

ОСОБЕННОСТИ СЕРТИФИКАЦИИ ПЕРСОНАЛА

Ступин Максим Витальевич,

бакалавр,

Нижевартовский государственный университет,

г. Нижневартовск, Россия

***Аннотация.** В статье рассматривается сущность сертификации персонала, выявляются особенности ее проведения в настоящих условиях, а также рассматривается как проводится сертификация в компании «KFC».*

***Ключевые слова:** сертификация персонала, человеческий капитал, оценка персонала.*

PECULIARITIES OF EMPLOYEES' CERTIFICATION

Maksim V. Stupin,

bachelor,

Nizhnevartovsk State University,

Nizhnevartovsk, Russia

***Abstract.** The article considers the essence of employees' certification. The author outlines the peculiarities of holding certification under the current conditions and exemplifies it by the company "KFC".*

***Keywords:** employees' certification, human capital, employee appraisal.*

На сегодняшний день стало понятно, что введение системы сертификации персонала в организациях является эффективным механизмом развития профессионализма работников, повышения производительности и качества их труда, и что немаловажно обеспечения высокого уровня доверия иностранных инвесторов к развитию производства в стране. Так во многих странах мира, которые имеют высокий рейтинг конкурентоспособности, составлены и используются системы, которые обеспечивают необходимый уровень качества человеческих ресурсов.

Работник имеет определенные цели, потребности, установки поведения и предъявляет требования к новой работе, к ее содержанию, условиям, уровню оплаты труда. Организация в свою очередь предъявляет требования к работнику: образование, квалификация, уровень производительности, дисциплина, руководство ожидает выполнение работником правил, социальных норм и соблюдение сложившихся традиций в организации. Активное взаимодействие между принятым работником и организацией – залог эффективности их дальнейшей совместной деятельности [1, с. 1].

Требования к работникам, которые заложены в представленных системах,

Актуальные проблемы обучения взрослых

предполагают, что у работников имеется полное среднее образование и получено начальная специальность в учебных заведениях; уровень профессиональной квалификации и система непрерывного профессионального развития, которая обеспечивает комплексное внедрение или быструю замену высоких технологий, средств информатизации и автоматизации; высокий уровень исполнительности, профессиональной мобильности и гибкости, основанные на применении результативных методов кадровой политики, организации и мотивации труда; системы независимой профессиональной аттестации и сертификации персонала на соответствие профессиональным стандартам.

Под сертификацией персонала непосредственно понимается установление соответствия качественных характеристик персонала требованиям отечественных и (или) международных стандартов [2].

Оценка современного рейтинга России, которая определяет ее место в мире, остается на весьма низких позициях. Это также связано и с низким качественным уровнем работников отечественных предприятий, который находится ниже установленных требований, предъявляемых рынке труда как на российском, так и на международном. Данная ситуация наглядно демонстрируется в процессе сертификации продукции и производств, которая проводится рядом предприятий, в соответствии с международными нормами ИСО, МЭК, ЕАС и др., обязательна при работе изготовителя на международном рынке. Непосредственно рабочие и специалисты данных предприятий оказались в большей степени неготовые в профессиональном отношении к сдаче обязательных тестов как в части теории, так и практики, что означает необходимость дополнительной и углубленной переподготовки.

Анализ кадровой политика на предприятиях свидетельствует о том, что проводимая на большинстве предприятий проводимая политика не соответствует стратегии рыночных реформ, периодичность повышения квалификации практически всех категорий персонала продолжает расти и составляет в настоящее время для руководителей и специалистов в среднем 7-8 лет, в то время как в странах Западной Европы и Японии – 3-5 лет; соответственно рабочих кадров – 13-15 лет и 3-6 лет. При этом наши программы обучения работников в большей степени упрощены и нацелены прежде всего на получение первичной квалификации.

В ближайшее время сертификация персонала на соответствие требованиям профессиональных стандартов станет повседневной практикой и займет свое главенствующее место в системе управления качеством трудовых ресурсов, потеснив при этом (но не заменив) привычную, но малоэффективную аттестацию персонала. Следовательно, формирование сертификации персонала в отдельную систему сертификации можно представить, как наметившуюся тенденцию.

Однако, следует отметить, что за прошедшие годы для формирования данной системы, к сожалению, сделано ни очень много. В качестве основной

Актуальные проблемы обучения взрослых

причины можно указать отсутствие финансовых средств для осуществления разработок, а также непонимание важности самой проблемы и отсутствие методологии в формировании системы сертификации персонала в нашей стране.

Организационные изменения могут возникать в структуре управления, задачах и основной деятельности, в применяемой технологии, управленческих структурах и бизнес-процессах, в корпоративной культуре, системе управления персоналом и др. [3, с. 316].

Можно выделить основные барьеры на пути сертификации персонала: коррупция при приеме на работу (так в первую очередь важны родственные или приятельские отношения с работодателем, а не профессиональные компетенции сотрудника); потребительское отношение к работникам; недоверие работодателей к качеству экспертиз, которые сделаны сертификационными центрами действующими на сегодняшний день; отсутствует достаточная информированность в вопросах сертификации персонала.

Для более глубокого анализа рассмотрим, как происходит сертификация персонала в международной корпорации сетей общественного питания «KFC».

Так в компании сертификация персонала представляет собой подтверждение уровня квалификации работника, который определяется на основе требований профессиональных стандартов и других нормативных документов.

Сертификация является результатом оценки качеств, проявленных работником на экзаменах, и (или) выполнения работником определенных практических заданий, предназначенных для установления наличия у данного работника соответствующих знаний и практических навыков для надлежащего выполнения своей работы.

В данном случае, сертификацию на знание стандартов работы той линии, на которую обучается сотрудник (Касса, Кухня, Панировка, Зал, Автораздача), принимает сотрудник, занимающий должность тренера-наставника, который обучал данного сотрудника. Весь процесс обучения сотрудников по территории города контролируется одним из Директоров ресторанов «KFC», который является отобранным Территориальным Управляющим как человек, ответственный за обучение персонала по территории. Ежеквартально, в корпоративные рестораны быстрого обслуживания «KFC» приезжает комиссия из Москвы в лице специалистов контроля качества сертификации и бизнес-партнёра, ответственного за обучение персонала в России и занимаются проведение HR-аудита личных дел всех сотрудников территории.

Работники извлекают выгоду из полученных сертификатов, которые отражают их квалификацию и знания. Ведь в дальнейшем, если член бригады обладает достаточными знаниями стандартов всех позиций, на которые обучался, он имеет право получить должность «Тренер-наставник», чтобы в дальнейшем обучать сотрудников и передавать тот накопленный опыт, который он сам когда-то получил.

Директор, заместитель директора и менеджера смены получают преиму-

Актуальные проблемы обучения взрослых

щество, поскольку их работники обладают подтвержденной компетентностью, что позволяет с уверенностью осуществлять торгово-промышленную деятельность. Это связано с тем, что потребители услуг образования готовы оплачивать профессиональное образование, и расходы в данном случае воспринимаются как инвестиции в будущее [4, с. 9]

Подводя итог, можно утверждать, что система сертификации персонала выступает составной частью (подсистемой) системы более высокого уровня – системы управления качеством рабочей силы. Она непосредственно призвана тесно взаимодействовать с другими системами, иметь тщательно разработанную и скоординированную с ними документальную базу. Применение сертификации персонала на отечественных предприятиях позволит подтвердить компетенции работников, выявить пути их развития, что, в конечном счете, позволит повысить уровень конкурентоспособности самого предприятия.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Волкова И.А. Адаптация персонала как способ формирования кадровой политики организации // *Научно-методический электронный журнал «Концепт»*. – 2017. – № S1. – С. 1-5. – Режим доступа: <http://e-koncept.ru/2017/470001.htm>.
2. Стандарты и качество [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.ria-stk.ru/dict/detail.php?ID=49563>.
3. Трудовой оппортунизм и формы его проявления при внедрении изменений в организации / Т.А. Галынчик // *Проблемы и перспективы развития экономики и менеджмента в России и за рубежом. Материалы пятой международной научно-практической конференции. Рубцовский индустриальный институт (филиал) федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Алтайский государственный технический университет им. И.И. Ползунова»*; под редакцией: О.П. Осадчей (ответственный редактор), А.В. Прокофьева, Е.С. Беляевой. – 2013. – С. 315-322.
4. Человеческий капитал в современных условиях / Т.А. Галынчик // *Конкурентоспособность в глобальном мире: экономика, наука, технологии*. – 2016. – №3. – С. 7-10.