

## **МЕХАНИЗМЫ ПРОФЕССИОАЛИЗАЦИИ В ПОСТКРИЗИСНЫЙ ПЕРИОД**

**Владимир Анатольевич Жильцов**

Директор Национального центра сертификации управляющих,

канд псих.наук, доцент, член-корр. МАПН

**Владимир Иванович Павлюченков**

эксперт Системы добровольной сертификации управляющих

Экономический кризис, как в мировом пространстве, так и в нашей стране повышает актуальность поиска путей решения проблемы, связанной с необходимостью постоянного повышения уровня квалификации профессионалов. Профессионализация, как процесс и результат формирования специалиста, способствует увеличению производительности труда без больших дополнительных вложений и может быть рассмотрена как одно из решений.

В данной статье рассматриваются рамка квалификаций, стандартизация, сертификация персонала и модульное обучение, основанное на компетенциях, как механизмы профессионализации в контексте решения указанной проблемы в посткризисный период.

Проблема профессионализации рассматривалась задолго до экономического кризиса и накопила богатую основу для её анализа и разрешения.

В 1993 году правительство Российской Федерации, осознав необходимость и сложность регулирования квалификаций на изменившемся рынке труда, делегировало через Закон «О техническом регулировании» решение проблемы профессионализации профессиональным сообществам. Основными механизмами (инструментами) при этом являются профессиональная стандартизация и сертификация персонала.

С этой целью основные конторы новых отношений заложили следующие элементы. А именно:

- \* рамка квалификаций и профессиональные стандарты, которые призваны собрать консолидированные требования со стороны бизнеса по подготовке специалиста;
- \* сертификация профессиональных квалификаций, которая в совокупности с профессиональным стандартом содействует построению и реализации кадровой политики и индивидуальной карьеры;

- \* модульное обучение, основанное на компетенциях, которое обеспечивает повышение компетентности специалиста с минимальными временными и финансовыми затратами.

Таким образом, механизмы профессионализации через повышение производительности труда и повышения конкурентоспособности могут содействовать стабилизации и оздоровлению экономики страны.

По проблеме рамки квалификаций интерес представляют разработки О.Ф. Батровой, В.И. Блинова, И.А. Волошиной, А.Е. Волковой и А.А.Климовой. Обобщенный ими зарубежный опыт позволил разработать в 2008 году Национальную рамку квалификаций Российской Федерации. **Рамка квалификаций**<sup>1</sup> предназначена для сопряжения потребностей сферы труда и образования в рыночных условиях.

В нашей стране дескрипторами национальной рамки квалификаций являются: широта полномочий и ответственность (общая компетенция); сложность деятельности (характер умений); наукоемкость деятельности (характер знаний). Рамка включает 9 квалификационных уровней.

Национальная рамка квалификаций является основой для отраслевых рамок. В свою очередь, отраслевая рамка, при наполненности ее квалификационных уровней профессиональными стандартами, является ориентировочной основой развития специалиста.

Проблематика профессионального стандарта неразрывно связана с темой рамки квалификации и наиболее полно в нашей стране изучена М.В.Привезенцевым, О.Н.Олейниковой, А.А.Муравьевой, Т.А.Куницыной, Ю.В.Коноваловой. **Профессиональный стандарт**<sup>2</sup> является моделью успешной деятельности специалиста определенного квалификационного уровня, построенной в категориях профессиональных действий. Единицей профессионального стандарта специалиста является относительно автономная функция его деятельности, как интегрированные между собой профессиональные действия, обеспечивающие ее эффективность.

Данные действия являются формами активности специалиста в профессиональной среде, в которых реализованы профессиональные знания, профессиональные умения и личностные отношения (качества).

Таким образом, профессиональный стандарт является формализованным опытом носителей профессии и представляет собой актуальную модель успешной деятельности, изложенной в формате подробного описания компетенций.

Динамичный характер экономики определяет необходимость постоянного изменения профессионального стандарта в соответствии с требованиями реальности.

Модели и механизмы **сертификации персонала** изучены и освещены в работах Н.Д.Машуковой, Н.Ю.Посталюка, Г.В.Николаевой, Ю.Б.Ащеулова. Сертификация специалиста<sup>3</sup>, как процесс подтверждения соответствия его компетентности

---

<sup>1</sup> Национальная рамка квалификаций Российской Федерации, М: 2008;

<sup>2</sup> Профессиональные стандарты как основа подготовки конкурентоспособных работников, М: «Альфа-М», 2007;

<sup>3</sup> Система добровольно сертификации персонала в Российской Федерации: модели и механизмы, М. «Университетская книга», 2006;

требованиям профессионального стандарта, позволяют соотнести его с определенным квалификационным уровнем.

Оценка уровня квалификации специалиста проводится независимой стороной, уполномоченным для этой цели органом по специальной методике, основанной на компетентностном подходе.

Методика сертификации проходит экспертизу носителями профессии и реализуется специально подготовленными оценщиками.

Результаты сертификации могут быть использованы для построения системы переподготовки специалиста.

Основу современной системы подготовки составляет модульное обучение, основанное на компетенциях (далее – МООНК)

МООНК<sup>4</sup> наиболее полно раскрыто в методическом плане в трудах О.Н.Олейниковой, А.А.Муравьевой. Основанное на компетенциях модульное обучение представляет собой инновационную технологию, ориентированную локально на освоение конкретных компетенций (единиц профессионального стандарта, отдельных функций деятельности).

Данный формат обучения позволяет обеспечить соответствие степени освоенности компетенций специалиста требуемому уровню в кратчайший срок и с минимальными затратами.

Сведенные **в единую систему** данные механизмы обеспечивают саморегулирование и оптимизацию профессионализации специалиста (схема 1).

Профессиональный стандарт, являясь ориентировочной основой для образовательного стандарта, способствует максимальному сопряжению выпускника образовательной системы требованиям профессиональной деятельности и снижению финансовых затрат на его переподготовку.

Профессиональный стандарт как совокупность требований к специалисту через процедуру сертификации позволяет соотнести с соответствующим квалификационным уровнем и грамотно строить кадровую политику.

Сертификация в системе с модульным обучением позволяет в кратчайший срок обеспечить необходимый уровень профессиональной компетентности, одновременно представляя обратную связь образовательной структуре о качестве обучения.

---

<sup>4</sup> О.Н.Олейникова, А.А.Муравьева;

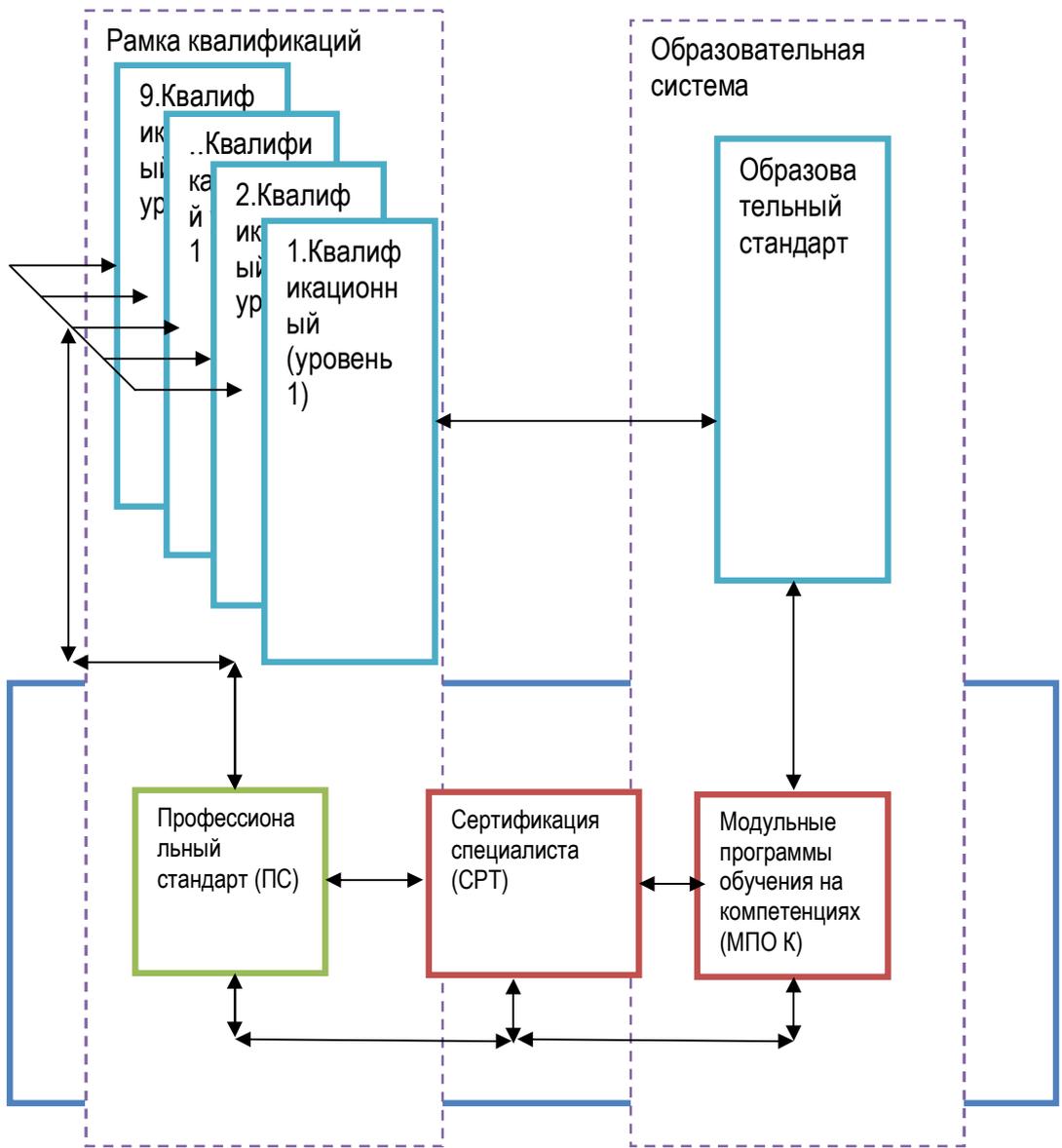


Схема 1.

Представленные механизмы профессионализации, сведенные в систему, можно рассматривать как вариант решения проблемы повышения качества управления. Деятельность систем сертификации необходимо использовать в качестве эффективного механизма для посткризисной экономики для решения следующих задач: снижение сроков и затрат на подготовку управленцев; повышение производительности их труда; создание основ для рационального построения кадровой политики в масштабах отрасли.

На практике данная система реализована в Системе добровольной сертификации управляющих – СДСУ (г. Москва), миссия которой состоит в обеспечении бизнес сообщества инструментами для повышения профессионализма российских управляющих/руководителей организаций.

СДСУ осуществляет свою деятельность по трем направлениям. Первое связано с получением от реально действующих руководителей бизнес организаций консолидированных требований к своему профессионализму. Эти требования оформляются в виде профессионального стандарта, который проходит широкое публичное обсуждение и утверждается сообществом профессионалов. Профессиональный стандарт – это «живой» документ, которые подлежит постоянному совершенствованию со стороны носителей профессии. С этой целью СДСУ реализует постоянно действующий семинар по управлению, где обсуждаются новые формы, методы, приемы управления организациями и требования к менеджерам.

Второе направление деятельности СДСУ – основное – это реализация процедур сертификации профессиональных квалификаций. В ходе этих процедур реализуется принцип «профессионал оценивает профессионала». Экспертами, принимающими решение по конкретному сертифицируемому, являются более опытные действующие руководители.

Третье направление деятельности – это обеспечение постоянного контакта со сферой образования. Здесь реализуется принцип «кто обучает – тот не оценивает, кто оценивает – тот не обучает». Сфера образования, являясь непосредственным исполнителем заказа на подготовку, использует профессиональный стандарт как требования к результату обучения и на этом основании готовит свои обучающие продукты. СДСУ обеспечивает независимую оценку качества подготовки. А действующая в СДСУ комиссия по общественно-профессиональной аккредитации учебных программ на практике реализует взаимодействие СДСУ и учебных организаций.

За время существования СДСУ накоплен опыт взаимодействия действующих руководителей предприятий, организаций, объединяющих их с СДСУ, СДСУ с системой образования и в сертификации руководителей, учебных организаций с лицами, проходящими подготовку в соответствии с требованиями профессионального стандарта и процедурами сертификации.

Таким образом, рассмотренный в статье механизм профессионализации управляющих может быть с успехом применен в других профессиональных сообществах (инженеров, педагогов, продавцов, металлургов, строителей и др.).