально разработанных шкал с поведенческими индикаторами, обязательной аргументации показателей оценки (особенно тех, которые выше или ниже ожидаемого) фактами производственного поведения сотрудника, квотирования распределения оцениваемых.

В изменяющихся условиях бизнес-деятельности НОК, признавая стратегическую ценность качества человеческих ресурсов, представляет собой сложносоставной и многоаспектный феномен, призванный «служить своего рода паспортом профессиональной состоятельности» [16] трудоспособных граждан. Необходимо смотреть в лицо реальности, которая заключается в том, что организациям придется постоянно выявлять конкурентные преимущества и уязвимые позиции в квалификации своих человеческих ресурсов с тем, чтобы прогнозировать, имитировать и выбирать наиболее эффективные способы, помогающие каждому работнику стать более производительным и достичь рыночных целей с учетом благоприятных (вход в новый сегмент рынка труда, неудовлетворенный потребительский спрос в рабочей силе, диверсификация труда и т.д.) и неблагоприятных возможностей (сокращение спроса на рабочую силу, рост безработицы, падение жизненного уровня трудоспособного населения, уязвимость в конкуренции, неблагоприятная демографическая ситуация и т.д.). И именно НОК создает основу для формирования обновленного и единого пространства

квалификаций, оперирующего технологиями обнаружения и оценки аномалии спроса и предложения квалификаций на рынке труда, с тем чтобы выявить уникальные возможности для формирования конкурентных HR-преимуществ. Открывающиеся в связи с этим перспективы диктуют необходимость дальнейшего познания и грамотной организации архитектуры НОК, позволяющей получить релевантную информацию для принятия управленческих решений, направленных на повышение эффективности и конкурентоспособности бизнеса за счет дефицитного ресурса – квалифицированных кадров.

Литература

1. Путин В.В. Строительство справедливости. Социальная политика для России // Комсомольская правда. 13.02. 2012.
2. Сотникова С.И., Волянский Г.Н. Движение персонала как механизм повышения корпоративной конкурентоспособности в нестабильной среде // Вестник НГУЭУ. 2012. № 2. С. 45–55.
3. Сотникова С.И. О карьерном пространстве в российском обществе // Известия Байкальского государственного университета. 2014. № 3. С. 46–52.
4. О внесении изменений в Трудовой кодекс РФ и статью 1 Федерального закона «О техническом регулировании»: Федеральный закон от 3 декабря 2012 г. № 236-ФЗ. URL: <http://base.garant.ru/70271730/#ixzz4UrV3JLZP>
5. О внесении изменений в Трудовой кодекс РФ и статьи 11 и 73 Федерального закона «Об образовании в РФ»: Федеральный закон от 2 мая 2015 г. № 122-ФЗ. URL: <http://base.garant.ru/71001244/>
6. О внесении изменений в Трудовой кодекс РФ в связи с принятием Федерального закона «О независимой оценке квалификации»: Федеральный закон от 03.07. 2016 № 239-ФЗ. URL: <http://docs.cntd.ru/document/420363374>
7. О внесении изменений в часть вторую Налогового кодекса Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О независимой оценке квалификации»: Федеральный закон от 3 июля 2016 г. № 251-ФЗ. URL: <http://www.garant.ru/hotlaw/federal/774073/#ixzz4UaiketsW>
8. О мероприятиях по реализации государственной социальной политики: Указ Президента РФ № 597 от 07.05.2012 г. URL: <http://base.garant.ru/70170950/#friends>
9. О Национальном совете при Президенте РФ по профессиональным квалификациям: Указ президента РФ (с изменениями на 18 декабря 2016 года) (редакция, действующая с 1 января 2017 года). URL: <http://docs.cntd.ru/document/499089517>
10. О независимой оценке квалификации: Федеральный закон от 3 июля 2016 г. № 238-ФЗ. URL: <https://rg.ru/2016/07/06/kvalificacia-dok.html>
11. О Правилах разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов: Постановление Правительства РФ от 22 января 2013 г. № 23. URL: <http://base.garant.ru/70304190/>
12. Об утверждении комплексного плана мероприятий по разработке профессиональных стандартов, их независимой профессионально-общественной экспертизе и применению на период 2014–2016 годов: Распоряжение Правительства РФ от 31 марта 2014 года № 487-р. URL: <http://docs.cntd.ru/document/499086861>
13. Об утверждении Правил участия объединений работодателей в мониторинге и прогнозировании потребностей экономики в квалифицированных кадрах, а также в разработке и реализации государственной политики в области среднего профессионального образования и высшего образования: Постановление Правительства РФ от 10 февраля 2014 г. № 92. URL: <http://government.ru/media/files/41d4bedd71b7803d8eea.pdf>

14. Об утверждении уровней квалификации в целях разработки проектов профессиональных стандартов: Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 12 апреля 2013 года № 148н / 88. URL: <http://docs.cntd.ru/document/499018307>
15. В Госдуме пояснили суть поправок об обязательных профстандартах // РБК. URL: <http://www.rbc.ru/politics/03/12/2014/547f28f9cbb20f15e83c3d2d>
16. Совещание по вопросу разработки профстандартов от 9 декабря 2013 года. URL: <http://kremlin.ru/events/president/news/19812>
17. Стенограмма выступления Министра труда и социальной защиты РФ Максима Топилова на совещании у Президента РФ с членами Правительства (заседания Госсовета РФ 13 января 2016 года). URL: <http://www.rosmintrud.ru/labour/15/10>

Bibliography

1. *Putin V.V.* Stroitel'stvo spravedlivosti. Social'naja politika dlja Rossii // Komsomol'skaja pravda. 13.02. 2012.
2. *Sotnikova S.I., Voljanskij G.N.* Dvizhenie personala kak mehanizm povyshenija korporativnoj konkurentosposobnosti v nestabil'noj srede // Vestnik NGUJeU. 2012. № 2. P. 45–55.
3. *Sotnikova S.I.* O kar'ernom prostranstve v rossijskom obshhestve // Izvestija Bajkal'skogo gosudarstvennogo universiteta. 2014. № 3. P. 46–52.
4. O vnesenii izmenenij v Trudovoj kodeks RF i stat'ju 1 Federal'nogo zakona «O tehničeskom regulirovanii»: Federal'nyj zakon ot 3 dekabnja 2012 g. № 236-FZ. URL: <http://base.garant.ru/70271730/#ixzz4UrV3JLZP>
5. O vnesenii izmenenij v Trudovoj kodeks RF i stat'i 11 i 73 Federal'nogo zakona «Ob obrazovanii v RF»: Federal'nyj zakon ot 2 maja 2015 g. № 122-FZ. URL: <http://base.garant.ru/71001244/>
6. O vnesenii izmenenij v Trudovoj kodeks RF v svjazi s prinjatiem Federal'nogo zakona «O nezavisimoj ocenke kvalifikacii»: Federal'nyj zakon ot 03.07.2016 № 239-FZ. URL: <http://docs.cntd.ru/document/420363374>
7. O vnesenii izmenenij v chast' vtoruju Nalogovogo kodeksa Rossijskoj Federacii v svjazi s prinjatiem Federal'nogo zakona «O nezavisimoj ocenke kvalifikacii»: Federal'nyj zakon ot 3 ijulja 2016 g. № 251-FZ. URL: <http://www.garant.ru/hotlaw/federal/774073/#ixzz4UaiketsW>
8. O meroprijatijah po realizacii gosudarstvennoj social'noj politiki: Ukaz Prezidenta RF № 597 ot 07.05.2012 g. URL: <http://base.garant.ru/70170950/#friends>
9. O Nacional'nom sovete pri Prezidente RF po professional'nym kvalifikacijam: Ukaz prezidenta RF (s izmenenijami na 18 dekabnja 2016 goda) (redakcija, dejstvujushhaja s 1 janvarja 2017 goda). URL: <http://docs.cntd.ru/document/499089517>
10. O nezavisimoj ocenke kvalifikacii: Federal'nyj zakon ot 3 ijulja 2016 g. № 238-FZ. URL: <https://rg.ru/2016/07/06/kvalificacia-dok.html>
11. O Pravilah razrabotki, utverzhdenija i primenenija professional'nyh standartov: Postanovlenie Pravitel'stva RF ot 22 janvarja 2013 g. № 23. URL: <http://base.garant.ru/70304190/>
12. Ob utverzhdenii kompleksnogo plana meroprijatij po razrabotke professional'nyh standartov, ih nezavisimoj professional'no-obshhestvennoj jekspertize i primeneniju na period 2014–2016 godov: Rasporjazhenie Pravitel'stva RF ot 31 marta 2014 goda № 487-r. URL: <http://docs.cntd.ru/document/499086861>
13. Ob utverzhdenii Pravil uchastija ob#edinenij rabotodatelej v monitoringe i prognozirovanii potrebnostej jekonomiki v kvalificirovannyh kadrah, a takzhe v razrabotke i realizacii gosudarstvennoj politiki v oblasti srednego professional'nogo obrazovanija i vysshego obrazovanija: Postanovlenie Pravitel'stva RF ot 10 fevralja 2014 g. № 92. URL: <http://government.ru/media/files/41d4bedd71b7803d8eea.pdf>

14. Ob utverzhdenii urovnej kvalifikacii v celjah razrabotki proektov professional'nyh standartov: Prikaz Ministerstva truda i social'noj zashhity RF ot 12 aprelja 2013 goda № 148n / 88. URL: <http://docs.cntd.ru/document/499018307>
15. V Gosdume pojasnili sut' popravok ob objazatel'nyh profstandartah // RBK. URL: <http://www.rbc.ru/politics/03/12/2014/547f28f9cbb20f15e83c3d2d>
16. Soveshhanie po voprosu razrabotki profstandartov ot 9 dekabrya 2013 goda. URL: <http://kremlin.ru/events/president/news/19812>
17. Stenogramma vystuplenija Ministra truda i social'noj zashhity RF Maksima Topilina na soveshhanii u Prezidenta RF s chlenami Pravitel'stva (zasedaniya Gossoveta RF 13 janvarja 2016 goda). URL: <http://www.rosmintrud.ru/labour/15/10>