

В. И. МИХАЙЛОВ,

профессор кафедры управления СПбГУП, доктор технических наук

СИСТЕМА АЛЬТЕРНАТИВНОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КВАЛИФИКАЦИИ

Во многих странах, включая Россию, действует система профессиональной подготовки, содержащая университеты, институты, другие учебные заведения, которые дают значительный объем теоретических знаний, требуют длительного обучения, сдачи многочисленных экзаменов для получения диплома, имеют ограничения по возрасту и др.

Самое главное состоит в том, что действующая система не обеспечивает достаточно полного использования трудовых ресурсов страны, то есть не способствует обеспечению достаточной занятости населения, тем самым не лучшим способом препятствует безработице, не способствует международной интеграции и разделению труда и пр.

В 1980-е гг. в ряде стран (Англия, Франция, Швеция и др.) был осуществлен переход на новую международную систему профессиональной квалификации, построенную на принципах, существенно отличающихся от ранее действовавшей системы и устраняющих указанные недостатки существующей системы.

Рассмотрим данное решение на примере сравнения системы профессиональной квалификации России и Англии¹.

Систему профессиональной квалификации в России можно представить следующей схемой:

время не распределяются на предприятия по государственным заявкам, а ищут работу самостоятельно.

Быстро меняющиеся социальные и экономические условия в стране требуют быстрой переподготовки, повышения квалификации людей различных специальностей.

Наличие государственных и разного рода коммерческих учебных заведений требует единой системы оценки практического мастерства и знаний, которая должна соответствовать международным требованиям.

В связи с такой ситуацией в системе профессиональной квалификации был разработан новый подход — международные стандарты профессиональной квалификации. Мы рассмотрим ее основные характеристики на примере действующей в Англии с 1980-х гг. национальной системы профессиональной квалификации, которую кратко обозначим как НПК.

НПК представляет собой многоуровневую систему оценки профессиональной квалификации, построенную на принципах, соответствующих международным стандартам, и отличающуюся от существующей системы следующими характеристиками:

— обязательна реальная компетенция для выполнения работы на своем уровне, а не диплом;

Таблица 1

Система профессиональной квалификации

Типы учебных заведений	Длительность обучения	Получаемые знания и мастерство	Контроль и оценка квалификации	Сертификат
<i>Высшее образование:</i> государственное, коммерческое, академия, университет, институт	5–6 лет 5–6 лет	Академические знания и некоторое профессиональное мастерство	Устные и письменные экзамены, зачеты, выпускной экзамен, защита диплома	Диплом по специальности, диплом магистра, бакалавра
<i>Среднее техническое образование:</i> колледж проф.-тех. училище	2–3 года 2–3 года	Практическое мастерство и некоторые знания		Диплом среднего образования

В настоящее время некоторые недостатки существующей системы компенсируются вновь образованными коммерческими учебными заведениями, которые имеют собственные недостатки, связанные с несовершенством учебного процесса.

Выпускники школ, государственных и коммерческих учебных заведений в настоящее

— оценка квалификации работника может быть выполнена прямо на рабочем месте;

— не требуется никакого предварительного обучения;

— оценку квалификации можно выполнить в любое удобное для человека время;

— отсутствует какое-либо ограничение на возраст.

Можно сказать, что начальная модель запланированной системы профессиональной квалификации имела следующий вид:

¹ Drozdova T., Mikhailov V. UK NVQ Experience analysis for its introduction in Russia. UK, Manchester: M.B.S., 1997.

$$Y = F(X_i),$$

где $i = 1, 2, \dots, 5$.

В отличие от существующей системы профессиональной квалификации, факторы X_1, X_2, X_3, X_4, X_5 считаются управляемыми:

- X_1 — тип сертификата работника;
- X_2 — возраст работника;
- X_3 — срок и время оценки уровня квалификации работника;
- X_4 — предварительный уровень образования работника;
- X_5 — уровень профессиональной квалификации и ответственности работника.

Первый фактор. В существующей системе профессиональной квалификации в качестве сертификата служат дипломы или удостоверения определенного образца. Для новой системы решено расширить сертификат до пяти уровней соответствия выполняемой работы профессиональным стандартам.

Второй фактор. Возраст работника в существующей системе часто ограничен весьма существенно: при приеме в институт, университет, при выходе на пенсию, при учебе в школе, при длительной болезни. В новой системе решено расширить без ограничений возрастные рамки от 14 до 80 лет.

Третий фактор. Срок и время оценки уровня квалификации также во многих аспектах имеет ограничения в существующей системе: нельзя сдать экзамены, когда удобно и вне учебного заведения, время экзаменов определено возрастом и периодом сдачи. Решено для новой системы это ограничение полностью исключить.

Четвертый фактор существующей системы профессиональной квалификации в значительной мере ограничивает возможности человека начать или продолжить образование при отсутствии своевременной предварительной подготовки в школе, институте и т. д. Однако есть много людей, достигших значительного уровня мастерства без специальной подготовки. Поэтому в новой системе решено дать возможность таким людям проявить себя без искусственных ограничений.

Пятый фактор определяется в существующей системе дипломом, специальностью и должностью работника. Бывает весьма трудно по диплому определить, на что же действительно способен человек, имеющий определенный диплом и опыт некоторой работы. Поэтому профессиональные возможности и способность человека выполнять работу различной сложности решено классифицировать в новой системе по пяти уровням сложности и ответственности. Выходной характеристикой Y считается полнота использования трудовых ресурсов, занятости населения страны.

Принципы, заложенные в НПК, приводят к следующим различиям между существующей системой профессиональной квалификации и НПК:

Существующая система профессиональной квалификации	Новая система профессиональной квалификации
Показывает, что вы прошли обучение	Показывает, что вы можете выполнять работу
Показывает, что вы сдали экзамен	Не используя письменных экзаменов, группа профессионалов проверяет, что вы делаете на работе и каким мастерством вы уже обладаете
Предлагает вам перечень учебных дисциплин, которые вы должны прослушать и по которым вы должны сдать экзамены	Вы сами можете выбрать область работы и получить требуемый сертификат
Входная проверка и квалификация, как правило, обязательны	Не нужно никакой входной квалификации
Период обучения и возраст имеют определенные ограничения	Никакого ограничения на период обучения

Таким образом, для НПК сформулированы и реализованы следующие принципы:

- НПК охватывает все виды деятельности человека;
- новая система открыта для каждого, нет ограничений на период обучения и возраст участника;
- возможно самостоятельное определение места, способа и этапа оценки квалификации участника;
- можно получить должную оценку за уже имеющееся мастерство или опыт;
- при прохождении оценки отсутствует понятие «провал» и оценку можно возобновить и продолжить по мере готовности;
- проверку можно проходить поэтапно, выбрав для оценки только подходящий вам блок квалификации, мастерства по вашему направлению.

НПК содержит всего пять уровней: от уровня 1, который определяет простые основные виды работ, до уровней 4 и 5, соответствующих уровню высшего образования и уровню руководителя высшего ранга. Каждый уровень состоит из блоков, содержащих описание сути стандартов, определенных видов деятельности. Эти блоки показывают, что должен уметь делать работник данного уровня. Чтобы получить квалификацию по НПК, которую будут признавать и должным образом оплачивать на любом месте работы во всей стране и в тех странах, где принята система международных стандартов, надо выполнить на определенном уровне все блоки. Это можно делать поэтапно, последовательно и в удобное время, достигая поставленной цели.

Смысл уровней НПК состоит в следующем:

— *уровень 1* показывает, что вы можете выполнять определенную рутинную работу;

— *уровень 2* показывает, что вы умеете сочетать организационные функции и рутинную работу с некоторой долей ответственности;

— *уровень 3* соответствует широкому кругу обязанностей и видов деятельности и требует умения осуществлять контроль за деятельностью других;

— *уровень 4* соответствует широкому кругу сложной технической, профессиональной работы и большой ответственности за свою работу;

— *уровень 5* показывает ваши возможности выполнять широкий круг обязанностей в разнообразных условиях и способности нести большую ответственность за свою работу и работу других.

Сравнивая существующую систему и уровни классификации НПК, можно сказать, что уровень 1 соответствует, например, обязанностям чернорабочего и неквалифицированного рабочего; уровень 2 — обязанностям инженера, продавца, бухгалтера; уровень 3 — должности руководителя группы, сектора, отдела, главного бухгалтера, директора малого и среднего предприятия; уровень 4 — должности главного инженера, руководителя крупного предприятия, заместителя министра; уровень 5 — топ-менеджеру, министру и т. п.

Оценки квалификации по стандартам НПК осуществляются следующими методами:

— оценка по специально собранной документации о вашей работе;

— наблюдение за работой на рабочем месте;

— при невозможности наблюдения имитация рабочей деятельности;

— дискуссия, выполнение курсовой работы, проекта;

— группа проверки определяет, как вы делаете работу в соответствии с готовыми стандартами.

Не имеет значения то, что вы прошли проверку на соответствие всем стандартам или только части. Нет ограничения на время проверки и ее можно проводить по шагам: от одного блока к другому.

Достоинства НПК по сравнению с традиционной системой профессиональной квалификации состоят в следующем:

— НПК открыта для людей всех возрастов от школьников и студентов до людей, достигших пенсионного возраста, работающих и безработных, имеющих высшее образование, для людей со средним образованием и с самым минимальным уровнем образования;

— можно поработать с НПК на рабочем месте, дома, в учебном заведении (главным здесь является то, что показывается соответствие стандартам НПК);

— можно выполнить тест по НПК весь сразу или по частям;

— вам не требуется никакой подготовки для определения вашего соответствия НПК:

1) если проверяемый только начинает работу, то НПК может показать, какое профессиональное мастерство он должен иметь;

2) если у проверяемого уже есть опыт работы, то НПК может улучшить его шансы продвижения по службе путем показа работодателю, что может делать проверяемый;

3) если проверяемый меняет работу, то НПК может показать новому работодателю, что он имеет соответствующий опыт и мастерство;

4) если проверяемый вернулся на работу после перерыва, то НПК может включить его опыт и достижения в прошлом;

5) даже если проверяемый является безработным в настоящее время, он может пройти НПК на основе работы, которую выполнял до этого или на основе другого доступного проверяемому вида деятельности;

— НПК может помочь людям с ограниченными возможностями, зрительными и слуховыми проблемами, имеющими трудности в обучении;

— в основе НПК лежит практика, а не теория, как в традиционной системе профессиональной квалификации.

НПК помогает и работодателям: работодатели играют определенную роль в том, что они участвуют в разработке НПК по каждому виду деятельности и на каждом уровне. В результате НПК отражает реальные потребности работодателей.

Предприятия промышленности, сферы обслуживания, учебные заведения участвуют в разработке стандартов для НПК в соответствии со своими профессиональными интересами. Эти предприятия управляются руководителями, которые лучше всех знают, каким профессиональным мастерством должны обладать работники на той или иной должности.

Стандарты, которые устанавливают работодатели, включаются в НПК и используются группой оценки работников.

НПК дает работодателям практический способ управлять профессиональным мастерством и развивать его до уровня, необходимого для того или иного вида деятельности.

Таким образом, НПК помогает работодателям:

— измерять мастерство и опыт работников;

— определять потребности профессионального обучения в соответствии с целями вида деятельности;

— выбирать лучший тип профессионального обучения и оценки;

- распознавать достижения людей;
- находить работников, соответствующих потребностям;
- мотивировать своих сотрудников;
- развивать и адаптировать рабочие места;
- показывать, как предприниматели делают «вложения в людей»;
- совершенствовать предприятия, компании, учебные заведения.

Примерно пятеро из шести работающих в настоящее время будут работать в 2016 г. Вложения в людей сегодня выгодно для будущего предприятий, компаний, учебных заведений. Для введения системы НПК в Англии только в течение двух лет внедрения разработанной системы потребовалось около 2 млн фунтов стерлингов. По всей стране пришлось создать сеть различных групп консультаций и методической поддержки. Результаты работы НПК показывают, что все ведущие компании Англии ощущают пользу от системы НПК.

Преимущества НПК для бизнеса (на опыте Англии):

- НПК может стимулировать человека работать с наибольшими возможностями;

- работники, знающие, что они соответствуют некоторому уровню НПК по своей специализации, чувствуют себя более уверенно, чем другие;

- работники могут выбирать наилучший способ профессиональной подготовки своих работников;

- позволяют измерить успех работника и определить этапы его продвижения;

- работники, имеющие соответствующий уровень НПК, легко могут быть приняты на работу в стране, имеющей подобную систему профессиональной квалификации и получать соответствующее вознаграждение за свой труд или кредитную поддержку.

Создание системы, подобной НПК, в России может быть ответом на происходящие изменения в экономике, образовании, промышленности и будет способствовать оживлению малого бизнеса и увеличению занятости квалифицированной части населения, потерявшего работу, и интеграции России в международную систему разделения труда. При создании подобной системы (а в перспективе это должно произойти) можно использовать многие из существующих предприятий, учебных заведений и организаций.