

**Ткачук В.А.**, ст. преподаватель  
УО «Житомирский государственный технологический университет»  
г. Житомир, Украина  
slavatkachuk@mail.ru

## **ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ СЕРТИФИКАЦИИ РАБОЧИХ КАДРОВ И ЕГО ПРИМЕНЕНИЕ НА ОТЕЧЕСТВЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ**

Проводя анализ деятельности и фактического состояния промышленных предприятий, руководитель вместе с экономическими службами прежде всего решают вопросы о существовании на предприятии достаточных человеческих ресурсов и пригодности персонала работать эффективно и в соответствии с выбранной стратегией. С этой целью особое значение приобретает оценка фактического состава и структуры персонала, его профессиональной компетентности третьей, независимой стороной – организацией, предоставляющей услуги по сертификации компетенций.

Вопросы сертификации персонала занимают ведущее место в трудах отечественных и зарубежных ученых, исследующих взаимосвязь между качеством изготовленной продукции и профессиональными компетенциями персонала основного производства, которые предлагают инструменты сертификации персонала как лучшую альтернативу аттестации работников.

Нерешенными остаются вопросы, связанные с сертификацией рабочих кадров, установлением соотношения между аттестацией и сертификацией работников, определением роли и значения учебных заведений в процессе сертификации кадров. Если учесть то, что и теперь сложно дать объективную оценку профессиональным компетенциям кадров на стадии профессионального подбора, то становится особенно актуальным рассмотрение опыта сертификации кадров рабочих профессий на зарубежных предприятиях и его внедрения в практику деятельности отечественных предприятий.

Цель исследования заключается в оценке зарубежного опыта применения инструментов сертификации для подтверждения уровня профессиональной компетентности кадров рабочих профессий и раскрытии предпосылок для его использования на отечественных промышленных предприятиях.

Во многом сертификация персонала доступна для крупных национальных предприятий, поскольку предполагает значительные финансовые затраты на ее организацию и проведение. Однако, методологически сертификация персонала отвечает интересам малых и средних предприятий, о чем убедительно свидетельствует опыт зарубежных компаний.

Идея сертификации человеческих ресурсов предприятия базируется на оценке и улучшении профессиональной компетенции лиц, которые в настоящее время заняты в среде HR-менеджмента и хотели бы получить признание своей квалификации, например [2; 3]: HR-администраторов, HR-помощников, HR-консультантов, сотрудников отдела управления человеческими ресурсами. Так как в первую очередь программа сертификации персонала среди других учебных модулей включает: поиск, отбор и наем кадров (сбор информации о состоянии рынка труда, планирование человеческих ресурсов, разработка должностных инструкций); обучение и развитие персонала (принципы обучения персонала, взаимосвязь между бизнес-планами и планами по развитию персонала, систематизации цикла обучения); управление производительностью и отношениями работников (установление конструктивной обратной связи между администрацией и работниками, трудовая дисциплина, трудовое законодательство, система поощрения и взыскания, система партисипативного управления и участия в прибылях) и др.

В целях определения эффекта от внедрения процедуры сертификации кадров важным с точки зрения заимствования отечественными промышленными предприятиями является зарубежный опыт сертификации рабочих. Так, Министерство человеческих ресурсов Малайзии в рамках осуществления Национальной программы профессиональной подготовки населения отмечает, что процесс получения сертификата компетенции не только снижает уровень безработицы, но и обеспечивает страну квалифицированными рабочими кадрами.

Сертификация играет важную роль в развитии рабочей силы, так как большое количество крупных международных компаний настаивает, чтобы рабочие обладали свидетельством, которое официально удостоверяет их уровень квалификации. Программа повышает перспективы трудоустройства опытных кадров, которые не имеют квалификации, а также рассчитана на участие более квалифицированной рабочей силы, что желает поддерживать и развивать свои знания и навыки в соответствии с развитием производительных сил в обществе.

В настоящее время квалифицированные работники не обязаны быть сертифицированными. Однако большинство торговых ассоциаций и палат Малайзии заинтересованы в оценке своих сотрудников на основе полученных сертификатов квалификации. Программа сертификации работников предусматривает их распределение и закрепление по специальным проектам, в рамках которых они выполняют функции, основанные на их опыте.

Еще одной популярной образовательной программой в стране является Национальная двойная система обучения (далее – NDTs) для выпускников школ. Выпускники могут получить работу в рамках этой программы, став учеником в отдельной сфере. Они будут проводить в среднем 70–80% своего времени непосредственно на обучении и посещать теории классов по выходным. К концу программы учащиеся не только получают сертификаты о квалификации, но и возможность трудоустроиться на работу в качестве квалифицированных рабочих в те компании, где они тренировались. Сегодня по программе NDTs, которая была основана в 2005 году, учится 3000 учеников, которые имеют возможность получить сертификат о полученной квалификации в 500 компаниях по всей стране. Такие компании в основном представляют малые и средние предприятия в автомобильном секторе экономики.

Квалифицированные и опытные рабочие, не прошедшие процедуру сертификации в соответствии с государственной программой Министерства науки, технологий и высшего образования (далее – STTE) Республики Тринидад и Тобаго, могут повторно войти в систему формального обучения для переподготовки и повышения квалификации, и более существенным образом сделать вклад в развитие промышленного сектора экономики. Учебные программы предусматривают подготовку граждан для эффективной занятости в промышленности по таким направлениям, как сварка, производство мягкой мебели и продукции из стали, введение данных и выполнение инженерных операций и др. В основном мероприятия STTE направлены на распространение местной и региональной сертификации, что позволяет сохранять знания и навыки кадров в актуальном состоянии, повышать уровень их профессиональной компетентности, и вообще – придерживаться концепции обучения в течение жизни [4].

Не менее важным с позиции использования на отечественных промышленных предприятиях есть опыт сертификации рабочих кадров, что проводится на промышленных предприятиях Франции. С 1997 года для обеспечения выполнения требований европейского стандарта EN 473, в частности по неразрушающему контролю над компонентами безопасности железнодорожного подвижного состава (осей, колесных пар и тележек), в стране действует сертификационная комиссия по техническому обслуживанию железных дорог (далее – CFCM), выдающая сертификаты квалификации железнодорожным операторам [1]. За годы своего существования CFCM выдала более 900 сертификатов, в основном во Франции, но также в Бельгии, Люксембурге, Великобритании. На сегодняшний день более 650 железнодорожных операторов в стране имеют сертификаты, подтверждающие уровень их квалификации.

Развитие системы сертификации кадров по техническому обслуживанию железных дорог напрямую связано с необходимостью повышения безопасности и надежности движения поездов, что напрямую зависит от качества работы железнодорожных операторов в оценке внешних и внутренних повреждений рельсов.

Работа CFCM проходит по четырем основным направлениям: проведение профессионального обучения кадров; принятие экзаменов; организация и проведение сертификации квалификации; выдача разрешений на работу. Профессиональное обучение кадров по техническому обслуживанию железных дорог включает теоретический и практический модули, которые ученики и слушатели проходят в специализированных школах. Обучение осуществляется под наблюдением квалифицированных наставников, которые несут персональную ответственность за результаты профессиональной диагностики стажеров в ходе сдачи экзаменов в квалификационных центрах.

По условиям стандарта EN 473, если баллы, набранные учениками или слушателями, признаются удовлетворительными экспертами, они получают сертификационную карточку COFRIEND-CFCM.

Сертификация кадров осуществляется на трех уровнях:

- для операторов, которые проводят тестирование с использованием квалифицированных рабочих процедур;
- для персонала, который готовит и пишет процедуры и рабочие методы, применяемые на уровне операторов;
- для инженеров, которые выступают экспертами по принятию теоретических и практических экзаменов в двух предыдущих группах персонала.

Сертификация является средством признания компетенции кадров. Кадры, которые получают сертификаты квалификации, по сути, допускаются руководителем предприятия к работе в определенной производственной среде.

Условием для поддержки системы сертификации является применение эффективных мер контроля над группами персонала, которые проходят проверку соответствия уровня квалификации заявленным требованиям рабочих мест. Так, работники уровня инженеров контролируют работу персонала, разрабатывающего рабочие процедуры для железнодорожных операторов.

После прохождения процедуры сертификации персонала для части персонала, что не соответствует или частично соответствует требованиям рабочих мест, как правило, организуется и проводится профессиональное обучение.

Таким образом, опыт зарубежных предприятий в решении вопроса определения соответствия профессиональных компетенций кадров требованиям рабочих мест и международным стандартам качества изготавливаемой продукции (оказанных услуг), а также обеспечения повышения конкурентоспособности персонала промышленных предприятий указывает на необходимость принятия и адаптации методологии сертификации рабочих на отечественных предприятиях.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Certificate in Personnel Practice: Support-level Standards / Chartered Institute of Personnel and Development. – p. 4.
2. Bouvy, J., Pouillart, T., Pouligny, Ph. NDT Certification for Railway Maintenance Personnel in France; 10 Years of the CFCM [Электронный ресурс] // 5th International Conference on Certification and Standardization in NDT Lecture 29. – Режим доступа: <http://www.ndt.net/article/CertNDT2007/Inhalt/v29.pdf>. – Дата обращения: 08.08.13.
3. CIPD Certificate in Human Resource Management: [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://www.dorset-college.ie/Business\\_Management\\_HR/courses/course\\_details/?rid=23&cid=32](http://www.dorset-college.ie/Business_Management_HR/courses/course_details/?rid=23&cid=32). – Дата обращения: 17.05.13.
4. Karim: Govt to certify skilled workers [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.guardian.co.uk/news/2011/02/27/govt-certify-skilled-workers>. – Дата обращения: 17.05.13.