



## Влияние сертификации квалификаций на трудовые отношения в контексте эффективности трудовых ресурсов

*О.О. Баитанарь*

*Ростовский государственный университет путей сообщения, Ростов-на-Дону*

**Аннотация:** Рассматривается потенциальное влияние развивающегося института сертификации квалификаций в России на взаимоотношения субъектов отечественного рынка труда и уровень эффективности труда персонала посредством теоретического моделирования, хронологически выстроенных, трудовых ситуаций

**Ключевые слова:** рынок труда, трудовые отношения, профессиональная сертификация, эффективность труда, профессиональное развитие работников, человеческий капитал, трудоустройство

Современное развитие отечественного рынка диктует необходимость в интенсивном повышении показателей многих областей социально-экономических отношений, но особенно это заметно в сфере трудовых отношений. Невооруженным взглядом можно заметить, что невысокая мобильность трудовых ресурсов, отсутствие желания у большинства работников в повышении собственного профессионального уровня в свободное от работы время, особенности Российской трудовой культуры, а так же ряд других обстоятельств сдерживают эффективность рынка труда [1]. В большинстве случаев работник является, по сути, трудовым обывателем, считающим, что самый сложный этап трудовой жизни - само трудоустройство. В свою очередь подобное трудовое обывательство слабо укладывается в рамки современного компетентностного подхода, отвечающего интересам работодателей при подборе и оценке персонала.

В связи с необходимостью повышения качественного уровня трудовых отношений, в последние несколько лет, в России происходит формирование профессиональных стандартов. На основе разработанных профессиональных стандартов, которые проходят процесс верификации экспертным сообществом, происходит организация национальной системы сертификации

квалификации. Указом Президента РФ 16 апреля 2014 года №249, ответственными за верификацию проектов профессиональных стандартов и развитие национальной системы профессиональной квалификации назначен Национальный совет при Президенте РФ по профессиональным квалификациям. В свою очередь, профессиональные квалификации по утвержденным профессиональным стандартам будут использоваться в целях сертификации квалификаций. Каким образом развитие системы сертификации квалификаций в будущем способно повлиять на качественные характеристики трудовых отношений, а так же на эффективность труда предстоит разобраться в настоящей статье.

Для того чтобы разобраться во всех футурологических тонкостях вопроса, необходимо осуществить теоретическое моделирование различных трудовых ситуаций в условиях функционирования системы сертификации квалификаций, между работодателями, работниками и соискателями в различных аспектах трудовых отношений. На основе полученных моделей представится возможным проанализировать и установить вероятные эффекты, связанные с применением сертификации квалификаций.

Любые трудовые отношения не могут существовать без этапа подбора работодателем персонала для своей организации. В связи с этим, начальной точкой теоретического моделирования будут являться взаимоотношения работодателей и соискателей работы, предшествующие этапу трудоустройства.

Логично предположить, что большинство работодателей имеет своей целью привлечь к работе, в целом, компетентных и грамотных специалистов, которые смогут оказать положительное влияние на экономические показатели организации. Однако, несмотря на современные широкие возможности по подбору персонала с использованием информационных технологий (интернет ресурсы, базы данных кадровых агенств и прочее), на

---



практике, вероятность мгновенного привлечения работников с необходимым работодателю профессиональным уровнем не особо велика.

Ведь подбор работника работодатель обычно начинает с ознакомления с резюме соискателей, подходящих на вакантную в организации должность. Особое внимание при изучении резюме работодатель логично уделяет профессиональным достижениям соискателей, которые возможно проверить или в которых можно удостовериться на предмет действительности при личной встрече. Так, в последующем, уровень образования можно проверить посредством диплома, аттестата либо иного документа об образовании, опыт работы - трудовой книжкой, умение водить транспортное средство, которое в последнее время постепенно актуализируется на отечественном рынке труда, осмотрев водительские права. Но все-таки может ли работодатель, на этапе ознакомления с резюме, убедиться в профессиональной компетентности соискателя, без личной встречи с соискателем, основываясь лишь на вышеуказанных документах? Может, но в очень редких случаях. В остальных случаях работодатель оценивает все документальные подтверждения профессиональной пригодности критически. Диплом о высшем образовании, являясь на сегодняшний день подтверждением наличия теоретических знаний и умения обрабатывать и перерабатывать информацию, навряд ли может свидетельствовать о наличии необходимых практических компетенций в той или иной профессиональной сфере деятельности. Трудовая книжка с подтвержденным опытом работы свидетельствует только о том, что соискатель ранее находился в трудовых отношениях в определенный период времени с определенным работодателем, но явную информацию об уровне компетентности работника она не несет. В данную аналогию так же хорошо укладываются права на управление транспортным средством, наличие которых продолжительное количество времени не может явно свидетельствовать о высоком опыте или

---



мастерстве вождения автомобиля соискателем. По этим, а так же иным причинам, в целях вербального подтверждения человеческого капитала работника, отраженного в вышеуказанных документах, работодатель обычно назначает собеседование всем соискателям с "красивыми" резюме, для того, чтобы пройдя через все трудности детерминации соискателей, найти себе подходящего работника.

На данном этапе с не меньшими трудностями сталкиваются и соискатели работы, особенно те, которые находятся на начальном этапе своей трудовой профессиональной "эмансипации", наступающей после окончания учебных заведений [2]. Диплом об образовании предоставляет в нынешних реалиях рынка труда формальное право быть рассмотренным на вакантную должность, играя роль символического ключа, но не от каждой двери, в приемную работодателя, в которой находится следующая закрытая дверь от кабинета будущего непосредственного руководителя. Наличие документов, подтверждающих прохождение дополнительных курсов, личное обаяние, а так же умелое использование имеющихся знаний о профессиональной деятельности могут способствовать тому, что дверь руководителя на время может быть приоткрыта, возможно, с целью крайнего положительного или отрицательного собеседования для соискателя.

Руководители, в свою очередь, обычно, высококвалифицированные в своей профессиональной области и очень занятые люди, которые помимо всех ранее продемонстрированных соискателем преимуществ, хотят видеть в потенциальном работнике какой-то минимум определенных профессиональных компетенций, в которых можно удостовериться, хотя бы путем проведения легкой экзаменации соискателя по основам профессиональной деятельности. Но помимо субъективных результатов беглого собеседования на различных уровнях, работодатель, логично, хотел бы иметь физически существующий гарант, подтверждающий хоть какую-то

---

профессиональную компетентность соискателя. Роль такого гаранта давно и твердо в большинстве развитых стран мира [3], а так же в скором времени в России отводится профессиональному сертификату.

Представленная выше модель, относительно сложности трудовых взаимоотношений соискателя и работодателя на этапе подбора персонала вполне реально могла бы стать сценарием рекламного ролика социального характера от министерства труда или министерства образования, направленного на повышение спроса трудового населения, на совершенствование собственного уровня человеческого капитала, в рамках национальной системы сертификации квалификаций. Но если без шуток, стоит учитывать, что именно человеческий капитал является причиной для начального продвижения по карьерной лестнице, а в дальнейшем, посредством приобретения новых профессиональных знаний, умений и опыта, становится следствием карьерного роста [4]. То есть, соискатель, подтверждая определенный квалификационный уровень профессиональным сертификатом, являющимся результатом добровольного процесса прохождения верификации профессиональной пригодности, поднимается в глазах работодателей. Ведь добровольно пройденная профессиональная сертификация подтверждает осознанную, инициативную трату собственного времени, средств, энергии соискателя или работника ради повышения уровня собственного человеческого капитала легитимным способом. Следовательно, если уровень человеческого капитала соискателя действительно в результате собеседования окажется приближенным к уровню подразумеваемым квалификационным сертификатом, то это будет только способствовать повышению вероятности его скорейшего трудоустройства, а в дальнейшем профессиональному и карьерному росту.

Моделируя последующие трудовые ситуации, связанные с непосредственным осуществлением трудового процесса в условиях

---



функционирования системы сертификации квалификаций, можно так же выделить несколько благоприятных аспектов взаимоотношений "сертифицированного" работника и его работодателя. В данном случае, благоприятные аспекты касаются больше работодателей, нежели работников.

Подтверждая данную гипотезу, следует учитывать, что любой работодатель теоретически должен осознавать тот факт, что подтвержденный квалификационный уровень его работников может быть им использован как минимум в маркетинговых целях. Ведь чем большее количество сотрудников обладает теми или иными документами, подтверждающими личный квалификационный уровень, тем больше, данный факт может быть использован работодателем для повышения эффективности деятельности организации через профессиональный уровень трудового коллектива компании [5]. То есть, если какая-то часть сотрудников организации является "сертифицированными" специалистами в той или иной сфере, то в любых информационных источниках, такая компания может ссылаться на то, что большинство сотрудников организации являются профессионалами своего дела, тем самым проецируя свой профессионализм на всю компанию в целом. Для примера, можно указать информацию о сотрудниках компании "Алиас 1С Франчайзи", которая была найдена в интернет поисковике одной из первых по ключу "наши сотрудники обладают сертификатами". Буквально, на сайте компании указано: "все сотрудники, занимающиеся внедрением автоматизированных систем, обладают сертификатами, подтверждающими их квалификацию, и имеют большой опыт работы" [6]. Теоретически получается, что любая компания, которая может "похвастать" своими сотрудниками в подобном аспекте, представляет своим потребителям косвенное доказательство того, что ее товары или услуги будут удовлетворять ожиданиям потребителей, что может мотивировать потребителей воспользоваться результатами деятельности данной компании.

---



Формально, это обозначает, что работники, имеющие сертификаты в различных профессиональных областях, могут оказывать в какой-то мере положительное влияние на гудвилл компании своего работодателя.

Так же, стоит отметить, что квалификационный сертификат, которым обладает работник по определенному профессиональному направлению, даже при минимальном опыте работы, подтверждает тот факт, что владелец сертификата имеет общее представление о практических нюансах профессиональной деятельности. Отсюда следует, что работодателю понадобится значительно меньшее количество затрат времени и ресурсов организации для проведения первичного обучения, аттестации и адаптации "сертифицированного" сотрудника. Даже в том случае, если в организации не предусмотрена возможность уменьшения временных показателей по подготовке новых работников (то есть процесс подготовки стандартизирован по времени внутренними нормативными актами работодателя), вероятность того, что работник, обладающий профессиональным сертификатом проще и качественнее освоит курс подготовки выше, чем работник без предварительной профессиональной подготовки с примерно одинаковым стажем работы и уровнем человеческого капитала [7]. Более качественно освоенный курс обучения, вероятнее всего, будет способствовать меньшей потере рабочего времени, которое в начале трудовой деятельности может тратиться на разъяснение деталей трудового процесса новому сотруднику со стороны работника-наставника. То есть, профессиональная сертификация, в данном случае, способствует меньшему отвлечению работников от труда, соответственно экономии времени как минимум двух сотрудников организации, что способствует увеличению коэффициента производительности труда, так как показатель производительности является отношением количества фактически осуществленного труда и времени. В свою очередь, производительность труда является обобщающим показателем

---

эффективности трудовых ресурсов [8]. В таком случае получается, что сертификация квалификаций способствует развитию уровня человеческого капитала работника, а на практике - более высокому темпу осуществления должностных полномочий новых работников, при меньших затратах времени на адаптацию к профессиональной деятельности [9]. Таким образом, профессиональная сертификация может положительным образом влиять на эффективность труда персонала, которая в купе с увеличением показателя гудвилла организации может способствовать росту общей эффективности деятельности организации.

Рассматривая последующие по хронологии трудовые ситуации в рамках метода теоретического моделирования, можно обратить внимание, что эффект от сертификации квалификаций при осуществлении трудовой деятельности у одного работодателя постепенно ослабевает, уступая место приобретаемому профессиональному опыту. Но стоит работнику решить поменять сферу своей деятельности, либо просто сменить работодателя, актуальность профессионального сертификата увеличивается. Кроме того, с увеличением профессионального опыта работник, в целях повышения своего квалификационного уровня, может продолжить развитие своего человеческого капитала в рамках сертификации квалификаций не только из-за динамичности информации, но и из-за потребности расширения своих компетенций в смежных областях знаний. То есть, получается, что квалификационный сертификат, даже при отсутствии строго установленного срока его действия, все равно имеет "моральный" срок действительности. В Российской практике применения института сертификации квалификаций планируется, что данный срок будет составлять 5 лет [10]. Ведь сертификат должен подтверждать, что работник обладает актуальными знаниями необходимыми в трудовой деятельности. В подобном случае, без сомнения, для сертификации квалификаций и поддержания актуальности

---



профессионального образования необходимо наличие образовательных организаций, учреждений с определенными штатами высококвалифицированных сотрудников, которые были бы заняты научной и педагогической трудовой деятельностью [11]. Данные сотрудники должны быть способны практически разграничивать квалификационные составляющие различных профессиональных областей, по установленным профессиональными стандартами уровням.

Обобщая результаты использования метода моделирования в настоящей работе, можно прийти к выводам относительно теоретически возможного влияния сертификации квалификаций на отечественный рынок труда и трудовые отношения. В итоге получается, что профессиональная сертификация теоретически может:

1. способствовать уменьшению временных затрат на подбор персонала;
2. способствовать повышению и подтверждению уровня человеческого капитала трудовых ресурсов;
3. способствовать увеличению конкурентоспособности работников без опыта работы или с незначительным опытом работы;
4. способствовать повышению качества трудовых ресурсов;
5. способствовать росту эффективности труда персонала;
6. способствовать повышению экономической мобильности трудовых ресурсов;
7. способствовать развитию института профессионального образования;
8. способствовать росту трудовой занятости ученого и педагогического состава.

Таким образом, развитие института сертификации квалификаций в России может оказать существенное влияние не только на реальные показатели отечественного рынка труда, рынка профессионального образования, но и на жизнь обычного человека, которому будет

---



предоставлена возможность развиваться в различных профессиональных областях, быть востребованным на рынке труда, выбрать сферу деятельности и, самое главное, найти работу, на которую он сможет приходить с удовольствием каждый трудовой день. Ведь не стоит забывать, что одной из самых важных мотивационных составляющих эффективности труда является возможность получать от труда удовольствие.

### Литература

1. Бердник Н.А, Котенко Ю.С, Макареня Т.А, Сташ С.В. Институты реализации социальной политики и услуг на макро и микроуровне // Инженерный вестник Дона, 2012, №4 URL: ivdon.ru/ru/magazine/archive/n4p2y2012/1464.

2. Богатырева М.Р., Куранова М.И. Проблемы трудоустройства выпускников ВУЗов // Гуманитарные научные исследования. 2013. № 1. URL: human.snauka.ru/2013/01/2205 (дата обращения: 17.08.2014).

3. Олейникова О.Н., Муравьева А.А., Сертификация квалификаций: основные принципы и процедуры. АНО Центр ИППО, 2011. URL: cvets.ru/Certification/PS-certification-NIIPPO.pdf (дата обращения: 18.08.2014).

4. Скорев М.М., Скорев М.М. Человеческий капитал сквозь призму сертификации квалификаций // Инженерный вестник Дона, 2013, №1 URL: ivdon.ru/magazine/archive/n1y2013/1513.

5. Вертакова Ю.В., Трунова Л.В. Управление мотивацией персонала предприятия на основе ключевых показателей эффективности деятельности // Вестник ОрелГИЭТ. Орел: ГОУ ВПО «Орловский государственный институт экономики и торговли», 2012. № 3. С. 54-64.

6. Наши сотрудники // Алиас 1С Франчайзи URL: als-krsn.ru/our-staff.html (дата обращения: 19.08.2014).

7. Patrick M. Wright, McMahan C. Gary Exploring human capital: putting 'human' back into strategic human resource management // Human Resource Management Journal. 2011. №21. pp. 93-104.

8. Лобанова Т. Производительность труда и ее показатели // Справочник по управлению персоналом, 2012, №3 URL: [pro-personal.ru/journal/801/381614/?sphrase\\_id=902659](http://pro-personal.ru/journal/801/381614/?sphrase_id=902659).

9. Bullen L. Maria, Kel-Ann Eyler Human resource accounting and international developments: implications for measurement of human capital. Journal of International Business and Cultural Studies. 2010. №3. URL: [//acabiz.com/library/pdf/Human-resource-accounting-and-international-developments-implications-for-measurement-of-human-capital-1081.pdf](http://acabiz.com/library/pdf/Human-resource-accounting-and-international-developments-implications-for-measurement-of-human-capital-1081.pdf)

10. Положение о квалификационном сертификате // РСПП Национальное агентство развития квалификаций URL: [//nark-certification.ru/library/adopted/pks.pdf](http://nark-certification.ru/library/adopted/pks.pdf) (дата обращения: 19.08.2014)

11. Былков В.Г. Трансформация системы квалификаций на основе создания профессиональных стандартов // Известия Иркутской государственной экономической академии, 2014, №1, С. 67-73.

### References

1. Berdnik N.A., Kotenko Yu.S., Makarenya T.A., Stash S.V. Inzhenernyj vestnik Dona (Rus), 2012, №4 URL: [ivdon.ru/ru/magazine/archive/n4p2y2012/1464](http://ivdon.ru/ru/magazine/archive/n4p2y2012/1464).

2. Bogatyreva M.R., Kuranova M.I. Gumanitarnye nauchnye issledovaniya. 2013. № 1. URL: [human.snauka.ru/2013/01/2205](http://human.snauka.ru/2013/01/2205) (accessed 17/08/2014).

3. Oleynikova O.N., Murav'eva A.A., ANO Tsentr IRPO, 2011. URL: [cvets.ru/Certification/PS-certification-NIIRPO.pdf](http://cvets.ru/Certification/PS-certification-NIIRPO.pdf) (accessed 18/08/2014).

4. Skorev M.M., Skorev M.M. Inzhenernyj vestnik Dona (Rus), 2013, №1 URL: [ivdon.ru/magazine/archive/n1y2013/1513](http://ivdon.ru/magazine/archive/n1y2013/1513).

---



5. Vertakova Yu.V., Trunova L.V. Vestnik OrelGIET. Orel: GOU VPO «Orlovskiy gosudarstvennyy institut ekonomiki i trgovli», 2012. №3. pp. 54-64.

6. Nashi sotrudniki [Our staff]. Alias 1C Franchayzi URL: //www.als-krsn.ru/our-staff.html (accessed 19/08/2014).

7. Patrick M. Wright, McMahan C. Gary Exploring human capital: putting 'human' back into strategic human resource management. Human Resource Management Journal. 2011. №21. pp. 93-104.

8. Lobanova T. Spravochnik po upravleniyu personalom. 2012. №3 URL: //www.pro-personal.ru/journal/801/381614/?sphrase\_id=902659.

9. Bullen L. Maria, Kel-Ann Eyler Human resource accounting and international developments: implications for measurement of human capital. Journal of International Business and Cultural Studies. 2010. №3. URL: //acabiz.com/library/pdf/Human-resource-accounting-and-international-developments-implications-for-measurement-of-human-capital-1081.pdf

10. Polozhenie o kvalifikatsionnom sertifikate [Regulation on qualifying certificate]. RSPP Natsional'noe agenstvo razvitiya kvalifikatsiy URL: //nark-certification.ru/library/adopted/pks.pdf (accessed 19/08/2014)

11. Bylkov V.G. Transformatsiya sistemy kvalifikatsiy na osnove sozdaniya professional'nykh standartov [Transformation of qualifications systems on the basis of professional standards establishmaent]. Izvestiya Irkutskoy gosudarstvennoy ekonomicheskoy akademii. 2014. №1. pp. 67-73.