

# ЦЕЛИ И ПРИЧИНЫ СЕРТИФИКАЦИИ ПЕРСОНАЛА В ОБЛАСТИ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ

<sup>1</sup>Аншина М.Л.

<sup>1</sup>Президент фонда ФОСТАС, Председатель Комитета по стандартам Российского Союза ИТ-директоров, e-mail: [anshina@mail.ru](mailto:anshina@mail.ru)

---

**В статье представлен подробный анализ целей и причин проведения сертификации специалистов в области ИТ-индустрии в условиях введения в Российской Федерации профессиональных стандартов.**

---

Ключевые слова: сертификация, профессиональные стандарты, ИТ-директора, ИТ-индустрия, управление персоналом

## OBJECTIVES AND CAUSES OF CERTIFICATION OF PERSONNEL IN THE FIELD OF INFORMATION TECHNOLOGY

<sup>1</sup>Anshina M.L.

<sup>1</sup>President FOSTAS Fund, Chairman of the Standards Committee of the Russian Union of CIOs, e-mail: [anshina@mail.ru](mailto:anshina@mail.ru)

---

**The article provides a detailed analysis of the objectives and reasons for the certification of professionals in the IT industry in the conditions of the introduction of the Russian Federation of Professional Standards.**

---

Keywords: certification, professional standards, CIOs, IT industry, human resource management.

Отношение к сертификации у специалистов разное. Многие видят в ней напрасную трату времени и сил и считают, что она не может помочь ни в развитии карьеры, ни в поиске достойной работы. По их мнению, работодатели смотрят совсем на другое: на опыт, умение себя вести, рекомендации, внешний вид. А есть и такие, кто твердо уверен, что хорошее место найти можно только по знакомству.

Как представитель работодателей могу сказать, что никакой набор «бумажек», т.е. дипломов, сертификатов, свидетельств и удостоверений не даёт гарантии того, что кандидат подходит на ту роль, для которой предназначается. Действительно, есть даже такие руководители, которые с некоторым презрением относятся к сертификатам. Возможно, им пришлось нарваться на сертифицированного сотрудника, который из рук плохо выполнял свои обязанности.

Тут стоит выяснить, имел ли его сертификат отношение к этим обязанностям, и если имел, то насколько прямое. А также были ли у сотрудника возможности, например, необходимые ресурсы, чтобы сделать то, что от него хотел руководитель. Но, повторюсь, что ведь гарантий никто и не давал. Однако для меня наличие того или иного сертификата означает: во-первых сотрудник или пока еще кандидат интересуется данной областью деятельности, во-вторых, он приложил определенные усилия, для того, чтобы разобраться с рядом основных вопросов этой области. А ведь это уже, согласитесь, совсем немало.

Специалисты по найму персонала по моим наблюдениям к сертификатам в основном относятся трепетно. Им нравится иметь вещественное доказательство пригодности специалиста. Потому что они уж точно не смогут проверить его компетентность так, как делает это практически любой процесс сертификации.

Как специалист, получивший ряд сертификатов, среди которых MCSE и MCDBA, я отношусь к сертификации определенно положительно. Кроме того, что процесс этот с моей точки зрения крайне увлекательный, он позволяет выявить те области знаний (например, администрирования ОС Windows), с которыми в профессиональной деятельности столкнуться не удалось. Я получала сертификаты без прохождения специального обучения, осваивала ОС Windows самостоятельно, и меня всегда мучила мысль, что использую не самые лучшие средства для того или иного действия. А готовясь к сертификации, я смогла (или была вынуждена) заглянуть в самые мало освещенные углы этой ОС.

Это позволило мне получить совершенно новое представление о том, чем я занимаюсь. Если же сертификации предшествует обучение, то она становится тем необходимым заключительным аккордом, который позволяет понять, усвоен ли учебный материал и, собственно, зачем это обучение было нужно.

Поскольку я занимаюсь стандартами, могу также сказать, что стандартизация без сертификации не работает. Это как инь и янь или две стороны одной медали. Во-первых, грамотно проверить, соответствует кто-то или что-то стандарту можно только путем сертификации. Если каждая организация начнет сама проверять соответствие стандартам, то это будет еще смешнее, чем пытаться «соорудить в кастрюльке в общей кухне дома порционные судачки а натюрель!»\*. Во-вторых, поскольку по Закону о техническом регулировании 2002 г. большинство Российских стандартов добровольно, соблюдаться они будут только в том случае, если есть соответствующая сертификация, приносящая какие-то выгоды от выполнения требований стандартов.

Но давайте ближе к теме. Если бы я писала эту статью еще месяц назад, то несомненно стала бы рассказывать о прелестях сертификации и её роли во взаимодействии заинтересованных сторон, прежде всего специалистов и работодателей. Но 1 июля всё изменило. Теперь соответствие профстандартам, о которых собственно пойдет речь далее, является обязательным. А значит, без сертификации на соответствие этим профстандартам уже не обойтись.

Нельзя сказать, что такое положение дел меня сильно радует. Всегда приятнее и благороднее продвигать что-то полезное, чем нечто обязательное. Ведь к обязательному отношению всегда негативное, и попробуй объясни, что это далеко не всегда плохо.

О пользе профстандартов я уже писала, слава богу, тогда они ещё не были обязательными. Повторю кратко: когда дело плохо и разные стороны, имеющие отношение к одному вопросу, не могут договориться, то именно стандарты играют роль кота Леопольда и позволяют решить дело миром. А поскольку проблемы с поиском и наймом нужных специалистов, обучением студентов тому, что требуется бизнесу, выбору образовательного учреждения молодежью и поиском места работы специалистами растут, как снежный ком, профстандарты вполне могут стать если не универсальным лекарством, то средством достижения консенсуса. А они, как известно, без сертификации не работают.

Поговорим теперь о сертификации.

Чтобы не рассуждать абстрактно, остановлюсь на профстандарте Менеджер по информационным технологиям, который разработала наша рабочая группа в 2013 г. Исторический факт состоит в том, что сертификацию руководителей ИТ мы продумывали за несколько лет до того, как по поручению Минтруда приступили к написанию стандарта. Профессия Менеджера по ИТ относительно новая, по сравнению, например с профессией строителя или врача. Она плохо определена и вокруг неё полно заблуждений. Взять хотя бы то, что в объявлениях о вакансиях до сих пор пишут «системный администратор ОС Windows с опытом составления бюджетов». Руководители компаний вечно недовольны своими руководителями ИТ, потому что им кажется – те делают не то что надо, тратят слишком много и требуют, чтобы им рассказали, что нужно от ИТ. Руководители ИТ также обижены на своих руководителей, потому что не понимают, что от них хотят, и отчаялись добиться понимания и поддержки. Мы считали, что сертификация позволит поднять престиж профессии, и директора по ИТ будут чувствовать себя увереннее. Первоначально отношение к такой сертификации было сугубо негативное. Мне однажды добрых 3 часа пришлось убеждать одного ИТ-директора в том, что это надо. Я еще тогда с тоской подумала, сколько тысячелетий придется провести, убеждая в полезности сертификации всех Российских руководителей.

Однако именно подготовка сертификации позволила нам в рекордно короткий срок – 3 месяца написать стандарт.

У нас все уже было, если не на бумаге, то в головах. А уж когда стандарт был утвержден мы, вооруженные им, задумались о сертификации еще серьезнее. Ведь теперь у нас был эталон, мерка, по которой можно было измерять профессиональные компетенции.

Да, надо сказать, что новое поколение профстандартов основывается на понятии компетенции, т.е. на способности применять знания и умения для решения профессиональных задач. Т.е. от пассивного понятия знаний, которые означают наличие у специалиста определенного инструмента, мы переходим к понятию компетенция, которое означает, что специалист умеет воспользоваться этим инструментом по назначению. С точки зрения сертификации знания проверять намного проще, чем компетенции.

Для этого есть простая система: выбери правильный ответ (или ответы). А вот как проверить компетенции?

Еще до разработки стандарта мы рассматривали 3 варианта сертификации: тест с закрытыми и/или открытыми вопросами, решений кейсов (ситуаций) и защита портфолио или отчетной работы, доказывающий компетенции сертифицируемого.

Плюсы и минусы каждого варианта приведены в следующей таблице.

Вариант	Плюсы	Минусы
Выбор ответов из вариантов	Простота, возможность автоматизации	Проверяет память и усидчивость, бесполезен для оценки управленческих компетенций
Решение кейсов	Проверку ответов по шаблонам может осуществлять персонал относительно невысокой компетенции, кейсы можно использовать повторно	Множественность правильных вариантов ответов, проверка отдельных конкретных примеров, а не всего спектра компетенций, субъективность оценки
Защита компетенций	Проверка компетенций во всех областях управления ИТ, исключено списывание	Трудность привлечения высококвалифицированных экспертов для оценки отчетной работы и проведения сертификации – защиты отчетной работы

С точки зрения моей и моих коллег для сертификации Менеджеров по ИТ подходит только 3-ий вариант, потому что только он позволяет проверить, выполнял ли претендент на получение сертификата трудовые функции профстандарта. Я имею опыт и такого варианта сертификации, являясь сертифицированным по модели GAPPS (Global Alliance for Project Performance Standards) руководителем проектов. Для сертификации я представляла на суд экспертов материалы проекта, которым руководила, и защищала свой опыт перед гуру управления проектами Биллом Дунканом. Эта процедура позволила мне обсудить свои методы управления процессами проекта, описанными в РМВоК, и по-новому взглянуть на эту деятельность.

Подобным образом устроена и наша процедура сертификации. Тот, кто хочет получить сертификат соответствия профстандарту Менеджер по ИТ соответствующего уровня, а их в стандарте определено четыре, пишет отчетную работу, в которой описывает свой опыт по выполнению трудовых функций и трудовых действий стандарта. Он присылает эту работу в сертифицирующий орган, где её проверяют сначала сотрудники этого органа, а затем, если основные требования выполнены – эксперты. Для каждой сертификации выделяется 2 эксперта из членов Экспертного комитета, созданного при сертифицирующем органе. После оценки присланной работы и вердикта экспертов, достойна ли она сертификации, происходит очная или виртуальная процедура защиты отчетной работы, в рамках которой эксперты проверяют, во-первых, сам ли претендент написал работу, а во-вторых, действительно ли он делал то, о чем в ней написал. Эксперты решают, успешно ли пройдена сертификация, и, если да, то претенденту выдается соответствующий сертификат. Если нет, и претендент не согласен с заключением экспертов, он может подать апелляцию в сертифицирующий орган и пройти процедуру с другими экспертами еще один раз. В сокращенном виде – это все.

Сертифицирующий орган, о котором я пишу – это фонд ФОСТАС, фонд Поддержки системного проектирования, стандартизации и управления проектами, образованный в 2001 и известный проведением конференции «Стандарты в проектах современных информационных систем» с 2001 по 2007 г., а также рядом проектов в области электронного правительства, архитектуры предприятия, оценки эффективности ИТ и управления проектами.

Фонд ФОСТАС аккредитован на проведение сертификации национальным органом по аккредитации СДС (системой добровольной сертификации) «ИТ-Стандарт», зарегистрированной Росстандартом, определяющей и контролирующей компетентность органов по сертификации и образовательных учреждений в области ИТ в соответствии с . Учредителями СДС «ИТ-Стандарт» выступили:

- Федеральное агентство по техническому регулированию и метрологии (Росстандарт)
- Российский союз промышленников и предпринимателей (РСПП)
- Российский Союз ИТ-директоров (СОДИТ).

Сертификат, выдаваемый претендентам, успешно прошедшим процедуру сертификации, является номерным сертификатом СДС «ИТ-Стандарт», и информация о выданных сертификатах публикуется на открытых ресурсах фонда ФОСТАС и СДС «ИТ-Стандарт», что исключает их подделку.

Экспертами фонда ФОСТАС являются известные ИТ-директора крупных российских компаний, имеющие большой опыт управления ИТ, прошедшие инструктаж по проведению процедуры сертификации.

Однажды, когда я рассказывала про сертификацию в одном из регионов Росси, мне задали вопрос: «А хватит ли у фонда ФОСТАС ресурсов сертифицировать Менеджеров по ИТ всей России?» - Хватит, потому

что разработана процедура «Как стать экспертом». Для этого надо быть сертифицированным Менеджером по ИТ одного из двух высших квалификационных уровней, предоставить 2 рекомендации либо своего руководителя, либо одного из экспертов, и пройти тест на знание процедуры сертификации. Механизм экспертов позволяет передавать знания и компетенции от опытных руководителей ИТ новичкам, что очень ценно в современном быстро меняющемся мире, где требуется так много грамотных руководителей ИТ. Есть и еще несколько соображений. Во-первых, некоторые эксперты впрямую говорят о том, что рассматривают сертификацию как метод поиска руководителей среднего и низшего звена, отчаявшись найти их привычными способами. Во-вторых, не секрет, что в карьере многих ИТ-руководителей иногда наблюдается некоторое затишье, и возможность поработать экспертом позволит им реализовать свои возможности и удовлетворить амбиции. В-третьих, спад активности в ИТ требует определенных решений, которые позволят не потерять форму в преддверии нового подъема, и сертификация может стать прекрасным «фитнесом» для любого ИТ-руководителя.

Я далека от мысли о том, что сертификация, опираясь на профстандарт, позволит решить все проблемы управления ИТ. Однако при правильном использовании этот инструмент может оказаться очень полезным, как Директорам по ИТ, так и их работодателям и сотрудникам по найму персонала. Ведь в конечном счете все зависит от людей. И если поставить правильных людей в нужные места, то можно достичь очень многого, если не всего.