



Министерство сельского хозяйства Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«ЯКУТСКАЯ ГОСУДАРСТВЕННАЯ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННАЯ АКАДЕМИЯ»

Роль образовательной организации в независимой оценке квалификаций

Из опыта работы ФГБОУ ВО «Якутская ГСХА»



Сертификация персонала – это подтверждение компетентным органом квалификации работника на соответствие требованиям профессионального стандарта



Цель Центра оценки компетенций (ЦОК) – объективная оценка уровня профессиональной квалификации работника требованиям производства и бизнеса, установленным соответствующим профессиональным стандартом, подтверждающая его возможности и право выполнять конкретные виды трудовой деятельности вне зависимости от места, времени и способа получения квалификации.



Задачи независимой оценки персонала

- **Создание условий на товарном рынке РФ по выпуску конкурентоспособной продукции;**
- **Содействие предприятиям в подборе компетентного персонала на рынке труда;**
- **Подтверждение возможностей предприятия обеспечивать заявленные показатели качества продукции имеющимся персоналом;**
- **Защита потребителя от недобросовестного изготовителя, использующего трудовые ресурсы, имеющие уровень профессиональной квалификации, не соответствующей заявленному качеству выпускаемой продукции или оказываемой услуги;**
- **Защита права граждан на выполнение работы в соответствии с имеющейся компетентностью.**
- **Обеспечение безопасности окружающей среды, жизни, здоровья и имущества, компетентностью должностных лиц и отдельных категорий работников, обусловленной профессиональными стандартами;**
- **Обеспечение эволюции профессий и квалификаций, переход от рынка труда к рынку профессиональных компетенций**



Потребители услуг центров оценки квалификаций





Принципы независимой оценки квалификаций

- **добровольность прохождения процедур оценки и сертификации квалификаций;**
- **открытость и достоверность информации о процедурах и результатах оказания услуг по оценке и сертификации квалификаций, своевременность ее представления;**
- **адаптированность процедур оценки к изменяющимся требованиям к квалификациям;**
- **независимость и объективность оценки квалификаций, делегированной независимым экспертам;**
- **обеспечение конфиденциальности в отношении персональных данных, полученных при проведении оценки и сертификации квалификаций.**



Процедура оценки квалификаций

- **Подача заявителем в ЦОК заявления;**
- **Рассмотрение заявки;**
- **Принятие решения по заявке; выбор схемы оценки компетенций - заключение договора между ЦОК и заявителем;**
- **назначение ЦОК эксперта и исполнителей работ;**
- **Проведение оценки соответствия (сертификационных испытаний);**
- **Выдача документа, подтверждающего уровень, либо мотивированный отказ в выдаче.**
- **Внесение в Реестр записи о сертифицированном персонале, передача сведений в реестр «Регистра системы сертификации персонала»;**
- **Проведение периодического инспекционного контроля за сертифицированным персоналом, принятие решения о продлении срока действия сертификата либо его аннулировании в случае выявленных нарушений.**



Процедура независимой оценки квалификаций





К заявлению (заявке) прилагаются следующие документы:

- *Копия паспорта*
- *Копия свидетельства о браке (при смене фамилии)*
- *Копия документов, подтверждающих образовательный ценз (диплом, свидетельство), либо опыт работы*
- *Фотография 2 шт. 3 x 4*
- *Заявление (заявка) на сертификацию установленного образца*
- *Копия квитанции об оплате*



Преимущества независимой оценки квалификаций:

Для работника

- *Подтверждение уровня квалификации и профессионального мастерства на текущий момент времени;*
- *Документально оформленное свидетельство профессионализма, что определит ценность работника для рынка труда с одной стороны, а с другой – позволит выявить пути для дальнейшего обучения и профессионального роста;*
- *Повышение шансов трудоустройства с учетом качества подготовки;*
- *Основание для заключения трудового договора по эффективному контракту;*
- *Приоритетность продвижения по служебной лестнице.*
- *Подтверждение качества и надежности всех выполняемых работником операций;*
- *Дополнительное основание для повышения заработной платы;*
- *Обеспечение психологической комфортности и уверенности в собственных возможностях;*
- *Повышенное внимание руководства предприятия, доверие и уважение к обладателю сертификата;*
- *Защиту от недобросовестного предпринимателя;*



Для учреждения профессионального образования

- *Подтверждение качества образования, его соответствие требованиям рынка труда;*
- *Результативность и востребованность образовательных программ;*
- *Конкурентоспособность на рынке образовательных услуг, приоритетное получение заказа на подготовку;*
- *Трудоустройство (востребованность) выпускников;*
- *Реальное повышение профессиональной компетентности преподавателей.*
- *Эффективность использования бюджетных средств.*



Для выпускников учреждения профессионального образования

- *Знакомство с требованиями работодателя (профессионального стандарта);*
- *Подтверждение своей компетентности через независимую оценку результатов обучения вхождение в Единый реестр сертифицированного персонала (имидж);*
- *Четкое представление своей ответственности. Социальную устойчивость и мобильность на рынке труда.*
- *Возможность определения собственного уровня лично- профессионального развития;*
- *Планирование своей карьеры и дальнейшего развития;*
- *Обеспечение востребованности на рынке труда, упрощение и сокращение сроков поиска подходящей работы, преимущество трудоустройства;*
- *Возможность легко адаптироваться в процесс производства, горизонтальную мобильность внутри организации, потенциальную возможность получения более высокой заработной платы, рост по служебной лестнице;*
- *Защиту от недобросовестного предпринимателя.*



Для предприятий, участвующие в процедуре оценки персонала

- **Возможность управлять сохранением и развитием кадрового потенциала организации;**
- **Возможность подбора более компетентного персонала;**
- **Получение реальной независимой оценки уровня профессиональной пригодности работников, качества подготовки выпускников учреждений профессионального образования;**
- **Возможность сформировать рекомендации по перспективному направлению процессов внутрифирменного обучения, стимулировать персонал на повышение уровня своей квалификации, активизировать его профессиональный рост через непрерывное целевое наращивание компетенций;**
- **Стимулирование персонала на повышение уровня квалификации;**
- **Повышение общей конкурентоспособности организации за счет мотивации и эффективности труда работающих;**
- **Повышение имиджа организации на российском и международном рынках;**
- **Возможность получения приоритетности инвестирования, кредитования;**