

---

---

# ЭКОНОМИКА И УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

УДК 332.146.2:658.336

## МЕХАНИЗМЫ ФИНАНСИРОВАНИЯ НЕЗАВИСИМОЙ ОЦЕНКИ КВАЛИФИКАЦИЙ

**А.Ю. Коковихин**

Уральский государственный экономический университет

E-mail: kau@usue.ru.

В статье анализируется формирование системы независимой оценки квалификаций, а также механизмы финансирования независимой оценки квалификаций. Представлены рекомендации по формированию оптимального механизма финансирования независимой оценки квалификаций и результаты опросов по готовности участвовать в независимой оценке квалификаций работников и работодателей в Свердловской области. Статья может быть интересна специалистам в экономике и управлении. Результаты исследования могут быть использованы в практической деятельности организаций и органов власти по развитию системы независимой оценки квалификаций.

*Ключевые слова:* профессиональный стандарт, совет по профессиональным квалификациям, управление компетенциями, независимая система оценки квалификаций, центры оценки квалификаций, управление персоналом.

## FINANCIAL MECHANISMS OF INDEPENDENT MERIT RATING

**A. Yu. Kokovikhin**

Ural State University of Economics

E-mail: kau@usue.ru.

The paper investigates the problem of constructing of national system for certification of employee qualifications and mechanism of funding. The recommendations on the optimal funding model of the regional certification system are given. Data for subjective view was awareness survey of employees and employers in the Sverdlovsk region. The article may be interesting for researchers specialized in labor economics, and human resources management. Results of the research are useful for elaborating personnel recruiting systems, systems of competence and qualification or labor market regulation policy.

*Keywords:* professional standards, council of professional qualifications, competency-based management, system for certification of professional qualifications, institutions for certification of professional qualifications, HR-management.

В условиях развития глобализации и международной мобильности трудовых ресурсов важное значение приобретает создание общих контрольных уровней профессиональной компетентности. По этому пути идут наши соседи в Европейском союзе, принявшие Европейскую стратегию занято-

сти (European Employment Strategy) [10], основанную на опыте использования компетентностного подхода Национальным советом по профессиональным квалификациям Великобритании (National Council for Vocational Qualifications – NCVQ, 1986 г.) [14].

Концепции компетенций появились в начале 80-х гг. прошлого века как ответ на организационные изменения и движение к более высоким уровням производительности. В настоящее время в научной литературе преобладают три подхода к процессу определения компетенций: американский (поведенческий), английский (функциональный) и интегрированный подход Франции, Германии и Австрии [11, 12].

Исследования ученых США были посвящены определению компетенций работников, имеющих наивысшую эффективность. Целями исследований являлось определение соответствующих компетенций, а также отбор, обучение или другие виды развития остальных работников для того, чтобы скорректировать их поведение в соответствии со стандартами поведения наилучших исполнителей [7, 9, 10].

В Великобритании и в последовавших за ней европейских странах использовали компетенции при создании стандартов для основных профессиональных групп. В результате были разработаны стандарты National Vocational Qualifications (NVQ) [12, 15].

В научной и профессиональной среде Российской Федерации дискуссии о необходимости создания национальной системы профессиональных квалификаций, основанной на компетентностном подходе, велись с 90-х гг. XX в. Серьезный обзор литературы по этому вопросу представлен в работе О.Л. Чулановой [6]. Однако о формировании реально действующей системы мы можем говорить только начиная с текущего года.

3 июля 2016 г. Президентом Российской Федерации подписан Федеральный закон № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации». Принятие данного правового акта в целом завершает формирование законодательной базы национальной системы управления профессиональными компетенциями на федеральном уровне, происходившее в 2014–2016 гг.<sup>1</sup>.

Согласно определению федерального закона, независимая оценка квалификации работников или лиц, претендующих на осуществление определенного вида трудовой деятельности (далее – независимая оценка квалификации), это процедура подтверждения соответствия квалификации соискателя положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, проведенная центром оценки квалификаций в соответствии с указанным выше законом [16].

<sup>1</sup> Указ Президента Российской Федерации от 16.04.2014 г. № 249 «Положение о Национальном совете при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям»; Федеральный закон № 122 от 02.05.2015 г. «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и статьи 11 и 73 Федерального закона “Об образовании в Российской Федерации”»; Федеральный закон от 03.07.2016 г. № 239-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона “О независимой оценке квалификации”»; Федеральный закон от 03.07.2016 г. № 251-ФЗ «О внесении изменений в часть вторую Налогового кодекса Российской Федерации в связи с принятием ФЗ “О независимой оценке квалификаций”».

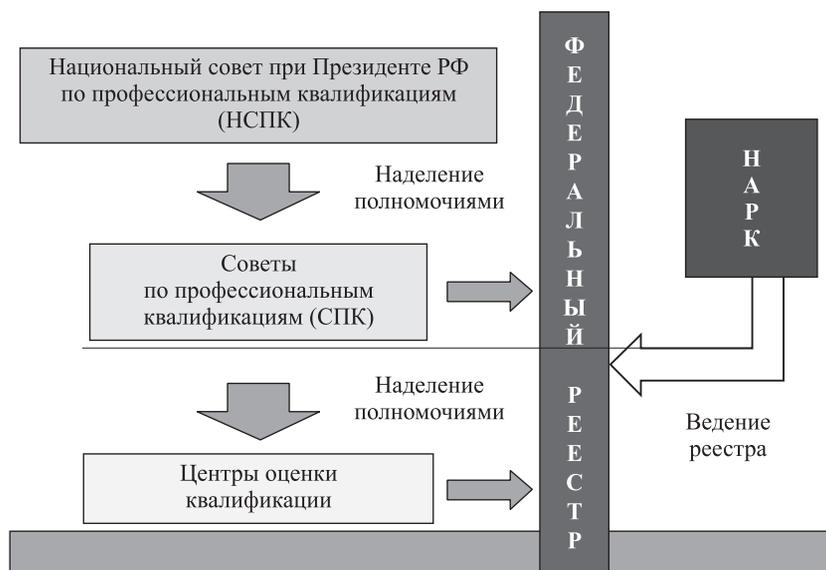


Рис. 1. Организационно-функциональная модель независимой оценки квалификаций в Российской Федерации

Основные участники системы независимой оценки квалификаций (рис. 1):

- Национальный совет при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям (далее – Национальный совет);
- АНО «Национальное агентство развития квалификаций»;
- советы по профессиональным квалификациям (далее – СПК);
- центры оценки квалификаций (далее – ЦОК);
- работодатели;
- соискатели;
- Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации.

Национальный совет осуществляет координацию деятельности федеральных органов исполнительной власти, объединений работодателей, профессиональных союзов (их объединений), ассоциаций (союзов) и иных организаций, представляющих и (или) объединяющих профессиональные сообщества, образовательных, научных и других организаций в сфере независимой оценки квалификации.

К направлениям деятельности национального агентства развития квалификаций:

- обеспечение организационной, методической, экспертно-аналитической поддержки деятельности национального совета, советов по профессиональным квалификациям и центров оценки квалификаций;
- подготовка для национального совета предложений по наделению советов по профессиональным квалификациям полномочиями по организации проведения независимой оценки квалификации по определенному виду профессиональной деятельности, а также по прекращению таких полномочий;
- организация формирования и ведение реестра;

– утверждение на основе предложений советов по профессиональным квалификациям наименования квалификаций и требования к квалификации. На соответствие им проводится независимая оценка квалификации. Утверждаются также сроки действия свидетельств о квалификации и документов, необходимых для прохождения соискателем профессионального экзамена, после одобрения этих предложений национальным советом, вносит содержащиеся в указанных документах сведения в реестр;

– осуществление информирования и консультирование участников системы независимой оценки квалификации по вопросам ее проведения в соответствии с настоящим Федеральным законом.

В соответствии с законом совет по профессиональным квалификациям создается на базе общероссийских и иных объединений работодателей, ассоциаций (союзов) и иных организаций, представляющих и (или) объединяющих профессиональные сообщества, и по решению национального совета наделяется полномочиями по организации проведения независимой оценки квалификации по определенному виду профессиональной деятельности [16].

Правами совета по профессиональным квалификациям по определенному виду профессиональной деятельности являются

– утверждение оценочных средств по соответствующим квалификациям, которые применяются центрами оценки квалификаций при проведении профессионального экзамена по соответствующей квалификации;

– представление в Национальное агентство развития квалификаций проектов наименований квалификаций и требований к квалификации, на соответствие которым планируется проводить независимую оценку квалификации, с указанием сроков действия свидетельств о квалификации и документов, необходимых для прохождения соискателем профессионального экзамена по соответствующей квалификации;

– проведение отбора организаций для выполнения ими функций центров оценки квалификаций, наделяет их полномочиями по проведению независимой оценки квалификации и направляет в национальное агентство развития квалификаций информацию о принятом решении для ее внесения в реестр;

– определение для каждого центра оценки квалификаций наименования квалификаций, по которым будет проводиться независимая оценка квалификации, и направляет сведения о таких наименованиях в национальное агентство развития квалификаций для их внесения в реестр;

– осуществление мониторинга деятельности центров оценки квалификаций и контроля за их деятельностью;

– принятие решений о прекращении полномочий центров оценки квалификаций и направление в национальное агентство развития квалификаций информации о принятом решении для ее внесения в реестр;

– проверка, обработка и признание результатов независимой оценки квалификации, принятие решений о выдаче свидетельств о квалификации центром оценки квалификаций и направляет в национальное агентство развития квалификаций информацию о выданных свидетельствах о квалификации для ее внесения в реестр;

– проведение по решению национального совета независимой оценки квалификаций;

– создание апелляционной комиссии по рассмотрению жалоб, связанных с результатами проведения профессионального экзамена и выдачей свидетельства о квалификации, и организует ее деятельность.

Центр оценки квалификаций осуществляет независимую оценку квалификации, для чего проводит профессиональные экзамены.

За Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации закреплены полномочия по нормативно-правовому регулированию системы независимой оценки квалификаций:

– утверждение примерного положения о совете по профессиональным квалификациям и порядка наделения совета по профессиональным квалификациям полномочиями по организации проведения независимой оценки квалификации по определенному виду профессиональной деятельности и прекращения этих полномочий;

– утверждение формы бланка свидетельства о квалификации и приложений к нему, технических требований к бланку, порядка заполнения бланка и выдачи дубликата свидетельства о квалификации, а также формы заключения о прохождении профессионального экзамена;

– утверждение образца заявления для проведения независимой оценки квалификации и порядка подачи такого заявления, в том числе в форме электронного документа, с использованием информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети Интернет;

– утверждение требований к центрам оценки квалификаций и порядка отбора организаций для наделения их полномочиями по проведению независимой оценки квалификации и прекращения этих полномочий;

– утверждение положения об апелляционной комиссии по рассмотрению жалоб, связанных с результатами прохождения профессионального экзамена и выдачей свидетельства о квалификации;

– утверждение положения о разработке наименований квалификаций и требований к квалификации, на соответствие которым проводится независимая оценка квалификации, с указанием сроков действия свидетельств о квалификации и документов, необходимых для прохождения соискателем профессионального экзамена по соответствующей квалификации;

– утверждение положения о разработке оценочных средств для проведения независимой оценки квалификации;

– утверждение порядка формирования и ведения реестра, перечня сведений, содержащихся в реестре, и порядка доступа к ним;

– утверждение порядка осуществления мониторинга и контроля в сфере независимой оценки квалификации.

Независимая оценка квалификации проводится в форме профессионального экзамена центром оценки квалификаций в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

Определение стоимости услуги по независимой оценке квалификации предполагает калькуляцию прямых и накладных затрат и, следовательно, разработку процедуры. Процедура прохождения независимой оценки квалификаций может отличаться в разных СПК. В локальных документах СПК в индустрии гостеприимства предусмотрено, что любой соискатель,

который хочет подтвердить свою квалификацию в той или иной сфере деятельности, имеющей отношение к индустрии питания, гостеприимства и туризма, может обратиться либо напрямую в СПК в индустрии гостеприимства, либо в любой из ЦОКов, получивших аттестат соответствия от СПК в индустрии гостеприимства (информация о них также представляется на сайте Федерального реестра) [3].

От соискателя требуется ознакомиться с требованиями, предъявляемыми к соискателям по различным областям профессиональной деятельности, а также со списком документов, которые он должен представить в ЦОК. Соискатель, представивший все необходимые документы, допускается к сдаче квалификационного экзамена. Экзамен состоит из двух частей: устный или письменный экзамен в виде теста и практический экзамен на заявленный уровень квалификации.

Существует шесть условий для получения свидетельства о квалификации:

- 1) полностью оформленные заявочные документы;
- 2) сведения об оплате услуги оценки квалификации;
- 3) успешная сдача квалификационных экзаменов (теоретическая и практическая части).

Процедура сдачи квалификационного экзамена включает в себя тестовую часть (оценка знаний) и практическую (демонстрация профессиональных умений и навыков). Экзамен проводит экзаменационная комиссия. В СПК в индустрии гостеприимства численность членов комиссии составляет три человека, из числа тех, кто включен в Федеральный реестр. В состав экзаменационной комиссии обязательно входят: представитель совета по профессиональным квалификациям в индустрии гостеприимства или уполномоченное им лицо – представитель работодателей; эксперт-практик в профессиональной области деятельности; представитель системы образования или ассоциаций (союзов и т.п.) по областям профессиональной деятельности [1].

По итогам прохождения оценки квалификаций соискатель получает документ, подтверждающий его квалификацию (свидетельство) через 10 рабочих дней после последнего дня экзамена. Для этого он должен явиться в Центр оценки квалификации с документом, подтверждающим его личность (паспорт, водительские права). По желанию соискателя его свидетельство может быть выслано заказным письмом по почте на заранее указанный адрес. Сведения о всех соискателях, успешно прошедших независимую оценку профессиональных квалификаций, также вносятся в Федеральный реестр (рис. 2) [1].

СПК могут самостоятельно выбирать процедуру оценки квалификаций, например, разрешать соискателю выбирать, какой этап оценки проходит первым – оценку знаний или оценку умений. Однако многие СПК все же допускают к процедурам оценки умений только тех соискателей, которые успешно прошли процедуру оценки знаний.

С точки зрения финансирования независимой оценки квалификаций в ст. 4, 7 и 8 указанного закона определено, что:

– профессиональный экзамен проводится по инициативе соискателя за счет средств соискателя, иных физических и (или) юридических лиц либо



Рис. 2. Примерная схема прохождения соискателями оценочных процедур СПК в индустрии гостеприимства [1]

по направлению работодателя за счет средств работодателя в порядке, установленном трудовым законодательством;

– финансовое обеспечение деятельности центра оценки квалификаций осуществляется за счет собственных средств центра оценки квалификаций и других не запрещенных законодательством Российской Федерации источников;

– финансовое обеспечение деятельности совета по профессиональным квалификациям осуществляется за счет собственных средств юридического лица, на базе которого он создан, и других не запрещенных законодательством Российской Федерации источников.

С учетом добровольного характера прохождения независимой оценки квалификаций, отсутствия в трудовом законодательстве требования об обязательном наличии свидетельства о прохождении независимой оценки

квалификаций при найме работников существенным вопросом становится финансирование работ по независимой оценке квалификаций.

Факторами, обеспечивающими экономический эффект у участников независимой оценки квалификаций, являются:

- повышение профессиональной мобильности работников;
- оценка качества профессионального образования и обучения;
- создание условий для участия работников в непрерывном образовании;
- усиление роли профессиональных сообществ в развитии профессиональных квалификаций;
- установление и (или) подтверждение соответствия квалификации соискателя положениям ПС;
- повышение конкурентоспособности на рынке труда лиц, прошедших оценку квалификации [4].

Таким образом, заинтересованными сторонами выступают государство (в законе представленное уполномоченным исполнительным органом государственной власти – Министерством труда и социальной защиты населения Российской Федерации), работник, работодатель, образовательные организации.

Оптимальные стратегии поведения четырех указанных выше участников рынка труда при наличии системы оценки квалификаций, а также равновесные результаты их взаимодействия возможно описать в виде формальной модели. В качестве основы использовалась модифицированная модель оптимального контракта Гроссмана–Харта [3, 8]. Выбор в качестве основы данной модели обусловлен возможностью рассмотрения дискретных альтернатив при найме и оплате труда, что позволяет получить более четкие выводы относительно возможных причин неэффективности существующей процедуры найма.

Основные выводы формальной модели применительно к проектированию механизмов финансирования касаются условий внешней и внутренней эффективности института независимой оценки квалификаций.

Условие внешней эффективности есть условие, при котором она обеспечит подачу достоверного сигнала о характеристиках работника. Пусть для работника затраты на получение сигнала имеют вид:  $c = p_c + y_i$ , где  $p_c$  – явная цена за получение (попытку получения) сигнала, а  $y_i$  – неявная цена, т.е. денежная оценка затрат усилий на подготовку к испытанию, причем  $y_b \gg y_g$ . Принимая решение о покупке сигнала работник сравнивает приведенную стоимость премии за сигнал с издержками на его получение и соглашается его приобрести, если приведенная стоимость премии выше. Очевидно, что при малых значениях  $p_c$  и больших  $y_b$ , сигнал будут приобретать все квалифицированные работники и никто из неквалифицированных.

Помимо прочего, необходимо учитывать, что существует возрастающая экономия от масштаба при измерении качества. Источники такой экономии – однократность проверки и разделение труда. Однократность проверки проявляется в том, что сигнал, полученный внешним органом оценки, доступен всем. Результаты оценки отдельной фирмы являются частной информацией, и процедуру оценки приходится воспроизводить при каждом найме.

Фактор «разделение труда» проявляется в том, что внешний орган оценки может позволить себе специализированный штат, не задействованный в иной деятельности, разработку стандартных качественных методик и т.п. Отдельная фирма вынуждена привлекать к оценке специалистов, отвлекаемых от основной деятельности, что отрицательно влияет на показатели эффективности. Создание качественных методик оценки в силу отсутствия специализированного персонала оказывается невозможным, особенно для малых и средних предприятий.

Данные обстоятельства приводят к необходимости создания внешнего – независимого института оценки квалификации кадров.

Второе условие, предъявляемое к системе оценки квалификации кадров как отдельного института, это условие внутренней эффективности, предполагающее, по крайней мере, безубыточность сертифицирующего органа [5].

Основываясь на приведенных результатах, с учетом норм Федерального Закона о независимой оценке квалификаций возможны четыре механизма финансирования.

В основе первого механизма находится прямое финансирование заинтересованными фирмами, в роли которых будут выступать крупнейшие работодатели регионов. Преимущество данного механизма заключается в более действенном контроле процедуры сертификации со стороны работодателей. Вместе с тем данный механизм финансирования является неоптимальным, содержащим такие недостатки, как: угроза создания монополии на независимую оценку квалификаций и ее использование как инструмента давления на конкурентов и рынок труда; низкая заинтересованность в независимой оценке квалификаций внешних потребителей, либо высокая цена такой оценки; коррупционные механизмы выдачи свидетельств для связанных с руководством предприятий потребителей.

При использовании второго механизма осуществляется государственное финансирование, однако такой механизм порождает еще больше проблем, что объясняется слабой заинтересованностью государства в эффективном функционировании системы. В числе проблем: превращение института независимой оценки квалификаций в инструмент для извлечения ренты, бюрократизация процесса и, наконец, формальный подход к независимой оценке квалификаций кадров.

Финансирование системы независимой оценки квалификаций работниками предполагает третий механизм. В этом случае возникнут те же самые проблемы, которые привели к утрате формальным образованием сигнальной роли на рынке труда. Сертифицирующие органы с целью максимизации прибыли будут использовать формальный подход к оценке, гарантирующий любому оплатившему получение требуемого свидетельства.

Четвертый вариант финансирования – наиболее оптимальный и предполагает доленое финансирование системы независимой оценки квалификаций самим работником, фирмой и государством. В этом случае осложняется оказание прямого давления на организации независимой оценки квалификаций, обеспечивается достаточный уровень контроля качества и снижается угроза монополизации системы.

Существенным фактором повышения эффективности системы независимой оценки квалификаций является база для финансирования органов независимой оценки квалификаций. Представляется очевидным, что подушевое финансирование (от числа проходящих сертификацию) является неоптимальным, так как создает либо стимулы для увеличения количества попыток, если свидетельство является обязательным условием при трудоустройстве (спрос неэластичен по цене), либо для формализации процедуры, если нет (спрос эластичен по цене). Также необходимо предусмотреть механизм софинансирования независимой оценки квалификаций потребителями, так как бесплатность для потребителя порождает безответственное отношение к оценке, участие в мероприятиях без должной подготовки как следствие перегруз организаций независимой оценки квалификаций. Взимание платы за участие в сертификации легко решит проблему потребителей-экскурсантов. Вместе с тем у центра оценки квалификаций не должны возникать стимулы для увеличения числа эпизодов оценки, необходимо, чтобы взносы потребителей не являлись источником дохода органа независимой оценки квалификаций, например, привлеченные средства можно выплачивать потребителям, успешно прошедшим независимую оценку квалификаций в качестве премии.

Теоретические выводы подтверждаются результатами опросов работодателей и работников, являющихся потенциальными участниками независимой оценки квалификаций.

В 2016 г. в связи с утверждением Национальным советом Совета по профессиональным квалификациям в сфере информационных технологий был проведен опрос 60 организаций, оказывающих услуги и производящих продукцию в сфере информационных и коммуникационных технологий, расположенных в Свердловской области, об информированности и намерениях в связи с формированием национальной системы профессиональных квалификаций. На момент опроса Министерством труда и социальной защиты населения были утверждены 29 профессиональных стандартов, относящихся к сфере профессиональной деятельности «связь, информационные и коммуникационные технологии». Результаты опроса работодателей показали низкую готовность участвовать в финансировании независимой оценки квалификаций работников и выявили значимость факторов потенциального роста текучести кадров и отсутствия закрепленного законодательно обязательного характера прохождения работниками независимой оценки квалификаций (табл. 1).

Одновременно с опросом работодателей был проведен опрос работников организаций, оказывающих услуги и производящих продукцию в сфере информационных технологий, об информированности и намерениях в связи с формированием национальной системы профессиональных квалификаций, в котором приняли участие 180 работников (табл. 2).

Опрос продемонстрировал низкую (информированность) работников о национальной системе профессиональных квалификаций, несмотря на принадлежность к наиболее информированной части занятых в экономике. Кроме того, опрос показал, что мотивацией к прохождению независимой оценки квалификаций является потенциальная смена работы и карьерные

Таблица 1

**Результаты опроса организаций, оказывающих услуги и производящих продукцию  
в сфере информационных и коммуникационных технологий, расположенных  
в Свердловской области**

| № п/п | Вопрос   | Доля положительных ответов, % |
|-------|--|-------------------------------|
| 1     | Информированность о национальной системе профессиональных квалификаций   | 80                            |
| 2     | Готовность принять участие в работе по разработке национальных профессиональных стандартов, предоставив представителей в состав отраслевых групп экспертов   | 35                            |
| 3     | Планируется создание системы корпоративных профессиональных стандартов   | 40                            |
| 4     | Готовность принять участие в работе центра оценки квалификаций:<br>в качестве эксперта<br>в качестве учредителя  | 35<br>0                       |
| 5     | Причины неготовности принять участие в работе центра оценки квалификаций:<br>участие работников в независимой оценке квалификаций<br>увеличит текучесть кадров в организации<br>отсутствие обязательного характера прохождения работниками независимой оценки квалификаций | 45<br>80                      |

Таблица 2

**Результаты опроса организаций, оказывающих услуги и производящих продукцию  
в сфере информационных и коммуникационных технологий, расположенных  
в Свердловской области**

| № п/п | Вопрос  | Доля положительных ответов, % |
|-------|---|-------------------------------|
| 1     | Информированность о национальной системе профессиональных квалификаций  | 36                            |
| 2     | Считаете ли Вы полезным для себя прохождение независимой оценки квалификации и получение соответствующего свидетельства (доля из числа положительно ответивших на 1-й вопрос)   | 86                            |
| 3     | Причины (факторы), обеспечивающие полезность свидетельства о независимой оценке квалификации (доля из числа положительно ответивших на 2-й вопрос):<br>дает преимущество при поиске нового места работы<br>дает преимущество при занятии вышестоящей (лучше оплачиваемой) должности | 84<br>62                      |
| 4     | Предельная стоимость (готовность платить) прохождения независимой оценки квалификации и получения соответствующего свидетельства (доля из числа положительно ответивших на 2-й вопрос):<br>до 5000 руб.<br>от 5000 до 10000 руб.<br>более 10000 руб.                                | 77<br>13<br>10                |

планы работника. Цена спроса на независимую оценку показывает недостаточность одноканальной модели финансирования.

Таким образом, использование любого механизма финансирования должно предваряться масштабной информационно-разъяснительной кампанией, а также принятием мер по привлечению работодателей к софинансированию независимой оценки квалификаций

Преодоление негативных эффектов высокой монопольной власти работодателя на отдельных рынках может быть обеспечено привлечением к созданию системы сертификации профессиональных союзов. В качестве эффективного инструмента их взаимодействия с отраслевыми союзами работодателей по формированию системы независимой оценки квалификаций предлагается задействовать институт социального партнерства – соглашений, заключаемых на уровне региона и отдельных отраслей, между работодателями, профсоюзами и органами государственной власти.

### Литература

1. *Зайцева Н.А., Ушанов Ю.В.* Национальная система профессиональных квалификаций: организационно-методические основы создания. М.: РУСАЙНС, 2016. 184 с.
2. *Зайцева Н.А.* Организационно методическое обеспечение деятельности по реализации государственной политики в области стандартизации и сертификации квалификаций (на примере сферы туризма) // Вестник Кемеровского государственного университета. 2015. № 2. С. 176–181.
3. *Коковихин А.Ю., Кансафарова Т.А., Борисов И.А.* Применение теории контрактов к анализу института сертификации компетенций и квалификаций работника // Известия УрГЭУ. 2015. № 2. С. 119–126.
4. *Лейбович А.Н., Волошина И.А., Перевертайло А.С., Прянишникова О.Д.* Независимая оценка и сертификация квалификаций: Сборник документов и материалов. М.: Издательство «Перо», 2014. 132 с.
5. *Попов Е.В.* Институты. Екатеринбург: Институт экономики УрО РАН, 2015. 712 с.
6. *Чуланова О.Л.* Управление персоналом на основе компетенций. М.: ИНФРА-М, 2014. 122 с.
7. *Deist le D.F.O., Winterton J.* What Is Competence? // Human Resource Development International. 2005. March. Vol. 8. № 1. P. 27–46.
8. *Grossman S.J., Hart O.D.* An Analysis of The Principal-Agent Problem // Econometrica. 1983. Vol. 51. P. 7–45.
9. *Parry S.B.* The quest for competencies: competency studies can help you make HR decision, but the results are only as good as the study // Training. 1996. Vol. 33. P. 48–56.
10. *Prahalad C.K., Hamel G.* The core competence of the corporation // Harvard Business Review. 1990. Vol. 68. № 3. P. 79–91.
11. *Spencer L.M., McClelland D.C., Kelnner S.* Competency Assessment Methods: History and State of the Art. Boston, MA: Hay/McBer, 1997.
12. Competence and competency frameworks: factsheet. [Electronic resource] / ed. J.Egan. Revised May 2011. Chartered Institute for Personnel and Development (CIPD), 151 The Broadway, London SW19 1JQ, UK. URL: <http://www.cipd.co.uk/hr-resources/factsheets/competence-competency-frameworks.aspx>.
13. European employment strategy. [Электронный ресурс]. URL: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=101>.
14. The development of national qualifications frameworks in Europe. The European Centre for the Development of Vocational Training (Cedefop). [Электронный ре-

- супс]. Luxembourg : Publications Office of the European Union, 2010. URL: [http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/6108\\_en.pdf](http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/6108_en.pdf).
15. The Implementation and Impact of National Qualifications Frameworks: report of a study in 16 countries, International Labour Office, Geneva, 2010 Allais, S. URL: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/wcms\\_126589.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/wcms_126589.pdf).
  16. Федеральный закон № 238-ФЗ от 3 июля 2016 года «О независимой оценке квалификации». URL: <https://rg.ru/2016/07/06/kvalificacia-dok.html>.

### Bibliography

1. *Zajceva N.A., Ushanov Ju.V.* Nacional'naja sistema professional'nyh kvalifikacij: organizacionno-metodicheskie osnovy sozdaniya. M.: RUSAJNS, 2016. 184 p.
2. *Zajceva N.A.* Organizacionno metodicheskoe obespechenie dejatel'nosti po realizacii gosudarstvennoj politiki v oblasti standartizacii i sertifikacii kvalifikacij (na primere sfery turizma) // Vestnik Kemerovskogo gosudarstvennogo universiteta. 2015. № 2. P. 176–181.
3. *Kokovihin A.Ju., Kansafarova T.A., Borisov I.A.* Primenenie teorii kontraktov k analizu instituta sertifikacii kompetencij i kvalifikacij rabotnika // Izvestija UrGJeU. 2015. № 2. P. 119–126.
4. *Lejbovich A.N., Voloshina I.A., Perevertajlo A.S., Prjanishnikova O.D.* Nezavisimaja ocenka i sertifikacija kvalifikacij: Sbornik dokumentov i materialov. M.: Izdatel'stvo «Pero», 2014. 132 p.
5. *Popov E.V.* Instituty. Ekaterinburg: Institut jekonomiki UrO RAN, 2015. 712 p.
6. *Chulanova O. L.* Upravlenie personalom na osnove kompetencij. M.: INFRA-M, 2014. 122 p.
7. *Deist le D.F.O., Winterton J.* What Is Competence? // Human Resource Development International. 2005. March. Vol. 8. № 1. P. 27–46.
8. *Grossman S.J., Hart O.D.* An Analysis of The Principal-Agent Problem // Econometrica. 1983. Vol. 51. P. 7–45.
9. *Parry S.B.* The quest for competencies: competency studies can help you make HR decision, but the results are only as good as the study // Training. 1996. Vol. 33. P. 48–56.
10. *Prahalad C.K., Hamel G.* The core competence of the corporation // Harvard Business Review. 1990. Vol. 68. № 3. P. 79–91.
11. *Spencer L.M., McClelland D.C., Kelner S.* Competency Assessment Methods: History and State of the Art. Boston, MA: Hay/McBer, 1997.
12. Competence and competency frameworks: factsheet. [Electronic resource] / ed. J. Egan. Revised May 2011. Chartered Institute for Personnel and Development (CIPD), 151 The Broadway, London SW19 1JQ, UK. URL: <http://www.cipd.co.uk/hr-resources/factsheets/competence-competency-frameworks.aspx>.
13. European employment strategy. [Электронный ресурс]. URL: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=101>.
14. The development of national qualifications frameworks in Europe. The European Centre for the Development of Vocational Training (Cedefop). [Электронный ресурс]. Luxembourg : Publications Office of the European Union, 2010. URL: [http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/6108\\_en.pdf](http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/6108_en.pdf).
15. The Implementation and Impact of National Qualifications Frameworks: report of a study in 16 countries, International Labour Office, Geneva, 2010 Allais, S. URL: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/wcms\\_126589.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/wcms_126589.pdf).
16. Federal'nyj zakon № 238-FZ ot 3 ijulja 2016 goda «O nezavisimoj ocenke kvalifikacii». URL: <https://rg.ru/2016/07/06/kvalificacia-dok.html>.