

УДК 338.246.8

Особенности организации центров оценки и сертификации квалификаций в области рекреации и спортивно-оздоровительного туризма

¹ Александр Михайлович Ветитнев

² Нелли Александровна Савельева

¹⁻² Сочинский государственный университет, Российская Федерация
354000, Краснодарский край, г. Сочи, ул. Советская 26 а

¹ Доктор экономических наук, профессор
E-mail: polina@sochi.com

² Доктор экономических наук, профессор
E-mail: savelevanelli@rambler.ru

Аннотация. В статье представлены рекомендации по формированию организационно-функциональной структуры центра оценки и сертификации квалификаций в области рекреации и спортивно-оздоровительного туризма. Выявлены основные особенности создания и организации функционирования данного центра. Показано место и роль центров оценки и сертификации квалификаций в структуре отраслевой системы оценки квалификаций.

Ключевые слова: центр оценки и сертификации квалификаций персонала; рекреация; спортивно-оздоровительный туризм.

Введение. В системе управления отраслевой конкурентоспособностью ведущая роль принадлежит вопросам формирования конкурентоспособности персонала отраслевых фирм. В основе конкурентоспособности персонала лежит трудовой потенциал работников организации, который состоит из трех основных компонентов: квалификационный, личностный и психофизиологический потенциал работников [1]. Несмотря на то, что все эти компоненты находятся в тесной взаимосвязи, нельзя отрицать превалирования квалификационного потенциала в формировании такого свойства персонала организации, как конкурентоспособность. В этой связи в целях обеспечения отраслевых предприятий конкурентоспособным персоналом необходимо создание адекватного современным условиям развития отраслей экономики механизма оценки и сертификации квалификаций и, в первую очередь, формирование в рамках специализированной отраслевой инфраструктуры соответствующих организационных структур, обеспечивающих реализацию функций оценки и сертификации квалификаций с учетом отраслевой специфики. Обозначенная проблема в настоящее время актуальна для большинства отраслей экономики Российской Федерации. Не исключение и сфера рекреации и спортивно-оздоровительного туризма.

Материалы и методы. Теоретико-методологическую основу исследования составили теории, концепции, методы и модели, предложенные российскими и зарубежными учеными в области оценки и сертификации квалификаций персонала. Проведенное исследование опиралось преимущественно на использование методов теоретического анализа, абстрактно-логических методов.

Обсуждение проблемы. Проведенный нами теоретический анализ проблемы создания и развития институциональных структур оценки и сертификации квалификаций персонала показал, что применительно к отраслевой специфике сферы рекреации спортивно-оздоровительного туризма обозначенная проблема практически не разработана не только в Российской Федерации, но и за рубежом. По отдельным профессиональным областям деятельности сферы рекреации и спортивно-оздоровительного туризма, таким, например, как фитнес, проблема частично решена на уровне локальных профессиональных объединений и некоммерческих организаций, занимающихся вопросами сертификации персонала фитнес-индустрии и обеспечения признания выданных сертификатов за рубежом [2]. Зарубежный опыт также подтверждает подобную практику и по другим профессиональным видам деятельности сферы рекреации и спортивно-оздоровительного туризма. Например, Канадская ассоциация горных гидов проводит обучение и сертификацию гидов по различным горным направлениям [3].

В России сегодня активно создается как на федеральном, так и на отраслевом уровне экономики соответствующая инфраструктура, обеспечивающая реализацию механизма объективной оценки и сертификации квалификаций [4]. В рамках решения этой проблемы разработана и довольно успешно реализуется Федеральная целевая программа развития образования на 2011-2015 гг. Решение задачи 3 данной целевой программы «Развитие системы

оценки качества образования и востребованности образовательных услуг» предусматривает создание и внедрение механизмов сертификации квалификаций специалистов и выпускников образовательных учреждений на соответствие требованиям профессиональных стандартов [5]. В то же время отсутствие профессиональных стандартов по всем направлениям профессиональной деятельности сферы рекреации и спортивно-оздоровительного туризма значительно тормозит процесс создания специализированной отраслевой инфраструктуры, обеспечивающий оценку и сертификацию квалификаций персонала данной сферы.

В этой связи необходимо, в первую очередь, активизировать деятельность по созданию профессиональных стандартов. Анализ зарубежного опыта и отечественной практики в других отраслевых сферах экономики свидетельствует о том, что активными участниками процесса создания профессиональных стандартов являются отраслевые профессиональные организации, которые играют ключевую роль в системе отраслевого управления за рубежом и современной отечественной практике отраслевого управления [6-8]. Следовательно, в сфере рекреации и спортивно-оздоровительного туризма требуется более активная позиция профессиональных объединений в части подготовки адекватных современным условиям развития отрасли и ее специфике профессиональным стандартам.

Среди профессиональных объединений сферы рекреации и спортивно-оздоровительного туризма, которые могли бы активно включиться в данный процесс можно выделить такие объединения, как:

- Туристско-спортивный союз России (ТССР), имеющий разветвленную региональную сеть и достаточно широко охватывающий основные направления развития спортивно-оздоровительного туризма.

- Всероссийское народное туристское общество (ВНТО). В рамках ВНТО действует система профессиональных ассоциаций (гильдии экскурсоводов, краеведов, ассоциации музеев, туристских клубов).

- Академия детско-юношеского туризма и краеведения.

- Ассоциация Профессионалов Фитнеса.

- Гильдия специалистов Спа-индустрии.

- Центр детского и юношеского туризма и экскурсий с его региональными отделениями.

Построение системы оценки и сертификации квалификаций регламентировано Положением об оценке и сертификации квалификаций выпускников образовательных учреждений профессионального образования, других категорий граждан, прошедших профессиональное обучение в различных формах № 317/03 от 31.07.2009. В соответствии с данным положением на федеральном уровне система оценки и сертификации квалификаций персонала представлена двумя взаимосвязанными структурами:

1) Общественно-государственным Советом.

2) Базовой организацией (АНО «Национальное агентство развития квалификаций»)[9, 10].

В соответствии с Положением № 317/03 от 31.07.2009 отраслевой уровень представлен Экспертно-методическим центром и некоторой совокупностью центров оценки и сертификации квалификаций.

В соответствии с отраслевой спецификой, современными тенденциями и условиями развития отдельных отраслей экономики Российской Федерации конкретное построение системы оценки и сертификации квалификаций может существенно видоизменяться применительно к конкретным отраслям.

Для сферы рекреации и спортивно-оздоровительного туризма нами было предложено выделение следующих непосредственных участников отраслевой Системы оценки и сертификации квалификаций:

- Базовой организации в области рекреации и спортивно-оздоровительного туризма – АНО «Агентство развития квалификаций в сфере рекреации и спортивно-оздоровительного туризма».

- Экспертно-методического центра в области рекреации и спортивно-оздоровительного туризма (ЭМЦ РСОТ).

- Центров оценки и сертификации квалификации в области рекреации и спортивно-оздоровительного туризма (ЦОСК РСОТ).

- Экспертов по оценке и сертификации квалификаций персонала.

- Образовательных учреждений.

Перечисленные субъекты задействованы в процессе оценки и сертификации квалификаций в сфере рекреации и спортивно-оздоровительного туризма напрямую и формируют, таким образом, внутреннюю структуру отраслевой Системы оценки и сертификации квалификаций.

Предметом настоящей статьи является рассмотрение особенностей организации и функционирования в отраслевой системе оценки и сертификации квалификаций ЦОСК РСОТ.

Результаты. В отраслевой системе оценки и сертификации квалификаций персонала Центрам оценки и сертификации квалификаций в области рекреации и спортивно-оздоровительного туризма принадлежит ключевая роль в реализации основной функции системы оценки и сертификации квалификаций в данной отрасли.

Среди комплекса функций Центра оценки и сертификации квалификаций в области рекреации и спортивно-оздоровительного туризма ведущая роль принадлежит функции проведения процедуры соответствия и сертификации квалификаций соискателя. Именно реализация данной базовой функции в сфере рекреации и спортивно-оздоровительного туризма имеет свои специфические особенности.

Сертификация персонала в области рекреации и спортивно-оздоровительного туризма должна проводиться на основе соответствующих отраслевых профессиональных стандартов и требований, признанных профессиональным сообществом и обладающих официальным статусом. В настоящее время в сфере рекреации и спортивно-оздоровительного туризма нет ни одного действующего профессионального стандарта, что существенно сдерживает развитие отраслевой системы оценки и сертификации квалификаций персонала.

Международный опыт и отечественная практика сертификации персонала показывает, что аттестация квалификаций персонала проводится, как правило, независимыми организациями по сертификации персонала, имеющими отраслевую привязку деятельности. В области рекреации и спортивно-оздоровительного туризма работу по сертификации отраслевых кадров будет осуществлять Центр оценки и сертификации квалификаций.

Проверка квалификации персонала в сфере рекреации и спортивно-оздоровительного туризма осуществляется согласно соответствующим положениям о квалификации, утвержденным органом, имеющим право утвердить соответствующие положения о лицензировании. В виду того, что сфера рекреации и спортивно-оздоровительного туризма охватывает достаточно много видов и направлений профессиональной деятельности, речь идет о совокупности соответствующих Положений, отражающих специфику подготовки различных категорий специализированного отраслевого персонала.

В частности, в рамках только спортивно-оздоровительного туризма можно выделить следующие укрупненные группы направлений:

- пешеходный туризм;
- лыжный туризм;
- горный туризм;
- водный туризм;
- велосипедный туризм;
- автотуризм;
- спелеотуризм;
- парусный туризм;
- конный туризм;
- комбинированный туризм (сочетание выше представленных направлений).

Ключевым специализированным персоналом в группе спортивно-оздоровительного туризма выступают:

- инструкторы-проводники по направлениям спортивно-оздоровительного туризма;
- инструкторы спортивного туризма по направлениям спортивно-оздоровительного туризма;
- инструкторы экстремальных спортивных туров по направлениям спортивно-оздоровительного туризма;
- судьи по направлениям спортивно-оздоровительного туризма.

Аттестация квалификаций персонала в рамках отдельных направлений спортивно-оздоровительного туризма безусловно требует включения в систему оценки специализированного набора оценочных средств и процедур оценки.

Особенностью оценки квалификаций в сфере рекреации и спортивно-оздоровительного туризма является и то, что кроме теоретических испытаний здесь требуется включение широкого спектра практического оценочного инструментария, в том числе с выездом в полевые условия, максимально приближенные к реальным условиям деятельности специалистов в области спортивно-оздоровительного туризма. Речь идет о необходимости для целей оценки практических навыков и компетенций персонала организовывать специальные полигоны или использовать имеющиеся реальные базы, позволяющие проводить аттестацию в полевых условиях.

Аттестация квалификаций персонала в сфере спортивно-оздоровительного туризма также учитывает его особенности в зависимости от возрастного признака и состояния здоровья обслуживаемых категорий потребителей услуг. В этих позициях можно выделить следующие

укрупненные направления, специфику которых необходимо учитывать при аттестации квалификаций персонала в области спортивно-оздоровительного туризма:

- инвалидный туризм;
- детский и юношеский туризм;
- молодежный туризм;
- студенческий туризм;
- взрослый туризм;
- туризм среди пожилых людей;
- семейный туризм;
- разновозрастной туризм.

При аттестации квалификаций персонала в области спортивно-оздоровительного туризма учитывается также такой важный момент профессиональной деятельности, как обслуживание соревновательного туризма или чисто рекреационно-оздоровительного туризма.

Особые требования к персоналу данной сферы предъявляют такие направления спортивно-оздоровительного туризма, как поисково-спасательный соревновательный туризм.

Квалификация соискателей проверяется в рамках Центра оценки и сертификации квалификаций в области рекреации и спортивно-оздоровительного туризма путем создания трех видов комиссий: экзаменационной, сертификационной и апелляционной.

Особенностью сферы рекреации и спортивно-оздоровительного туризма является то, что ключевой персонал деятельности Центров оценки и сертификации квалификаций соискателей (эксперты) формируется преимущественно на основе внештатных членов – экспертов, экспертов-экзаменаторов, что обусловлено спецификой рекреации и спортивно-оздоровительного туризма как сферы деятельности. Область спортивно-оздоровительного туризма базируется практически на всех видах спорта, каждый из которых имеет безусловно свою специфику и требует владения особыми как практическими (навыковыми), так и теоретическими (знаниевыми) компетенциями. В рамках одного Центра оценки и сертификации квалификаций не представляется возможным включить в штат экспертов всех возможных направлений рекреации и спортивно-оздоровительного туризма, соответствующие специалисты будут привлекаться на условиях заключения договоров гражданско-правового характера или договоров совместительства при возникновении потребности в оценке данного вида профессиональной деятельности спортивно-оздоровительного туризма.

Именно специфика сферы рекреации и спортивно-оздоровительного туризма способствует созданию при Центрах оценки и сертификации квалификаций множества экзаменационных, сертификационных и апелляционных комиссий, имеющих динамический характер, т.е. мобильно формируемых и используемых по мере возникновения потребности в оценке и сертификации квалификаций.

Динамический характер формирования комиссий центра диктуется еще и тем обстоятельством, что один состав любой комиссии не может работать более одного года, что способствует повышению объективности оценочных мероприятий в рамках процесса сертификации персонала.

Специфика работы в сфере рекреации и, особенно, спортивно-оздоровительного туризма, накладывает свой отпечаток и на реализацию такой функции Центра оценки и сертификации квалификаций персонала, как «приостановление, прекращение или продление действия выданных сертификатов». Многие виды деятельности связаны с необходимостью поддержания определенной спортивной формы, накладывают свой отпечаток на возраст работников данной сферы поэтому в сфере рекреации и спортивно-оздоровительного туризма сертификат не может быть бессрочным. Скорее всего, что продолжительность его действия будет ниже, чем в других сферах профессиональной деятельности.

От работников сферы спортивно-оздоровительного туризма может зависеть жизнь и здоровье потребителей услуг данной сферы, что требует более жесткого подхода при проведении сертификационных испытаний на предмет профессиональной пригодности.

В сфере рекреации и спортивно-оздоровительного туризма возможно потребуются чаще проводить плановые и внеплановые инспекционные проверки для того, чтобы работники постоянно совершенствовали свой профессионализм и не снижали активности в освоение новых профессиональных компетенций, продиктованных использованием современного снаряжения и специализированной техники, используемой в данной отраслевой сфере.

Особенностью сферы рекреации и спортивно-оздоровительного туризма является то, что в данной отрасли практически нет крупных игроков, которые могли бы оказывать влияние на развитие отраслевых процессов, в том числе и процесса сертификации квалификаций персонала. В этой связи большая роль принадлежит Центрам оценки и сертификации квалификаций в области

рекреации и спортивно-оздоровительного туризма в части формирования требований к квалификации персонала отрасли по видам профессиональной деятельности.

Формирование профессионально-квалификационных требований к отраслевому персоналу способствует эффективному взаимодействию ЦОСК РСОТ с другими участниками отраслевой и национальной системы сертификации персонала.

Большой практический опыт проведения оценочной работы по аттестации квалификаций персонала позволяет работникам Центра оценки и сертификации квалификаций в области рекреации и спортивно-оздоровительного туризма лучше увидеть и осознать основные требования к квалификационным характеристикам отраслевого персонала. Следовательно, Центры оценки и сертификации квалификаций в области рекреации и спортивно-оздоровительного туризма должны активно привлекаться не только к процедуре экспертизы профессиональных стандартов по направлениям рекреации и спортивно-оздоровительного туризма, но и оказывать непосредственную консультационную помощь при разработке соответствующих профессиональных стандартов.

В рамках данного процесса Центры оценки и сертификации квалификаций в области рекреации и спортивно-оздоровительного туризма взаимодействуют, прежде всего, с профессиональными объединениями отрасли, а также непосредственно с наиболее влиятельными в отрасли работодателями. В части установления требований к квалификации персонала отрасли взаимодействие Центра оценки и сертификации квалификаций в области рекреации и спортивно-оздоровительного туризма может осуществляться с федеральными органами исполнительной власти, а также органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющими управление в сфере образования. Консультационная помощь и поддержка со стороны Центра оценки и сертификации квалификаций в области рекреации и спортивно-оздоровительного туризма может оказываться и органам службы занятости населения.

Кроме того, Центры оценки и сертификации квалификаций в области рекреации и спортивно-оздоровительного туризма могут непосредственно формировать рекомендации и предложения для Российского союза промышленников и предпринимателей и Национального агентства развития квалификаций в части внесения изменений в соответствующие профессиональные стандарты, дополнений к требованиям процедуры сертификации персонала и других организационно-методических материалов процедуры оценки персонала на предмет соответствия сертифицируемым требованиям.

Следует отметить, что Российский союз промышленников и предпринимателей осуществляет общую координацию работ по подготовке профессиональных стандартов в Российской Федерации. Национальное агентство развития квалификаций выполняет экспертизу профессиональных отраслевых стандартов.

Центры оценки и сертификации квалификаций в области рекреации и спортивно-оздоровительного туризма могут принимать участие в процессе выработки требований к экспертам, поскольку именно в рамках таких центров эксперты осуществляют аттестационную деятельность по оценке уровня квалификации и компетенций претендентов. Здесь непосредственно видна их деятельность, в том числе положительные и отрицательные моменты в их подготовке, «пробелы» в необходимых для осуществления процедуры оценки компетенций экспертов. Центры оценки и сертификации квалификаций в области рекреации и спортивно-оздоровительного туризма также осуществляют непосредственно в регионах подготовку экспертов при содействии Экспертно-методического центра в области рекреации и спортивно-оздоровительного туризма. Это также способствует тому, что центры оценки и сертификации квалификаций могут оказывать квалифицированные консультационные услуги по вопросам выработки требований к экспертам. При осуществлении таких консультаций осуществляется взаимодействие Центра оценки и сертификации квалификаций в области рекреации и спортивно-оздоровительного туризма непосредственно с Экспертно-методическим центром в области рекреации и спортивно-оздоровительного туризма, а также с Базовой организацией системы сертификации и Общественно-государственным советом.

Особенности сферы рекреации и спортивно-оздоровительного туризма накладывают свой отпечаток и на формирование организационно-функциональной структуры Центра оценки и сертификации квалификаций персонала.

Структура Центра оценки и сертификации квалификаций в области рекреации и спортивно-оздоровительного туризма может быть представлена отделом сертификации персонала, сертификационной, экзаменационной и апелляционной комиссиями, а также управленческим блоком центра, включающим финансово-экономический отдел, отдел по организационно-правовой и кадровой работе. При этом в условиях рекреации и спортивно-оздоровительного туризма становится нерациональным включать в штат постоянных сотрудников, работающих в экзаменационной, сертификационной и апелляционной комиссиях.

В начальный период деятельности Центра оценки и сертификации квалификаций в области рекреации и спортивно-оздоровительного туризма в составе каждой из комиссий целесообразно предусмотреть в штатном расписании одного человека. Теоретически это может быть председатель комиссии или секретарь комиссии, который будет вести документооборот, связанный с работой комиссии, выполнять организационную работу. Если это будет секретарь соответствующей комиссии (сертификационной, экзаменационной, апелляционной), то он может одновременно обслуживать несколько комиссий, формируемых по различным направлениям рекреации и спортивно-оздоровительного туризма.

Использование должности секретаря комиссии в качестве штатного сотрудника ЦОСК РСОТ приоритетно и с позиции следующих моментов:

1) Состав экспертов комиссий, в том числе и председателей меняется не реже одного раза в год. Следовательно, каждый раз новому председателю придется вникать в формирование требуемых документов, изучать организационные моменты работы комиссии в деталях.

2) В виду множественности направлений профессиональной деятельности в сфере рекреации и спортивно-оздоровительного туризма будет формироваться не одна комиссия по каждому направлению деятельности (экзаменационная, сертификационная, апелляционная), а несколько комиссий, специализирующихся на отдельном виде профессиональной деятельности. При этом секретарь во всех комиссиях может быть один, а председателя-универсала найти будет сложно.

Учитывая множественность направлений спортивно-оздоровительного туризма и специфичность каждого из них для формирования состава комиссий в начальный период деятельности ЦОСК РСОТ экспертов целесообразно привлекать преимущественно на условиях заключения гражданско-правовых договоров.

По мере работы Центра оценки и сертификации квалификаций в области рекреации и спортивно-оздоровительного туризма и увеличения объемов работ привлечение экспертов для работы комиссий центра может производиться на условиях совместительства или почасовой оплаты. Также возможно использование такого подхода, как обучение экспертов смежным направлениям спортивно-оздоровительного туризма для расширения области их применения в системе оценки квалификации соискателей.

Особенностью сферы рекреации и спортивно-оздоровительного туризма является также то, что в этой сфере трудится достаточно ограниченное число работников, что накладывает свой отпечаток на формирование спроса на услуги оценки и сертификации квалификаций. В этой сфере деятельности нет массовых профессий. В связи с этим количество Центров оценки и сертификации квалификаций скорее всего будет немногочисленным с сосредоточением преимущественно в рекреационных районах страны.

Небольшая величина спроса требует максимальной экономии средств на содержание и поддержание нормального функционирования центров оценки и сертификации квалификаций. Поэтому Центр оценки и сертификации квалификаций в сфере рекреации и спортивно-оздоровительного туризма должен создаваться в форме автономного структурного подразделения отраслевого профессионального объединения.

Это позволит:

- частично использовать ресурсы самого объединения и тем самым удешевить услуги оценки и сертификации квалификаций;
- уменьшить стартовые инвестиции по созданию Центра оценки и сертификации квалификаций;
- обеспечить более тесный контакт с работодателями;
- облегчить информационный обмен;
- и другое.

Отмеченные особенности Центров оценки и сертификации квалификаций в области рекреации и спортивно-оздоровительного туризма следует учитывать при создании данных центров и обеспечении их успешного функционирования.

Заключение. Показано место и роль Центров оценки и сертификации квалификаций в области рекреации и спортивно-оздоровительного туризма в отраслевой системе оценки и сертификации квалификаций. Выявлены основные особенности создания и организации функционирования Центров оценки и сертификации квалификаций, обусловленные спецификой данной отраслевой сферы. Даны рекомендации по формированию организационно-функциональной структуры ЦОСК РСОТ, реализации основных функций деятельности центра с учетом отраслевой специфики.

Примечания:

1. Кибанов А.Я. Основы управления персоналом. М.: ИНФРА-М, 2012. 447 с.

2. Ассоциация профессионалов фитнеса //URL: <http://www.fitness-pro.ru>.
3. Туристско-спортивный союз России //URL: <http://www.tssr.ru>.
4. Баумгартен Л.В. Управление качеством в туризме. М.: КНОРУС, 2010. 286 с.
5. Федеральная целевая программа развития образования на 2011–2015 гг. / Утв. Постановлением Правительства РФ № 61 от 07.07.2011 г.
6. Wettbewerbsvorteile durch Technologie-Management: Tagung, Essen, 8. Nov. 1991. Dusseldorf: VDIVerl., Cop. 1991. 139 с.
7. Царев В.В., Кантарович А.А., Черныш В.В. Оценка конкурентоспособности предприятий (организаций). Теория и методология. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2008. 799 с.
8. Фатхутдинов Р.А. Управление конкурентоспособностью организации. М.: Маркет ДС, 2008. 432 с.
9. Российская Федерация. Положение об оценке и сертификации квалификаций выпускников образовательных учреждений профессионального образования, других категорий граждан, прошедших профессиональное обучение в различных формах [Утв. Минобрнауки РФ, Общероссийским объединением работодателей РСПП 31.07.2009 № 317/03].
10. Российская Федерация. Положение о формировании системы независимой оценки качества профессионального образования [Утв. Минобрнауки РФ, Общероссийским объединением работодателей – РСПП 30.07.2009 № 318/03].

UDC 338.246.8

Special Aspects of Organising Centres for the Assessment and Certification of Personnel Qualifications within Recreational, Sports and Wellness Tourism

¹Alexander M. Vetitnev

²Nelli A. Saveleva

¹⁻² Sochi State University, Russian Federation
354000, Sochi, Sovetskaya St., 26 a

¹ Doctor of Economics, Professor
E-mail: polina@sochi.com

² Doctor of Economics, Professor
E-mail: savelevanelli@rambler.ru

Abstract. The article presents recommendations for creating the organisational and functional structure of a Centre for assessing and certifying personnel qualifications within recreational, sports and wellness tourism. The article identifies the major aspects for creating and organising operations at this type of centre. The article also showcases the place and the role of Centres for assessing and certifying personnel qualifications within the structure of the sector's system of assessing qualifications.

Keywords: centre for assessing and certifying personnel qualifications, recreational, sports and wellness tourism.