

В.А. ЖИЛЬЦОВ

Национальный центр сертификации управляющих, директор,
канд. психол. наук, доцент, член-корр. МАПН.

РЕГИОНАЛЬНАЯ СИСТЕМА КВАЛИФИКАЦИЙ – ИННОВАЦИОННОЕ РЕШЕНИЕ ДЛЯ ИННОВАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКИ

Построение в рыночных условиях инновационной экономики требует использования иных механизмов, чем те которые известны в России со времен социализма и действующие в настоящее время. Особое внимание требуют внедрение новых механизмов направленных на работу с человеком. Это связано с одной стороны с тем, что все инновации создаются конкретными людьми, а не машинами или компьютерами. А с другой стороны – с тем, что потребителем инноваций, его судьей и заказчиком является также конкретный человек.

Вместе с тем, известны закономерности восприятия человеком новшеств, новаций. Этапы принятия инноваций конкретным человеком проходят от прямого отрицания («это невозможно», «это любопытно/интересно/сложно»), до осознанного и неосознанного присвоения («это необходимо», «это просто», «это было всегда»). Преодолевать автору инновации все этапы естественного сопротивления потребителя сложно и вряд ли необходимо самому. Следовательно, в процессе внедрения инновации нужно привлекать другого профессионала (ов), деятельностью которого будет направлена на постепенное изменение восприятия инновации в сознании потенциального потребителя (ей).

Сам же круг потребителей расширяется при появлении возможности снижения себестоимости инновации и роста платежеспособности. Таким образом, инновация от стадии «игрушки для автора», переходит в «игрушку для избранных/богатых». А затем становится «игрушкой для всех», и, приобретая полезные свойства, становится полезной и необходимой вещью, постепенно устаревая.

Указанные выше закономерности приводят к пересмотру существующих технологий в экономике. Глобальных тенденции для инновационной экономики несколько, это:

- растущее ускорение и непрерывность процессов создания инноваций (от создания ноу-хау – разработки уникальной технологии –

совершенствования бизнес-процессов – упрощения технологии – массового распространения инновационной технологии);

- появление специализации в деятельности лиц, участников инновационного процесса, и дифференциация требований к их квалификации, направленная на упрощение требований при расширении количества участников.

Анализ документов органов управления Российской Федерации, которые направлены на реализацию мероприятий Программы -2020, показывает, что наибольшую трудность вызывает «инертность человеческого фактора». Что требует первоочередного внедрения инновационного механизма в кадровые технологии. Такой инновационной кадровой технологией является внедрение национальной/региональной системы квалификаций и механизмов рынка квалификаций персонала.

Национальная система квалификаций, создаваемая с 2007 года Российским союзом промышленников и предпринимателей, а с 2011 года в рамках предпринимательской инициативы «Национальная система квалификаций и компетенций» Агентством стратегических инициатив, предполагает внедрение национальной рамки квалификаций, банка профессиональных стандартов, банка модульных программ обучения по требованиям профессиональных стандартов, и системы независимой сертификации (оценки) квалификаций. Непосредственными участниками систем квалификаций являются: профессиональные сообщества, государственные органы, сфера образования, конкретный профессионал.

Профессиональные сообщества и работодатели являются в данном процессе ведущей силой – заказчиком. Социальными партнерами являются: система образования и органы власти. Пользователями данной системы квалификаций является конкретный трудоспособный гражданин РФ. При этом уровень квалификации профессионала может быть различным (от «нулевого» до самого выдающегося).

Внедрение такого механизма в практику и его использование необходимо проводить не только на национальном уровне, но главным образом на уровне региона (и/или отрасли). Этот механизм организует и обеспечивает обратную связь с социальными партнерами о качестве и количестве необходимых современной экономической ситуации квалификаций персонала. Требования работодателей формализуется с использованием таких документов как профессиональные стандарты. Профессиональные стандарты – это продукт и забота профессиональных

сообществ – носителей профессии. А процедура проверки соответствия требованиям профессиональных стандартов – т.е. сертификация – инструмент этого профессионального сообщества. Сведения, полученные в ходе сертификации с полным основанием могут использоваться социальными партнерами для принятия решений в области работы с человеческим ресурсом. Например: органами власти при планировании; системой образования - для оценки качества образования; работодателями для формирования заказа на подготовку персонала и расчета необходимых затрат на развитие квалификаций и т.п.

Основным элементом системы сертификации является профессиональный стандарт – многофункциональный документ. Рабочими механизмами данной системы являются агентства развития квалификаций. Региональные системы квалификаций следует строить на принципах частно-государственного партнерства с ведущей ролью союзов (ассоциаций, гильдий и т.п.) – профессиональных сообществ и работодателей. Региональная система квалификаций позволит координировать деятельность всех заинтересованных сторон по обеспечению квалифицированными кадрами плана социального и экономического развития региона. Деятельность регионального агентства развития квалификаций позволит формировать региональные реестры профессиональных стандартов, реестры сертифицированных лиц по отраслям, реестры аккредитованных профессиональными сообществами модульных программ обучения (по профессиям).

Наилучшим механизмом взаимодействия социальных партнеров в регионе является создание координационного совета из числа заинтересованных сторон, предназначением которого является инициация и контроль реализации региональной программы развития квалификаций персонала. Координатором региональной программы и исполнительным органом региональной системы развития квалификаций должна стать автономная некоммерческая организация, а его учредителями представители координационного совета (см. рисунок).

Макет региональной системы сертификации квалификаций (частно-государственное партнерство)



Основания для создания и функционирования региональной системы квалификаций уже существуют. Это:

1. Деятельность Минэконом РФ, Минтруда РФ, Минобразования РФ и др. федеральных структур по созданию Национальной системы квалификаций.
2. Наличие профессиональных сообществ и отраслевых СРО, союзов, гильдий и т.п.
3. Существование около 70 профессиональных стандартов (квалификационных характеристик), разработанных профессиональными сообществами
4. Наличие модульных программ обучения на основе некоторых профессиональных стандартов
5. Существование более 200 зарегистрированных систем сертификации персонала по различным профессиям
6. Опыт деятельности зарубежных систем сертификации квалификаций на территории РФ.

Подводя итоги вышесказанному можно утверждать, что следует создать условия для применения стратегического инструмента в области

кадров – системы квалификаций. Именно такая система является достаточной и необходимой для перехода от рынка труда к рынку квалификаций, востребованного при инновационной экономике.

Предлагается:

1. Считать приоритетными действиями по стимулированию инноваций – создание рынка квалификаций (стимулирование спроса и предложения профессиональных квалификаций). СОЗДАТЬ РЕГИОНАЛЬНУЮ СИСТЕМУ КВАЛИФИКАЦИЙ.

2. Инструментами рынка квалификаций считать профессиональные стандарты и сертификацию квалификаций в независимых специализированных организациях, созданных профессиональными сообществами.

ВЗЯТЬ ЗА ОСНОВУ ПРЕДЛАГАЕМЫЙ МАКЕТ РЕГИОНАЛЬНОЙ СИСТЕМЫ КВАЛИФИКАЦИЙ.

3. При внедрении ноу-хау и инновационных продуктов разработчикам необходимо указывать уровень профессиональной квалификации лиц, работающих над этими продуктами.

ПОЛОЖИТЬ В ОСНОВУ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ ТРЕБОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ.

4. Профессиональным сообществам следует постоянно совершенствовать профессиональные стандарты и системы сертификации квалификаций, ориентируясь на задачи инновационной экономики.

ПРИВЛЕЧЬ В РЕГИОН СУЩЕСТВУЮЩИЕ СИСТЕМЫ СЕРТИФИКАЦИИ ПЕРСОНАЛА.

Вывод: инновационная экономика требует создания персонализированного учета квалификации персонала и рынка квалификаций персонала. Это первоочередная задача для региональной программы социального и экономического развития и успеха Программы 2020 в Российской Федерации.

Литература:

1. ГЛОБАЛИЗАЦИЯ, СТАНДАРТИЗАЦИЯ И ЛИЦЕНЗИРОВАНИЕ ОКАЗАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ УСЛУГ: РЕШЕНИЯ И ПРОБЛЕМЫ

Пахомов А.П., Жильцов В.А.

Управленец. 2012. № 3-4. С. 34-41.

2. МОДЕЛИРОВАНИЕ ПОВЕДЕНИЯ КАК ЭЛЕМЕНТ КОНТЕКСТНОГО ОБУЧЕНИЯ

Пахомов А.П., Жильцов В.А.

Известия Уральского государственного экономического университета.

2012. № 3. С. 159-164.

3. ПРОФЕССИИ: МЕРА СХОДСТВА (МЕТОДИКА)

Жильцов В.А.

Человеческий фактор: проблемы психологии и эргономики. 2004. № 4.

С. 35-41.

4. МЕХАНИЗМЫ ПРОФЕССИОНАЛИЗАЦИИ В ПОСТКРИЗИСНЫЙ ПЕРИОД

Жильцов В.А. Павлюченков В.И.

Альманах «Генеральный директор: эффективное управление компанией», ИМИДЖ-МЕДИА, 2010 г.С.46-48.