

05 декабря 2024

# Минцифры предложило разработчикам ПО проверить уровень компетенции

**Минцифры запустит эксперимент, который позволит разработчикам ПО подтвердить навыки и получить сертификат ИТ-компетенций. Министерство должно разработать и утвердить план мероприятий (дорожную карту) по проведению эксперимента. В случае утверждения он продлится с 1 января 2025 г. до 31 декабря 2026 г.**

Инициатива разработана по запросу ИТ-сообщества. Цель - предоставить гражданам бесплатный инструмент для подтверждения собственного уровня владения различными ИТ-компетенциями.

"Личные данные разработчика никто не сможет увидеть. Если специалист захочет, он сможет прислать этот сертификат потенциальному работодателю или просто проверить свои силы в профессии. Эксперимент позволит сделать рынок более прозрачным и откроет новые перспективы для всех его участников. В нем могут участвовать разработчики ПО независимо от уровня образования и места работы. Участие добровольное и бесплатное, подтвердить компетенции можно онлайн", - сказано в сообщении Минцифры.



Минцифры на Федеральном портале проектов НПА опубликовало постановление правительства РФ "О проведении эксперимента по предоставлению разработчикам ПО возможности добровольного подтверждения компетенций". "Ведомство должно разработать и утвердить план мероприятий (дорожную карту) по проведению эксперимента", - сказано в постановлении документа.

В проекте постановления сказано, что эксперимент не распространяется на лиц, ведущих профессиональную деятельность в области информационной безопасности или являющихся разработчиками средств защиты информации. Председатель совета директоров ООО "Базальт СПО" Алексей Смирнов не считает это недочетом, поскольку профессиональная деятельность по защите информации регулируется ФСТЭК России и ФСБ, которые определяют требования к соответствующим специалистам и порядок их проверки: "Они должны пройти определенные курсы и много других проверок. Это отдельная отлаженная система, которая не попадает в регулирование Минцифры".

**Руководитель группы бизнес-сервисов ГК "Корус Консалтинг" Елизавета Сухова** считает, что инициатива создания платформы подтверждения ИТ-компетенций, разработка четких критериев и стандартов для оценки знаний и навыков в различных областях ИТ может помочь сделать рынок труда ИТ-специалистов более прозрачным и упростит процесс найма.

Рекрутеры будут сразу видеть список подтвержденных навыков у кандидата и отсеивать тех, кто не подходит. Это поможет избежать ситуаций, когда соискатели приукрашивают опыт или выполняют тестовые задания при помощи более опытных знакомых.

Елизавета Сухова,  
руководитель группы бизнес-сервисов ГК "Корус Консалтинг"

По данным опроса АО "Инфосистемы Джет" и платформы HeadHunter, больше половины соискателей врут на собеседованиях или ведут себя некорректно. "К тому же большая проблема на рынке труда - огромное количество джунов, только что окончивших ИТ-курсы. Однако их главная проблема не в отсутствии теоретических знаний или в том, что потенциальный работодатель не доверяет их сертификатам от онлайн-школ, а в том, что у них нет подтвержденного коммерческого опыта реализации проектов", - говорит Елизавета Сухова.

Директор по персоналу ООО "Кодинсайд" (Codeinside) Станислав Карнахин считает, что эксперимент требует продуманной дорожной карты, так как есть слишком много важных нюансов, которые имеют критическое значение. Например:

- Необходимость учитывать постоянно меняющиеся требования в ИТ, чтобы тесты оставались актуальными.
- Разработка сбалансированных и объективных критериев оценки компетенций, учитывающих разнообразие технологий и подходов.
- Учет разных уровней подготовки специалистов - от джунов до сеньоров, чтобы тесты не вызывали негатива из-за слишком простых или сложных задач.
- Нужна прозрачность в процессе сертификации, чтобы исключить риски "покупки" сертификатов, что может подорвать доверие к эксперименту.

Станислав Карнахин рассказал, что Codeinside для сотрудников проводит систему оценки в виде Performance Review: "Эта система помогает не только сравнивать сотрудников внутри компании, но и выстраивать индивидуальные планы развития. Кроме того, она дает возможность видеть, как внутренние компетенции специалистов соответствуют текущим тенденциям на рынке, что важно для их профессионального роста и конкурентоспособности компании".

### **Директор по информационным технологиям ГК "Корус Консалтинг"**

**Максим Копов** считает, что в ИТ столько частных областей знаний, что сделать один сертификат на всех нереально.

Однако пойти по пути сертификации отдельных, самых ходовых специальностей вполне возможно - это логично и реализуемо. Например, сертификация разработчика ЗП 1С. Если брать такие узкие зоны компетенций, под которые есть большой запрос на рынке, то подход вполне логичен.

Руководитель тренинг-центра группы "Рексофт" Григорий Силкин упомянул о том, что помимо программистов в ИТ есть огромный перечень других инженерных специализаций и для всех и для каждого нужны матрицы компетенций: "И это именно те расширенные стандартизированные требования на вакансию, на которые хотелось бы посмотреть по каждому направлению. Далее необходимо придумать критерии и методы оценки. Вариант с тестированием - выбор правильного варианта ответа - самый слабый из них. С практикой - выполнением полноценного задания - лучше, но что если разработчик хорошо прошел тест, выполнил практику, но не может в итоге нормально работать в команде? На этом этапе вопросов больше, чем ответов".

Директор по персоналу компании-разработчика "Базис" Ольга Романова считает, что наличие такого сертификата может стать дополнительным плюсом при оценке кандидата на этапе найма, так как демонстрирует его готовность подтвердить навыки и компетенции: "Однако это не будет единственным критерием. Важно учитывать и другие аспекты, такие как

практический опыт, портфолио проектов и культурную совместимость с командой".

Технический директор ООО "Изи Прожектс" (WMT Group) Роман Еникеев рассказал корреспонденту ComNews, что компания проводит внутренние аттестации для выравнивания ожиданий проектов и сотрудников:

"Потребность в перепроверках возникает при пересмотрах квалификации, материальной компенсации, смене команды или проекта".

Директор по развитию web-проектов ООО "Артезио" (Artezio) Сергей Матусевич рассказал, что компания придерживается комплексного подхода к оценке и развитию компетенций ИТ-специалистов: "У нас действует многоуровневая система оценки квалификации, которая включает как регулярные технические собеседования, так и анализ практических результатов работы на проектах. Мы не проводим формальных экзаменов в классическом понимании, поскольку считаем, что реальная эффективность разработчика лучше всего проявляется в работе над конкретными задачами. Вместо традиционных экзаменов мы практикуем регулярные сессии код-ревью, технические встречи команд, где разработчики обмениваются опытом и обсуждают новые технологии. Каждый специалист имеет индивидуальный план развития, который регулярно обсуждается с техническим лидером или ментором. Такой подход позволяет не только отслеживать рост компетенций, но и помогать сотрудникам развиваться в нужном направлении".