УДК 338.246.8

Оценка и сертификация квалификаций кадров в области рекреации и спортивно-оздоровительного туризма в системе отраслевого управления

Нелли Александровна Савельева

Сочинский государственный университет, Российская Федерация
354000, Краснодарский край г. Сочи, ул. Советская 26 а
Доктор экономических наук, профессор
E-mail: savelevanelli@rambler.ru

Аннотация. В статье представлено объектное структурирование системы управленияоценкой и сертификацией квалификаций персонала в области рекреации и спортивно-оздоровительного туризма. Выделены ключевые компоненты внешнего окружения системы. Показана взаимосвязь внешнего окружения с элементами рассматриваемой системы.

Ключевые слова: система управления; оценка квалификаций; сертификация квалификаций персонала; рекреация; спортивно-оздоровительный туризм.

Введение. В системе отраслевого управления сферой рекреации и спортивно-оздоровительного туризма большая роль отводится вопросам обеспечения предприятий отрасли конкурентоспособным персоналом. В этой связи актуальной становится задача проведения объективной оценки и сертификации квалификаций кадров в области рекреации и спортивно-оздоровительного туризма. Решение данной задачи лежит в плоскости системы отраслевого управления. При этом ключевая роль в управлении процессом оценки и сертификации персонала отрасли должна принадлежать отраслевым профессиональным объединениям, ведущим отраслевым компаниям и предприятиям специализированной отраслевой инфраструктуры. Все это актуализирует проблему построения системы управления оценкой и сертификацией квалификаций персонала применительно к сфере рекреации и спортивно-оздоровительного туризма.

Управление процессом оценки и сертификации квалификаций персонала отрасли должно опираться на принципы системного и комплексного подходов.

Материалы и методы. Теоретико-методологическую основу исследования составили теории, концепции, методы и модели, предложенные российскими и зарубежными учеными в области отраслевого управления, а также организации оценки и сертификации квалификаций персонала. Проведенное исследование опиралось преимущественно на использование принципов системного и комплексного подходов, методы теоретического анализа, абстрактно-логические методы.

Обсуждение проблемы. В настоящее время не прекращается полемика взглядов отечественных исследователей на вопросы отраслевого управления [1]. Отраслевое управление в отечественной экономической науке ассоциируется во многом с системой централизованной плановой экономики [2]. Централизованная система отраслевого управления начала разрушаться к концу 80-х годов прошлого столетия. На смену мощному отраслевому управлению в России пришел «институциональный вакуум». Отрасли распались на совокупность отдельных предприятий, пытающихся выжить в новых экономических условиях. Постепенно приходит осознание объективной необходимости в осуществлении механизма управления на отраслевом уровне экономики [3]. Активно изучается зарубежный опыт отраслевого управления, в котором ключевую роль играют отраслевые профессиональные объединения предприятий [4].

В целом ряде стран имеются национальные отраслевые ассоциации, которые концентрируют информацию, проводят маркетинговые исследования, осуществляют постоянную связь с основными крупными потребителями, отслеживают мировые тенденции развития научно-технического прогресса, участвуют в международных организациях по выработке постоянно возрастающих требований рынка к продукции, разработке новых стандартов и других нормативных актов современного рынка, занимаются вопросами формирования конкурентоспособного персонала отрасли, его оценки и сертификации и т.д. [5]

Анализ зарубежного опыта отраслевого управления свидетельствует о том, что именно

профессиональные объединения предприятий содействуют и активно участвуют в процессе создания специализированной отраслевой инфраструктуры, в том числе в области оценки и сертификации персонала отрасли [6, 7]. Так, например, Канадская ассоциация горных гидов проводит обучение и сертификацию гидов по различным горным направлениям.

Анализ зарубежного опыта формирования системы управления оценкой и сертификацией персонала отрасли рекреации и спортивно-оздоровительного туризма показал, что она практически не развита. Имеются отдельные фрагменты данной системы, при этом отсутствует комплексный подход. Аналогичная картина отмечается и в Российской федерации. В частности, Ассоциация Профессионалов фитнеса проводит работу по сертификации отраслевого персонала, выдавая свои собственные сертификаты [8].

В Российской Федерации в настоящее время активно формируется отечественная система управления оценкой и сертификацией персонала в рамках реализации Федеральной целевой программы развития образования на 2011-2015 гг. В частности, в рамках задачи 3 данной целевой программы «Развитие системы оценки качества образования и востребованности образовательных услуг» предусмотрено создание и внедрение механизмов сертификации квалификаций специалистов и выпускников образовательных учреждений на соответствие требованиям профессиональных стандартов [9]. Параллельно идет процесс разработки профессиональных стандартов и интеграция требований федерального государственного образовательного стандарта с этими стандартами.

Инициаторами создания системы оценки и сертификации квалификаций кадров в Российской Федерации выступили Министерство образования и науки Российской Федерации и Российский союз промышленников и предпринимателей.

На федеральном уровне управление оценкой и сертификацией квалификаций персонала осуществляется Общественно-государственным Советом и базовой организацией (АНО «Национальное агентство развития квалификаций»). На уровне отраслевых систем управления процессом оценки и сертификации квалификаций персонала основными субъектами выступают Экспертно-методические центры и центры оценки и сертификации квалификаций [10]. Построение системы управления процессом оценки и сертификации квалификаций персонала во многом определяется спецификой отрасли.

В данной статье на основе объектного описания было осуществлено структурирование системы управления оценкой и сертификацией квалификаций персонала применительно к сфере рекреации и спортивно-оздоровительного туризма с учетом специфики этой отрасли.

Результаты. Внутренняя структура системы управленияоценкой и сертификацией квалификаций персонала в области рекреации и спортивно-оздоровительного туризма(СУ ОСК) с позиции укрупненного объектного представления показана на рисунке 1 и включает следующих основных участников:

- Базовую организацию в области рекреации и спортивно-оздоровительного туризма - АНО «Агентство развития квалификаций в сфере рекреации и спортивно-оздоровительного туризма»;
- Экспертно-методический центр в области рекреации и спортивно-оздоровительного туризма (ЭМЦ РСОТ);
- Центры оценки и сертификации квалификации в области рекреации и спортивно-оздоровительного туризма (ЦОСК РСОТ);
- Экспертов по оценке и сертификации квалификаций персонала;
- Образовательные учреждения.

Рис. 1. Укрупненное объектное представление системы управления оценкой и сертификацией квалификаций персонала в области рекреации и спортивно-оздоровительного туризма

Внешнее окружение системы управленияоценкой и сертификацией квалификаций персонала в области рекреации и спортивно-оздоровительного туризма представлено входом и выходом системы, обратной связью, воздействием со стороны внешней среды.

Внешнее окружение СУ ОСК показано на рисунке 2.

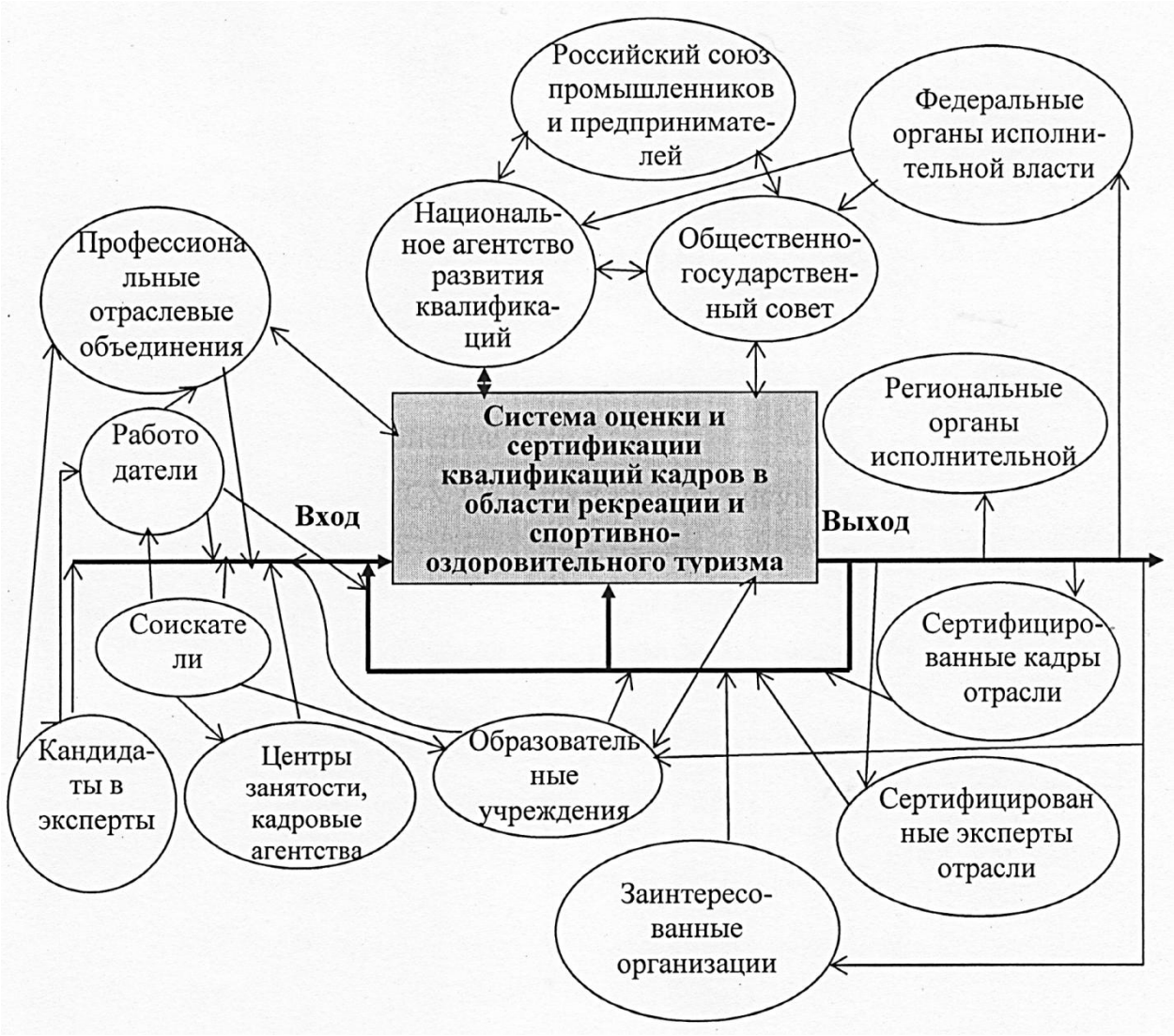

Рис. 2. Внешнее окружение системы управления оценкой и сертификацией квалификаций персонала в области рекреации и спортивно-оздоровительного туризма

Вход СУ ОСК представлен компонентами, поступающими в систему, включая:

- все виды экономических ресурсов;
- управляющие воздействия со стороны сверхсистемы, имеющие преимущественно косвенный и регулируемый характер;
- неуправляемые факторы, возмущения, нарушающие нормальный процесс функционирования системы.

Сверхсистемой, т.е. системой более высокого уровня, для СУ ОСК является система оценки и сертификации кадров национальной экономики. Главными участниками сверхсистемы, определяющими принципы и порядок функционирования отраслевых систем оценки и сертификации кадров, в том числе и в области рекреации и спортивно-оздоровительного туризма, выступают Общественно-государственный совет и Базовая организация (АНО «Национальное агентство развития квалификаций»).

Выход СУ ОСК представлен:

- сертифицированными специалистами;
- сертифицированными экспертами;
- выходными информационными ресурсами, в том числе обратной связью с управляющим органом сверхсистемы и горизонтальными информационными связями с компонентами внешней среды системы;
- внешние эффекты, представляющие собой экономические и внеэкономические последствия, возникающие во внешней среде при функционировании СУ ОСК, но

не связанные с основными результатами ее деятельности, определяемыми целевыми установками системы;

- общественные блага – работы, услуги, информационные продукты, потребление которых субъектами самой СУ ОСК и ее потребителями не препятствует их потреблению другими субъектами сверхсистемы. Они являются бесплатными и не участвуют в рыночном обороте. В частности, научные знания, методические разработки и т.п.

Обратная связь. СУ ОСК представлена требованиями, предпочтениями, рекламациями, предложениями относительно реализации процесса оценки и сертификации квалификаций кадров, поступающими из сферы потребления и внешней среды в саму систему или непосредственно к поставщикам входа системы, в частности, к воздействиям со стороны сверхсистемы, т.е. национальной системы оценки и сертификации квалификаций кадров.

Внешняя среда. СУ ОСК представлена следующими основными участниками:

- Общественно-государственным советом.
- Базовой организацией - АНО «Национальное агентство развития квалификаций».
- Отраслевыми профессиональными объединениями.
- Работодателями.
- Образовательными учреждениями начального, среднего, высшего и дополнительного образования, выступающими в качестве поставщиков заказов на услуги оценки и сертификации квалификаций, потребителей консультационных услуг отраслевой системы оценки и сертификации квалификаций и пр.
- Федеральными органами государственной исполнительной власти.
- Региональными органами государственной исполнительной власти.
- Соискателями услуг оценки и сертификации квалификаций.
- Кандидатами в эксперты, желающими получить сертификат эксперта по соответствующему направлению сферы рекреации и спортивно-оздоровительного туризма.
- Поставщиками заказов на услуги оценки и сертификации квалификаций.

Координацию, регулирование и нормативно-методическое обеспечение отраслевой СУ ОСК осуществляют межотраслевые участники Системы добровольной оценки и сертификации персонала:

- Общественно-государственный совет.
- Базовая организация - АНО «Национальное агентство развития квалификаций», созданная при участии Министерства образования и науки РФ, а также Российского союза промышленников и предпринимателей.

Деятельность Общественно-государственного совета и Базовой организации осуществляется в тесном взаимодействии с Российским союзом промышленников и предпринимателей.

Учитывают результаты деятельности субъектов отраслевой системы оценки и сертификации квалификаций в области рекреации и спортивно-оздоровительного туризма в своей работе Федеральные и региональные органы государственной исполнительной власти, в частности, при разработке целевых программ, мер по совершенствованию системы профессионального образования и т.п. Федеральные органы государственной исполнительной власти, взаимодействуя с федеральными органами системы оценки и сертификации квалификаций – Общественно-государственным советом и базовой организацией, влияют на формирование стандартов оценки и сертификации персонала, базовых принципов, порядка проведения оценки, формирование аналитических отчетов о деятельности субъектов системы оценки, учитывающих потребности профессионального сообщества и сферы образовательной деятельности в области рекреации и спортивно-оздоровительного туризма.

Работодатели посредством участия в профессиональных отраслевых объединениях оказывают влияние на формирование отраслевых профессиональных стандартов, квалификационных требований к специализированным кадровым ресурсам отрасли, получают сводную картину об уровне владения соискателями сертификатов ключевыми профессиональными компетенциями, как знаниевыми, так и навыковыми.

Работодатели непосредственно могут взаимодействовать с Центрами оценки и сертификации квалификаций в области рекреации и спортивно-оздоровительного туризма, Экспертно-методическим центром, получая от них консультационную поддержку, обобщенные результаты аналитических отчетов в пределах компетенции данных центров.

Оценка и сертификация квалификаций кадров в области рекреации и спортивно-оздоровительного туризма производится непосредственно в интересах:

- лиц, желающих подтвердить свою квалификацию;
- работодателей и их профессиональных отраслевых объединений;
- образовательных учреждений;
- центров занятости населения;
- кадровых агентств;
- федеральных органов исполнительной власти;
- органов государственной власти субъектов Российской Федерации.

Непосредственными потребителями услуг оценки и сертификации квалификаций являются:

- выпускники образовательных учреждений среднего, высшего и дополнительного образования;
- работники предприятий и учреждений сферы рекреации и спортивно-оздоровительного туризма;
- работники специализированной отраслевой инфраструктуры;
- научные работники, выполняющие исследования по отраслевой тематике сферы рекреации и спортивно-оздоровительного туризма.

Обозначенные потребители услуг оценки и сертификации квалификаций обращаются в Центры оценки и сертификации квалификаций в области рекреации и спортивно-оздоровительного туризма самостоятельно или через так называемых «поставщиков услуг», которыми в системедобровольной сертификации квалификаций персонала в области рекреации и спортивно-оздоровительного туризма выступают:

- работодатели;
- образовательные учреждения;
- рекрутинговые агентства;
- центры занятости населения.

Потребителями услуг системы добровольной сертификации квалификаций персонала в области рекреации и спортивно-оздоровительного туризма выступают также кандидаты в эксперты, желающие получить сертификат эксперта по соответствующему направлению сферы рекреации и спортивно-оздоровительного туризма.

Кандидаты в эксперты могут лично обращаться в Экспертно-методический центр или Центры оценки и сертификации квалификаций в области рекреации и спортивно-оздоровительного туризма или по направлению центров занятости населения, профессиональных объединений работодателей, образовательных учреждений.

В системе добровольной сертификации квалификаций персонала в области рекреации и спортивно-оздоровительного туризма представлены также прочие заинтересованные организации, потребляющие консультационные услуги основных участников системы оценки и сертификации, аналитическую информацию и др. В числе заинтересованных организаций выступают предприятия информационного бизнеса, консалтинговые фирмы, посредники по оказанию маркетинговых услуг, общественные организации, средства массовой информации и другие.

На рисунке 3 представлена общая схема взаимодействия основных участников системы управлениояценкой и сертификацией квалификаций персонала в области рекреации и спортивно-оздоровительного туризма.

Между основными участниками Системы оценки и сертификации квалификаций кадров заключаются двусторонние договоры.

Услуги, оказываемые участниками Системы оценки и сертификации квалификаций кадров друг другу и внешнему окружению, в том числе потребителям осуществляются на возмездной основе.

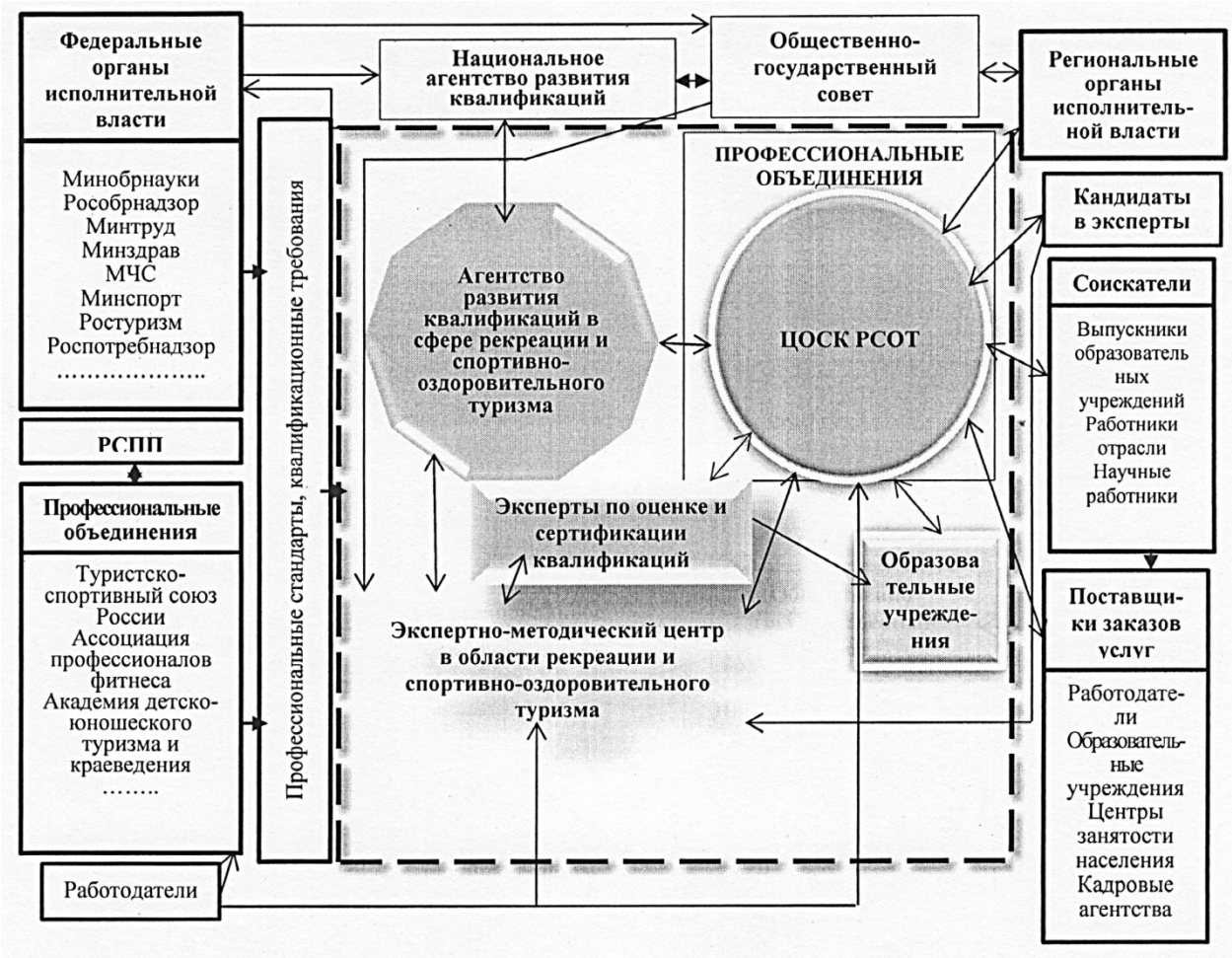

Рис. 3. Общая схема взаимодействия основных участников системы управлениояценкой и сертификацией квалификаций персонала в области рекреации и спортивно-оздоровительного туризма

Финансирование деятельности участников Системы оценки и сертификации квалификаций осуществляется за счет доходов, полученных от реализации услуг, отчислений спонсоров в лице профессиональных объединений работодателей отрасли, ведущих отраслевых компаний и др.

Заключение. С позиции объектного представления построена система управлениояценкой и сертификацией квалификаций персонала в области рекреации и спортивно-оздоровительного туризма, учитывающая специфику отрасли. Определена внутренняя структура системы и выделены основные компоненты ее внешнего окружения, включая субъектов национальной системы оценки и сертификации квалификаций. Ключевая роль в данной системе принадлежит профессиональным объединениям сферы рекреации и спортивно-оздоровительного туризма. Компоненты системы управлениояценкой и сертификацией квалификаций персонала в области рекреации и спортивно-оздоровительного туризма будут формировать специализированную отраслевую инфраструктуру рассматриваемой отрасли. Создание системы управлениояценкой и сертификацией квалификаций персонала в области рекреации и спортивно-оздоровительного туризма на основе предложенной модели позволит повысить конкурентоспособность персонала отрасли на основе внедрения механизма объективной оценки квалификаций кадров.

Примечания:

1. Россинская М.В., Бугаева М.В. Региональные особенности развития сферы услуг Южного федерального округа // Вестник Адыгейского государственного университета. Серия «Экономика».2011. № 3. С. 218-223.

2. Фатхутдинов Р.А. Управление конкурентоспособностью организации. М.: Маркет ДС, 2008. 432 с.

3. Царев В.В., Кантарович А.А., Черныш В.В. Оценка конкурентоспособности предприятий (организаций). Теория и методология. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2008. 799 с.

4. Демченко А.А., Кузьбожев. Управление конкурентоспособностью предприятий отраслевого комплекса: монография. Курск: Курск.гостехн. ун-т, 2002. 134 с.

5. Рокотянская В.В., Россинская М.В. Направления повышения устойчивости функционирования предприятий легкой промышленности Ростовской области // Инженерный вестник Дона: электронный научно-инновационный журнал. 2010. № 3 // http://www.ivdon.ru.

6. Wettbewerbsvorteile durch Technologie-Management: Tagung, Essen, 8. Nov. 1991. Dusseldorf: VDI Verl., Cop. 1991. 139 c.

7. Фатхутдинов Р.А. Конкурентоспособность: экономика, стратегия, управление. М.: ИНФРА-М, 2000. 312 с.

8. Ассоциация профессионалов фитнеса // URL: http:// www.fitness-pro.ru.

9. Федеральная целевая программа развития образования на 2011-2015 гг. / Утв. Постановлением Правительства РФ № 61 от 07.07.2011 г.

10. 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].

UDC 338.246.8

Estimation and Certification of the Personnel Qualification in the Field of Recreation and Sports and Fitness Tourism in the System of Branch Administration

Nelli A. Saveleva

Sochi State University, Russian Federation
354000 Krasnodar Krai, Sovetskaya Str., 26a
Doctor (Economy), Professor
E-mail: savelevanelli@rambler.ru

Abstract. The article presents the object structuring of the system of estimation and certification management of personnel qualification in the field of recreation and sports and fitness tourism. Key components of the external environment of the system are detected. The interrelation of external environment and the elements of the considered system are showed.

Keywords: management system; qualification estimation; certification of personnel qualification; recreation; sports and fitness tourism.