

УДК 338.246.8

Модель центра оценки и сертификации квалификаций в области рекреации и спортивно-оздоровительного туризма

¹ Галина Максимовна Романова

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: university@sutr.ru

² Доктор экономических наук, профессор

E-mail: savelevanelli@rambler.ru

Аннотация. В статье построена концептуальная модель Центра оценки и сертификации квалификаций для области спортивно-оздоровительного туризма и рекреации, построена методика апробации данной модели и представлены основные результаты апробации модели.

Ключевые слова: центр оценки и сертификации квалификаций персонала; концептуальная модель; спортивно-оздоровительный туризм; методика апробации.

Введение. Конкурентоспособность трудовых ресурсов сегодня выступает определяющим фактором эффективного развития большинства отраслей экономики, а также важным фактором обеспечения региональной конкурентоспособности [1-5]. Конкурентоспособность персонала во многом определяет уровень конкурентоспособности организации в целом как первичной ячейки отраслевой экономики. При этом из трех видов слагающих конкурентоспособность потенциалов: квалификационного, личностного и психофизиологического; наибольшее значение для формирования конкурентоспособности имеет квалификационный потенциал [6-9]. В этой связи актуализируется проблема объективной оценки квалификаций персонала с учетом особенностей отраслевой профессиональной сферы.

Материалы и методы. Теоретическую и методологическую базу исследования составили концепции, модели и методики, разработанные российскими и зарубежными исследователями в сфере сертификации и оценке квалификаций персонала. Настоящее исследование проведено, главным образом, с использованием методов теоретического анализа, экспертной оценки, логических методов.

Обсуждение проблемы. Система оценки и сертификации квалификаций персонала рассматривается на двух уровнях управления: федеральном и отраслевом.

На федеральном уровне функционируют два участника: Общественно-государственный совет и Базовая организация. Базовая организация образована на основе Автономной некоммерческой организации «Национальное агентство развития квалификаций».

Отраслевой уровень представлен двумя видами участников, один из которых Экспертно-методический центр, второй – Центр оценки и сертификации квалификаций персонала, организация функционирования которых во многом определяется спецификой отрасли. Для области спортивно-оздоровительного туризма и рекреации отраслевая система сертификации и оценки компетенций и квалификаций работников отрасли на сегодняшний день не построена. Однако отдельные ее фрагменты представлены в рамках специализированных категорий персонала [10, 11]. В частности, в сфере фитнеса на достаточно высоком уровне осуществляется сертификация квалификаций с выдачей сертификатов международного образца. Работы по сертификации персонала осуществляет Ассоциация профессионалов фитнеса [12].

Предметом настоящей статьи является построение концептуальной модели основного участника отраслевой системы сертификации и оценки квалификаций работников в области

и спортивно-оздоровительного туризма и рекреации – Центра оценки и сертификации квалификаций.

Результаты. Центры оценки и сертификации квалификаций в области спортивно-оздоровительного туризма и рекреации выполняют основную функцию системы оценки и сертификации квалификаций, состоящую в проведении объективной оценки квалификаций персонала, результаты которой будут признаваться работодателями и профессиональным сообществом.

К числу **ключевых функций** Центра сертификации квалификаций в сфере спортивно-оздоровительного туризма и рекреации, связанных с основной деятельностью центра, относятся:

- 1) проведение процедуры соответствия и сертификации квалификаций соискателя;
- 2) приостановление действия сертификатов, а также прекращение или продление их действия;
- 3) подбор и обучение экспертов и ведение данного реестра;
- 4) создание апелляционных комиссий;
- 5) разработка рекомендаций по совершенствованию организационно-методических документов в сфере сертификации и оценки компетенций и квалификаций;
- 6) предоставление консультаций для работодателей, образовательных организаций, прочих заинтересованных субъектов в рамках своей компетенции;
- 7) передача соискателям необходимой для осуществления процедуры оценки и сертификации квалификаций информации в рамках своей компетенции;
- 8) составление отчетов и передача их федеральным органам системы сертификации и оценки квалификаций персонала, а также другим заинтересованным организациям в рамках своей компетенции [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].

Центры сертификации квалификаций наделяются полномочиями в порядке, определяемом Общественно-государственным советом.

Функционирование Центра сертификации квалификаций в сфере спортивно-оздоровительного туризма и рекреации должно осуществляться на основе требований действующего законодательства Российской Федерации, нормативно-методических материалов, регламентирующих процедуру сертификации кадров в Российской Федерации, а также требований и положений системы оценки и сертификации квалификаций персонала.

Кроме того, сертификация персонала сферы рекреации и спортивно-оздоровительного туризма осуществляется в соответствии с требованиями профессиональных стандартов, признанных профессиональным сообществом и обладающих официальным статусом.

В соответствии с действующими нормативно-правовыми актами Центр оценки и сертификации квалификаций в области рекреации и спортивно-оздоровительного туризма должен быть наделен определенными правами, исполнять определенные обязанности и нести ответственность за результаты своей деятельности.

Права Центра оценки и сертификации квалификаций в области рекреации и спортивно-оздоровительного туризма:

- удостоверять копии ранее выданных сертификатов;
- привлекать к процедуре аттестации квалификаций, обучению экспертов и прочим видам деятельности при необходимости другие центры оценки и сертификации квалификаций сферы рекреации и спортивно-оздоровительного туризма на договорной основе;
- привлекать для участия в процедуре сертификации персонала специалистов других предприятий и организаций, не входящих в состав системы сертификации (речь идет, преимущественно, об отраслевых предприятиях сферы рекреации и спортивно-оздоровительного туризма, а также об организациях специализированной отраслевой инфраструктуры);
- вносить предложения по разработке и актуализации основополагающих документов Системы сертификации персонала и, в частности, профессиональных стандартов по видам спортивно-оздоровительного туризма и рекреации, оценочных средств и методик сертификации квалификаций в данной сфере, процедурных вопросов проведения оценки квалификаций и т.п.;

- участвовать в работе других центров оценки и сертификации квалификаций сферы рекреации и спортивно-оздоровительного туризма;
- обращаться с апелляциями в экспертно-методический совет при наличии разногласий по вопросам сертификации, инспекционному контролю и невозможности их разрешения одной из заинтересованных сторон.

Обязанности Центра оценки и сертификации квалификаций в области рекреации и спортивно-оздоровительного туризма:

- обеспечивать высокое качество, объективность и достоверность результатов аттестации квалификаций;
- не допускать в своей деятельности какую-либо дискриминацию по отношению к соискателям сертификатов;
- соблюдать установленные правила, порядок и сроки проведения работ по сертификации персонала и инспекционному контролю;
- регулярно отчитываться о работах по сертификации перед экспертно-методическим центром и базовой организацией и своевременно сообщать обо всех намечаемых изменениях в организационной структуре;
- обеспечивать конфиденциальность информации, получаемой в процессе работы по сертификации персонала;
- создавать все необходимые условия для проведения аудита базовой организацией за деятельностью Центра оценки и сертификации квалификаций в области рекреации и спортивно-оздоровительного туризма;
- вести учет всех претензий предъявляемых по результатам сертификации персонала;
- предоставлять в установленном порядке свои услуги в части оценки и сертификации персонала в строгом соответствии с областью полномочий организациям, предприятиям, физическим лицам - заявителям независимо от их ведомственной подчиненности, форм собственности, социального статуса;
- предоставлять заявителю по его требованию необходимую информацию по результатам сертификации;
- прекратить деятельность по сертификации в случае отмены или приостановки действия аттестата полномочий;
- оплачивать расходы в соответствии с заключенными с Базовой организацией договорами на бланки сертификатов, а также приложения к ним. Данные расходы относятся к фиксированной части тарифов системы сертификации квалификаций, которая возмещает общесистемные расходы;
- оплачивать регистрационные и другие услуги, призванные возместить общесистемные расходы Базовой организации, связанные с регистрацией Центра оценки и сертификации квалификаций, содержанием в актуальном состоянии регистров информации системы оценки и сертификации квалификаций, аудитом работы Центра сертификации квалификаций;
- оплачивать услуги Экспертно-методического центра в части возмещения стоимости оценочных средств на основе тарифов, регламентируемых организационно-методическими документами системы оценки и сертификации квалификаций.

Центр оценки и сертификации квалификаций в сфере спортивно-оздоровительного туризма и рекреации несет **ответственность**:

- за полноту и правильность исполнения своих функций и обязанностей;
- за достоверность и объективность результатов сертификации;
- за неправильное использование своих прав, если это привело к искажению результатов оценки и сертификации персонала и инспекционного контроля в соответствии с порядком, установленным законодательными актами Российской Федерации.

В разработанной нами модели Центра оценки и сертификации квалификаций в области спортивно-оздоровительного туризма и рекреации предусмотрена организационно-функциональная структура, представленная на рисунке 1.

Таким образом, структура Центра оценки и сертификации квалификаций в сфере спортивно-оздоровительного туризма и рекреации включает следующие подразделения:

- отдел сертификации персонала;
- сертификационную комиссию;
- экзаменационную комиссию;

- апелляционной комиссию;
- управленческий блок центра, состоящий из финансово-экономического отдела, отдела по организационно-правовой и кадровой работе.

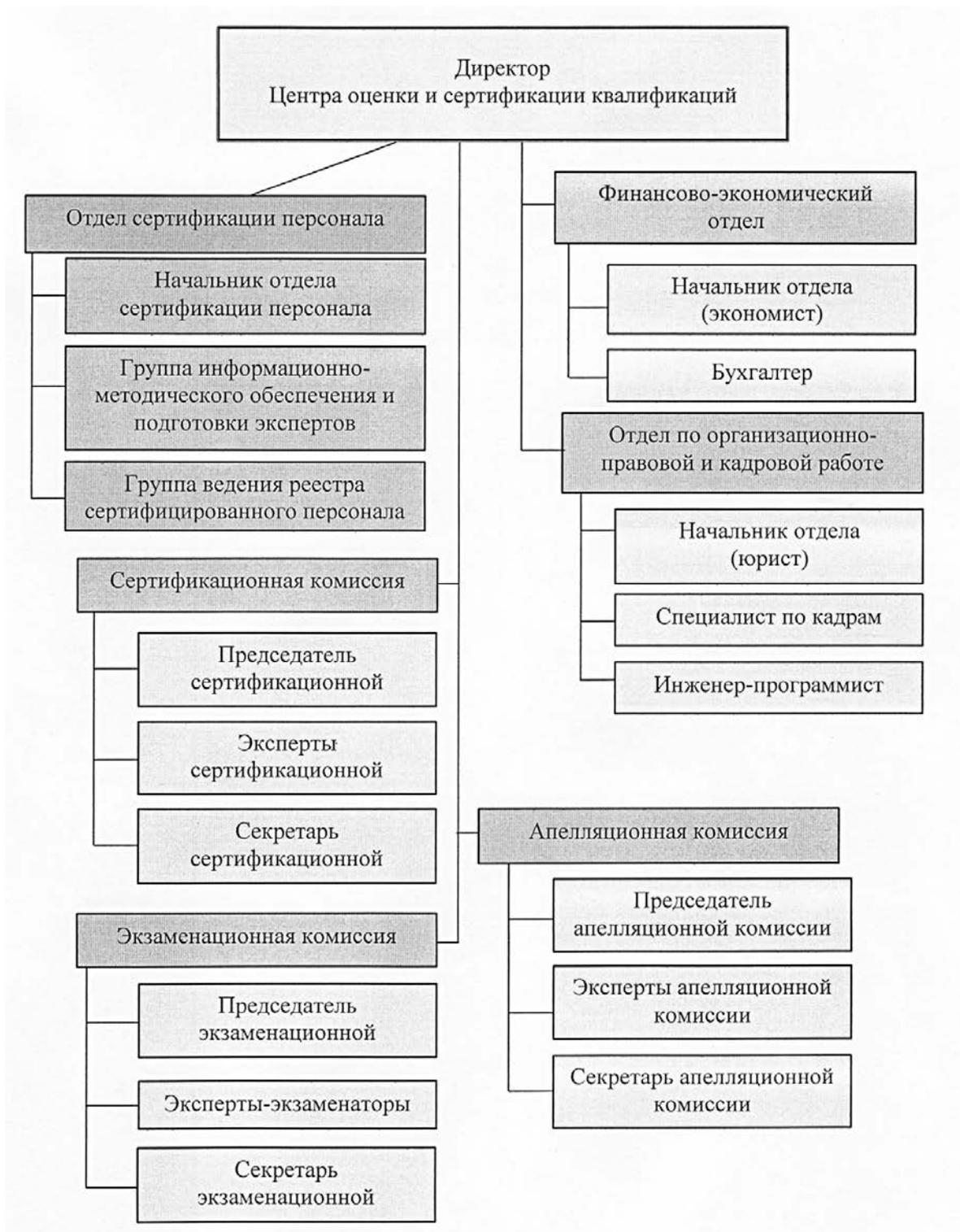


Рис. 1. Организационно-функциональная структура Центра оценки и сертификации квалификаций в сфере спортивно-оздоровительного туризма и рекреации

Отдел сертификации персонала включает в себя:

- группу информационно-методического обеспечения и подготовки экспертов;
- группу ведения реестра сертифицированного персонала.

На этапе создания Центра оценки и сертификации квалификаций в сфере спортивно-оздоровительного туризма и рекреации в каждой группе планируется предусмотреть по одному сотруднику.

В частности, в группе информационно-методического обеспечения и подготовки экспертов предусмотрена должность менеджера по качеству, который занимается информационно-методическим обеспечением, осуществлением взаимодействия с соискателями и заинтересованными организациями, организационными вопросами подготовки экспертов для Центра оценки и сертификации квалификаций в сфере спортивно-оздоровительного туризма и рекреации.

В группе ведения реестра сертифицированного персонала предусмотрена должность документоведа, который будет заниматься ведением реестра сертифицированного персонала и архивированием документации.

По мере увеличения объемов работы штатное расписание будет дополнено новыми штатными единицами.

Сертификационная комиссия включает председателя комиссии, членов комиссии – экспертов в области рекреации и спортивно-оздоровительного туризма, секретаря комиссии. Состав сертификационной комиссии меняется минимум один раз в год. Минимальный состав сертификационной комиссии 3 человека.

Экзаменационная комиссия включает председателя комиссии, членов комиссии – экспертов в области рекреации и спортивно-оздоровительного туризма, секретаря комиссии. Состав экзаменационной комиссии меняется минимум один раз в год. Минимальный состав сертификационной комиссии 3 человека.

Апелляционная комиссия включает председателя комиссии, членов комиссии – экспертов в области рекреации и спортивно-оздоровительного туризма, секретаря комиссии. Состав апелляционной комиссии меняется минимум один раз в год. Минимальный состав апелляционной комиссии 3 человека.

В пусковой период работы Центра оценки и сертификации квалификаций в сфере спортивно-оздоровительного туризма и рекреации в состав комиссий следует включить должность секретаря комиссии, в задачи которого будет входить выполнение организационной работы, а также ведение всей необходимой документации. Одного секретаря целесообразно предусмотреть на несколько комиссий, создаваемых по каждому из направлений спортивно-оздоровительного туризма и рекреации.

Поскольку направлений и видов профессиональной деятельности в спортивно-оздоровительном туризме и рекреации достаточно много в пусковой период деятельности Центра оценки и сертификации квалификаций экспертов следует привлекать посредством заключения договоров гражданско-правового характера.

В процессе функционирования Центра оценки и сертификации квалификаций в сфере спортивно-оздоровительного туризма и рекреации в связи с ростом объема работ экспертов целесообразно будет привлекать на условиях почасовой оплаты или по совместительству. Также будет использоваться такое направление, как подготовка экспертов по смежным видам профессиональной деятельности в сфере рекреации и спортивно-оздоровительного туризма в целях расширения области их использования в системе сертификации квалификаций соискателей.

Управленческий блок включает в себя:

- **Финансово-экономический отдел**, представленный бухгалтером и начальником отдела, выполняющим функции экономиста.

- **Отдел по организационно-правовой и кадровой работе**, представленный специалистом по кадрам, инженером-программистом и начальником отдела, выполняющим функции юриста.

По мере увеличения объемов работы целесообразно расширить штатное расписание Центра оценки и сертификации квалификаций в области рекреации и спортивно-оздоровительного туризма до 20 единиц на постоянной основе.

В целях реализации функций, определенных построенной моделью центра оценки и сертификации квалификаций, были подготовлены также комплекты документов, определяющие порядок функционирования Центра оценки и сертификации квалификаций в области рекреации и спортивно-оздоровительного туризма: документы, регламентирующие деятельность центра, его структурных подразделений, регламенты

выполнения функций центра, требования к материально-техническому обеспечению центра, квалификационные требования к персоналу центра.

Апробация концептуальной модели Центра оценки и сертификации квалификаций в области рекреации и спортивно-оздоровительного туризма проводилась в течение 15 дней – с 29.11.2013 г. по 13.12.2013 г. В ходе апробации в соответствии с разработанной моделью центра, нормативным, организационно-техническим и методическим обеспечением центра был создан Центр оценки и сертификации квалификаций в области рекреации и спортивно-оздоровительного туризма, предусматривающий осуществление деятельности по всем ключевым функциям центров оценки и сертификации квалификаций кадров.

Экспериментальной площадкой для создания Центра оценки и сертификации квалификаций выступило АНО «Попечительский совет Центра детского и юношеского туризма и экскурсий».

Результаты апробации Центра оценки и сертификации квалификаций оценивались на основе специально разработанной нами для этих целей методики оценки. В основе данной методики лежит метод экспертных оценок.

Этапы методики экспертной оценки данных апробации концептуальной модели Центра оценки и сертификации квалификаций в области спортивно-оздоровительного туризма и рекреации показаны на рисунке 2.



Рис. 2. Этапы методики экспертной оценки данных апробации концептуальной модели Центра оценки и сертификации квалификаций в области спортивно-оздоровительного туризма и рекреации

Методика оценки результатов апробации включает:

1. Формирование набора параметров оценки.
2. Выбор шкалы оценки.
3. Определение относительных весов важности параметров оценки.
4. Формирование комплексной экспертной оценки.

Рассмотрим каждый из этапов методики оценки результатов апробации более подробно.

Формирование набора параметров оценки.

Параметры оценки данных апробации концептуальной модели Центра оценки и сертификации квалификаций в области спортивно-оздоровительного туризма и рекреации выявлены на основе применения метода фокус-групп. Данный метод показал свою эффективность в ходе исследования новых направлений знаний, в процессе генерирования новых идей. Нами использовалась фокус-группа брейнсторминг («мозговой штурм»). Эта фокус-группа традиционно применяется в процессе творческого поиска новых идей, исследования проблем, которые не имеют однозначного решения. Итоги проведения фокус-группы позволили определить совокупность параметров, характеризующих итоги апробации концептуальной модели Центра оценки и сертификации квалификаций сферы спортивно-оздоровительного туризма и рекреации. Параметры оценки были объединены в 4 группы:

Группа 1. Организация процесса апробации:

1. Рациональность выбора разделов программы апробации.
2. Полнота содержательного наполнения программы апробации.

3. Степень приближения условий апробации к реальному функционированию ЦОСК РСОТ.

4. Глубина и логичность описания хода апробации.

5. Степень реагирования на замечания, предложения и рекомендации экспертов и других участников апробации по доработке модели ЦОСК РСОТ.

Группа 2. Обоснованность модели ЦОСК РСОТ:

6. Рациональность разработанной модели ЦОСК РСОТ.

7. Полнота отражения в модели ЦОСК РСОТ специфики сферы рекреации и спортивно-оздоровительного туризма.

8. Полнота и обоснованность описания проблем, возникших в ходе апробации модели ЦОСК РСОТ.

9. Научно-практическая обоснованность путей решения проблем, возникших в ходе апробации модели ЦОСК РСОТ.

10. Научно-практическая значимость результатов анализа и обобщения замечаний, предложений и рекомендаций экспертов и других участников апробации по доработке модели ЦОСК РСОТ.

11. Научно-практическая обоснованность предложенных по результатам апробации рекомендаций по совершенствованию модели ЦОСК РСОТ.

Группа 3. Качество и полнота подготовки экспертов:

12. Соответствие программ подготовки экспертов по оценке и сертификации квалификаций требованиям нормативно-правовой документации в области сертификации квалификаций.

13. Соответствие программы подготовки экспертов по оценке и сертификации квалификаций требованиям системы оценки и сертификации квалификаций применительно к сфере рекреации и спортивно-оздоровительного туризма.

14. Научно-практическая обоснованность предложенных по результатам апробации рекомендаций в части доработки программ подготовки экспертов по сертификации квалификаций.

Группа 4. Обоснованность методики сертификации квалификаций:

15. Соответствие методики сертификации требованиям нормативно-правовой документации в области сертификации квалификаций.

16. Полнота отражения в методике сертификации квалификаций специфики сферы рекреации и спортивно-оздоровительного туризма.

17. Научно-практическая обоснованность предложенных по результатам апробации рекомендаций, направленных на совершенствование методики сертификации квалификаций.

Группа 5. Полнота нормативного, организационно-технического и методического обеспечения ЦОСК РСОТ:

18. Соответствие нормативного, организационно-технического и методического обеспечения ЦОСК РСОТ требованиям нормативно-правовой документации в области сертификации квалификаций.

19. Степень обеспеченности основных бизнес-процессов ЦОСК РСОТ нормативным, организационно-техническим и методическим обеспечением.

20. Полнота учета в нормативном, организационно-техническом и методическом обеспечении ЦОСК РСОТ специфики сферы рекреации и спортивно-оздоровительного туризма.

21. Научно-практическая обоснованность предложенных по результатам апробации рекомендаций, направленных на совершенствование нормативного, организационно-технического и методического обеспечения ЦОСК РСОТ.

Выбор шкалы оценки.

Оценка параметров производится по 10-ти балльной шкале. Для облегчения работы экспертов представлены следующие градации в рамках оценочной шкалы:

0 – не отвечает предъявляемым требованиям;

1-4 – частично отвечает требованиям системы;

5 – на 50 % соответствует предъявляемым требованиям (удовлетворительно);

6-8 – отвечает предъявляемым требованиям хорошем уровне;

9-10 – полностью отвечает предъявляемым требованиям.

Определение относительных весов важности параметров оценки.

Поскольку относительная важность как групп параметров, так и параметров внутри каждой группы разная нами были определены на основе применения метода «мозговых атак» относительные веса важности как групп параметров оценки, так и отдельных параметров оценки. В экспертной оценке приняли участие исполнители государственного контракта.

Данные экспертизы в отношении групп параметров оценки показаны в таблице 1.

Таким образом, наибольший удельный вес получила группа параметров оценки «обоснованность модели ЦОСК РСОТ» - 0,42. Наименее значимой по мнению экспертов оказалась группа параметров оценки «организация процесса апробации». Следовательно, основное качество модели закладывается все-таки на этапах моделирования, а процесс апробации позволяет уже исправить какие-то детали модели, делая ее более реализуемой на практике.

Таблица 1

Относительные веса важности групп параметров оценки итогов апробации концептуальной модели Центра оценки и сертификации квалификаций в сфере спортивно-оздоровительного туризма и рекреации

Группа параметров оценки	Относительный вес важности параметров оценки
Группа 1. Организация процесса апробации	0,09
Группа 2. Обоснованность модели ЦОСК РСОТ	0,42
Группа 3. Качество и полнота подготовки экспертов	0,16
Группа 4. Обоснованность методики сертификации квалификаций	0,18
Группа 5. Полнота нормативного, организационно-технического и методического обеспечения ЦОСК РСОТ	0,15
ИТОГО	1,00

Результаты экспертизы по определению весов значимости параметров внутри первой группы «организация процесса апробации» показаны в таблице 2.

Таким образом, наибольшее значение важности имеет параметр «степень приближения условий апробации к реальному функционированию ЦОСК РСОТ» – 0,38, а наименьшее значение важности у параметра «глубина и логичность описания хода апробации» – 0,09. Также достаточно низкую значимость имеет параметр «рациональность выбора разделов программы апробации» поскольку программа во многом определяется техническим заданием и уже имеет выверенную структуру.

Результаты экспертизы по определению весов значимости параметров внутри второй группы «обоснованность модели ЦОСК РСОТ» показаны в таблице 3.

Таблица 2

Относительные веса важности параметров оценки итогов апробации концептуальной модели Центра оценки и сертификации квалификаций в сфере спортивно-оздоровительного туризма и рекреации внутри группы «организация процесса апробации»

Параметры оценки	Относительный вес важности параметров оценки
Рациональность выбора разделов программы апробации	0,11
Полнота содержательного наполнения программы апробации	0,20

Степень приближения условий апробации к реальному функционированию ЦОСК РСОТ	0,38
Глубина и логичность описания хода апробации	0,09
Степень реагирования на замечания, предложения и рекомендации экспертов и других участников апробации по доработке модели ЦОСК РСОТ	0,22
ИТОГО	1,00

Таблица 3

Относительные веса важности параметров оценки итогов апробации концептуальной модели Центра оценки и сертификации квалификаций в сфере спортивно-оздоровительного туризма и рекреации внутри группы «обоснованность модели ЦОСК РСОТ»

Название параметров оценки	Относительный вес значимости параметров оценки
Рациональность разработанной модели ЦОСК РСОТ	0,33
Полнота отражения в модели ЦОСК РСОТ специфики сферы рекреации и спортивно-оздоровительного туризма	0,17
Полнота и обоснованность описания проблем, возникших в ходе апробации модели ЦОСК РСОТ	0,11
Научно-практическая обоснованность путей решения проблем, возникших в ходе апробации модели ЦОСК РСОТ	0,16
Научно-практическая значимость результатов анализа и обобщения замечаний, предложений и рекомендаций экспертов и других участников апробации по доработке модели ЦОСК РСОТ	0,09
Научно-практическая обоснованность предложенных по результатам апробации рекомендаций по совершенствованию модели ЦОСК РСОТ	0,14
ИТОГО	1,00

Таким образом, наибольшее значение важности имеет параметр «Рациональность разработанной модели ЦОСК РСОТ» – 0,33, а наименьшее значение важности у параметра «Научно-практическая значимость результатов анализа и обобщения замечаний, предложений и рекомендаций экспертов и других участников апробации по доработке модели ЦОСК РСОТ» – 0,09. Остальные параметры примерно равнозначные.

Результаты экспертизы по определению весов значимости параметров внутри третьей группы «качество и полнота подготовки экспертов» показаны в таблице 4.

Таблица 4

Относительные веса важности параметров оценки итогов апробации концептуальной модели Центра оценки и сертификации квалификаций в сфере спортивно-оздоровительного туризма и рекреации внутри группы «качество и полнота подготовки экспертов»

Параметры оценки	Относительный вес важности параметров оценки
Соответствие программ подготовки экспертов по оценке и сертификации квалификаций требованиям нормативно-правовой документации в области сертификации квалификаций	0,33
Соответствие программы подготовки экспертов по оценке и	0,26

сертификации квалификаций требованиям системы оценки и сертификации квалификаций применительно к сфере рекреации и спортивно-оздоровительного туризма	
Научно-практическая обоснованность предложенных по результатам апробации рекомендаций в части доработки программ подготовки экспертов по сертификации квалификаций	0,41
ИТОГО	1,00

Таким образом, наибольшее значение важности имеет параметр «Соответствие программ подготовки экспертов по оценке и сертификации квалификаций требованиям нормативно-правовой документации в области сертификации квалификаций» – 0,33, а наименьшее значение важности у параметра «Соответствие программы подготовки экспертов по оценке и сертификации квалификаций требованиям системы оценки и сертификации квалификаций применительно к сфере рекреации и спортивно-оздоровительного туризма» – 0,26. В целом параметры этой группы примерно равноценные.

Результаты экспертизы по определению весов значимости параметров внутри четвертой группы «обоснованность методики сертификации квалификаций» показаны в таблице 5.

Таблица 5

**Относительные веса важности параметров оценки итогов
апробации концептуальной модели Центра оценки и сертификации
квалификаций в сфере спортивно-оздоровительного туризма и рекреации
внутри группы «обоснованность методики сертификации квалификаций»**

Параметры оценки	Относительный вес важности параметров оценки
Соответствие методики сертификации требованиям нормативно-правовой документации в области сертификации квалификаций	0,35
Полнота отражения в методике сертификации квалификаций специфики сферы рекреации и спортивно-оздоровительного туризма	0,25
Научно-практическая обоснованность предложенных по результатам апробации рекомендаций, направленных на совершенствование методики сертификации квалификаций	0,40
ИТОГО	1,00

Таким образом, наибольшее значение важности имеет параметр «Научно-практическая обоснованность предложенных по результатам апробации рекомендаций, направленных на совершенствование методики сертификации квалификаций» – 0,33, а наименьшее значение важности у параметра «Полнота отражения в методике сертификации квалификаций специфики сферы рекреации и спортивно-оздоровительного туризма» – 0,25. В целом все три параметра примерно равноценные.

Результаты экспертизы по определению весов значимости параметров внутри пятой группы «Полнота нормативного, организационно-технического и методического обеспечения ЦОСК РСОР» показаны в таблице 6.

Относительные веса важности параметров оценки итогов апробации концептуальной модели Центра оценки и сертификации квалификаций в сфере спортивно-оздоровительного туризма и рекреации внутри группы «Полнота нормативного, организационно-технического и методического обеспечения ЦОСК РСОТ»

Название параметров оценки	Относительный вес значимости параметров оценки
Соответствие нормативного, организационно-технического и методического обеспечения ЦОСК РСОТ требованиям нормативно-правовой документации в области сертификации квалификаций	0,24
Степень обеспеченности основных бизнес-процессов ЦОСК РСОТ нормативным, организационно-техническим и методическим обеспечением	0,28
Полнота учета в нормативном, организационно-техническом и методическом обеспечении ЦОСК РСОТ специфики сферы рекреации и спортивно-оздоровительного туризма	0,16
Научно-практическая обоснованность предложенных по результатам апробации рекомендаций, направленных на совершенствование нормативного, организационно-технического и методического обеспечения ЦОСК РСОТ	0,32
ИТОГО	1,00

Таким образом, наибольшее значение важности имеет параметр «Научно-практическая обоснованность предложенных по результатам апробации рекомендаций, направленных на совершенствование нормативного, организационно-технического и методического обеспечения ЦОСК РСОТ» – 0,32, а наименьшее значение важности у параметра «Полнота учета в нормативном, организационно-техническом и методическом обеспечении ЦОСК РСОТ специфики сферы рекреации и спортивно-оздоровительного туризма» – 0,16. Остальные параметры примерно равноценные.

Значения весовых коэффициентов в методики оценки результатов апробации используются для получения средневзвешенных оценок.

Формирование комплексной экспертной оценки.

Алгоритм получения комплексной экспертной оценки включает следующие этапы:

1. Оценка экспертами значений параметров по предлагаемой балльной шкале.
2. Получение средневзвешенной оценки в рамках каждой группы параметров с использованием относительных весов важности параметров оценки.
3. Получение комплексной экспертной оценки с использованием относительных весов важности групп параметров и средневзвешенных оценок по каждой группе параметров.
4. Критерием обоснованности и рациональности модели ЦОСК РСОТ считается получение комплексных экспертных оценок по каждому эксперту не ниже 8 баллов (20 % отклонение от максимальной оценки в 10 баллов считается экспертами допустимым и соответствует реальной практике в российском бизнесе).

Для всесторонней оценки итогов апробации концептуальной модели Центра оценки и сертификации квалификаций в сфере спортивно-оздоровительного туризма и рекреации была определена следующая структура экспертов:

- работодатели – 60 %;
- образовательные учреждения – 30 %;
- представители органов управления образованием – 10 %.

Участники проекта лично встречались с каждым из экспертов, разъясняли методику подготовки экспертного заключения, следили за правильностью заполнения отчетных форм. Во всех случаях было проведено минимум две встречи с экспертами: первая встреча – выдача разработанных форм заключения, объяснение методики, передача в

распечатанном виде материалов, описывающих модель ЦОСК в области рекреации и спортивно-оздоровительного туризма; вторая встреча – получение заполненных экспертами заключений и их опрос по результатам изучения материалов модели и заполнения форм.

На рисунке 3 показаны значения комплексных оценок экспертов, а также средняя оценка по экспертам. Комплексная оценка рассчитывалась по формуле средней арифметической взвешенной.

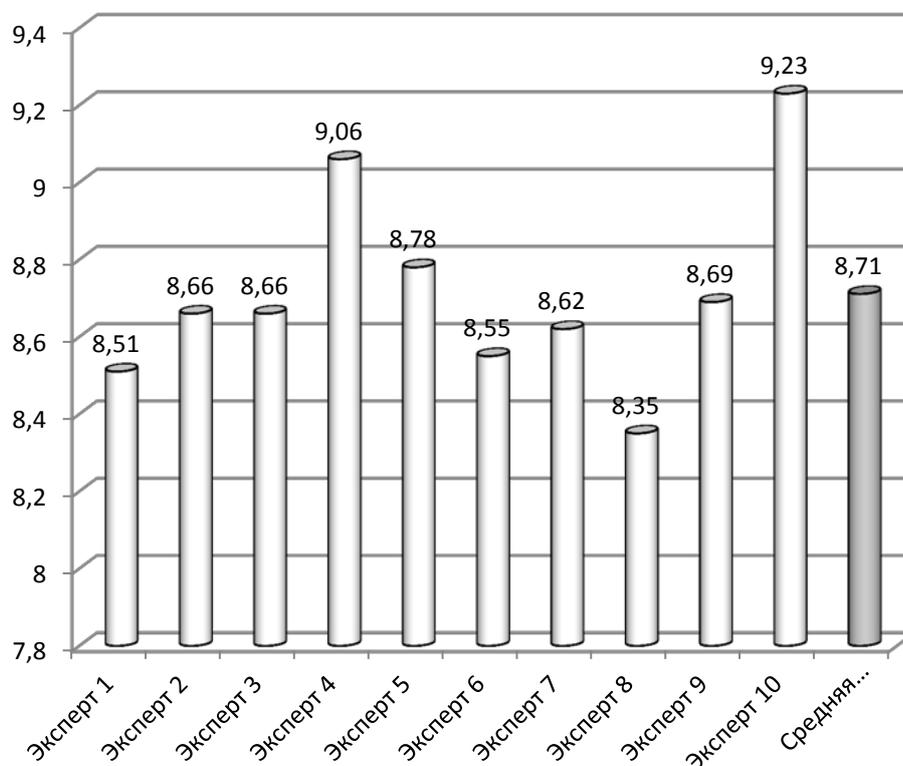


Рис. 3. Комплексные оценки экспертов и средняя оценка по экспертам

Как видно из рисунка 3 всеми экспертами была выставлена итоговая взвешенная оценка не менее 8 баллов (минимальная оценка – 8,04 балла), что соответствует установленным нами критериям.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что предложенная модель Центра оценки и сертификации квалификаций в области рекреации и спортивно-оздоровительного туризма высоко оценена экспертами и может быть в целом рекомендована к использованию. Результаты апробации показали, что Центр оценки и сертификации квалификаций в области рекреации и спортивно-оздоровительного туризма лучше создавать не как отдельное самостоятельное юридическое лицо, а как структурное подразделение профессионального объединения предприятий в сфере рекреации и спортивно-оздоровительного туризма. Основные преимущества такого подхода:

- частично будут использоваться ресурсы профессионального объединения вследствие чего стоимость услуг оценки и сертификации уменьшится;
- инвестиционные затраты на создание центра будут ниже;
- будут устанавливаться прямые контакты с работодателями;
- будет облегчен информационный обмен;
- и другое.

Учет этого предложения при создании на практике Центра оценки и сертификации квалификаций в сфере рекреации и спортивно-оздоровительного туризма позволит сделать работу центра более оптимальной.

Заключение. Построенная концептуальная модель Центра оценки и сертификации квалификаций применительно к сфере рекреации и спортивно-оздоровительного туризма в ходе апробации доказала свою функциональность и практическую применимость.

Благодарности. Работа выполнена в рамках государственного контракта 06.081.11.0049 от 7.11.2013 г. «Разработка и апробация модели центра сертификации профессиональных квалификаций и экспертно-методического центра в области рекреации и спортивно-оздоровительного туризма».

Примечания:

1. Анопченко Т.Ю. Анализ взаимодействия туристического и гостиничного бизнеса /Т.Ю. Анопченко, Н.Н. Муравьева // Terra economicus. 2012. № 1-2. Том 10. С. 62-64.
2. Савон Д.Ю. Методологические подходы к решению проблем устойчивого развития региона /Д.Ю. Савон // Экологический вестник России. 2014. № 1. С. 36-40.
3. Анопченко Т.Ю. Структура социально-экономических и экологических составляющих системы комплексного развития территорий / Т.Ю. Анопченко, А.Д. Мурзин // Наука и образование: хозяйство и экономика, предпринимательство; право и управление. 2012. № 1. С. 22-29.
4. Wettbewerbsvorteile durch Technologie-Management: Tagung, Essen, 8. Nov. 1991. Dusseldorf: VDI Verl., Cop. 1991. 139 с.
5. Бринк И.Ю., Сироткин А.Ю., Кононенко И.С., Смирнова О.А. Формирование рынка в сфере возобновляемых источников энергии, организационный аспект // Управление экономическими системами. 2013. № 8 (56). С. 45.
6. Кибанов А.Я. Основы управления персоналом. М.: ИНФРА-М, 2012. 447 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. Бринк И.Ю., Смирнова О.А. Консолидация высшей школы с бизнес-структурами как фактор инновационного развития обувной отрасли // Альманах современной науки и образования. 2011. № 3. С. 194-196.
10. Туристско-спортивный союз России // URL: [http:// www.tssr.ru](http://www.tssr.ru).
11. Баумгартен Л.В. Управление качеством в туризме. М.: КНОРУС, 2010. 286 с.
12. Ассоциация профессионалов фитнеса // URL: [http:// www.fitness-pro.ru](http://www.fitness-pro.ru).

UDC 338.246.8

**The Model of the Center of Evaluation and Certification of Qualification
in the Field of Recreation, Sports and Health Tourism**

¹Galina M. Romanova

²Nelli A. Saveleva

¹⁻² Sochi state university, Russian Federation
Sovetskaya Str., 26 a, Sochi, Krasnodar region 354000

¹Doctor of Economy, professor

E-mail: university@sutr.ru

²Doctor of Economy, professor

E-mail: savelevanelli@rambler.ru

Abstract. The article develops the conceptual model of the Center of Evaluation and Certification of Qualification for sports and health tourism and recreation. The method of approbation of this model is presented and major results of the model approbation are given.

Keywords: center of evaluation and certification of personnel qualification; conceptual model; sports and health tourism; approbation method.